



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Incentivos laborales y el nivel de rendimiento de los colaboradores
de una entidad financiera. Callao, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Paisi Aguirre, Anthony Christian (orcid.org/0000-0002-6833-3341)

Peralta Guerra, Félix Andrés (orcid.org/0000-0003-2865-1908)

ASESORA:

Mg. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela (orcid.org/0000-0002-0812-3473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a nuestra familia, por el apoyo constante y motivación durante todo el proceso profesional, por ello damos este trabajo en ofrenda por su paciencia y amor, los amamos.

Agradecimiento

Primero agradecemos a Dios, por permitirnos llevar una buena experiencia profesional dentro de la universidad, nuestra mayor gratitud a cada docente de la universidad que hicieron parte de este proceso integral de formación, dejando como producto terminado este grupo de graduados y como recuerdo y prueba de ello; esta tesis, que perdurara dentro de los conocimientos y desarrollo de las demás generaciones que están por llegar.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO.....	4
III METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Variables y operacionalizacion	11
3.3 Población, muestra y muestreo.....	12
3.4 Técnicas e instrumentos de datos	13
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1- Resultado de juicio de expertos	14
Tabla 2 - Prueba de normalidad	15
Tabla 3 - Interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman.	16
Tabla 4 - Determinación de la relacion entre la variable incentivos laborales y la dimensión productividad.....	18
Tabla 5 - Determinación de la relacion entre la variable incentivos laborales y la dimensión compromiso laboral.....	19
Tabla 6 - Determinación de la relacion entre la variable incentivos laborales y la dimensión trabajo en equipo	20
Tabla 7 - Determinación de la relacion entre los incentivos laborales y el nivel de rendimiento.....	21
Tabla 8 - Resultados de la variable incentivos laborales.....	43
Tabla 9 - Resultado de las dimensiones de los incentivos laborales.....	45
Tabla 10 - Resultado de la variable nivel de rendimiento	46
Tabla 11 - Resultado de las dimensiones del nivel de rendimiento.....	47
Tabla 12 - Correlación entre la variable incentivos laborales y la dimensión productividad	49
Tabla 13 - Correlación entre la variable incentivos laborales y la dimensión Compromiso laboral	50
Tabla 14 - Correlación entre la variable incentivos laborales y la dimensión trabajo en equipo	51
Tabla 15 - Correlación entre los incentivos laborales y el nivel de rendimiento	52

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 - Distribución porcentual de los Incentivos Laborales	43
Figura 2 - Distribución porcentual del Nivel de Rendimiento	46

Resumen

El siguiente trabajo de investigación se realizó con el fin de poder determinar la relación que existe entre los incentivos laborales y el nivel de rendimiento de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021. En donde se planteó un trabajo de investigación de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de alcance correlacional. Se realizó con una muestra de 30 colaboradores pertenecientes a la entidad financiera. Para hacer la recolección de datos, se pudo utilizar la técnica de la encuesta, elaborando un cuestionario para cada variable. En donde la variable incentivos laborales se obtuvo en el cuestionario un nivel de confianza de alfa de Cronbach de 0,891. Para la variable nivel de rendimiento se obtuvo en el cuestionario un nivel de confianza de Alfa de Cronbach de 0,847. Los instrumentos estuvieron validados mediante el juicio de expertos. El resultado principal obtenido fue que se pudo comprobar que los incentivos laborales si tiene una relación significativa con el nivel de rendimiento con $Rho= 0.647$ y $p= 0,000$, de la entidad financiera. Callao, 2021.

Palabras clave: Incentivo laboral, rendimiento, productividad.

Abstract

The following research work was carried out in order to be able to determine the relationship that exists between work incentives and the level of performance of the collaborators of a financial institution. Callao, 2021. Where an applied research work was proposed, with a quantitative approach, non-experimental design and correlational scope. It was carried out with a sample of 30 employees belonging to the financial institution. To collect data, the survey technique could be used, preparing a questionnaire for each variable. Where the variable work incentives was obtained in the questionnaire a confidence level of Cronbach's alpha of 0.891. For the performance level variable, a confidence level of Cronbach's Alpha of 0.847 was obtained in the questionnaire. The instruments were validated by expert judgment. The main result obtained was that it was possible to verify that work incentives do have a significant relationship with the level of performance with $Rho= 0.647$ and $p= 0.000$, of the financial entity. Callao, 2021.

Keywords: Work incentive, performance, productivity.

I INTRODUCCIÓN

Los incentivos laborales han sido un tema de estudio el cual ha perdurado con el pasar del tiempo. A nivel internacional, esto nos ha permitido poder analizar tanto las consecuencias positivas como negativas las cuales generan una serie de comportamientos en los trabajadores pertenecientes de una empresa.

Actualmente, muchas organizaciones planifican y emplean nuevas estrategias para incentivar a sus trabajadores y mejorar su rendimiento, es por ello que hoy en día todas las compañías se ubican en un entorno cambiante, esto quiere decir que, si una empresa no cumple con los parámetros de calidad, innovación, tecnología, entre otros se considera que no es competitiva.

La administración moderna se ha basado en dar prioridad al talento humano, su objetivo es que la persona que ocupe un puesto cumpla con las habilidades para poder realizarlo, verificar su eficiencia pero siempre preocupándose porque el colaborador se encuentre satisfecho con su trabajo para que así pueda innovar y crear, con el pasar de los días grandes y exitosas empresas invierten en diversos programas sobre desarrollo personal y a la vez profesional, sin dejar de lado los incentivos para el beneficio del trabajador, así como el reconocer y facilitar de una manera competente el estimular a que los colaboradores puedan lograr los más óptimos niveles de rendimiento. Un colaborador motivado siempre se esmerará para cumplir con las metas y objetivos asignados por la compañía (Mohamed et al., 2016).

