



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**TESIS**

**“INCENTIVOS NO ECONÓMICOS Y DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA  
EMPRESA AGRARIA AZUCARERA ANDAHUASI,  
DISTRITO DE SAYÁN, 2020”**

**PRESENTADA POR**

**Bach. ACUÑA LAGOS, ANITA ISABEL**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**ASESOR:**

**MG. JUAN JOSE DEL CARMEN, PAUCAR ELERA**

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A mis padres Angélica y Alfonso por el gran esfuerzo y apoyo incondicional que me brindaron para conseguir mis propósitos y objetivos y que siguen creyendo y apostando por mi superación.

Y a mis hijos: Alan, Kevin y Camilo y esposo Alamiro; quienes fueron siempre mi motor impulsador para no rendirme y culminar la carrera.

## **AGRADECIMIENTO**

A la E.A.A. Andahuasi S.A.A. por su apoyo desinteresado y permitirme la realización del presente estudio en sus instalaciones, a mi asesora Mg. Nancy Alicia Mampis Roque quien fue mi guía y me brindó su desinteresada orientación.

A todas las personas que de una u otra forma me apoyaron en el proceso del presente trabajo académico.

## **RECONOCIMIENTO**

A la Universidad Alas Peruanas, por brindarme la satisfacción de desarrollar mis capacidades y competencias, para adquirir los conocimientos necesarios y finalmente conseguir el título de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales.

## INDICE GENERAL

DEDICATORIA .....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
RECONOCIMIENTO.....	4
TABLA DE INDICE .....	viii
INDICE DE FIGURA.....	x
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN .....	xiii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	14
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.2.1. Delimitación Espacial.....	15
1.2.2. Delimitación Social .....	15
1.3. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN .....	16
1.3.1. Problema Principal .....	16
1.3.2. Problemas Secundarios .....	16
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	16
1.4.1. Objetivo General .....	16
1.4.2. Objetivos Específicos .....	17
1.5. HIPOTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.5.1 Hipótesis general.....	17
1.5.2 Hipótesis secundarias.....	17
1.5.3 Variables (Definición conceptual y operacional) .....	18
1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	21
1.6.1 Tipo y Nivel de la Investigación.....	21

1.6.2 Método y diseño de la Investigación .....	21
1.6.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN .....	23
1.6.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos .....	25
1.6.5 Justificación e Importancia de la Investigación .....	35
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	38
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	38
2.1.1. Antecedentes Nacionales .....	38
2.1.2. Antecedentes Internacionales. ....	41
2.2. BASES TEÓRICAS .....	43
2.2.1. Fundamentos teóricos de los incentivos no económicos .....	43
2.2.2. Fundamentos teóricos del desempeño laboral .....	47
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	52
2.3.1. Términos básicos relacionados a los incentivos no económicos.....	52
2.3.2. Términos básicos relacionados con el desempeño laboral .....	54
2.4 BASES HISTORICAS .....	57
2.5 BASE LEGAL .....	57
CAPÍTULO III : PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN Y RESULTADOS .....	58
3.1 ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS .....	58
3.1.1 Análisis Descriptivo.....	58
3.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	72
CONCLUSIONES .....	75
RECOMENDACIONES .....	77
FUENTE DE INFORMACIÓN.....	79
MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	84
CUESTIONARIO .....	86
CARTA DE AUTORIZACIÓN .....	102
ENTREVISTA .....	103
BASE DE DATOS.....	108

## TABLA DE INDICE

<i>Tabla 1. Matriz de operacionalización de los incentivos no económicos .....</i>	19
<i>Tabla 2. Matriz de operacionalización del desempeño laboral .....</i>	20
<i>Tabla 3. Población.....</i>	23
<i>Tabla 4. Validación juicio de expertos del instrumento de medición de los incentivos no económicos.....</i>	26
<i>Tabla 5. Validación juicio de expertos del instrumento de medición del desempeño laboral .</i>	26
<i>Tabla 6. Estadísticos de fiabilidad de los incentivos no económicos .....</i>	27
<i>Tabla 7. Estadística total de elementos de la prueba piloto de los incentivos no económicos</i>	27
<i>Tabla 8. Estadísticos de fiabilidad del desempeño laboral .....</i>	29
<i>Tabla 9. Estadística total de elementos de la prueba piloto del desempeño laboral .....</i>	30
<i>Tabla 10. Ficha técnica del cuestionario para medir los incentivos no económicos.....</i>	32
<i>Tabla 11. Ficha técnica del cuestionario para medir el desempeño laboral .....</i>	33
<i>Tabla 12. Incentivos no económicos.....</i>	58
<i>Tabla 13. Incentivos laborales.....</i>	59
<i>Tabla 14. Incentivos recreativos.....</i>	60
<i>Tabla 15. Incentivos educativos.....</i>	61
<i>Tabla 16. Desempeño Laboral.....</i>	62
<i>Tabla 17. Capacidad laboral.....</i>	63
<i>Tabla 18. Desarrollo.....</i>	64
<i>Tabla 19. Eficacia.....</i>	65
<i>Tabla 20. Satisfacción.....</i>	66
<i>Tabla 21. Correlaciones entre incentivos no económicos y desempeño laboral.....</i>	68
<i>Tabla 22. Correlaciones entre incentivos no económicos y capacidad laboral.....</i>	69

<i>Tabla 23. Correlaciones entre incentivos no económicos y desarrollo. ....</i>	<i>70</i>
<i>Tabla 24. Correlaciones entre incentivos no económicos y eficacia.....</i>	<i>71</i>
<i>Tabla 25. Correlaciones entre incentivos no económicos y satisfacción.....</i>	<i>72</i>



**INDICE DE FIGURA**

<i>Figura 1. Incentivos no económicos</i> .....	59
<i>Figura 2. Incentivos laborales</i> .....	60
<i>Figura 3. Incentivos recreativos</i> .....	61
<i>Figura 4. Incentivos educativos</i> .....	62
<i>Figura 5. Desempeño laboral</i> .....	63
<i>Figura 6. Capacidad laboral</i> .....	64
<i>Figura 7. Desenvolvimiento</i> .....	65
<i>Figura 8. Eficacia</i> .....	65
<i>Figura 9. Satisfacción</i> .....	67

## RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre los incentivos no económicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020. La metodología utilizada fue la investigación de tipo básica de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte transversal, la población de estudio está conformada por 1100 trabajadores con una muestra ajustada de 226 colaboradores. Se utilizó la técnica de la encuesta el instrumento es el cuestionario, el cual fue validado por tres juicios de experto, para la confiabilidad del mismo se utilizó el alfa de Cronbach con una prueba piloto de 30 trabajadores, cuyo resultado fueron fiables.

Según la prueba de rho de Spearman los incentivos no económicos se relacionan con el desempeño laboral, la significancia bilateral es de (0,000) y está por debajo del error permisible ( $\alpha=0,05$ ) en este sentido tenemos la suficiente evidencia para aceptar la hipótesis alterna. Existe relación directa entre los incentivos no económicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020. Asimismo, los incentivos no económicos tienen un coeficiente de correlación baja (0.126) con el desempeño laboral.

**Palabras claves:** Incentivos no económicos, desempeño laboral, incentivos laborales recreativos y educativos.

## ABSTRACT

The objective of the research is to determine the relationship between non-economic incentives and the work performance of the workers of the Agraria Azucarera Andahuasi company, district of Sayán, 2020. The methodology used was the basic type of research with a quantitative approach, descriptive level Correlational, non-experimental cross-sectional design, the study population is made up of 1,100 workers with an adjusted sample of 226 collaborators. The survey technique was used, the instrument is the questionnaire, which was validated by three expert judgments, for its reliability, Cronbach's alpha was used with a pilot test of 30 workers, whose results were reliable.

According to Spearman's rho test, non-economic incentives are related to job performance, the bilateral significance is (0.000) and it is below the permissible error ( $\alpha = 0.05$ ) in this sense, we have enough evidence to accept the alternate hypothesis. There is a direct relationship between non-economic incentives and the work performance of the workers of the Agraria Azucarera Andahuasi company, Sayán district, 2020. Likewise, non-economic incentives have a low correlation coefficient (0.126) with work performance.

**Keywords:** Non-economic incentives, work performance, recreational and educational work incentives.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre los incentivos no económicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.

Los incentivos no económicos, es un incentivo que busca estimular la producción que realiza una persona por determinados resultados obtenidos en su actividad laboral, donde se premia el esfuerzo que realizan los colaboradores otorgándoles incentivos de felicitaciones como el empleado del mes, horas de descanso, reconocimiento, etc.

El desempeño laboral, es el rendimiento que realiza los colaboradores al momento de cumplir con sus funciones en su actividad laboral, donde demuestra sus competencias, conocimientos, habilidades, actitudes, experiencia y valores que permiten lograr los resultados que la empresa espera de sus trabajadores.

La investigación se desarrolla en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, con el propósito de medir la relación entre los incentivos no económicos y el desempeño laboral, la información obtenida en la investigación es mediante las técnicas de la observación y de la encuesta.

El presente estudio está organizado en (3) capítulos: En el capítulo I, se refiere al planteamiento del problema; de las variables de estudio para lo cual desarrollamos diagnóstico, pronóstico y control del pronóstico del problema a investigar.

En el capítulo II, se presentan los estudios anteriores a la investigación que tienen una similitud con las variables los cuales permiten fortalecen el estudio desarrollado.

En el capítulo III, encontramos a los el análisis e interpretación de resultados, final mente consideramos las conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

En los últimos tiempos las organizaciones a nivel mundial, se enfocan en tener trabajadores comprometidos e institucionalizados con la empresa, ya que son considerados el eje principal de la organización, y deben ser retribuidos con incentivos económicos y no económicos.

En este sentido la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, tiene como política remunerar económicamente en la fecha establecida a sus trabajadores para mejorar el desempeño laboral, pero con dicho incentivo económico no se ha conseguido mejorar el desempeño laboral, han dejado de lado los incentivos no económicos es cual es importante en una organización mediante horas libres, memorándum de felicitaciones, día de descansos, reconocer su laborar o felicitar cuando se cumplen las metas, son aspectos que mantendrán motivados al colaborador. En la entrevista realizada a la encargada de recursos humanos la Ing. Erika Liliana Chávez Vega nos informa que la empresa no cuenta con un plan de incentivos, por ende tampoco se ha realizado ningún tipo de incentivos no económicos, pero la empresa tiene la particularidad de realizar las remuneraciones de manera muy puntual menciona la entrevistada, también refiere que el cargo asumido es reciente y están tomando las medidas para contar con un plan de incentivos, pero existen muchas dificultades por las categorías y la cantidad de colaboradores que tiene la empresa, pero se está haciendo un gran esfuerzo para poder implementar dicho plan y así evitar la alta deserción y el limitado compromiso con la institución. También es importante mencionar que la empresa ha tenido amenazas externas, que complican su situación financiera y económica.

Asimismo, la falta de apoyo a los nuevos trabajadores también es una limitante, en vez de manifestarle confianza y seguridad al trabajador, recibe la escasa comunicación por parte de sus compañeros y superiores, todo esto se genera ya que no se cuenta con un equipo encargado de velar el desempeño y la motivación de los trabajadores.

En lo referente a los incentivos recreativos, y educativos la empresa ha dejado de realizar, como personal permanente en la organización tengo escasos recuerdos, muchas veces hemos sentido que nuestros esfuerzos por cumplir las metas no son correspondidos por parte de la empresa, no son retribuidos con algún incentivo no necesariamente económico, sino con una capacitación o especialización, o unas simples palabras como decir: eres parte importante en la empresa, gracias, simples gestos de valorar el esfuerzo de cada personal para estar motivados y desempeñar mejor las funciones.

De todo lo mencionado, en cuanto a los incentivos no económicos, que fueron descritas detalladamente a raíz de ser personal permanente en la empresa y la observación como investigadora, ya que palpo día a día el sentir de mis compañeros y de nuestros superiores. Del cual el tema tratado amerita una investigación rigurosa y profunda para poder llegar a conclusiones concretas, a partir de ellos, formular alternativas de solución que estén acorde con las propias necesidades y expectativas que requieren las diferentes áreas de la empresa.

## **1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1. Delimitación Espacial**

El estudio involucrará a la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, que está ubicado en la carretera Huaura-Sayán km.41.5, en el distrito de Sayán, provincia de Huaura – Región Lima.

### **1.2.2. Delimitación Social**

La investigación tendrá como población de estudio y muestra a los trabajadores de la empresa

Agraria Azucarera Andahuasi, los cuales se les aplicará el instrumento del cuestionario.

### **1.3. PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. Problema Principal**

¿Qué relación existe entre los incentivos no económicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020?

#### **1.3.2. Problemas Secundarios**

¿Qué relación existe entre los incentivos no económicos y la capacidad laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020?

¿Qué relación existe entre los incentivos no económicos y el desenvolvimiento de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020?

¿Qué relación existe entre los incentivos no económicos y la eficacia de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020?

¿Qué relación existe entre los incentivos no económicos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020?

### **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.4.1. Objetivo General**

Determinar la relación existe entre los incentivos no económicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

Identificar la relación existe entre los incentivos no económicos y la capacidad laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.

Identificar la relación los incentivos no económicos y el desenvolvimiento de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.

Identificar la relación entre los incentivos no económicos y la eficacia de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.

Identificar la relación entre los incentivos no económicos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.

## **1.5. HIPOTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1 Hipótesis general**

Existe relación directa entre los incentivos no económicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.

### **1.5.2 Hipótesis secundarias**

Existe relación directa entre los incentivos no económicos y la capacidad laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.

Existe relación directa entre los incentivos no económicos y el desenvolvimiento de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.



Existe relación directa entre los incentivos no económicos y la eficacia de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.

Existe relación directa entre los incentivos no económicos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.

### **1.5.3 Variables (Definición conceptual y operacional)**

#### **a) Definición Conceptual**

##### **Variable 1: Incentivos no económicos**

Según Mcadams (1998), los incentivos no económicos son valorados más por los trabajadores, los cuales reciben premios o reconocimiento, pueden ser como transporte, viajes, tarjetas de compra, educación, etc.

##### **Variable 2: Desempeño laboral**

Robbins y Timothy (2013), afirma: “El proceso eficaz del personal que desarrolla su trabajo dentro de las organizaciones, la cual es de mucha utilidad para la organización en el logro de sus objetivos, originando en el trabajador un funcionamiento con motivación y satisfacción laboral” (p.36).

#### **b) Definición Operacional**

##### **Incentivos no económicos**

Definimos operacionalmente a los incentivos no económicos, es un incentivo que busca estimular la producción que realiza una persona por determinados resultados obtenidos en su actividad laboral, donde se premia el esfuerzo que realiza los colaboradores otorgándoles premios de felicitaciones como el empleado del mes, horas de descanso, reconocimiento, etc.

Podemos determinar las dimensiones e indicadores de la variable de investigación, donde

será medida con 20 ítems; con escala de Likert y con un valor de 1 - 5 respectivamente.

### Desempeño laboral

Definimos operacionalmente el desempeño laboral, es el rendimiento que realiza los colaboradores al momento de cumplir con sus funciones en su actividad laboral, donde demostrará sus competencias, conocimientos, habilidades, actitudes, experiencia y valores que apoyarán a lograr los resultados que la empresa espera de sus trabajadores.

Podemos determinar las dimensiones e indicadores de la variable de investigación, donde será medida con 20 ítems; con escala de Likert y con un valor de 1 - 5 respectivamente.

### Matriz de operacionalización de los incentivos no económicos

Tabla 1.

*Matriz de operacionalización de los incentivos no económicos*

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	Instrumento	Informante	
VI. Incentivos no económicos	1. Incentivos laborales	1.1. Transporte	01-08	Nunca	(1)	Cuestionario	Trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi	
		1.2. Horarios flexibles		Casi				Bueno
		1.3. Tiempo libre		Nunca				(66-100)
		1.4. Reconocimiento		(2)				
	2. Incentivos recreativos	2.1. Descanso	09-14	A veces	Regular			
		2.2. Recreación		(3)	(31-65)			
		2.3. Camaraderías		Casi				
		2.4. Deportivo		Siempre	Malo			
	3. Incentivos educativos	3.1. Capacitación	15-20	(4)	(20-30)			
		3.2. Especialización		Siempre				
		3.3. Crecimiento		(5)				

*Fuente: Elaboración propia*

## Matriz de operacionalización del desempeño laboral

Tabla 2.

### *Matriz de operacionalización del desempeño laboral*

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	Instrumento	Informante
V2. Desempeño laboral	1. Capacidad laboral	1.1. Conocimiento	1-8	(1)	Bueno (66-100)	Cuestionario	Trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi
		1.2. Habilidades					
		1.3. Experiencia					
		1.4. Actitudes					
		1.5. Responsabilidad					
		1.6. Liderazgo					
	2. Desemvol- vimiento	2.1. Destreza	9-13	(3)	A veces Regular (31-65)	Cuestionario	Trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi
		2.2. Iniciativa					
		2.3. Trabajo en equipo					
		2.4. Comunicación					
	3. Eficacia	3.1 Recursos	14-18	(4)	Casi Siempre Malo (20-30)	Cuestionario	Trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi
		3.2. Metas					
		3.3. Tareas					
		3.4. Logros					
	4. Satisfacción	4.1. Condiciones laborales	19-20	(5)	Siempre	Cuestionario	Trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi
		4.2. Beneficios					

*Fuente: Elaboración propia*

## **1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.6.1 Tipo y Nivel de la Investigación**

#### **a) Tipo de investigación**

De acuerdo a la orientación la presente investigación reúne las condiciones de una investigación básica, ya que nos permite resolver los problemas mediante las teorías existentes

El tipo de la investigación que se utilizó es básico conforme a la definición que realiza Zorrilla (2010), donde define que “el tipo de investigación guarda íntima relación con la investigación básica, pues depende de los descubrimientos y avances de la investigación básica y se enriquece con ellos, pero se caracteriza por su interés en la aplicación, utilización y consecuencias prácticas de los conocimientos” (p.120).

#### **b) Nivel de investigación**

La presente investigación es un tipo descriptivo correlacional, mediante el cual describiremos el problema de investigación relacionando las variables.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) define que “los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas” (p.140).

### **1.6.2 Método y diseño de la Investigación**

#### **a) Método de la investigación**

##### **Método hipotético – deductivo**

El método que se aplicó en la investigación es hipotético – deductivo, en tal sentido Bernal (2010), se refiere al proceso que comienza de la afirmación de las hipótesis, donde buscamos

saber si son verdaderas o falsas; y deduciendo de ellos las conclusiones que deberán ser contrastados con los objetos de estudio.

### b) Diseño de la investigación

#### No experimental

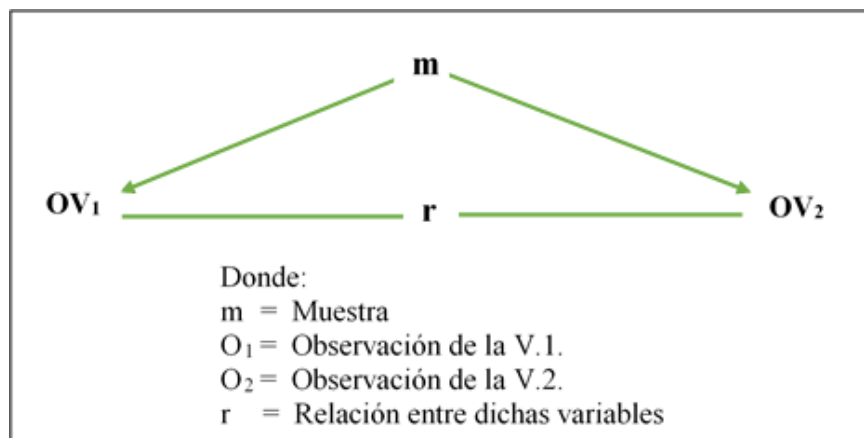
Porque no se manipula las variables, lo cual han sido observados de manera natural tal y cual se observa.

Hernández, et al. (2014) define que: “la investigación que se realizan sin la manipulación deliberada de variables; es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p.160).

#### Transversal

Hernández, et al. (2014) define “los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p.151).

**Figura 1: Diseño del nivel relacional**



*Fuente: Elaboración propia*

## Enfoque cuantitativo

Hernández, et al. (2014) La investigación es de enfoque cuantitativo, dado que se trabajará con datos numéricos y métodos estadísticos donde obtendremos resultados para poder probar las hipótesis de estudio.

### 1.6.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

#### a) Población

Para la presente investigación, se determinó la población que será de 1,100 trabajadores.

Tabla 3

*Población*

Población	%	Total
Administrativos	21%	231
Fábrica	16%	176
Campo	63%	693
Total	100%	1,100

*Fuente: Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.AA.*

#### b) Muestra

Para la muestra de la investigación, se aplicará la fórmula finita ya que sabemos el número de la población.

$$n = \frac{Z^2 \times N \times P \times Q}{e^2(N - 1) + Z^2 \times P \times Q}$$

Sus valores correspondientes son:

$N$  = Tamaño de la Población : 1,100 trabajadores

$Z^2$  = Nivel de confianza 95% :  $1.96^2$

$P$  = Probabilidad de que el evento ocurra : 0.50

$Q$  = Probabilidad de que el evento no ocurra: 0.50

$e^2$  = Error seleccionado :  $0.05^2$

Aplicando la fórmula:

$$n = \frac{1,96^2 \times 1,100 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2(1,100 - 1) + 1,96^2 \times 0.5 \times 0.5} \quad n = 284.91$$

$$n = 285$$

La técnica muestral será probabilística estratificada, ya que la población está dividida en tres grupos (administrativos, fábrica y campo). Al respecto Behar (2008), nos dice que: “Para este tipo de muestreo, se divide a la población en varios grupos o estratos con el fin de dar representatividad a los distintos factores que integran el universo de estudio” (p.52).

Utilizaremos la muestra ajustada

Muestra ajustada para Población Finita	
tamaño de muestra ( $n_0$ )	$n = \frac{n_0}{1 + (n_0 / N)}$
285	MUESTRA AJUSTADA ( $n$ )
Tamaño de Población ( $N$ )	226
1100	

## **1.6.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

### **a) Técnicas**

#### **Análisis documental**

En la investigación se utilizó la técnica del análisis documental, donde analizaremos informaciones escritas o visuales, pueden ser revistas, periódicos, actas, diarios, etc.

#### **Encuestas**

Para el estudio se aplicó la técnica de las encuestas, para obtener los datos y opiniones de las personas de estudio, que sean de interés para la investigación.

### **b) Instrumentos**

#### **Análisis documental (fichaje)**

El instrumento a utilizar fue el análisis documental, donde recolectamos y almacenamos toda la información para realizar un estudio más profundo sobre los objetos de estudios.

#### **Cuestionario**

En esta investigación el instrumento a utilizar fue el cuestionario está dividido por 2 cuestionarios para los incentivos no económicos y el desempeño laboral; contarán con 20 preguntas con alternativas de escala de Likert dirigidas a los trabajadores de empresa. El cuestionario fue elaborado con las dimensiones e indicadores de las variables de estudio.

### **c) Validez del instrumento**

#### **Validación juicio de expertos del instrumento de medición de los incentivos no económicos**



Tabla 4.

*Validación juicio de expertos del instrumento de medición de los incentivos no económicos*

N°	Apellidos y Nombres del experto	DNI	Valoración cuantitativa	Criterio o juicio
1	Romero Ramírez Víctor Hugo	15599803	18	Válido aplicar
2	Ramos La Rosa Patricia Elena	42929056	17	Válido aplicar
3	Dolores Nolasco Rómulo	15699924	20	Válido aplicar

*Fuente: Elaboración propia*

Podemos concluir que los expertos son profesionales de las Universidades Alas Peruanas Filial-Huacho y José Faustino Sánchez Carrión, podemos observar que los jueces evaluaron con notas de 18 - 20, teniendo como promedio de 18.3 y se concluye que el cuestionario es válido para su aplicación.

### **Validación juicio de expertos del instrumento de medición del desempeño laboral**

Tabla 5.

*Validación juicio de expertos del instrumento de medición del desempeño laboral*

N°	Apellidos y Nombres del experto	DNI	Valoración cuantitativa	Criterio o juicio
1	Romero Ramírez Víctor Hugo	15599803	18	Válido aplicar
2	Ramos La Rosa Patricia Elena	42929056	17	Válido aplicar
3	Dolores Nolasco Rómulo	15699924	20	Válido aplicar

*Fuente: Elaboración propia*

Podemos concluir que los expertos son profesionales de las Universidades Alas Peruanas Filial-Huacho y José Faustino Sánchez Carrión, podemos observar que los jueces evaluaron con notas de 18 - 20, teniendo como promedio de 18.3 y se concluye que el cuestionario es válido para su aplicación.

#### d) Confiabilidad del instrumento

##### Fiabilidad del instrumento de la prueba piloto de los incentivos no económicos

Tabla 6.

*Estadísticos de fiabilidad de los incentivos no económicos*

Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,925</b>	<b>20</b>

*N = 30*

En la tabla 06, observamos de fiabilidad del instrumentó que fue determinado con la prueba piloto de 30 trabajadores, utilizando el método estadístico de alfa de Cronbach para validar el instrumento de ser entre 0.8 a 1; donde el cálculo de coeficiente arroja 0.925 el cual se interpreta como muy alto indicando la fiabilidad del cuestionario para su aplicación.

Tabla 7

*.Estadística total de elementos de la prueba piloto de los incentivos no económicos*

Ítems/Incentivos no económicos	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Existe incentivo de transporte, cuando cumples los objetivos	,638	,921
2. Le brindan horarios flexibles cuando cumple con los objetivos del área	,541	,923
3. Cuando superas las metas, la empresa te premia con tiempo libre para que puedas salir temprano	,800	,917
4. La empresa te ha recompensado tu labor meritoria mediante la entrega carta de felicitaciones	,683	,920

---

5. Has recibido en algún momento reconocimiento no económico por desempeñar mejor tus funciones	,599	,921
6. Consideras que el reconocimiento al trabajo es un factor que te motive a lograr las metas	,537	,923
7. La empresa le ha dado algún reconocimiento en público por tu puntualidad	,715	,919
8. Considera que los reconocimientos que la empresa ofrece son adecuados	,495	,924
9. La empresa le brinda días de descanso cuando logran las metas.	,346	,926
10. Te conceden día de descanso cuando es tu cumpleaños	,540	,923
11. La empresa programa espacios recreacionales para sus colaboradores	,701	,919
12. Realizan almuerzos de confraternidad entre los colaboradores y directivos	,557	,922
13. Se le invita a participar en eventos deportivos	,576	,922
14. Asume que los espacios recreativos es un factor para motivarlo a desempeñar mejor sus funciones	,591	,922
15. Considera que la empresa tiene un plan de capacitación para actualizarte en tus funciones	,637	,921
16. Recibe capacitaciones para mejorar tu desempeño en tus funciones	,647	,920
17. La empresa tiene convenio con universidades para continuar tus estudios profesionales	,678	,920
18. La empresa te brinda cursos de especialización para mejorar tu desempeño	,507	,923

---

19. Considera que la empresa fomenta el crecimiento profesional a sus trabajadores para ascender	,568	,922
20. La empresa te da la oportunidad de crecer profesionalmente cuando cumple con los objetivos continuamente	,497	,923

*Fuente: Elaboración propia*

La estadística total de elementos de la prueba piloto referida a los incentivos no económicos, observamos la tendencia media en la escala si se elimina el elemento es favorable; por ende, los ítems de esta variable son fiables.

### **Fiabilidad del instrumento de la prueba piloto del desempeño laboral**

Tabla 8.

*Estadísticos de fiabilidad del desempeño laboral*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>,922</b>	<b>20</b>

*N = 30*

En la tabla 08, observamos de fiabilidad del instrumentó que fue determinado con la prueba piloto de 30 trabajadores, utilizando el método estadístico de alfa de Cronbach para validar el instrumento de ser entre 0.8 – 1; donde el calculó de coeficiente arroja 0.922 el cual se interpreta como muy alto indicando la fiabilidad del cuestionario para su aplicación.

Estadística total de elementos de la prueba piloto del desempeño laboral.

Tabla 9.

*Estadística total de elementos de la prueba piloto del desempeño laboral*

<b>Ítems/Desempeño laboral</b>	<b>Correlación total de elementos corregida</b>	<b>Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido</b>
1. Asume que tiene el conocimiento suficiente para realizar un adecuado desempeño en su puesto de trabajo	,702	,916
2. Los colaboradores tienen la habilidad de resolución de problemas	,421	,922
3. La experiencia de los accionistas es impartida con sus colaboradores	,471	,921
4. Existe una buena actitud de los superiores con los trabajadores	,542	,919
5. Demuestra una actitud positiva en las distintas situaciones que se presentan en su puesto de trabajo	,600	,918
6. Cumple con las responsabilidades otorgadas por la institución por la institución	,586	,919
7. Considera que el grado de su responsabilidad, va de acuerdo a su capacidad profesional	,615	,918
8. Existe liderazgo en su organización	,613	,918
9. La empresa valora sus habilidades o destrezas de los colaboradores	,484	,921
10. Las iniciativas que tiene los colaboradores son respetadas por sus superiores	,660	,917
11. Asume que aporta ideas o soluciones que benefician a la empresa	,585	,919

12. Existe trabajo en equipo en la organización	,746	,915
13. La comunicación es fluida y entre sus superiores y colaboradores	,685	,916
14. Cuenta con los recursos necesarios para cumplir sus objetivos en el área que se desempeña	,543	,919
15. Cumple con las metas establecidas en su área de trabajo	,699	,916
16. Considera que las metas establecidas por la empresa son realistas y se pueden cumplir	,584	,919
17. Las tareas son realizadas en el momento o suele dejar para otro día	,498	,921
18. Los logros obtenidos en su institución son reconocidos por sus superiores	,708	,916
19. Existe un clima laboral adecuado para desempeñar sus funciones	,221	,925
20. Los beneficios son compartidos con equidad entre los colaboradores	,683	,916

*Fuente: Elaboración propia*

La estadística total de elementos de la prueba piloto referida al desempeño laboral, observamos la tendencia media en la escala si se elimina el elemento es favorable; por ende, los ítems de esta variable son fiables.

#### **e) Ficha técnica del instrumento**

##### **Incentivos no económicos**

Tabla 10.

*Ficha técnica del cuestionario para medir los incentivos no económicos*

<b>Ficha técnica del cuestionario para medir los incentivos no económicos de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi.</b>	
Nombre	Cuestionario para medir los incentivos no económicos de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi.
Autor	Bach. Anita Isabel Acuña Lagos
Propósito	Determinar la relación existe entre los incentivos no económicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.
Descripción	El cuestionario consta de 20 ítems, dividido en 3 dimensiones, la dimensión 1 del 1 al 8, dimensión 2 del 9 al 14 y la dimensión 3 del 15 al 20.
Validez	Juicio de expertos (3 jueces)
Confiabilidad	Alfa de Cronbach
Administración	Individual
Muestra	Los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi.
Unidades de investigación	285 trabajadores
Muestra ajustada	226 trabajadores
Tiempo de aplicación	20 minutos, lo que influye el periodo de instrucción (3 minutos).
Corrección y tabulación	Tabulación manual y corrección con un software estadístico Excel 2013, SPSS 24.
Aspectos normativos	Prueba numérica y corrección de variables, estadística descriptiva por frecuencia, estadístico descriptivo escala para análisis de fiabilidad, pruebas no paramétricas utilizando frecuencias, así mismo estas son recogidas de la base de datos a partir de sus

---

escalas y valores en diseño normativo de APA V6 y R.V N° 2342  
– 2013 – VIPG – UAP.

Significación RHO de SPEARMAN aproximadamente a 1 y mayor que  
0.05 y confiabilidad de 95%.