A nivel nacional podemos mencionar que son pocas las empresas que han optado en poner estrategias de incentivos que puedan ayudar en mantener un buen ambiente y que sea adecuado para los colaboradores, sin embargo estas herramientas ha comenzado a ganar mayor popularidad, sí bien aún está en una fase inicial de su evolución, los programas de incentivos para el personal son utilizados por aquellas compañías para reconocer y recompensar a sus colaboradores con el motivo de poder lograr un mayor rendimiento en la organización, esto permite que la compañía pueda

obtener resultados positivos en el negocio, ya que se diseña de una manera estructurada en función a los objetivos trazados (Bonnemaison et al., 2018).

Es así que nace el problema principal: ¿Cuál es la relación que existe entre incentivos laborales con el nivel de rendimiento de los colaboradores de una entidad financiera, Callao, 2021?

Problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre los incentivos laborales con la productividad de los colaboradores de una entidad financiera, Callao 2021? (2) ¿Cuál es la relación que existe entre los incentivos laborales con el compromiso laboral de los colaboradores de una entidad financiera, Callao, 2021? (3) ¿Cuál es la relación que existe entre los incentivos laborales con el trabajo en equipo de los colaboradores de una entidad financiera, Callao, 2021?

Bajo esa proposición, las estrategias que se realizan en las distintas empresas tomarán un rol importante para poder afrontar dichas circunstancias, en la entidad financiera, donde se ha evidenciado situaciones de bajo rendimiento del personal, esto debido a distintas causas como un ambiente laboral poco favorable, falta de liderazgo, salarios no muy altos, entre otros, lo cual terminan afectando la productividad del colaborador, por ello nos hace pensar en la relación que pueda existir de los incentivos laborales con el nivel del rendimiento.

La relevancia, es el poder implementar una estrategia de incentivos para mejorar y aumentar el nivel de rendimiento de cada empleado de una organización, y así contribuir con una mejor atención y servicio a los clientes.

El objetivo principal planteado es: Determinar la relación que existe entre los incentivos laborales y el nivel de rendimiento de colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021. Objetivos específicos: (1) Determinar la relación que existe entre los incentivos laborales con la productividad de los colaboradores pertenecientes a una entidad financiera. Callao, 2021. (2) Determinar la relación que existe entre los incentivos laborales con el compromiso laboral de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021. (3) Determinar la relación que existe entre los incentivos

laborales con el trabajo en equipo de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021

La hipótesis general: Existe relación significativa entre los incentivos laborales con el nivel de rendimiento de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021. Hipótesis específicas: (1) Existe relación significativa entre los incentivos laborales con la productividad de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021. (2) Existe relación significativa entre los incentivos laborales con el compromiso laboral de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021. (3) Existe relación significativa entre los incentivos laborales con el trabajo en equipo de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021.

II MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, (Dulce, 2019), realizo una investigación sobre los incentivos laborales de los empleadores de la municipalidad de Santa, su población estuvo compuesto por 300 colaboradores y con una muestra de 170, utilizo el diseño descriptivo simple para su investigación y pudo así obtener un resultado en base a sus estadísticas, donde los colaboradores afirmaron que la municipalidad casi nunca les ha dado un incentivo monetario, por otro lado, indicaron que casi siempre reciben un incentivo no monetario.

Por otra parte, (Mendoza, 2021), realizo un informe de investigación sobre los incentivos y el rendimiento laboral de una importadora de papel, su población estuvo conformada por 45 colaboradores, utilizo un diseño no experimental, llegando a obtener resultados gracias a sus estadísticas que si hay una relacion positiva moderada.

Así mismo, (Norabuena, 2018), realizo un trabajo de investigación donde tuvo como propósito el poder conocer la motivación y los incentivos laborales de los colaboradores pertenecientes a la compañía constructora T&S, su investigación estuvo formado por un estudio no experimental descriptivo simple, se realizó la aplicación de un cuestionario, este fue aplicado a 41 trabajadores de dicha organización y obtuvo como resultado un nivel bajo de motivación debido a la no existencia de incentivos dentro de la organización.

De igual forma, (Cruz & Llorca, 2020), elaboraron una investigación donde se tuvo como objetivo determinar la relacion que pueda existir entre la motivación y el rendimiento laboral de una empresa de ingeniería de La Libertad, teniendo como población a 40 colaboradores, llegaron a obtener resultados gracias a la aplicación de una estadística en que si existe relacion positiva moderada entre ambas variables.

Además, (Cordova, 2019), hizo una investigación planteando como objetivo el poder realizar un diseño de sistemas de incentivos laborales a fin de poder mejorar el desempeño laboral de la organización del Call center BCP, lo realizo con un estudio de tipo experimental y tuvo como variables al sistema de incentivos y desempeño

laboral, utilizo una encuesta para poder determinar así la situación de la compañía aplicándolo con una muestra de 30 colaboradores y gracias al resultado que obtuvo pudo concluir mencionando que el diseño de un sistema de incentivos laborales mejora de una manera positiva el desempeño laboral en la compañía.

De la misma manera, (Rebaza, 2019), en su trabajo de investigación tuvo las variables de nivel de desempeño e incentivos laborales, donde tuvo como finalidad determinar qué relación existía entre nivel de desempeño e incentivos laborales, utilizo un diseño de tipo transaccional causal de corte transversal y lo realizo con una muestra de 65 trabajadores, lo cual fueron evaluados la calidad de los incentivos mediante un cuestionario y de esa manera pudo obtener como resultado que los estímulos positivos empleados poseen una conexión positiva y puede variar según el nivel de desempeño de los trabajadores.