---

*Fuente: Elaboración propia*

## Desempeño laboral

Tabla 11

*Ficha técnica del cuestionario para medir el desempeño laboral*

<b>Ficha técnica del cuestionario para medir el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi.</b>	
Nombre	Cuestionario para medir el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi.
Autor	Bach. Anita Isabel Acuña Lagos
Propósito	Determinar la relación existe entre los incentivos no económicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.
Descripción	El cuestionario consta de 20 ítems, dividido en 4 dimensiones, la dimensión 1 del 1 al 8, dimensión 2 del 9 al 13, la dimensión 3 del 14 al 18 y la dimensión 4 del 19 al 20.
D1 Capacidad	1,2,3,4,5,6,7,8

---



---

D2 Desarrollo	9,10,11,12,13
D3 Eficacia	14,15,16,17,18
D4 Satisfacción	19,20
Validez	Juicio de expertos (3 jueces)
Confiabilidad	Alfa de Cronbach
Administración	Individual
Muestra	Los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi.
Unidades de investigación	285 trabajadores
Tiempo de aplicación	20 minutos, lo que influye el periodo de instrucción (3 minutos).
Corrección y tabulación	Tabulación manual y corrección con un software estadístico Excel 2013, SPSS 24.
Aspectos normativos	Prueba numérica y corrección de variables, estadística descriptiva por frecuencia, estadístico descriptivo escala para análisis de fiabilidad, pruebas no paramétricas utilizando frecuencias, así mismo estas son recogidas de la base de datos a partir de sus escalas y valores en diseño normativo de APA V6 y R.V N° 2342 – 2013 – VIPG – UAP.
Significación	RHO de SPEARMAN aproximadamente a 1 y mayor que 0.05 y confiabilidad de 95%.

---

*Fuente: Elaboración propia*

## **f) Fuentes de investigación**

### **Fuente primaria**

La información primaria para la elaboración de la investigación, será toda recopilación que obtengamos de la institución y la población de estudio; que estén relacionados con las variables de estudio, lo cual se logrará los objetivos de la investigación.

### **Fuente secundaria.**

Este tipo de información fue de los libros, tesis, revistas, artículos, documentos, las páginas de web etc., autores que estén relacionados con las variables de estudio, así como las dimensiones y teorías.

## **1.6.5 Justificación e Importancia de la Investigación**

### **a) Justificación de la Investigación**

**Justificación teórica:** Según Baena (2017 detalla que “la justificación teórica va ligada a la inquietud del investigador por profundizar los enfoques teóricos que tratan el problema que se explica, a fin de avanzar en el conocimiento en una línea de investigación” (p.70). En este sentido la presente investigación se fundamenta en la recopilación de teorías basadas en incentivos no económicos, desempeño laboral, incentivos laborales, recreativos, educativos, capacidad laboral, eficacia y satisfacción.

**Justificación metodológica:** De acuerdo con Bernal (2010), “una investigación se justifica metodológicamente cuando se propone o desarrolla un nuevo método o estrategia que permita obtener conocimiento válido o confiable”. Para el desarrollo de la investigación se seguirá la secuencia metodológica del diagnóstico, pronóstico y control del pronóstico para el planteamiento del problema, formulación de hipótesis se utilizará el instrumento del

cuestionario y la guía de entrevista para medir los incentivos no económicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi.

**Justificación práctica:** Según Baena (2017) refiere que “una investigación puede generar aportes prácticos directos o indirectos relacionados a la problemática real estudiada”. (p.70). La investigación busca conocer el grado de correlación de la variable de incentivos no económicos y desempeño laboral, el cual permitirá realizar las recomendaciones pertinentes el cual podrían ser aplicadas por los administradores de la empresa, siendo ellos que tomarán las decisiones para incrementar el desempeño laboral.

### **Relevancia Social**

El estudio de los incentivos no económicos y el desempeño laboral, aportará posibles soluciones a los problemas encontrados en la investigación, porque busca mejorar los incentivos de los trabajadores para que puedan desarrollar mejor sus labores y de esa manera la comunidad se beneficiará del trabajo que brinda la empresa.

### **b) Importancia de la Investigación**

#### **Institucional**

En el ámbito institucional será de utilidad para la empresa, lo cual aportará mejoras a los incentivos no económicos, aplicando estrategias que permitirán mejorar la productividad laboral, aumentando el compromiso de los trabajadores de la empresa.

#### **Local**

En el ámbito local será importante para la población de Andahuasi, aportando técnicas y herramientas para mejorar los incentivos no económicos de sus trabajadores, y de esa forma

cumplan con sus deberes y lograr los objetivos de la empresa, beneficiará a las organizaciones de la localidad, por que podrán acceder a esta información, y conocer los resultados de la investigación, de esa manera implementarlos en sus planes para mejorar el desempeño laboral.

### **Regional**

En el aspecto regional, es importante para la región Lima en la medida que cuenta con más organizaciones productoras, se podrá optimizar los incentivos no económicos, como sabemos todo empresa tiene como misión brindar un servicio o producto de calidad el cual satisfaga a sus clientes, por eso se debe motivar a los trabajadores que puedan desempeñar mejor sus tareas, a esta información podrán acceder todas las empresas de la Región Lima; se podrá implementar a distintas realidades, lo cual beneficiará a todos los trabajadores de la región.

### **c) Limitaciones de la investigación**

#### **Metodología:**

Según Baena (2017) La limitación metodológica de la investigación es debido al tipo de estudio, ya que se recopilará la información en un solo periodo, en donde no se podrá manipular las variables de estudio y se obtendrá resultados y conclusiones.

#### **Institucional:**

Bernal (2010), La organización es muy receloso con su información, y ello representa una limitante para la investigación, sus colaboradores se muestran muy parcos.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

#### 2.1.1. Antecedentes Nacionales

Bravo, (2017) “*Los incentivos laborales y su relación en la productividad de la empresa XYGO S.A., distrito de Miraflores, año 2017.*” Universidad Cesar Vallejo. El objetivo es de determinar la relación de los incentivos laborales en la productividad de la empresa XYGO S.A. Se utilizó la técnica de la encuesta de 15 preguntas en 85 colaboradores seleccionados por un método no probabilístico de conveniencia. Se obtuvo la normalidad de las variables y dimensiones con la prueba de kolmogorov – smirnovs, y se realizó el análisis inferencial mediante la correlación de rho spearman. Se concluye que existe relación entre las variables incentivos laborales y la productividad, entre la variable productividad y la dimensión satisfacción, la variable productividad y la dimensión motivación, por último, la variable productividad y su dimensión beneficios ( $p < 0.05$ ). Es recomendable evaluar sus políticas e implementar un programa de incentivos económicos y no económicos según como se desenvuelvan los trabajadores.

Nahuamel (2018), investigó: “*Incentivos no económicos y el desempeño laboral de los trabajadores de limpieza de la Empresa SILSA, destacados en el Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco de la Red Asistencial Cusco en el año 2018*”, tiene como objetivo general: Determinar de qué manera se relaciona los incentivos no económicos y el desempeño laboral de los trabajadores de limpieza de la Empresa SILSA, destacados en el Hospital Nacional

Adolfo Guevara Velasco de la red asistencial Cusco, 2018. El cual aplicó el diseño no experimental, se utilizó el instrumento del cuestionario a una muestra de 55 trabajadores. Logrando como resultado, se obtuvo el valor de 0.601, lo cual se interpreta como 60.1% la relación existente entre los incentivos no económicos y el desempeño laboral. El autor concluye: “Sobre la relación que existe entre los incentivos no económicos y el desempeño laboral, el motivar a los trabajadores con incentivos no económicos influye en el desempeño de los trabajadores, significa que por obtener esos galardones ellos se esfuerzan y se comprometen más con sus actividades laborales, siempre es necesario motivar a los trabajadores”.

Laura (2017), investigó: *“Incentivos laborales y nivel de desempeño de los trabajadores operativos de la empresa Compartamos Financiera S.A. - Agencia Puno 2016”*. Teniendo como objetivo general: Determinar la relación existente entre los incentivos laborales percibidos y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores operativos de la empresa “Compartamos Financiera S.A. – Agencia Puno 2016”; la investigación desarrollada es de desarrollada tipo descriptivo analítico, de diseño no experimental; se utilizó el instrumento del cuestionario a una muestra de 27 trabajadores. El autor concluye: “Del análisis de la dimensión de los incentivos cualitativos permite concluir que existe una relación directa (correlación positiva alta) (...), los programas de incentivos cualitativos como son: laborales, recreativos, educativos y sociales; tienen un nivel de importancia igual que los incentivos cuantitativos, ya que para los trabajadores es tan importante que la empresa les reconozca la labor en su área de trabajo como la remuneración económica”.

Rodríguez (2017), investigó: *“Los incentivos laborales y su influencia en el rendimiento de los colaboradores del centro de contacto del Banco de Crédito del Perú sucursal La*

*Esperanza 2016*”, teniendo como objetivo general: “Determinar cómo los incentivos laborales influye en el rendimiento de los colaboradores del centro del Banco de Crédito del Perú sucursal La Esperanza: 2016”; se aplicó el diseño de la investigación no experimental-transeccional-descriptivo; se utilizó el instrumento del cuestionario a una muestra de 40 colaboradores. El autor concluye: “Los trabajadores consideran que los incentivos influirán de manera positiva sobre su rendimiento, les agrada la idea de implementar incentivos adicionales para mejorar su rendimiento”.

Cuenca (2015), investigó: “*Impacto de los incentivos laborales en el desempeño laboral del personal operativo de la Financiera Confianza Sucursal Trujillo 2014*”, teniendo como objetivo general: “Demostrar que los incentivos laborales que otorga la empresa para el desempeño laboral del personal operativo tiene gran impacto al elevar los resultados operativos en la entidad Financiera Confianza”; donde utilizó una investigación de tipo no experimental y de corte transversal, aplicando el instrumento del cuestionario a una muestra de 25 trabajadores. Encontrando como resultados muestran que los incentivos laborales tienen una relación directa con el desempeño en general, mostrando un 76% de desempeño en general y un 48% de incentivos laborales de nivel alto. Del mismo modo el autor llega a la conclusión que “el desempeño se ha incrementado gracias al talento humano con el que cuenta, es así que saben reconocer el esfuerzo de sus trabajadores ofreciéndoles mejores condiciones laborales para que se puedan desempeñar con destreza y sientan parte fundamental de la entidad financiera”.

Trujillo, (2016) “*Incentivos no económicos promovidos en una institución educativa privada de Lima para motivar el desempeño docente*” Pontificia Universidad Católica Del Perú. Investigación de tipo exploratorio, objetivo planteado en el estudio “establecer la relación

entre incentivos no económicos y el desempeño profesional”. Instrumento aplicado cuestionario. El estudio es de enfoque cuantitativo, el resultado obtenido es que la institución siga promoviendo los incentivos no económicos en su plana docente para fortalecer el desempeño en sus colaboradores y ello conllevará a obtener mejores resultados teniendo en cuenta el desarrollo profesional, responsabilidad ante el cliente, reconocimiento y prestigio, participación docente en decisiones, idealismo y materiales didácticos adecuados.

### **2.1.2. Antecedentes Internacionales.**

Domínguez (2015), investigó: *“Incentivos no monetarios y su influencia en la motivación para el desempeño laboral”*. Se tiene como objetivo general: “Identificar la influencia de los incentivos no monetario en la motivación para el desempeño laboral”. Investigación de tipo descriptiva, se aplicó una boleta de opinión con una escala de Likert. El resultado obtenido “el 43% de la población respondió que no se felicita públicamente al personal por buen desempeño” y el 55% de la población respondió que no recibe ningún incentivo no monetario por parte de la empresa por su buen desempeño. Por ende, el autor concluye: “Se comprueba que los incentivos no monetarios no influyen de manera directa en la motivación para el desempeño laboral en los restaurantes casa museo de la zona 3 de Quetzaltenango, ya que la motivación está determinada por factores integrales del ser humano, y no solamente por un refuerzo positivo programado por la organización”.

Nevárez (2015), investigó: *“Influencia del Plan de Incentivos no financieros en la motivación del personal de una agencia de publicidad en la ciudad de Guayaquil”*; teniendo como objetivo general: Demostrar la influencia de la implementación del Plan de Incentivos no financieros en la motivación del personal en una agencia de publicidad de la ciudad de Guayaquil; se utilizó una investigación de enfoque cuantitativo, se aplicó el instrumento del



cuestionario. Encontrando como conclusión: “La implementación del Plan de Incentivos no financieros, logró que el personal de la agencia de publicidad se apropie de los objetivos de la empresa, trabajando para la consecución de los mismos, siendo beneficio para la compañía y para el trabajador, ya que un personal motivado y satisfecho es un punto clave para la consecución de los objetivos organizacionales”.

Rojas (2016), investigó: *“Incidencia de los incentivos no económicos en el rendimiento laboral de los trabajadores del departamento creativo de la empresa Norlop JWT”*.

Teniendo como objetivo general: Describir la incidencia de los incentivos no económicos en el rendimiento laboral de los trabajadores del departamento creativo de la empresa Norlop JWT. Para el tipo de investigación se utilizó el enfoque mixto, de diseño no experimental, se aplicó el instrumento del cuestionario a una muestra de 30 trabajadores. Obteniendo como conclusión: “La efectividad de los incentivos en el rendimiento laboral es elevada, y ha permitido a partir de su aplicación desde el 2011 al 2013, que los indicadores de rendimiento aumenten significativamente en comparación a los años en los que no se aplicaban estos incentivos”.

Aguilar y Ortiz (2016), investigaron: *“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”*, teniendo como objetivo general; determinar la influencia que ejercen los incentivos laborales en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex S.A. de la ciudad de Milagro; el cual utilizó una investigación de tipo aplicada, se aplicó el instrumento del cuestionario. Logrando como conclusión: La capacitación por cuenta de la empresa es un factor determinante para que el otorgamiento de incentivos se de manera fluida y masiva, caso contrario los incentivos no podrán ser entregados ya que la

respuesta laboral es insuficiente y los trabajadores podrán sentirse engañados.

Satey (2016), investigó: *“Incentivos laborales y clima organizacional”*; teniendo como objetivo general de determinar la influencia de los incentivos laborales en el clima organizacional en el área administrativa del Organismo Judicial; se utilizó el tipo de investigación descriptiva, se aplicó el instrumento del cuestionario. Por lo que el autor concluye: “Se identificó los tipos de incentivos con los que cuentan los trabajadores del Organismo Judicial, incentivos son no económicos como el servicio de clínica médica, servicio de clínica odontológica, servicio de biblioteca, servicio de cafetería, dispensadores de agua pura, cafeteras, servicio telefónico corporativos (celulares), capacitaciones, feriado por el día de cumpleaños”.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Fundamentos teóricos de los incentivos no económicos**

#### **a) Los incentivos**

Son estímulos para que el trabajador se motive a desempeñar mejor sus funciones, y obtener los resultados esperados, que beneficiará a la empresa, dado que aumentará su producción y la productividad de los colaboradores.

Por ende; Mcadams (1998), refiere que “las recompensas no monetarias de valores significativos más populares, recibidos por una mejora en el desempeño o como reconocimiento, son los artículos, los viajes, las oportunidades educativas, el tiempo libre remunerado, las tarjetas de crédito acumulado, los premios simbólicos (normalmente conocidos como reconocimiento) y las recompensas sociales” (p.65).

Domínguez (2008), define a los incentivos: “Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o

sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos. Parte variable del salario o un reconocimiento que premia un resultado superior al exigible” (p.6).

### **b) Origen de los incentivos**

La corriente de la administración científica fue el inicio de los incentivos a los trabajadores, donde se proporcionaron estándares de desempeño la cual se podría medir y retribuir la productividad del trabajador. Frederick Taylor, tenía la idea que los trabajadores podían desempeñar mejor sus funciones, si se les incentivaba por lo que producían.

### **c) Los incentivos no económicos**

Las organizaciones buscan incentivar a sus trabajadores, de manera que no les genere un costo o gasto económicos a las empresas; por eso los incentivos no económicos, son reconocimientos al trabajo realizado por los trabajadores donde utilizan sus habilidades, destrezas y conocimientos para desarrollar óptimamente sus funciones, logrando resultados. En tal sentido, Moreno (2018), define a: “Los incentivos no monetarios deberían ser fuentes motivadoras en la organización donde se reconozca el trabajo de los empleados para que de esta forma mejoren su desarrollo, su moral y su ética” (párr.23).

Los incentivos no económicos, es una manera de motivar a los empleados para que puedan cumplir los objetivos, asimismo, es la forma que las organizaciones demuestran el interés por las funciones que realizan sus empleados, premiándoles con una carta de felicitaciones, placa conmemorativa, vales de compra o descuentos, etc. Por ende, Moreno (2018), define que: “cualquier incentivo no monetario debería tratar de programas que reconozcan y certifiquen el trabajo realizado para que de esta manera logre manifestar su interés y mejore la responsabilidad por el trabajo muy bien ejecutado y llegar a una estabilidad laboral en la

organización” (párr.23).

#### **d) Objetivos de los incentivos**

Todo objetivo que las organizaciones desean obtener con el plan de incentivo, es aumentar el desempeño laboral. En tal sentido Domínguez (2013), nos dice: “El objetivo de los incentivos, es motivar a los trabajadores de una empresa para que su desempeño sea mayor en aquellas actividades realizadas, que quizá, esto no sea motivo suficiente para realizar dichas actividades con los sistemas de compensación, tales como el pago por hora, por antigüedad o ambos” (párr.29).

Por eso las empresas pueden aplicar los premios para motivar a sus colaboradores; Moreno (2018), detalla los premios:

#### **Premios informales**

- Elogios; puede ser privado o público de la empresa
- Reconocimiento profesional; pueden ser diplomas, trofeos, placas
- Celebraciones. Reuniones, almuerzos, fiestas

#### **Premios formales**

- Cursos
- Beneficios
- Programas formales
- Aniversarios

#### **Premios por logros**

- Mejor empleado
- Mejor equipo de trabajo
- Buen servicio al cliente

- Mejor productividad (párr.45).

**e) Incidencia de los incentivos en el trabajo**

Gestiopolis (2008), nos dice que: “Las incidencias de los incentivos en el trabajo, serán notables ya que a través de estos los directores de las empresas obtienen los objetivos propuestos e incentivan a los trabajadores a incrementar sus rendimientos. Pero además los propios trabajadores obtienen sus beneficios ya sean estos económicos o no económicos y así de esta manera, estos se sienten realizados ya que por su esfuerzo realizado se le está recompensando de una forma u otra” (párr.43).

**f) Incentivos para grupos o equipos**

Gestiopolis (2008), nos dice que: “Este incentivo va dirigido a un número de trabajadores que están formados por más de dos personas y dirigido por un jefe de grupo, y es enfocado al logro global del grupo o equipo y siempre será considerado, de acuerdo del desempeño global del grupo o equipo, este puede ser de cualquier tipo de incentivo” (párr.48).

**g) Incentivos para obreros**

Gestiopolis (2008), nos dice que: “Aquí el incentivo juega un papel estelar en el desempeño directo de cada obrero porque este está dirigido directamente al obrero y que será logrado de acuerdo al desempeño de este, y el mismo puede ser de cualquier tipo de incentivo” (párr.49).

**2.2.1.1. Dimensiones de los incentivos no económicos**

**a) Incentivos laborales**

Nahuamel (2018), “Es todo incentivo relacionado solo al aspecto laboral y su mejor desempeño como: transporte, horarios flexibles, estacionamiento, agencias bancarias en el

centro de trabajo” (pp.13-14).

### **b) Incentivos recreativos**

Nahuamel (2018), “la empresa brinda condiciones de descanso, diversión y recreación al colaborador y en muchos casos a su familia” (p.14).

Castro y Vásquez (2018), defines los incentivos recreativos: “Es una necesidad esencial para lograr relacionarse socialmente. La que reside en brindar condiciones de descanso, motivación, recreación y salud mental al empleado y en determinados casos también a sus parientes” (p.19).

### **c) Incentivos educativos**

Nahuamel (2018), “la empresa brinda la oportunidad al colaborador de estudiar o capacitarse para ser más eficiente en las funciones que desempeña” (p.14).

Castro y Vásquez (2018), defines los incentivos educativos: “El crecimiento, la formación, capacitación y especializaciones profesionales son motivadores y dan a los profesionales de salud una mayor confianza para ejecutar sus actividades” (pp.19-20).

## **2.2.2. Fundamentos teóricos del desempeño laboral**

Díaz (2016), define: “Desempeño laboral es el rendimiento y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las diversas funciones y/o tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral, lo cual permite demostrar el compromiso que tiene hacia con la organización donde labora” (p.13).

Nahuamel (2018), define: “El desempeño de los trabajadores es la piedra angular para

desarrollar la efectividad y el éxito de una compañía por esta razón hay un constante interés de las empresas por mejorar el desempeño de los empleados a través de continuar programas de capacitación y desarrollo” (p.28).

#### **a) Administración del desempeño**

Nahuamel (2018), afirma que: “Administración del desempeño consiste en el desarrollo mediante el cual las empresas o instituciones tienen la certeza de que el esfuerzo laboral se concentra para alcanzar las metas u objetivos que la organización, incorpora las prácticas por las cuales el gerente, jefe o encargado define las metas y tareas del trabajador, aumenta sus habilidades y capacidades, y evalúa constantemente su comportamiento enfocado a metas y luego lo recompensa en una forma que se espera, ya que esto obtendrá sentido en las necesidades de la compañía y a las aspiraciones profesionales de cada trabajador” (p.30).

#### **b) Motivación hacia el logro**

Domínguez (2015), nos dice: “La motivación hacia el logro es el impulso que sienten algunas personas para buscar y lograr objetivos. Un sujeto con este impulso desea lograr objetivos y ascender en la escalera del éxito. Los logros parecen tener importancia principalmente por sí mismos, no solo por las recompensas que los acompañan” (p.22).

#### **c) Motivación hacia la afiliación**

Domínguez (2015), nos dice: “La motivación hacia la afiliación es el impulso que sienten las personas de relacionarse socialmente. Las comparaciones de los empleados motivados hacia logros y hacia la afiliación indican la manera en que ambos modelos influyen en el comportamiento” (p.23).

#### **d) Motivación hacia el poder**

Domínguez (2015), nos dice: “La motivación hacia el poder es un impulso para tratar de cambiar a personas y situaciones. Quienes actúan con este tipo de motivación desean influir en la organización y están dispuestas a asumir riesgos para ello. Una vez que obtienen el poder, pueden usarlo de manera constructiva y destructiva” (p.24).

#### **e) Teoría de Abraham Maslow**

Ixtapan (2013), nos dice: “Maslow propone una teoría del crecimiento y desarrollo partiendo del hombre sano, en la cual el concepto clave para la motivación es el de necesidad. Describe una jerarquía de necesidades humanas donde la más básica es la de supervivencia, que gobierna y organiza a todas las demás. A partir de aquí existen cinco jerarquías o niveles, desde la necesidad de supervivencia, que es relativamente fuerte, de naturaleza fisiológica y necesaria para la homeostasis, hasta la necesidad de crecimiento, relativamente débil y de naturaleza más psicológica” (párr.78).

Describimos las jerarquías para nuestro mejor entendimiento.

**Primer nivel: fisiológico:** “Se trata del nivel más básico de la pirámide y hace referencia a las necesidades fisiológicas de los seres humanos, tales como: respirar, beber agua, alimentarse, dormir o tener relaciones sexuales” (párr.80).

**Segundo nivel: seguridad:** “Esta fase surge cuando las necesidades fisiológicas se mantienen equilibradas. Son las necesidades de seguridad y protección, tales como: salud, empleo, ingresos o recursos” (párr.81).

**Tercer nivel: afiliación y afecto:** “Están relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, son las necesidades de asociación, participación y aceptación. El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, ser parte de una comunidad, de agruparse en



familias, con amistades o en organizaciones sociales. Estas necesidades son: la amistad, el compañerismo, el afecto y el amor” (párr.82).

**Cuarto nivel: estima:** “Según Maslow, existen dos tipos de necesidades de estima, una alta y otra baja. La estima alta contempla la necesidad del respeto a uno mismo, e incluye sentimientos tales como confianza, competencia, independencia y libertad. La estima baja incluye: la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, estatus, dignidad, fama o gloria. Un déficit en este nivel se refleja en una baja autoestima y el complejo de inferioridad” (párr.83).

**Quinto nivel: auto-realización:** “Maslow utilizó varios términos para definir este nivel: “Motivación de crecimiento”, “Necesidad de ser” y Auto-realización”. Son las necesidades más elevadas, y a través de su concreción, se encuentra un sentido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a ésta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, al menos, parcialmente” (párr.84).

#### **f) Teoría de Douglas Mc Gregor**

“¿Cuál es la pregunta que se formula Douglas Mc Gregor? Para Mc Gregor las organizaciones funcionan en base a los supuestos que tienen los gerentes respecto del comportamiento humano de su personal. En base a esos supuestos sobre comportamiento humano cada gerente elige una forma de relacionarse con sus subordinados, de dirigirlos, de esperar resultados, y a su vez ese estilo tiene también que ver como el propio gerente es” (párr.90).

#### **g) Teoría X**

Ixtepan (2013), nos dice que los supuestos básicos sugieren que: “La mayor parte de las personas no tienen interés en trabajar y preferirían no hacerlo. Las personas que se encuentran

dentro del punto 1. Arriba mencionado no son propensos a tomar iniciativa. Estos miembros organizacionales necesitan de una fuerte presencia “superior” que les dé dirección a sus actividades y que también establezca métodos de control sobre las mismas. Los superiores deben determinar los niveles de output que esperan de sus subordinados” (párr.94-96).

#### **h) Teoría Y**

Ixtapan (2013), nos dice que se caracterizan por tener estos supuestos básicos: “La mayor parte de las personas no tienen desinterés en trabajar; dependiendo de las condiciones pueden ver el trabajo como una fuente de satisfacción o de castigo. Las personas que se encuentran dentro del punto 1. Arriba mencionado son propensos a tomar iniciativa siempre que estén comprometidos con los objetivos a alcanzar” (párr. 107-108).

#### **2.2.2.1. Dimensiones del desempeño laboral**

Las dimensiones para medir el desempeño laboral, tomaremos a los autores Robbins y Timothy.

##### **a) Capacidad laboral**

Trelles y Varas (2017), define: “La capacidad laboral se manifiesta en las actitudes que realiza el trabajador en una organización expresada a través de su experiencia, conocimientos, habilidades o inteligencia que refleja en su área de trabajo” (p.15).

##### **b) Desarrollo**

Trelles y Varas (2017), definen como la: “Capacidad de involucrarnos en el crecimiento de las aptitudes y destrezas que un trabajador optimiza a través de la comunicación directa y abierta; en la que los trabajadores se conocerán a sí mismos conllevando al bienestar social y

excelencia personal” (p.15).

### **c) Eficacia**

Trelles y Varas (2017), definen como la: “manera hacer las cosas correctas, es decir; acciones del ambiente laboral que se desarrollaran para que la organización logre alcanzar sus objetivos. Ser eficaz permitirá medir el desempeño individual de cada trabajador” (p.15).

### **d) Satisfacción del trabajo**

Trelles y Varas (2017), definen como: “la forma en que un trabajador ve desde su perspectiva sensaciones favorables o desfavorables con los que el colaborador percibe su trabajo, que expresan de acuerdo a las actitudes laborales que desarrolla en su cargo” (p.14).

## **2.3.DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

### **2.3.1. Términos básicos relacionados a los incentivos no económicos**

#### **a) Camaraderías**

Chiavenato (2015), menciona que “las personas buscan relaciones humanas cercanas y francas, que se caractericen por el respeto mutuo, la confianza recíproca y una auténtica amistad” (p.31).

#### **b) Capacitación**

Chiavenato (2015), menciona que “la capacitación incluye desde enseñar a los individuos habilidades básicas” (p.30).

#### **c) Conocimiento**

Chiavenato (2015), define: “es todo el acervo de informaciones, conceptos, ideas,

experiencias y aprendizajes que el administrador tiene sobre su especialidad” (p.04).

#### **d) Crecimiento profesional**

Chiavenato (2015), menciona que “las personas deben sentir que dentro de la organización existen condiciones que les permitirán progresar, que las oportunidades están a su alcance y que sólo necesitan esfuerzo y dedicación” (p.30).

#### **e) Descanso**

Galán (2008), define que: “No sólo la retribución del trabajo efectivo, sino también la retribución de aquellos períodos de descanso que la Ley expresamente considera computables como trabajo” (p.109).

#### **f) Especialización**

Chiavenato (2015), define: “es la distribución de diferentes actividades entre personas con el propósito de aumentar el potencial sus capacidades” (p.66).

#### **g) Horarios flexibles**

IMF Business School (2019), define: define: “Los horarios flexibles y la posibilidad de jornadas de teletrabajo dan la oportunidad al trabajador de organizar su propio horario, promoviendo la conciliación de la vida familiar y personal y la vida laboral” (párr.05).

#### **h) Reconocimiento**

Chiavenato (2015), menciona que “como el salario, las prestaciones e incentivos que reflejan el reconocimiento por un buen trabajo” (p.30).

**i) Recreación**

Efiempresa (2018), define: “Los efectos de la recreación en los empleados garantiza a la organización un equipo de trabajo motivado, feliz, saludable y propiciando un entorno laboral favorable” (párr.01).

**j) Tiempo libre**

IMF Business School (2019), define: “Tener días libres o aumentar el algún día más las vacaciones suele ser motivador en aquellos trabajos de largas jornadas y poco tiempo de ocio” (párr.09).

**k) Transporte**

Medio que se utiliza para trasladar al personal de la empresa de un lugar a otro sin costo. (Laura, 2017).

**2.3.2. Términos básicos relacionados con el desempeño laboral****a) Actitudes**

Chiavenato (2015), define: “significa el comportamiento personal del administrador frente a las situaciones de trabajo; representa el estilo personal de hacer que las cosas sucedan, la manera de dirigir, motivar, comunicar y sacar adelante las cosas” (p.05).

**b) Beneficios**

Escuela de Organización Industrial (2015), define que los: “beneficios se originan con el objetivo de obtener mejores resultados en la organización, ya que la falta de esto puede afectar la productividad de la organización, producir un deterioro en la calidad del entorno laboral” (párr.10).

**c) Clima laboral**

Chiavenato (2006), define: “es la calidad del ambiente psicológico de una organización.

Puede ser positivo y favorable (cuando es receptivo y agradable) o negativo y desfavorable (cuando es frío y desagradable)” (p.122).

**d) Comunicación**

Chiavenato (2006), define: “es el conjunto de informaciones entre individuos. Significa hacer ser común un mensaje” (p.122).

**e) Destreza**

Corcino (2013), explica que “la palabra destreza se construye por substantivación del adjetivo diestro. Diestro tiene también la acepción de referirse a toda persona que manipula objetos con gran habilidad. El significado de destreza reside en la capacidad o habilidad para realizar algún trabajo, primariamente relacionado con trabajos físicos o manuales”.

**f) Experiencia**

Contreras & Narváz (2006), define: “conjunto de prácticas que desarrolla día tras día y de los esquemas de sentido con los cuales entiende ese mundo cotidiano” (p.50).

**g) Habilidades**

Chiavenato (2015), define: “Capacidad de transformar el conocimiento en acción y que resulta del desempeño deseado” (p.21).

**h) Iniciativa**

Chiavenato (2006), define: “capacidad de visualizar un plan y asegurar personalmente su

éxito” (p.72).

### **i) Liderazgo**

Chiavenato (2015), define: “es la influencia interpersonal que se ejerce en una situación dirigida por medio del proceso de la comunicación humana para la consecución de un determinado objetivo” (p.123).