A su vez, (Taza, 2020), realizó una investigación para hallar la conexión entre la productividad y como se ve relacionada con los incentivos, en esta investigación participaron 50 trabajadores y se hizo uso de cuestionarios, como resultados se obtuvo que existe una relación entre la productividad de la empresa y los incentivos laborales. Al final, recomendó a la empresa implementar incentivos monetarios para lograr una mayor satisfacción en sus asesores.

Igualmente, (Torres, 2017), su objetivo principal fue poder investigar y concretar la correlación entre las variables propuestas haciendo uso de una investigación básica descriptiva no experimental, para esto participaron 70 empleadores y la aplicación de encuestas, los resultados que se obtuvieron fue que la existencia entre la relación de las variables de incentivos laborales y clima organizacional era significativa.

A su vez, (Hinojosa, 2018), planteó como finalidad la influencia significativa que se observan en los incentivos monetarios en los empleadores del área administrativa, con respecto a esta investigación se puede comprender que los incentivos monetarios poseen una gran influencia en la eficacia de los empleadores del área administrativa de UNJB.

Por último, (Olivares, 2020), propone establecer la relación en la motivación laboral y los incentivos no económicos, esta fue de tipo descriptiva correlacional con enfoque cuantitativo, se hizo uso de una encuesta, la población fue de 150 y la muestra fue de 20 personas, con esto se determinó que la institución no muestra interés en incrementar incentivos no económicos, a causa de esto, la incrementa laboral de sus empleadores no es reforzada y no incrementa.

A nivel internacional, (Aguilar & Ube, 2019), el objetivo de su investigación fue el diseñar propuestas de mejora en relación al ambiente organizacional y el desempeño de los colaboradores de Supercines, Complejo Sur. Dado a la insatisfacción en el entorno laboral, su objetivo fue identificar y recopilar información del entorno laboral y así poder recomendar gestiones de mejora. Su método fue descriptivo y estadístico, encuestando a 51 colaboradores, concluyo dando un resultado positivo, en donde permitirá a los directivos de la compañía diseñar un plan de incentivos donde el colaborador pueda sentirse satisfecho y motivado, alcanzando así los objetivos trazados por la empresa.

Además, (Maldonado, 2017), en su proyecto de análisis planteó como meta el poder reconocer el predominio de los incentivos monetarios y la motivación laboral de la empresa de bebidas carbonatadas en Guatemala, teniendo como tipo de metodología descriptiva y realizó una encuesta a 49 colaboradores, concluyo mencionando en que si existe relación entre los incentivos monetarios con la motivación laboral obteniendo una fiabilidad del 53.57% en relación a su muestra.

Por otra parte, (Armas, 2017), donde el objetivo fue el determinar cuáles son los incentivos laborales preferidos por los empleadores de una institución, la investigación fue realizado mediante un cuestionario a 106 trabajadores de ambos géneros, fue de tipo descriptivo y obtuvo como resultados que los colaboradores tienen una preferencia por los incentivos laborales, concluye recomendando en que se debe implementar programas de incentivos donde esté basado en mejoras del desempeño y rendimiento del colaborador.

También, (Macias & Vanga, 2021), estableció un estudio de campo, cuantitativo y con muestreo censal para aplicar un cuestionario. Los resultados de este estudio fue que se poseen imperfecciones relacionadas con el clima organizacional, pero la motivación de los trabajadores no se ve afectadas, así que se concluyó que las empresas deben implementar insumos para crear planes de mejores y se centren en aspectos desfavorables.

Asimismo, (Villamizar, 2017), su objetivo fue poder decretar el predominio que poseen los incentivos laborales en el rendimiento laboral en una empresa de Telecomunicaciones de Colombia. Se concluyó que hay una relación evidente entre la productividad laboral y la ejecución de incentivos laborales.

De igual importancia, (Rivas, 2018), trata sobre la importancia de la motivación hacia los trabajadores de diversas pequeñas empresas en Puebla. Se concluyó que se debe aplicar un plan que genere motivación para así lograr una pertenencia empresarial, en sus empleadores de tal forma que estos puedan apoyar en la estabilidad para así poder lograr competir en un mercado mucho más grande y brindar una mejor calidad de vida.

Por último, (Astudillo & Ibarra, 2019), realizan un artículo, donde tiene como objetivo demostrar que la formación en ergonomía genera aportes a los dirigentes sindicales e inspectores de SST sobre los conocimientos acerca de los impactos en la producción, efectos en SST, entre los colectivos de trabajo y los efectos para la cooperación que poseen los cambios internos en la organización y los mecanismos de incentivo salarial.

Por consiguiente, de citar las investigaciones previas, se pudo seleccionar distintas definiciones para complementar nuestras variables, en el caso de la variable primaria:

(Chiavenato, 2009). Nos menciona respecto al incentivo laboral, que es un sistema de recompensas donde puede establecer una organización a fin de dirigir el comportamiento de los colaboradores, impulsando así ciertos logros específicos al momento de trabajar en la organización.

Asimismo, (Delgado, 2004). Nos indica que, los incentivos tienen un impacto y una función, el impacto que se genera por la influencia, lo cual impacta a los trabajadores y como función al reconocer y motivar, esto es de vital importancia para toda organización, ya que todo colaborador recibe un sueldo y otras prestaciones, lo cual se puede entender como una compensación total.

De igual modo, (IICA, 2004), nos menciona que es aquello que induce o incita a todo colaborador en tener objetivos de mayor calidad, menos costos y sobre todo un nivel más elevado de satisfacción, este estímulo que es brindado a los colaboradores un determinado grupo de trabajo genera un aumento de producción, logrando así un mejoramiento de rendimientos en cambio de una mayor ganancia y/o algún agradecimiento en compensación del resultado reivindicable.