### **j) Logros**

INAEM (2013), define: “Los logros son todos aquellos resultados concretos, puntuales, positivos y que signifiquen una ganancia o éxito para la empresa u organización donde desempeñamos el puesto de trabajo o la colaboración” (párr.08).

### **k) Metas**

Chiavenato (2006), define: “objetivos por alcanzar a corto plazo” (p.145).

### **l) Recursos**

Chiavenato (2006), define: “los recursos (financieros, maquinaria, equipos, materias primas, recursos humanos, tecnología, etcétera) de los que la empresa dispone para sus operaciones actuales o futuras” (p.205).

### **m) Responsabilidad**

Chiavenato (2015), define: “significa el deber de una persona de dar cuentas a su superior” (p.82).

#### **n) Tareas**

Chiavenato (2006), define: “es la actividad ejecutada por alguien en desarrollo de su trabajo en la organización” (p.52).

#### **o) Trabajo en equipo**

Reza (2005), menciona que “Lo componen un número reducido de personas que adoptan e intercambian roles y funciones con flexibilidad de acuerdo con un procedimiento y que disponen de habilidades para manejar su proceso socio-afectivo en un clima de respeto y confianza” (p. 18).

### **2.4 BASES HISTORICAS**

La presente investigación no se presenta bases históricas por ser una investigación de diseño transversal, ya que la información se recopiló en un determinado momento.

Hernández, et al. (2014) define “los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p.150).

### **2.5 BASE LEGAL**

Para obtención de la licenciatura amerita presentar un trabajo de investigación para optar el título profesional, es en este sentido como base legal se considera:

Ley Universitaria N° 30220 –SUNEDU

Reglamento de Grados y títulos de la Universidad Alas Peruanas.



## CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN Y RESULTADOS

### 3.1 ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS

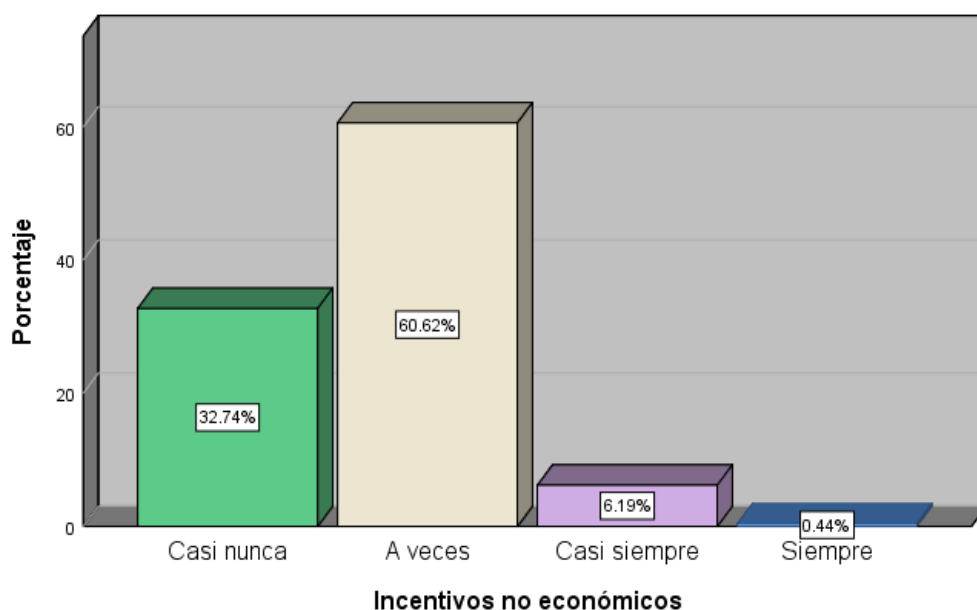
#### 3.1.1 Análisis Descriptivo

Tabla 12

*Incentivos no económicos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	74	32.7	32.7	32.7
	A veces	137	60.6	60.6	93.4
	Casi siempre	14	6.2	6.2	99.6
	Siempre	1	.4	.4	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia*

**Figura 1. Incentivos no económicos**

Interpretación:

Se observa que 60.62% de la población encuestada respondieron a veces que los incentivos no económicos en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi se realiza a favor de los colaboradores y ello se refleja en su desempeño laboral.

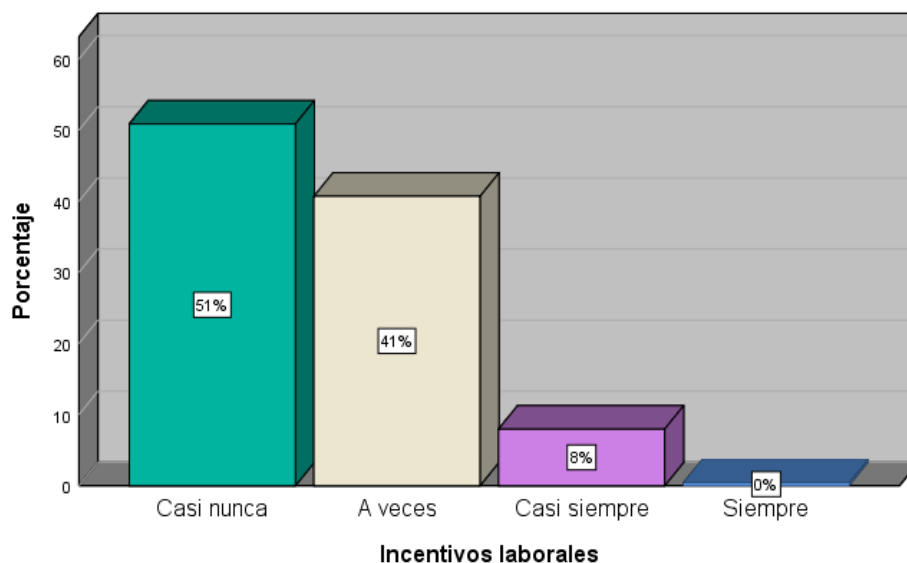
Tabla 13.

*Incentivos laborales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	115	50.9	50.9	50.9
	A veces	92	40.7	40.7	91.6
	Casi siempre	18	8.0	8.0	99.6
	Siempre	1	.4	.4	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia*

**Figura 2. Incentivos laborales**



Interpretación:

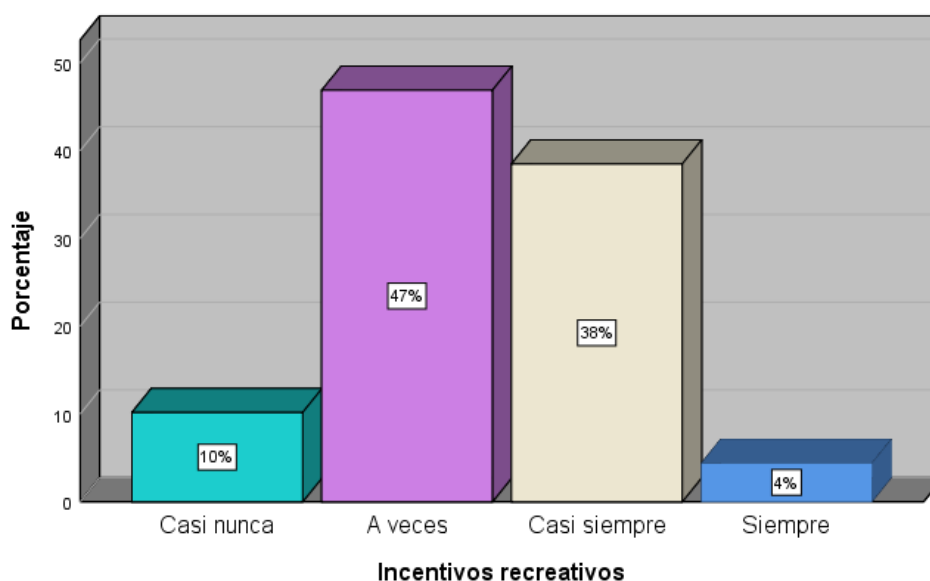
Se observa que 51% de la población de estudio respondieron casi nunca existe incentivos laborales a favor de los colaboradores, y este resultado es preocupante por la institución no está valorando a sus trabajadores y es por ello que existe una alta rotación de personal.

*Tabla 14.*

*Incentivos recreativos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	23	10.2	10.2	10.2
	A veces	106	46.9	46.9	57.1
	Casi siempre	87	38.5	38.5	95.6
	Siempre	10	4.4	4.4	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia*

**Figura 3. Incentivos recreativos**

Interpretación:

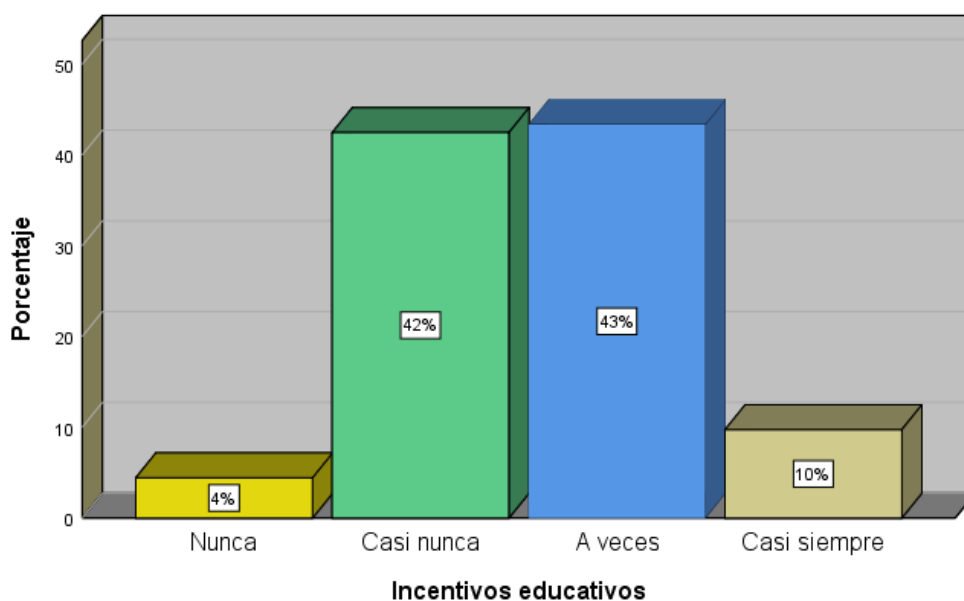
Se observa que 47% de la población encuestada respondieron a veces que los incentivos recreativos, como son los almuerzos de confraternidad se realizan en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, también un 38% respondieron casi siempre, este indicador es positivo porque las camaraderías permiten entablar y fortalecer el lazo de confianza entre los colaboradores y sus superiores con el objetivo de realizar un eficiente trabajo.

Tabla 15.

*Incentivos educativos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	4.4	4.4	4.4
	Casi nunca	96	42.5	42.5	46.9
	A veces	98	43.4	43.4	90.3
	Casi siempre	22	9.7	9.7	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia*

**Figura 4. Incentivos educativos**

Interpretación:

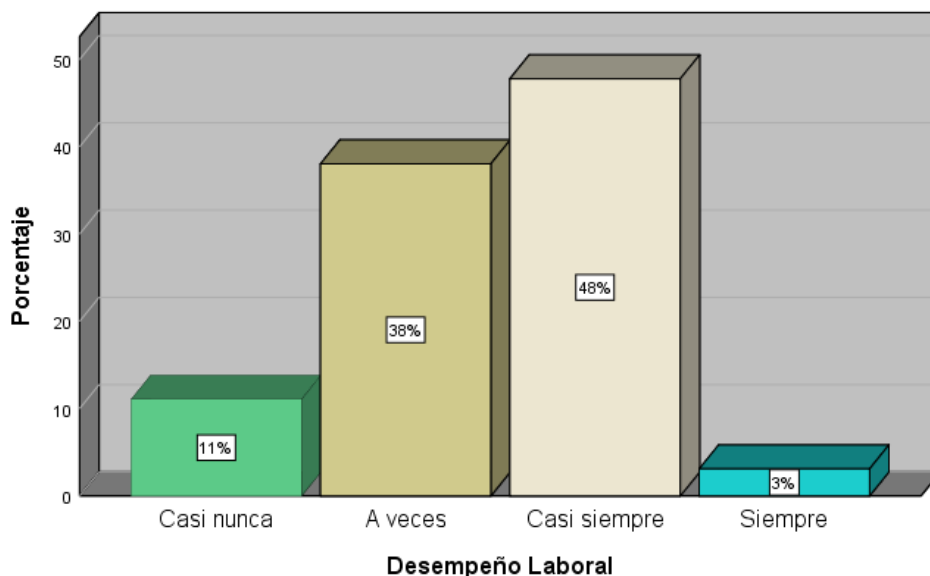
Se observa que 43% de la población de estudio respondieron a veces los superiores brindan los incentivos educativos a sus colaboradores, recordemos que es importante mantener capacitados y especializados a nuestros colaboradores, pero este porcentaje tiene que incrementarse para que los colaboradores se sientan motivados en su centro laboral.

Tabla 16.

*Desempeño Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	25	11.1	11.1	11.1
	A veces	86	38.1	38.1	49.1
	Casi siempre	108	47.8	47.8	96.9
	Siempre	7	3.1	3.1	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia*

**Figura 5. Desempeño laboral****Interpretación**

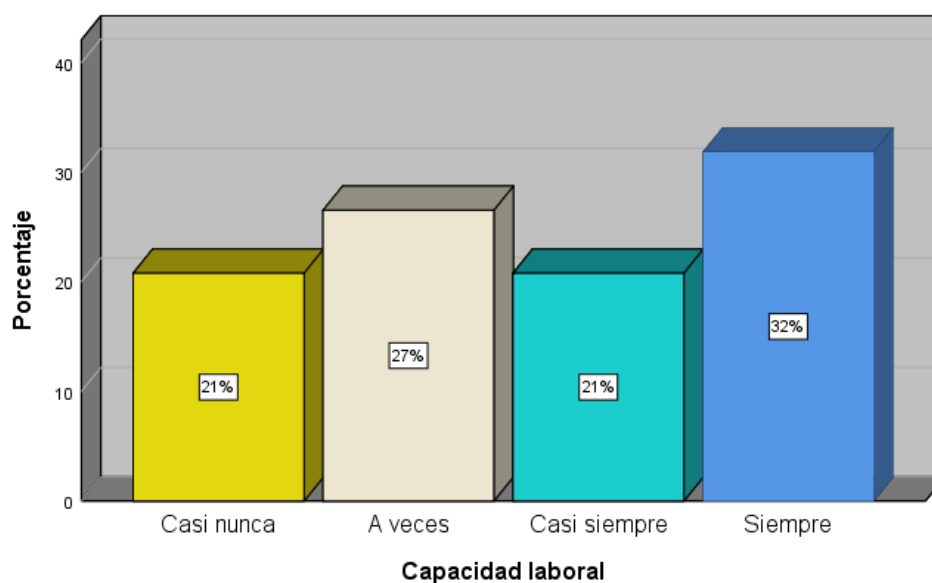
Se observa que 48% de la población encuestada respondieron casi siempre que los trabajadores cumplen con su desempeño en el centro de trabajos, pero también se visualiza que un 38% respondieron a veces, como parte integrante en la empresa visualizo que hay compañeros que no cumple su horario de trabajo y las metas establecidas en su área de trabajo.

Tabla 17.

**Capacidad laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	47	20.8	20.8	20.8
	A veces	60	26.5	26.5	47.3
	Casi siempre	47	20.8	20.8	68.1
	Siempre	72	31.9	31.9	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia*

**Figura 6. Capacidad laboral**

Interpretación:

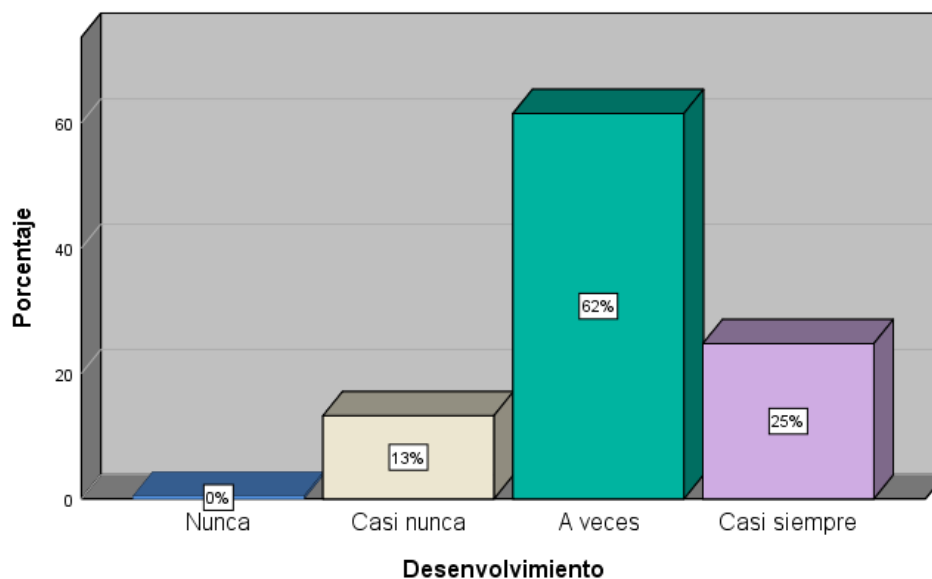
Se aprecia en la figura que 47% de la población encuestada respondieron siempre existe capacidad laboral por parte de los trabajadores, pero también respondieron un 27% a veces que los colaboradores tienen la capacidad laboral para desempeñarse con eficiencia en la institución y ello tiene que tomar iniciativas la organización para fomentar una capacidad laboral en todo el personal.

Tabla 18.

*Desenvolvimiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	.4	.4	.4
	Casi nunca	30	13.3	13.3	13.7
	A veces	139	61.5	61.5	75.2
	Casi siempre	56	24.8	24.8	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia*

**Figura 7. Desenvolvimiento****Interpretación**

Se observa que 62% de la población encuestada respondieron a veces que los trabajadores tienen un desenvolvimiento en el trabajo, recordemos al realizar el contraste con los incentivos no económicos está afectando muy significativamente en el personal que labora en la institución.

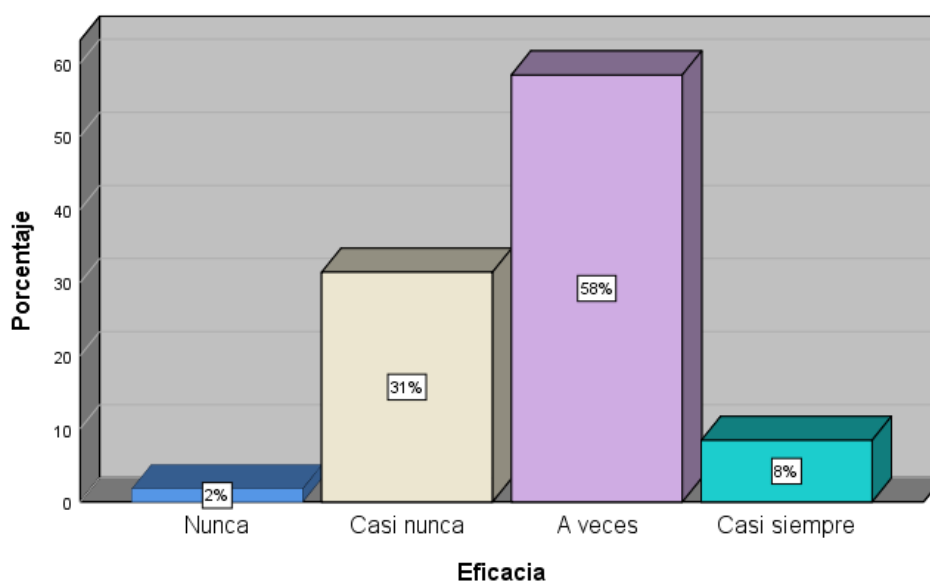
Tabla 19.

*Eficacia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	1.8	1.8	1.8
	Casi nunca	71	31.4	31.4	33.2
	A veces	132	58.4	58.4	91.6
	Casi siempre	19	8.4	8.4	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

*Fuente: Elaboración propia*



**Figura 8. Eficacia**

### Interpretación

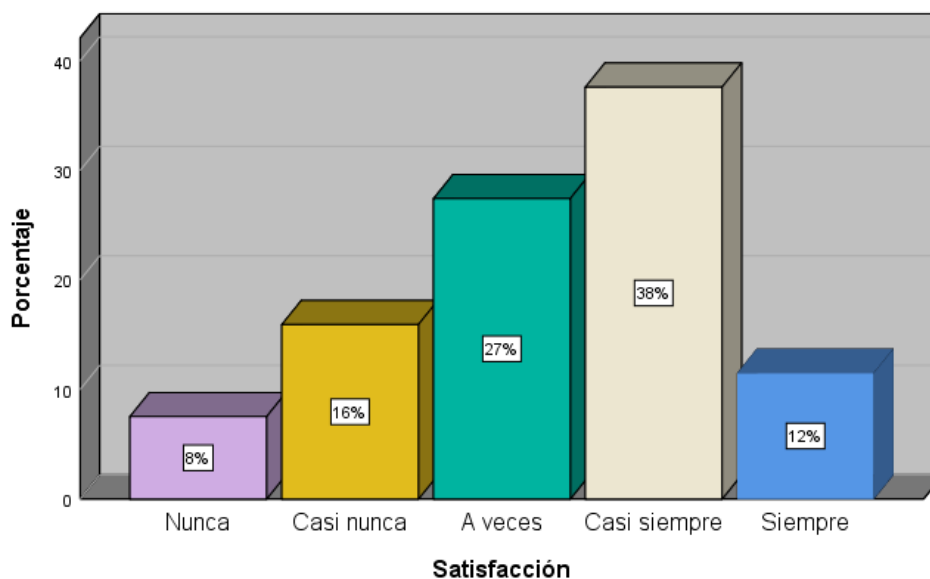
Se observa que 58% de la población encuestada respondieron a veces que los trabajadores laboran con eficacia en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, y este es un factor que afecta la producción de la organización la institución tiene que hacer monitoreos constantes para velar un buen desempeño del personal y cumplir con las metas organizacionales

### Tabla 20.

#### Satisfacción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	7.5	7.5	7.5
	Casi nunca	36	15.9	15.9	23.5
	A veces	62	27.4	27.4	50.9
	Casi siempre	85	37.6	37.6	88.5
	Siempre	26	11.5	11.5	100.0
	Total	226	100.0	100.0	

Fuente: *Elaboración propia*

**Figura 9. Satisfacción**

### Interpretación

Se observa que 38% de la población encuestada respondieron casi siempre existe satisfacción en el centro laboral, dicho porcentaje se tiene que incrementar para tener a nuestros socios estratégicos que son nuestros colaboradores satisfechos y así puedan laborar con eficiencia y ser más productivos.

### 3.1.2 Análisis Interferencial

#### Comprobación de la Hipótesis

#### Hipótesis general

$H_1$ = Existe relación directa entre los incentivos no económicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.

$H_0$ = No existe relación directa entre los incentivos no económicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.

Tabla 21.

***Correlaciones entre incentivos no económicos y desempeño laboral***

			Incentivos no económicos	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Incentivos no económicos	Coeficiente de correlación	1.000	.126
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	226	226
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	.126	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	226	226

## Interpretación:

Según la prueba de rho de Spearman los incentivos no económicos se relacionan con el desempeño laboral, la significancia bilateral es de (0,000) y está por debajo del error permisible ( $\alpha=0,05$ ) en este sentido tenemos la suficiente evidencia para aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, los incentivos no económicos tienen un coeficiente de correlación baja (0.126) con el desempeño laboral.

## Hipótesis Secundaria 1

$H_1$ = Existe relación directa entre los incentivos no económicos y la capacidad laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.

$H_0$ = No existe relación directa entre los incentivos no económicos y la capacidad laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.

Tabla 22.

***Correlaciones entre incentivos no económicos y capacidad laboral***

			Incentivos no económicos	Capacidad laboral
Rho de Spearman	Incentivos no económicos	Coeficiente de correlación	1.000	.043
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	226	226
	Capacidad laboral	Coeficiente de correlación	.043	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	226	226

## Interpretación:

Según la prueba de rho de Spearman los incentivos no económicos se relacionan directamente con la capacidad laboral de los trabajadores, la significancia bilateral es de (0,000) y está por debajo del error permisible ( $\alpha=0,05$ ), es por ello que aceptamos la hipótesis específica 1 planteada en la investigación y rechazamos la hipótesis secundaria nula. Asimismo, los incentivos no económicos tienen un coeficiente de correlación moderada de (0.043) con la capacidad laboral de los colaboradores.

## Hipótesis secundaria 2

H<sub>1</sub>= Existe relación directa entre los incentivos no económicos y el desenvolvimiento de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, del distrito de Sayán, 2020.

H<sub>0</sub>= No existe relación directa entre los incentivos no económicos y el desenvolvimiento de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, del distrito de Sayán, 2020.

Tabla 23

***Correlaciones entre incentivos no económicos y desenvolvimiento.***

			Incentivos no económicos	Desenvolvim iento
Rho de Spearman	Incentivos no económicos	Coeficiente de correlación	1.000	.079
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	226	226
	Desenvolvimiento	Coeficiente de correlación	.079	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	226	226

## Interpretación:

Según la prueba de rho de Spearman los incentivos no económicos se relacionan directamente con el desenvolvimiento de los colaboradores, la significancia bilateral es de (0,000) y está por debajo del error permisible ( $\alpha=0,05$ ), este resultado nos permite aceptar la hipótesis específica 2 y rechazar la hipótesis específica nula. También es necesario describir la correlación entre los incentivos no económicos y el desenvolvimiento de los trabajadores que tiene una tienen un coeficiente de correlación alta de (0.079).

## Hipótesis secundaria 3

$H_1$ = Existe relación directa entre los incentivos no económicos y la eficacia de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.

$H_0$ =No existe relación directa entre los incentivos no económicos y la eficacia de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.

Tabla 24.

***Correlaciones entre incentivos no económicos y eficacia***

			Incentivos no económicos	Eficacia
Rho de Spearman	Incentivos no económicos	Coeficiente de correlación	1.000	.129
		Sig. (bilateral)	.	.052
		N	226	226
	Eficacia	Coeficiente de correlación	.129	1.000
		Sig. (bilateral)	.052	.
		N	226	226

**Interpretación**

Según los resultados obtenidos mediante la prueba de rho de Spearman los incentivos no económicos no se relacionan directamente con la eficacia de los colaboradores, la significancia bilateral es de (0,052) y es superior al error permisible ( $\alpha=0,05$ ), este resultado nos permite aceptar la hipótesis secundaria nula 3 y rechazar la hipótesis secundaria planteada en la investigación. La correlación entre los incentivos no económicos y la eficacia de los colaboradores tiene un coeficiente de correlación baja de (0.129).

**Hipótesis secundaria 4**

H<sub>1</sub>= Existe relación directa entre los incentivos no económicos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.

H<sub>0</sub>= No existe relación directa entre los incentivos no económicos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.

Tabla 25.

***Correlaciones entre incentivos no económicos y satisfacción***

			Incentivos no económicos	Satisfacción
Rho de Spearman	Incentivos no económicos	Coeficiente de correlación	1.000	.110
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	226	226
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	.110	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	226	226

**Interpretación**

Según los resultados obtenidos mediante la prueba de rho de Spearman los incentivos no económicos se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los colaboradores, la significancia bilateral es de (0,000) y es inferior al error permisible ( $\alpha=0,05$ ), este resultado nos permite aceptar la hipótesis secundaria alterna 4 y rechazar la hipótesis secundaria nula. La correlación entre los incentivos no económicos y la satisfacción laboral tiene un coeficiente de correlación baja de (0.110).

**3.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Los resultados obtenidos en el presente estudio se pudieron determinar que los incentivos no económicos se relacionan directamente con el desempeño laboral, la significancia bilateral es de (0,000) y está por debajo del error permisible ( $\alpha=0,05$ ) en este sentido tenemos la suficiente evidencia para aceptar la hipótesis alterna. Asimismo, los incentivos no económicos tienen un coeficiente de correlación baja (0.126) con el desempeño laboral.

Estos resultados tienen una coincidencia con la investigación de Nahuamel (2018), investigó: “Incentivos no económicos y el desempeño laboral de los trabajadores de limpieza de la Empresa SILSA, destacados en el Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco de la Red Asistencial Cusco en el año 2018”, tiene como objetivo general: “Determinar de qué manera se relaciona los incentivos no económicos y el desempeño laboral de los trabajadores de limpieza de la Empresa SILSA, destacados en el Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco de la red asistencial Cusco, 2018”. El cual aplicó el diseño no experimental, se utilizó el instrumento del cuestionario a una muestra de 55 trabajadores. Logrando como resultado, se obtuvo el valor de 0.601, lo cual se interpreta como 60.1% la relación existente entre los incentivos no económicos y el desempeño laboral. El autor concluye: “Sobre la relación que existe entre los incentivos no económicos y el desempeño laboral, el motivar a los trabajadores con incentivos no económicos influye en el desempeño de los trabajadores, significa que por obtener esos galardones ellos se esfuerzan y se comprometen más con sus actividades laborales, siempre es necesario motivar a los trabajadores”.

También podríamos encontrar una semejanza con la investigación de Laura (2017), que investigó: “Incentivos laborales y nivel de desempeño de los trabajadores operativos de la empresa Compartamos Financiera S.A. - Agencia Puno 2016”. Teniendo como objetivo general: Determinar la relación existente entre los incentivos laborales percibidos y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores operativos de la empresa “Compartamos Financiera S.A. – Agencia Puno 2016”; la investigación desarrollada es de desarrollada tipo descriptivo analítico, de diseño no experimental; se utilizó el instrumento del cuestionario a una muestra de 27 trabajadores”. El autor concluye: “Del análisis de la dimensión de los incentivos cualitativos permite concluir que existe una relación directa (correlación positiva alta) (...), los programas de incentivos cualitativos como son: laborales, recreativos, educativos y sociales; tienen un nivel de importancia igual que los incentivos cuantitativos, ya que para los



trabajadores es tan importante que la empresa les reconozca la labor en su área de trabajo como la remuneración económica”.

Al realizar el contraste de resultados con otras investigaciones obtenemos similitudes fundamentado que los incentivos no económicos tiene una gran significancia con el desempeño laboral, y la institución tiene que velar por el bienestar de sus colaboradores brindando importancia a los aspectos cualitativos como son las capacitaciones, los almuerzos de confraternidad unas felicitaciones, etc. en donde los trabajadores se sientan motivados e institucionalizarlos con la organización.

## CONCLUSIONES

Se concluye que los incentivos no económicos se relacionan directamente con el desempeño laboral, la significancia bilateral es de (0,000) y está por debajo del error permisible ( $\alpha=0,05$ ) en este sentido tenemos evidencia suficiente para concluir que si la organización creará estrategias para otorgar incentivos no económicos a los colaboradores se incrementaría el desempeño laboral consiguiendo así una excelente productividad.

Según la prueba de rho de Spearman los incentivos no económicos se relacionan directamente con la capacidad laboral de los trabajadores, la significancia bilateral es de (0,000) y está por debajo del error permisible ( $\alpha=0,05$ ), en este sentido podemos llegar a conclusión que los aspectos cualitativos, como son los reconocimientos, las capacitaciones las camaraderías, los aspectos recreativos están relacionado a la capacidad laboral las cuales constituyen permiten incrementar las experiencias y las habilidades de cada colaborador.

Se concluye que los incentivos no económicos se relacionan directamente con el desenvolvimiento de los colaboradores, la significancia bilateral es de (0,000) y está por debajo del error permisible ( $\alpha=0,05$ ), este resultado nos permite afirmar que para que los colaboradores tengan iniciativas, liderazgo y una buena actitud en su área de trabajo, se debe valorar a cada uno de ellos e implementar estrategias de incentivos no económicos.