Sobre las dimensiones de la primera variable incentivos laborales podemos mencionar:

Primera dimensión: Monetario. Son ventajas eficaces hacia los colaboradores, ya que al brindar a un porcentaje considerable de lo que la organización produce a través de su esfuerzo, pueden crear en ellos un vínculo, convirtiendo así en fuerza intrínseca para realizar las obligaciones o actividades otorgadas de manera positiva (Maldonado, 2017).

Segunda dimensión: Motivación. Se define como la aspiración de cada colaborador para ayudar al cumplimiento de objetivos de una organización, este guarda relación con la obligación de poder alcanzar alguna meta o sueño propuesto a nivel personal desempeñando así sus labores adecuadamente (Marin & Placencia, 2017).

Tercera dimensión: No monetarios. Son aquellas recompensas sociales y psicológicas asociadas al trabajo, teniendo como finalidad el elogiar al individuo por una excelente labor y esfuerzo dentro de la organización (Solorzano, 2020).

Dentro de las conceptualizaciones que fundamentan a nuestra variable Incentivos laborales encontramos:

La jerarquía de necesidades de Maslow, donde afirma que todo humano debe poseer ciertos requisitos básicos los cuales deben satisfacer, elaboro así 5 escalas de necesidades.

(1). Necesidad vital (respirar, comer, beber, dormir). (2). Necesidad de confianza (estabilidad laboral y moral, seguridad familiar y de salud (moral, seguridad de salud, familiar)). (3). Necesidad de adopción (sentimiento de amor, amistad y afecto), (4). Necesidad de gratitud (éxito, confianza, logro y respeto). (5). Necesidad de autorrealización (carencia de prejuicios, creatividad y moralidad) Maslow (2006, como se citó en Lora, 2017).

Así mismo la teoría dual de Herzberg, donde nos explica que toda motivación es el rendimiento de la interacción de factores de higiene y factores motivacionales.

(1). Factores de mantenimiento o higiene. Factor en la cual se desarrollan los colaboradores, cuyas disposiciones se establecen a diario en el trabajo realizado, estos factores llegan a tener una denominación extrínseca, porque requieren de las disposiciones de la organización y como se gestionan de acuerdo a sus políticas. (2). Factores motivacionales. Factor que está vinculado a los colaboradores, ya que están relacionados a la satisfacción en razón a sus labores que realizan dentro del centro laboral con la función que asumen (Herzberg, 1966, como se cito en Rodriguez, 2017).

Para la segunda variable mencionamos las siguientes definiciones:

(Chiavenato, 2012, como se cito en Burgos, 2018), definió el rendimiento como la conducta de los empleadores en el proceso de búsqueda para lograr los objetivos determinados, comprendiendo una serie de características tales como; las habilidades, capacidades, cualidades y necesidades que mantienen una interacción con la organización y el trabajo.

Asimismo, (Arias, 2014, como se cito en Garay, 2018) es el comportamiento real de un colaborador donde de una manera competente desarrolla sus deberes en el puesto de trabajo, esto gracias a una preparación técnica y experiencia acumulada con habilidad en el desarrollo de distintos métodos y excelentes relaciones interpersonales.

De igual importancia (Gabini, 2018, como se cito en Morales, 2019) define el rendimiento como el conjunto de conductas que posee la persona, lo cual son importantes para poder alcanzar las metas de la compañía, donde abarca aquellas actividades orientadas a la relacion interpersonal.

Sobre las dimensiones de la segunda variable rendimiento laboral podemos mencionar:

Primera dimensión: Productividad. Es un indicador que nos ayuda a poder conocer cuántos servicios o bienes se produjeron según los factores empleados en un determinado tiempo (Meller, 2019).

Segunda dimensión: Compromiso laboral. Es definido como el vínculo, emocional, la identificación y la implicación con la empresa perteneciente (Torner & Rojas, 2021).

Tercera dimensión: Trabajo en equipo. Lo definen como aquella función que se ejecuta por un determinado número de personas, las cuales tienen una meta o sueño en común (Garcia et al., 2016).

III METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

En el actual trabajo investigación se hizo uso de un tipo de investigación aplicada, ya que se buscó distintas fuentes informativas con el objetivo de poder hallar una correcta resolución a los conflictos y situaciones de nuestra sociedad (Pimienta & De la orden, 2017).

Nuestro trabajo investigativo hizo uso del enfoque cuantitativo, esto fue con la finalidad de poder interpretar y analizar la información obtenida de los instrumentos de nivel cuantificables, un ejemplo fueron las encuestas que ayudar a verificar la hipótesis planteada (Hernandez-Sampieri et al., 2018).

Diseño y alcance de investigación

Nuestro proyecto tuvo como diseño al diseño no experimental transversal, por esta razón no existe una manipulación en nuestras variables si no que se realizó un proceso de observación tal y como fueran mostradas para luego realizar un análisis de estas (Ñaupis et al., 2018).

Alcance correlacional, porque se buscó hallar si la variable incentivo laboral posee una relación con la variable nivel de rendimiento, se midió así cada una de ellas para luego cuantificarlas y analizar su vinculación, sustentado mediante la hipótesis (Rodriguez, 2020).

3.2 Variables y operacionalización

En nuestra investigación se emplearon las siguientes dos variables:

Variable 1: Incentivos laborales

Definición conceptual

(Chiavenato, 2009), es un sistema de recompensas donde puede establecer una organización a fin de dirigir el comportamiento de los colaboradores, impulsando así ciertos logros específicos al momento de trabajar en la organización.

Definición operacional

Los incentivos laborales lo dividimos en monetarios, motivación y no monetarios, mediante un cuestionario de 12 preguntas con 5 tipos de respuestas cerradas en escala de Likert.

Variable 2: Nivel de rendimiento

Definición conceptual

(Arias, 2014, como se citó en Garay, 2018), es el comportamiento real de un colaborador donde de una manera competente desarrolla sus deberes en el puesto de trabajo, esto gracias a una preparación técnica y experiencia acumulada con destrezas en la realización de métodos y correctas relaciones interpersonales.

Definición operacional

El nivel de rendimiento lo dividimos en productividad, compromiso laboral y trabajo en equipo, mediante un cuestionario de 12 preguntas con 5 tipos de respuestas cerradas en escala de Likert.

En el anexo 1 se puede encontrar nuestra tabla de operacionalización.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis para poder extraer de ello una conclusión de la investigación (Hernandez et al., 2014).

En el trabajo de investigación actual la población de estudio estuvo formada por 30 empleadores de una entidad financiera.

Como exclusión de la población, no se tomó en cuenta al gerente ni al personal de seguridad y limpieza.

El tamaño de muestra fueron los 30 empleadores, en otras palabras, el total de la población, esto es porque el número de elementos correspondiente a la población fueron manejables así que, se pudo obtener un efecto beneficioso.

3.4 Técnicas e instrumentos de datos

Las técnicas son aquellas recolecciones de datos que se pueden tomar de distintas formas o maneras para llegar a tener información con un fin establecido (Arias, 1999).

La encuesta es la metodología más empleada para investigaciones, ya que con información obtenida de la encuesta es que vamos a poder realizar las debidas estadísticas (Alvira, 2011).

De esta manera en nuestro trabajo de investigación utilizamos la encuesta, una herramienta de recolección de información y datos.

Instrumento:

El instrumento son aquellos medios materiales que uno puede emplear para obtener y almacenar información (Arias, 1999).

El cuestionario es un procedimiento de preguntas racionales, lo cual nos va a permitir la recolección de datos, este debe ser de forma coherente y expresado en un lenguaje entendible y sencillo (Alvira, 2011).

De tal motivo en nuestro trabajo de investigación utilizamos como instrumento el cuestionario para poder recabar información y ello se realizó mediante la escala ordinal.

3.5 Procedimientos

Validez:

La validez nos indica el grado con el que vamos a poder realizar las debidas conclusiones a partir de resultados obtenidos, lo cual para ello el cuestionario debe estar bien hecho (Bernal, 2006).

En nuestro trabajo de investigación, los instrumentos empleados fueron validados por personal experimentado en el área.

Tabla 1- Resultado de juicio de expertos

Grado	Juez experto	Resultado
Dr.	José Gerardo Saavedra Carrasco	Aplicable
Mg.	Víctor Fabián Romero Escalante	Aplicable
MBA.	Gino Eduardo Mansilla Quijano	Aplicable

3.6 Método de análisis de datos

Confiabilidad:

La confiabilidad del cuestionario consiste en las puntuaciones que se han obtenido de las mismas personas, lo cual si se llegan a obtener resultados congruentes cuando se apliquen en más de una ocasión, es que vamos a poder decir que el instrumento es confiable (Bernal, 2006).

Análisis descriptivo:

Luego de aplicar encuestas, empleamos algunos programas como lo son EXCEL y SPSS V25, esto ayudo a poder procesar la información de una forma más confiable y detallada. Durante este proceso, se encontraron frecuencias y porcentajes de nuestras respectivas variables según las dimensiones establecidas que ayudaron a determinar los niveles. A su vez, el uso de gráficos y tablas fueron fundamentales para este proceso.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Al obtener el análisis inferencial, se ha tenido que aplicar la prueba de normalidad y con ello comprobar así, si los datos llevan una distribución normal, para ello se tomó el método de Shapiro-Wilk, ya que nuestra muestra es menor a 50. Para ello se tomó en consideración el valor de Sig este nos dice que si es mayor al 0.05, simboliza que los datos están repartidos de manera normal, en caso de que el valor de Sig. sea menor al 005, esto significara que nuestros datos fueron distribuidos de manera no normal.

Como podemos observar en la tabla que continua a este párrafo es la prueba de normalidad relacionada a las variables empleada para la investigación, esta muestra que el valor de Sig que se obtuvo son menores a 0.05, esto quiere decir que los datos empleados no fueron distribuidos de manera normal, por ello, se empleó la correlación de Spearman para poder determinar la hipótesis general.

Tabla 2 - Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Incentivos Laborales	,164	30	,038	,930	30	,048
Nivel de Rendimiento	,173	30	,023	,947	30	,137

Nota: a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla de interpretación

Los datos obtenidos en la tabla 3 nos ayudaron a poder interpretar nuestros valores obtenidos e identificar que tan elevada es la correlación.

Tabla 3 - Interpretación del coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Intervalo	Correlación
(- 0.91, -1)	Relación negativa perfecta
(- 0.76, - 0.9)	Relación negativa muy fuerte
(- 0.51, -0.75)	Relación negativa considerable.
(- 0.74, - 0.5)	Relación negativa media.
(- 0.49, - 0.25)	Relación negativa débil.
(- 0.24, - 0.10)	Relación negativa muy débil
0	No existe correlación alguna entre las variables
(0.01, 0.10)	Relación positiva muy débil.
(0.11, 0.25)	Relación positiva débil.
(0.26, 0.50)	Relación positiva media.
(0.51, 0.75)	Relación positiva considerable.
(0.76, 0.90)	Relación positiva muy fuerte
(0.91, 1.00)	Relación positiva perfecta

Nota. Adaptado de "Recolección de datos cuantitativos", por R. Hernández, C. Fernández y M. Baptista. *Metodología de la investigación*, 2014. (http://saludpublica.cucs.udg.mx/cursos/medicion_exposicion/Hern%C3%A1ndez-sampieri%20et%20al,%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n,%202014,%20pp%20194-267.pdf)