Según los resultados obtenidos mediante la prueba de rho de Spearman los incentivos no económicos no se relacionan directamente con la eficacia de los colaboradores, la significancia bilateral es de (0,052) y es superior al error permisible ( $\alpha=0,05$ ), este resultado

nos permite concluir que la eficacia no se relaciona con los aspectos cualitativos de la organización.

Se concluye que los incentivos no económicos se relacionan directamente con la satisfacción laboral de los colaboradores, la significancia bilateral es de (0,000) y es inferior al error permisible ( $\alpha=0,05$ ), este resultado nos permite concluir que la satisfacción de los colaboradores va más allá de lo remunerativo necesita la familiaridad en la organización para ello la empresa Andahuasi tiene que estar velando por sus colaboradores con el objetivo de unir esfuerzos y cumplir los objetivos organizacionales.

## RECOMENDACIONES

Se recomienda a los gerentes o administradores de la empresa exclusivamente en el área de personal tiene que diseñar sus estrategias para implementar los incentivos no económicos en la empresa con el objetivo de que los colaboradores trabajen y cuenten con un clima laboral y se evita la alta rotación que se presenta.

Los aspectos cualitativos en una organización son muy importantes y todo trabajador merece un trato amable y reconocimiento en su trabajo dichos aspectos incrementa dicha institucionalidad, recordemos que los trabajadores son el mejor aliado para nuestra empresa.

Se recomienda a la institución diseñar un plan anual de capacitaciones para los trabajadores con temáticas relacionados a su área de trabajo, también se recomienda realizar almuerzos de confraternidad con el objetivo de incrementar el lazo ente el personal y los directivos, todo ello se verá reflejado en la productividad de cada colaborador.

La empresa Azucarera Andahuasi tiene que brindar todos los recursos necesarios para que los trabajadores desarrollen su labor, es bien cierto al ser una empresa con un gran número de personal y segmentado es una tarea ardua encontrar la satisfacción de todo el personal, pero lo ideal es encontrar un equilibrio donde cada colaborador se encuentre identifique con la institución.

Lo que se recomienda a la administración de la empresa Andahuasi que hoy en día la administración se tiene que realizar de manera horizontal donde el trabajo se realice en

equipo con los socios estratégicos, colaborador, cliente y proveedores son ellos quienes nos permite lograr el éxito deseado.

## FUENTE DE INFORMACIÓN

Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación. Serie integral por competencias* (3ta ed.)

Grupo Editorial Patria.

file:///C:/Users/Nancy/Desktop/ASESORIAS%202021/LIBRO%20DE%20METODOLOGIA%20BAENA.pdf

Bravo, J. (2017). *Los incentivos laborales y su relación en la productividad de la empresa*

*XYGO S.A., distrito de Miraflores, año 2017.*

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12262/Bravo\\_MJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12262/Bravo_MJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom.

Bernal, C. (2010). *Metodología para la investigación administración. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3° ed.). Pearson Educación.

Castro, J. y Vásquez, D. (2018). *Incentivos laborales y su relación con el desempeño de los trabajadores del hospital ESSALUD III de Chimbote – 2018*. (Tesis de maestría).

Universidad Cesar Vallejo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28904>.

Contreras, C., & Narváez, B. (2006). *La experiencia de la ciudad y el trabajo como espacios de vida. Tijuana, Baja California: El Colegio de la Frontera Norte, Plaza y Valdés*.

Corcino, M. (2013). *Habilidades y destrezas de una persona*.

<http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/habilidades-y-destreza-en-una-persona/>.

Cuenca, J. (2015). *Impacto de los incentivos laborales en el desempeño laboral del personal operativo de la Financiera Confianza Sucursal Trujillo 2014*. (Tesis Licenciatura).

Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/464>.

Chiavenato, I. (2015). *Administración – proceso administrativo*. (6° ed.). Mc Graw- Hill interamericana.

Chiavenato, I. (2006). *Gestión del talento humano*. (3° ed.). Mc Graw- Hill.

Díaz, H. (2016). *Implementación de incentivos no económicos para la mejora del desempeño laboral en el área de prevención de Saga Falabella 2016*. (Tesis Licenciatura).

Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9513>.

Domínguez, T. (2015). *Incentivos no monetarios y su influencia en la motivación para el desempeño laboral*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar,

Quetzaltenango, México.

Escuela de Organización Industrial. (2015). *Recursos Humanos/Compensación y beneficios*.

<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/03/30/recursos-humanoscompensacion-y-beneficios/>.

Efiempresa. (2018). *Recreación y Bienestar Laboral*. <https://efiempresa.com/blog/recreacion-y-bienestar-laboral/>.

Galán, C. (2008). *Nóminas, seguridad social y contratación laboral 2008*. Fundación Confemetal.

Gestiopolis. (2008). *Los incentivos y la motivación laboral*.  
<https://www.gestiopolis.com/los-incentivos-y-la-motivacion-laboral/>.

Hernández, S., Fernández, C. & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6<sup>o</sup> ed.). Mc Graw-Hill.

IMF Business School. (2019). *Los Incentivos Herramienta Clave De Mejora De La Productividad*. <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/los-incentivos-herramienta-clave-mejora-la-productividad/>.

Laura, D. (2017). *Incentivos laborales y nivel de desempeño de los trabajadores operativos de la empresa Compartamos Financiera S.A. - Agencia Puno 2016*. (Tesis de grado). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú.  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/4783>.

Nahuamel, G. (2018). *Incentivos no económicos y el desempeño laboral de los Adolfo Guevara Velasco de la Red Asistencial Cusco en el año 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33388>.



- Nevárez, N. (2016). *Influencia del Plan de Incentivos no financieros en la motivación del personal de una agencia de publicidad en la ciudad de Guayaquil*. (Tesis de grado). Universidad de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/13302>.
- McAdams, J. (1998). *Premiar El Desempeño*. Ediciones Diaz Santos S.A.
- Moreno, G. (2018). *Introducción a la gestión de la calidad*. Madrid: Delta Publicaciones
- Reza, J. (2005). *Equipo de trabajo efectivo y altamente productivo*. (1° ed.).
- Rodríguez, D. (2017). *Los incentivos laborales y su influencia en el rendimiento de los colaboradores del centro de contacto del Banco de Crédito del Perú sucursal La Esperanza 2016*. (Tesis Licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Perú. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9106>.
- Rojas, C. (2016). *Incidencia de los incentivos no económicos en el rendimiento laboral de los trabajadores del departamento creativo de la empresa Norlop JWT*. (Tesis de grado). Universidad de Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/13224>.
- Satey, E. (2016). *Incentivos laborales y clima organizacional*. (Tesis de Licenciatura). (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, México. Universidad Rafael.

- Trujillo, H. (2016) *“Incentivos no económicos promovidos en una institución educativa privada de Lima para motivar el desempeño docente”* [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7808/TR\\_UJILLO\\_GALLEGOS\\_HAYDEE\\_INCENTIVOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7808/TR_UJILLO_GALLEGOS_HAYDEE_INCENTIVOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Villegas, F., Aguilar, K. y Ortiz, K. (2016). *Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex s.a. de la ciudad de Milagro*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Estatal de Milagro, <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/2843>
- Zorrilla, S. (2010), *Introducción a la Metodología*. Editorial: CAL Y ARENA, 2010 México, D.F.r (2010).

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>TÍTULO:</b> Incentivos no económicos y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, del distrito de Sayán, 2020				
<b>Autora:</b> Bach. Anita Isabel Acuña Lagos				
<b>PROBLEMA PRINCIPAL</b>	<b>OBJETIVO PRINCIPAL</b>	<b>HIPÓTESIS PRINCIPAL</b>	<b>VARIABLES / DIMENSIONES / INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>
¿Qué relación existe entre los incentivos no económicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020?	Determinar la relación existe entre los incentivos no económicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.	Existe relación directa entre los incentivos no económicos y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.	<b>VARIABLE I:</b> Incentivos no económicos <b>DIMENSIONES</b> <b>a) Incentivos laborales</b> Transporte Horarios flexibles Tiempo libre Reconocimiento <b>b) Incentivos recreativos</b> Descanso Recreación Almuerzos de Camaraderías Deportivo <b>c) Incentivos educativos</b> Capacitación Especialización Crecimiento Profesional	<b>Tipo y nivel:</b> a) Tipo: Básico b) Nivel: Correlacional  <b>Método y diseño:</b> a) <u>Método:</u> Hipotético- deductivo b) <u>Diseño:</u> No experimental Transversal Enfoque cuantitativo
¿Qué relación existe entre los incentivos no económicos y la capacidad laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, del distrito de Sayán, 2020?	Identificar la relación entre los incentivos no económicos y la capacidad laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020	Existe relación directa entre los incentivos no económicos y la capacidad laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.	<b>VARIABLE II:</b> Desempeño laboral <b>DIMENSIONES</b> <b>a) Capacidad laboral</b> Conocimiento	<b>Población y muestra:</b> a) <u>Población:</u> 1100 trabajadores b) <u>Muestra:</u> 285 trabajadores  <b>Técnicas e instrumentos:</b> a) <u>Técnicas:</u> Análisis documental Encuestas. b) <u>Instrumentos:</u> Ficha textuales Cuestionario.
¿Qué relación existe entre los incentivos	Identificar la relación entre los incentivos no económicos y el	Existe relación directa entre los incentivos no económicos y el		

<p>no económicos y el desenvolvimiento de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020?</p>	<p>desenvolvimiento de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.</p>	<p>desenvolvimiento de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, del distrito de Sayán, 2020.</p>	<p>Habilidades Experiencia <b>b) Desenvolvimiento</b> Actitudes Responsabilidad Liderazgo Destreza Iniciativa</p>	<p><b>Validación del instrumento:</b> a) <u>Interna:</u> Fiabilidad por ALFA de Cronbach.</p>
<p>¿Qué relación existe entre los incentivos no económicos y la eficacia de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020?</p>	<p>Identificar la relación entre los incentivos no económicos y la eficacia de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.</p>	<p>Existe relación directa entre los incentivos no económicos y la eficacia de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.</p>	<p><b>c) Eficacia</b> Trabajo en equipo Comunicación Recursos Metas Tareas <b>d) Satisfacción</b> Logros Condiciones Laborales</p>	<p>b) <u>Externa:</u> Validación por juicio de expertos.</p>
<p>¿Qué relación existe entre los incentivos no económicos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, del distrito de Sayán, 2020?</p>	<p>Identificar la relación entre los incentivos no económicos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi., del distrito de Sayán, 2020.</p>	<p>Existe relación directa entre los incentivos no económicos y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Agraria Azucarera Andahuasi, distrito de Sayán, 2020.</p>	<p>Beneficios</p>	

## CUESTIONARIO



## CUESTIONARIO PARA MEDIR LOS INCENTIVOS NO ECONÓMICOS

**A.- Presentación:**

Estimado (a) trabajador, el presente cuestionario es parte de un estudio que tiene por finalidad obtener información y medir el “Incentivos no económicos” Cuyas opiniones personales solamente es de gran importancia para la investigación.

**B.- Datos generales:**

1.- Área de trabajo: .....

2.- Sexo: Femenino  Masculino

3.- Tiempo de trabajo:

0 - 5 meses  6 - 12 meses  1 - 2 años  2 a mas

4.- Condición: Contratado  Contrato Indefinido

Otros: .....

**C.- Indicaciones:**

- ✓ Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- ✓ Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- ✓ Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión, mejor refleje o describa el comportamiento del consumidor.
- ✓ La escala, código y valoración de calificación es la siguiente:

ESCALA	CÓDIGOS		VALORES
Nunca	N		1
Casi Nunca	CN		2
Algunas Veces	AV		3
Casi Siempre	CS		4
Siempre	S		5

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LOS INCENTIVOS NO ECONÓMICOS

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
	V1: INCENTIVOS NO ECONÓMICOS	1 N	2 CN	3 AV	4 CS	5 S
<b>D1. Incentivos Laborales</b>						
1	Existe incentivo de transporte, cuando cumples los objetivos.					
2	Le brindan horarios flexibles cuando cumple con los objetivos del área.					
3	Cuando superas las metas, la empresa te premia con tiempo libre para que puedas salir temprano.					
4	La empresa te ha recompensado tu labor meritoria mediante la entrega carta de felicitaciones.					
5	Has recibido en algún momento reconocimiento no económico por desempeñar mejor tus funciones.					
6	Consideras que el reconocimiento al trabajo es un factor que te motive a lograr las metas.					
7	La empresa le ha dado algún reconocimiento en público por tu puntualidad.					
8	Considera que los reconocimientos que la empresa ofrece					

	son adecuados.					
<b>D2. Incentivos recreativos</b>						
9	La empresa le brinda días de descanso cuando logran las metas.					
10	Te conceden día de descanso cuando es tu cumpleaños.					
11	La empresa programa espacios recreacionales cuando cumple las metas.					
12	Realizan almuerzos de confraternidad entre los colaboradores y directivos.					
13	Participan en eventos deportivos.					
14	Considera que los espacios recreativos son un factor para motivarlo en sus funciones.					
<b>D3. Incentivos educativos</b>						
15	La empresa tiene un plan de capacitación para actualizarte en tus funciones.					
16	Recibe capacitaciones para mejorar tu desempeño.					
17	La empresa tiene convenio con universidades para continuar estudios profesionales.					
18	La empresa te brinda cursos de especialización para mejorar tu desempeño.					
19	Considera que la empresa fomenta el crecimiento profesional a sus trabajadores para ascender.					
20	Considera a la empresa un lugar para crecer profesionalmente.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

### A.- Presentación:

Estimado (a) trabajador, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información y medir el “Desempeño laboral” Cuyas opiniones personales solamente es de gran importancia para la investigación.

### B.- Datos generales:

1.- Área de trabajo: .....

2.- Sexo:            Femenino                             Masculino

3.- Tiempo de trabajo:

0 - 5 meses       6 - 12 meses       1 - 2 años       2 a mas

4.- Condición:      Contratado       Contrato Indefinido

Otros: .....