3.7 Aspectos éticos

Nuestra investigación ha sido elaborada teniendo en cuenta los códigos éticos según la investigación brindada por la UCV (Universidad Cesar Vallejo), tal como lo expresa los artículos 15 y 17, donde nos habla respecto al plagio y al derecho de autoría del trabajo de investigación, donde nos indica también que debe ser de carácter

moral y patrimonial, es así como cada autor del trabajo ha respetado las normas durante todo el proceso de esta investigación.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1:

Determinar la relación que existe entre los incentivos laborales con la productividad de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021

Tabla 4 - Determinación de la relación entre la variable incentivos laborales y la dimensión productividad
Correlaciones

		Incentivos Laborales	Productividad
Rho de Spearman	Incentivos Laborales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,571**
		N	30
	Productividad	Coeficiente de correlación	,571**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

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

Interpretación: Teniendo los resultados ya reflejados en la tabla 4 podemos indicar que: El valor de la Sig. (bilateral) fue de 0.001 y teniendo en cuenta la regla de decisión donde es menor a 0.05 podemos determinar que nuestra variable incentivos laborales si guarda una relación significativa con nuestra dimensión productividad. Igualmente, el grado de relación de Rho Spearman fue de 0.571 y según nuestra tabla 3 de interpretación, se concluye que la correlación es de manera positiva considerable, lo cual tomando en cuenta el valor de (Sig. Bilateral), si es menor o igual a 0.05, se desestima la Hipótesis nula (H0) y se llega a admitir la Hipótesis alterna (H1), (ver anexo 5.5).

Objetivo específico 2:

Determinar la relación que existe entre los incentivos laborales con el compromiso laboral de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021

Tabla 5 - Determinación de la relación entre la variable incentivos laborales y la dimensión compromiso laboral

Correlaciones

			Incentivos Laborales	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Incentivos laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,734**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación: Analizando los resultados obtenidos en la tabla 5 podemos decir que: El valor de la Sig. (bilateral) es de 0.000 y teniendo en cuenta la regla de la decisión pues al ser menor a 0.05 determinamos que la variable incentivos laborales si guarda una relación significativa con la dimensión compromiso laboral. Igualmente, el grado de la relación según Rho Spearman es de 0.734 y según nuestra tabla 3 de interpretación, se puede decir que la correlación es de manera positiva considerable, en donde tomando en cuenta en valor (Sig. Bilateral), si es menor o igual a 0.05, se va a desestimar la Hipótesis nula (H0) y se va a admitir la Hipótesis alterna (H1), (ver anexo 5.6).

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre los incentivos laborales con el trabajo en equipo de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021

Tabla 6 - Determinación de la relación entre la variable incentivos laborales y la dimensión trabajo en equipo

Correlaciones

			Incentivos Laborales	Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	Incentivos Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	Trabajo en Equipo	Coefficiente de correlación	,546**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

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

Interpretación: Viendo los datos obtenidos en la tabla 6 se puede indicar que: El valor de la (Sig. bilateral) es de 0.002 y teniendo en cuenta la regla de la decisión donde si es menor a 0.05 se determina que nuestra variable incentivos laborales si guarda una relación significativa con la dimensión trabajo en equipo. De igual forma, el grado de correlación según Rho Spearman es de 0.546 y según nuestra tabla 3 de interpretación, se puede finalizar diciendo que la correlación es de manera positiva considerable, lo cual tomando en cuenta el valor de (Sig. Bilateral), cuando es menor o igual a 0.05, se procede a desestimar la Hipótesis nula (H0) y se procede a admitir la Hipótesis alterna (H1), (ver anexo 5.7).

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre los incentivos laborales con el nivel de rendimiento de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021

Tabla 7 - Determinación de la relación entre los incentivos laborales y el nivel de rendimiento

Correlaciones

			Incentivos Laborales	Nivel de Rendimiento
Rho de Spearman	Incentivos Laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Nivel de Rendimiento	Coeficiente de correlación	,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Interpretación: Observando los datos obtenidos por la tabla 7 podemos mencionar que; el valor de la Sig. (bilateral) = 0.000 y tomando en consideración la regla de decisión al ser menor a 0.05 podemos determinar que nuestra variable incentivos laborales si tiene una relación significativa con nuestra variable nivel de rendimiento. De igual forma, el grado de relación según la de Rho de Spearman fue de 0.647 y percibiendo la tabla de interpretación tabla 3, se puede concluir que la correlación obtenida es de manera positiva considerable, en donde no debemos olvidar que cuando el valor de Sig. Bilateral es menor o igual al 0.005, se deniega la Hipótesis nula (H0) y se admite la Hipótesis alterna (H1), (ver anexo 5.8).

V. DISCUSIÓN

Con relacion al objetivo específico 1: En consecuencia, se obtuvo mediante la correlación Rho de Spearman, siendo de $r = 0.571$ y $p = 0,001$, se halló que las variables en nuestra investigación se relacionan entre sí de manera significativa. Con nuestros resultados se puede coincidir con las investigaciones de Taza (2020), donde tuvo como objetivo identificar la relacion entro el incentivo laboral con la productividad del área de portabilidad de la empresa Atento Perú SAC; obteniendo como resultado mediante $Rho = 0.901$ y $p = 0,000$, encontrando así que la variable incentivo laboral si lleva una relacion positiva fuerte con la variable productividad, de igual forma comparando con resultados de la investigación de Aguilar y Ube (2019), en su trabajo sobre el clima organizacional y la relacion que pueda tener ello con la productividad del colaborador, donde obtuvo resultados de $Rho = 0.655$ y $p = 0.000$, teniendo una relacion considerable, concluyendo en que si hay un buen clima organizacional, la productividad del colaborador será óptima.

Con relacion al objetivo especifico2: En consecuencia, se obtuvo resultados mediante la correlación $Rho = 0.734$ y $p = 0,000$, se pudo hallar que las variables de nuestra investigación se relacionan entre sí de manera significativa. Comparando con los resultados de Hinojosa (2018), en su investigación sobre los incentivos laborales y cómo influye ello en la eficiencia del trabajador, obteniendo resultados de $Rho = 0.983$ y $p = 0,000$, concluyendo que, si hay una relacion positiva significativa, al igual que en la investigación de Olivares (2020), sobre relacion que pueda haber entre los incentivos no económicos y la motivación, y así mejorar el compromiso laboral entre los trabajadores, lo cual obtuvo como resultados $Rho = 0.762$ y $p = 0,000$, concluyendo que si hay una correlación significativa entre las variables, esto hace que ambas investigaciones coincidan con nuestros resultados.

Con relacion al objetivo específico 3: En consecuencia, se obtuvo resultados mediante la correlación de $Rho = 0.546$ y $p = 0,002$, se pudo hallar que las variables de nuestra investigación si guardan una correlación significativa. Haciendo una comparación con los datos de la investigación de Torres (2017), en su investigación donde determina la

relacion entre los incentivos laborales y el clima organizacional, obtuvo resultados de $Rho= 0.610$ y $p= 0,000$, donde concluyo indicando que si hay una relacion significativa entre las variables, así mismo con los resultado de la investigación de Maldonado (2017), en su investigación de incentivos monetarios y motivación laboral y con ello el poder hallar si afecta en el trabajo en equipo, obteniendo como resultados de $Rho= 0.863$ y $p= 0,000$, hallando una relacion positiva, haciendo que coincidan con nuestros resultados obtenidos.

Con relacion al objetivo general de nuestro trabajo de investigación como lo menciona Chiavenato (2003, como se citó en Bravo y Oliva, 2017), nos menciona, de acuerdo con los incentivos laborales y el nivel de rendimiento, para que pueda haber un equilibrio en la organización y pueda haber cierta interacción entre el colaborador y la empresa es que en este contexto, se debe brindar las debidas recompensas tangibles o intangibles, garantizando así la eficacia y eficiencia de cada colaborador, estimulándolos a que el colaborador pueda trabajar de manera óptima es así como hemos podido determinar la relacion que hay entre los incentivos laborales y el nivel de rendimiento de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021. Con ello hemos podido obtener resultados de correlación de $Rho= 0.647$ y $p= 0,000$, pudiendo determinar así que en nuestras variables si hay una relacion significativa, coincidiendo con los resultados de Mendoza (2021), en su investigación para poder hallar la relacion que pueda tener los incentivos laborales y el rendimiento laboral de una importadora de papel, obteniendo como resultados de $Rho= 0.627$ y $p=0,010$, concluyendo que hay una relacion positiva moderada, esto coincide también con los resultados de Cruz y Llorca (2020), en su investigación para poder descubrir la relacion entre la motivación y el rendimiento laboral de una empresa de ingeniería, obteniendo como resultados de $Rho= 0.591$, en la cual concluye que si hay una relacion positiva moderada, así mismo los resultados que hemos podido obtener en la tabla 8, evidenciamos en la variable incentivos laborales que hay un nivel conformidad bajo con un 46,7%, mientras que se evidencia un nivel de conformidad alto con el 33,3% y por ultimo un nivel de conformidad regular con el 20% de los encuestados que les proporciona la entidad financiera, datos al ser comparados con lo encontrado por, Armas (2017), en su

estudio sobre “Incentivos laborales preferidos por el personal de una entidad educativa según la generación a la que pertenecen”, donde se obtuvo resultados muy similares con respecto a su ítem ¿Cuál es el nivel de satisfacción con respecto a los incentivos laborales que provee la institución educativa donde labora?, con un 55% muy insatisfecho, 43% indicaron satisfechos y 1% indiferentes, llego a la conclusión que los colaboradores tienen una cierta preferencia por los incentivos laborales y termina recomendando a la institución que pueda implementar ciertos programas de incentivos donde pueda dar mejoras al rendimiento laboral y satisfacción del colaborador, con estos resultados se afirma que los incentivos laborales si influye, de manera que favorece en el rendimiento del colaborador y por ende se sentirá con un nivel de mayor conformidad. De igual forma, con respecto a nuestra segunda variable nivel de rendimiento, se llegó a obtener resultados donde se evidenció un nivel regular con respecto al rendimiento con 53,3%, mientras que el 26,7% indico tener un rango bajo y por otro lado 20% un nivel alto, lo cual al ser comparados con lo encontrado por Villamizar (2017), en su investigación sobre el predominio que poseen los incentivos laborales en el rendimiento laboral en una empresa de Telecomunicaciones de Colombia, en uno de sus items ¿cree que la motivación que usted percibe influye en su rendimiento laboral?, donde el 93% de los encuestados indicaron que si influye y un 7% indicaron que no influye, concluyo indicando que hay una relacion evidente entre la motivación con el rendimiento, ya que a mayor motivación el rendimiento del colaborador influirá para bien. Esto se afirma con nuestros resultados ya que al evidenciar un nivel de rendimiento regular hace que el trabajo en la organizacion no sea la óptima, se puede mejorar brindando una mejor motivación y así poder subir el nivel de rendimiento dentro de la entidad financiera.