### C.- Indicaciones:

- ✓ Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- ✓ Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- ✓ Contesta a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro que, según tu opinión, mejor refleje o describa el comportamiento del consumidor.
- ✓ La escala, código y valoración de calificación es la siguiente:



ESCALA	CÓDIGOS	VALORES
Nunca	N	1
Casi Nunca	CN	2
Algunas Veces	AV	3
Casi Siempre	CS	4
Siempre	S	5

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
V2: DESEMPEÑO LABORAL		N	CN	AV	CS	S
<b>D1. Capacidad laboral</b>						
1	Considera que tiene el conocimiento suficiente para realizar un adecuado desempeño en tu puesto de trabajo					
2	Tiene la habilidad para resolver los problemas en la empresa					
3	Apoyas con tu experiencia a los demás trabajadores en sus Funciones					
4	Tienes una buena actitud con los demás trabajadores de la Empresa					
5	Demuestra una actitud positiva en las distintas situaciones que se presentan en tu puesto de trabajo					
6	Cumple con tus responsabilidades otorgadas por la institución.					
7	Considera que el grado de tu responsabilidad, va de acuerdo a tu capacidad profesional					
8	Existe liderazgo en la organización					

<b>D2. Desarrollo</b>						
9	La empresa valora tus habilidades o destrezas					
10	Las iniciativas que tienes en tu área son respetadas por tus Superiores					
11	Consideras que las ideas o soluciones que aportas, benefician a la empresa					
12	Existe trabajo en equipo en la organización					
13	La comunicación es fluida entre los trabajadores de la empresa					
<b>D3. Eficacia</b>						
14	Cuenta con los recursos necesarios para cumplir tus objetivos					
15	Cumple con tus metas establecidas en tu área de trabajo					
16	Considera que las metas establecidas por la empresa son realistas y se pueden cumplir					
17	Las tareas lo realizas en el momento o suele dejar para otro día.					
18	Los logros obtenidos en tu área son reconocidos por la empresa					
<b>D4. Satisfacción</b>						
19	Existe un clima laboral adecuado para desempeñar sus funciones.					
20	Los beneficios son compartidos con equidad entre los colaboradores.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN











**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**  
**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : Ramos La Rosa Patricia Elena  
 1.2 GRADOS ACADEMICOS : Magister  
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad José Faustino Sánchez Carrión  
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Incentivos no económicos y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa "Agraria Azucarera Andahuasi" s.a, del distrito de Sayán, 2020  
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Anita Isabel Acuña Lagos  
 1.6 GRADO DE ESTUDIO : Bachiller  
 1.7 ESPECIALIDAD : Administración y Negocios Internacionales  
 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para medir los incentivos no económicos  
 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD:  
 a) DE 01 a 09: (No valido, reformular) d) De 15 a 18: (Valido, precisar)  
 b) DE 10 a 12: (No válido, modificar) e) De 18 a 20: (Valido, aplicar)  
 c) De 12 a 15: (Valido, mejorar)

**II. ASPECTOS A EVALUAR:**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (01-09)	REGULAR (10-12)	BUENO (12-15)	MUY BUENO (15-19)	EXCELENTE (18-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				X	
SUB TOTAL						
TOTAL						

**VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4):..... 17.2**

**VALORACIÓN CUALITATIVA:..... Diecisiete**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:..... Valido - Aplicar**

**LUGAR Y FECHA: Huacho 10 de agosto del 2020**

  
 .....  
**Firma y post firma del experto**  
 DNI: 42929056  
 Teléfono: 99135209







**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO**  
**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**JUICIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : Rómulo Dolores Nolasco  
 1.2 GRADOS ACADEMICOS : Doctor  
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad José Faustino Sánchez Carrión  
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Incentivos no económicos y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa "Agraria Azucarera Andahuasi" s.a, del distrito de Sayán, 2020  
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Anita Isabel Acuña Lagos  
 1.6 GRADO DE ESTUDIO : Bachiller  
 1.7 ESPECIALIDAD : Administración y Negocios Internacionales  
 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para medir los incentivos no económicos  
 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD:  
 a) DE 01 a 09: (No valido, reformular) d) De 15 a 18: (Valido, precisar)  
 b) DE 10 a 12: (No válido, modificar) e) De 18 a 20: (Valido, aplicar)  
 c) De 12 a 15: (Valido, mejorar)

**II. ASPECTOS A EVALUAR:**

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (01-09)	REGULAR (10-12)	BUENO (12-15)	MUY BUENO (15-19)	EXCELENTE (18-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				x	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					x
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance y la tecnología.					x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					x
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					x
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					x
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					x
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					x
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					x
SUB TOTAL						
TOTAL						

**VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4):..... 19.10**

**VALORACIÓN CUALITATIVA:..... Diecinueve**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:..... Valido - Aplicar**

**LUGAR Y FECHA: Huacho 03 de agosto del 2020**

  
 Firma y post firma del experto  
 DNI: 15699924  
 Teléfono: 959360605





<b>21</b>	5	5	5	5	4	5	3	1	3	3	5	1	3	5	5	1	1	5	5	1
<b>22</b>	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	3	1	5	2
<b>23</b>	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
<b>24</b>	5	5	5	5	3	5	5	5	3	1	5	4	4	5	3	5	5	3	3	3
<b>25</b>	5	5	5	3	3	3	5	1	3	3	5	3	3	1	5	5	3	5	5	5
<b>26</b>	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3
<b>27</b>	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
<b>28</b>	2	4	1	4	1	2	3	4	1	4	3	4	4	2	1	1	1	3	2	1
<b>29</b>	4	1	1	4	2	1	4	3	3	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	1
<b>30</b>	4	1	4	4	3	1	2	1	3	1	1	3	4	2	4	1	2	1	3	1

## Desempeño laboral

IDEM	Ite m 1	Ite m 2	Ite m 3	Ite m 4	Ite m 5	Ite m 6	Ite m 7	Ite m 8	Ite m 9	Ite m 10	Ite m 11	Ite m 12	Ite m 13	Ite m 14	Ite m 15	Ite m 16	Ite m 17	Ite m 18	Ite m 19	Ite m 20
1	4	1	3	1	2	2	4	1	1	4	1	1	4	1	2	4	5	1	1	1
2	4	1	1	4	1	4	2	4	1	1	3	1	3	1	4	1	1	2	3	1
3	3	4	1	1	3	2	4	5	4	5	2	1	3	1	1	1	1	4	1	1
4	4	3	3	1	1	2	4	5	5	4	1	1	1	4	2	1	4	2	1	4
5	4	4	1	4	3	1	1	1	4	1	4	3	3	1	4	4	1	5	1	5
6	2	1	1	1	3	1	4	2	5	4	4	4	1	4	3	2	1	1	3	1
7	1	3	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	3	4	1	4	1	1	5
8	2	1	4	4	1	4	2	1	1	2	1	4	1	4	1	4	4	4	3	1
9	4	4	4	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1	5	1	4
10	3	5	5	3	4	4	4	2	5	5	1	1	1	1	2	3	4	1	1	2
11	1	4	5	5	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	3	1
12	4	2	3	1	1	3	4	1	5	3	2	4	1	4	3	1	4	1	2	3
13	1	2	4	4	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1
14	4	3	1	3	4	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	5	5	1	4	1
15	1	4	1	1	1	1	4	1	2	4	1	3	1	2	1	1	1	1	4	1
16	1	4	2	4	1	4	3	1	5	3	4	1	2	4	1	3	1	1	3	4
17	5	3	5	4	3	5	5	4	1	5	2	1	1	1	1	4	1	4	2	4
18	4	1	1	1	4	2	1	4	4	1	1	1	1	1	4	3	2	1	5	5
19	1	3	3	1	4	4	4	1	3	4	3	3	4	1	1	2	1	1	1	1
20	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5

<b>22</b>	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	1	5
<b>23</b>	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5
<b>24</b>	5	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5
<b>25</b>	2	3	5	4	3	4	2	5	2	4	2	5	5	2	4	3	3	2	2	5
<b>26</b>	5	2	3	5	2	3	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5
<b>27</b>	5	5	4	4	2	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	3	5
<b>28</b>	5	2	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	1	5
<b>29</b>	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	3	5	2	5
<b>30</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5

## CARTA DE AUTORIZACIÓN



**EMPRESA AGRARIA AZUCARERA  
ANDAHUASI S.A.A.**

### CARTA DE AUTORIZACIÓN

Andahuasi, 22 de enero del 2020

Por el presente documento, yo **ROBERTO SANCHEZ SALINAS** identificado con DNI N° 15698861, en mi calidad de Apoderado General de E.A.A. **ANDAHUASI S.A.A.** autorizo a la Sra. **ACUÑA LAGOS ANITA ISABEL** bachiller de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES de la Universidad Alas Peruanas, a utilizar el nombre e información de la empresa, que represento, para el desarrollo de su Tesis de Pre-grado denominado: "INCENTIVOS NO ECONÓMICOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGRARIA AZUCARERA ANDAHUASI S.A.A, DEL DISTRITO DE SAYÁN, 2020".

La empresa, precisa que toda la información proporcionada será para uso exclusivamente académico, caso contrario, el bachiller quedará sujeto a la responsabilidad civil por daños y perjuicios que cause así como; a las sanciones de carácter penal o legal a que hubiere lugar.



**ROBERTO SANCHEZ SALINAS**  
Apoderado General  
E.A.A. ANDAHUASI S.A.A.



## ENTREVISTA



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN  
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN  
 Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

**TÍTULO: “INCENTIVOS NO ECONÓMICOS Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGRARIA AZUCARERA ANDAHUASI S.A.A., DEL DISTRITO DE SAYÁN, 2020”**

### PRESENTACIÓN

Buenos días, como parte del desarrollo de mi tesis en la Escuelas Profesional de Administración y negocios internacionales estoy elaborando una investigación titulada: “Incentivos no económicos y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A., del distrito de Sayán, 2020”. La información brindada en esta entrevista es de carácter confidencial, solo será utilizada para los propósitos de la investigación. Agradezco su colaboración.

**Empresa:** EMPRESA AGRARIA AZUCARERA ANDAHUASI S.A.A.

**Persona entrevistada:** ING. ERIKA LILIANA CHAVEZ VEGA

**Función:** JEFE DEPARTAMENTO RECURSOS HUMANOS

**Experiencia en el cargo (Años):** 1 AÑO

### PREGUNTAS:

#### GENERALES:

Podría mencionar según tu punto de vista cuales son las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades en tu área laboral.

#### FORTALEZA:

- EQUIPO HUMANO JOVEN Y COMPROMETIDOS, MOTIVADOS HACIA LA MEJORA.
- PERSONAL CON CONOCIMIENTO EN SISTEMA DE INFORMACIÓN SIGERP.
- POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS POR EL DEPARTAMENTO.
- COMPROMISO DE LAS FUNCIONES ASIGNADAS.
- EQUIPOS TECNOLÓGICOS DE 3RA GENERACIÓN.

DEBILIDAD.

- FALTA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL.
- FALTA DE IMPLEMENTACIÓN DE MEJORAS CONTINUAS.
- CONTRATACIÓN DEL PERSONAL NO IDÓNEO PARA ALGUNOS PUESTOS.
- FALTA DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS, NO HAY TRABAJO EN EQUIPO.
- BAJO ÍNDICE DE FIDELIDAD CON LA EMPRESA.
- DESMOTIVACIÓN DE PERSONAL.

OPORTUNIDAD.-

- MEJOR COMPETENCIA LABORAL CON EL PERSONAL EVENTUAL.
- ACTUALIZACIÓN DE POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS EN LA ORGANIZACIÓN.

AMENAZAS.-

- SALIDA DE INFORMACIÓN A EXTERNOS.
- BAJA COMPETENCIA LABORAL.
- FALTA DE PERSONAL CALIFICADO.
- EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS NO CONTROLA EL PERSONAL IDÓNEO PARA LA EMPRESA.
- PLATAFORMA SIGERP IDÓNEO.
- LOS CAMBIOS NO SE DAN DEBIDO A LA BUROCRACIA EMPRESARIAL.

**¿Cuántas áreas tiene la empresa?:**

LA EMPRESA TIENE UN PROMEDIO DE 1,100 TRABAJADORES DIVIDIDOS EN 3 ÁREAS, COMO SON:

- ADMINISTRACIÓN. REPRESENTA EL 21% DEL TOTAL
- FÁBRICA. REPRESENTA EL 16% DEL TOTAL.
- CAMPO. REPRESENTA EL 63% DEL TOTAL.

**Cantidad de trabajadores que laboran en tu área:**

DENTRO DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN LABORAN UN PROMEDIO DE 240 PERSONAS, ENTRE ESTABLES Y EVENTUALES.

EL DEPARTAMENTO QUE LABORA ES EL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS, DE LAS CUALES ESTÁ INTEGRADO POR 10 PERSONAS.

- 1 JEFE DE RECURSOS HUMANOS
- 3 CONTROLADORES DE ASISTENCIA
- 1 CONTRATADOR.
- 1 JEFE DE PLANILLAS

- ↓ ASISTENTE DE PLANILLAS
- ↓ JEFE DE TALENTO Y CULTURA
- ↓ SECRETARIA DE RECURSOS HUMANOS
- ↓ ENCARGADA DE ARCHIVOS.

**Variable: Incentivos no económicos**

**1. ¿La empresa cuenta con un plan de incentivos no económicos?**

A LA FECHA LA EMPRESA NO CUENTA CON NINGÚN PLAN DE INCENTIVO ECONÓMICO.

**2. ¿Qué incentivos laborales ha realizado la empresa y si estos cumplieron sus objetivos?**

A LA FECHA LA EMPRESA NO HA REALIZADO NINGÚN TIPO DE INCENTIVO.

**3. ¿Cuáles son los incentivos recreativos que le proporciona la empresa?**

HACE 5 AÑOS LA EMPRESA OTORGÓ VIAJES A TODAS LAS ÁREAS DE LA EMPRESA, UNA MANERA DE MOTIVAR A SU PERSONAL.

**4. ¿Nos puedes comentar que incentivos educativos tiene la empresa?**

HASTA HACE ALGUNOS AÑOS LA EMPRESA OTORGÓ INCENTIVOS EDUCATIVOS A AQUELLOS TRABAJADORES QUE MOTIVADOS EN EL DESEO DE SUPERACIÓN INCURSEN EN ESTUDIOS DE POST GRADOS, CASOS ASÍ LA EMPRESA



ASUMÍA EL 50% DEL COSTO DE LOS ESTUDIOS, ESTA POLÍTICA PERMANECIÓ ALGUNOS AÑOS QUE LUEGO POR LA SITUACIÓN ECONÓMICA QUE AFRONTA LA EMPRESA FUE SUSPENDIDA.

#### Variable: Desempeño Laboral

##### 1. ¿La empresa realiza evaluaciones de desempeño a sus trabajadores?

SI, A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE DESEMPEÑO QUE REALIZA LAS JEFATURAS A LOS TRABAJADORES EVENTUALES, EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES ESTABLES NO REALIZAN MATRIZ DE DESEMPEÑO.

##### 2. ¿A tu punto de vista los trabajadores tienen el conocimiento y experiencia para sus áreas?

EL CONOCIMIENTO SE ADQUIERE A TRAVÉS DE LAS CAPACITACIONES DENTRO DE LAS ÁREAS DE LA EMPRESA SE OBSERVA QUE HAY TRABAJADORES QUE TIENEN EXPERIENCIA PERO NO TIENEN EL CONOCIMIENTO.

POR LOS AÑOS DE EXPERIENCIA MUCHOS DE ELLOS ADQUIRIERON EL CONOCIMIENTO EMPÍRICO, Y QUE FUE DESARROLLADO A OTRO NIVEL.

##### 3. ¿En el tiempo que estas en la empresa, nos puedes decir como es el desenvolvimiento de los trabajadores en sus áreas?

POR LOS AÑOS QUE ASUMEN EN LOS PUESTOS LOS TRABAJADORES ADQUIRIERON EXPERIENCIAS, PERO QUE ESTAS NO SE COMPLEMENTAN CON LA CAPACITACIÓN.

EN MUCHAS ÁREAS TANTO LAS JEFATURAS COMO TRABAJADORES SE DEDICARON A LOS RUTINARIO, CONVIRTIÉNDOSE ELLO EN UN PARADIGMA NEGÁNDOSE MUCHO DE ELLOS AL CAMBIO.

LA CONYUNTURA POLÍTICA Y ECONÓMICA QUE AFRONTA LA EMPRESA VIENE DESQUEBRATANDO EL INTERÉS EN EL DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES, CONSIDERÁNDOSE MUCHOS DE ELLOS CON BAJO ÍNDICE DE PRODUCTIVIDAD.

##### 4. ¿Cómo miden la satisfacción laboral de los trabajadores?

LA SATISFACCIÓN LABORAL ENGLOBA EL AMBIENTE DE TRABAJO AGRADABLE, LÍNEA DE CARRERA, Y EL SUELDO ACORDE AL MERCADO.

ESTE ESTADO EMOCIONAL SE REFLEJA EN EL ÍNDICE DE PRODUCTIVIDAD, INCREMENTANDO LA IDENTIDAD CON LA EMPRESA. UNA DE LAS HERRAMIENTAS QUE DEBE APLICAR LA EMPRESA PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL ES A TRAVÉS DE ENCUESTAS QUE SE REALICEN A LOS TRABAJADORES, QUESTIONARIOS DONDE INDICAN LIDERAZGO, TRABAJO EN EQUIPO, ETC.

Para finalizar por favor llene el siguiente cuadro.

Incentivos económicos/desempeño laboral	no	Nº de veces al Año	Nº de beneficiarios
Incentivos laborales		0	0
Incentivos recreativos		0	0
Incentivos educativos		0	0
Encuesta de satisfacción		0	0

  
ING. ERIKA LILLIANA CHAVEZ VEGA  
DNI N° 40535279