VI. CONCLUSIONES

1. En nuestro objetivo específico 1, se pudo comprobar que los incentivos laborales guardan una relación de manera significativa con la productividad en los colaboradores de la entidad financiera. Callao, 2021. Con un grado de relación positiva de manera considerable, en lo cual se ha podido concluir que mientras se pueda mantener un nivel alto de incentivos en los colaboradores, la productividad también será de nivel alto.
2. Para nuestro objetivo específico 2, se ha comprobado que los incentivos laborales sí lleva una relación significativa con el compromiso laboral en los empleados de la entidad financiera. Callao, 2021. Con un grado de relación de manera positiva considerable, con ello se ha podido concluir que mientras se llegue a mantener un nivel alto de incentivos en los empleados, el compromiso laboral también lo será.
3. Con respecto al objetivo específico 3, se llegó a comprobar que los incentivos laborales llevan una relación significativa con el trabajo en equipo en la entidad financiera. Callao, 2021. Con un grado de relación positiva considerable, en lo cual se ha podido concluir que mientras haya un alto nivel de incentivos en los colaboradores, hará que pueda elevarse el trabajo en equipo y así llegar a los objetivos trazados por la empresa.
4. Sobre nuestro objetivo general, se reconoce que los incentivos laborales tienen relación significativa con el nivel de rendimiento en los colaboradores de la entidad financiera. Callao, 2021, con un grado de relación positiva considerable, por lo tanto, se pudo concluir que mientras se lleve un nivel alto de incentivos laborales, su nivel de rendimiento en los colaboradores también será alta. Esto debido a lo que se pudo evidenciar en el nivel de incentivos laborales y nivel de rendimiento encontrados en la entidad financiera, con un nivel medio bajo para ambas variables, confirmando de esa manera la hipótesis planteada.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los Gerentes de la entidad financiera poder implementar los proyectos de capacitación para que así los empleados puedan reforzar de esa manera sus habilidades y puedan ampliar sus conocimientos, por tal motivo se contribuirá de manera positiva a que puedan mejorar su productividad, también poder establecer una guía de incentivos no monetarios para mejorar la motivación que existe en cada colaborador dentro de la agencia.
2. Se recomendación a los encargados del área de gerencia de la entidad financiera, en que se pueda incluir talleres que integren y mejoren las relaciones ente los compañeros y puedan así desarrollar de manera correcta el trabajo en equipo, como medida complementaria se recomienda analizar los efectos del plan de incentivos, por medio de una evaluación de los alcances logrados y limitaciones que se fueron presentando, sobre todo para monitorear el impacto de los incentivos en la motivación y el trabajo en equipo de la organización.
3. Se recomienda a los encargados de la entidad financiera, nutrir a sus empleados con información acerca de la compañía y sus metas establecidas, así existirá una comunicación asertiva y se reforzará el compromiso laboral, sobre todo, a los líderes de equipos que aplican incentivos económicos se recomienda buscar la estrategia adecuada para sus colaboradores, ya que a pesar de pertenecer a un mismo sector, cada empresa tiene sus propias características y necesidades por lo que un mismo plan de incentivos pueda tener diferentes resultados, de acuerdo a como se aplica y como responden los colaboradores y el mercado.
4. Se recomienda a los Gerentes de la entidad financiera, el poder analizar los principales factores que puedan afectar los incentivos laborales y así de esa manera poder optar por mejores estrategias para aumentar el nivel de rendimiento de cada colaborador, así mismo implementar la creación de canales y un sistema de comunicación entre los jefes y subordinados, en conjunto con el fortalecimiento de la metodología de comunicación

interdisciplinaria ya existente, con el fin de reforzar el mejoramiento del nivel de rendimiento de los colaboradores dentro de la entidad financiera.

REFERENCIAS

- Aguilar, A., & Ube, C. (2019). *Diseño de una propuesta para mejorar el clima organizacional y su relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de Supercines S.A. Complejo Sur. Tesis de pregrado.* <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/38785/1/TESIS-CARLA-UBE-Y-ANGIE-AGUILAR%20final.pdf>
- Alvira, F. (2011). *La encuesta: una perspectiva general metodológica.* Madrid. https://books.google.com.pe/books?id=GbZ5JO-loDEC&printsec=frontcover&dq=encuesta&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=encuesta&f=false
- Arias, F. (1999). *El proyecto de investigación, guía para su elaboración.* Caracas. https://books.google.com.pe/books?id=88buBgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=arias+2006&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjyu9_y4uTzAhWeHbkGHTP-CMoQ6AF6BAgDEAI#v=onepage&q&f=false
- Armas, M. (2017). *Incentivos laborales preferidos por el personal de un institución educativa según la generación a la que pertenecen.* <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjr/2017/05/43/Armas-Maria.pdf>
- Astudillo, P., & Ibarra, C. (2019). *Os incentivos à produção, seus efeitos na segurança e na saúde do trabalho e entre coletivos de trabalho: uma abordagem da formação em ergonomia.* <https://journals.openedition.org/laboreal/1393>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* Mexico. https://books.google.com.pe/books?id=h4X_eFai59oC&pg=PA214&dq=validez+y+confiabilidad+del+instrumento&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi3oqKhjubzAhWKLLkGHW-jAzEQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=validez%20y%20confiabilidad%20del%20instrumento&f=false
- Bonnemaison, A., Aspiliaga, J., & De las casas, A. (2018). *Programas de beneficios e incentivos: ¿Cómo maximizar su impacto en la productividad?*

- <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/programas-de-beneficios-e-incentivos-como-maximizar-su-impacto-en-la-productividad/>
- Burgos, M. (2018). *Motivacion y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia*.
<http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20/30>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del talento humano*. Mexico.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Cordova, A. (2019). *Diseño de un sistema de incentivos para mejorar el desempeño laboral del Call-center BCP-Trujillo*.
https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17249/cordovacoronado_andrea.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz , L., & Llorca, G. (2020). *Motivacion y rendimiento laboral de los trabajadores en la empresa Ingenieria y construccion Riomar SAC, Pacasmayo-La Libertad*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53849/B_Cruz_ZLM-Llorca_GGS-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Delgado, D. (2004). *La competencia total flexible: conquistar el talento en el siglo XXI*. Barcelona.
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/9359/Tcdp.pdf;jsessionid=C1634D68CA64BE18BF94702E46D0BD5F?sequence=1>
- Dulce, R. (2019). *Los incentivos laborales de los colaboradores en la municipalidad provincial del Santa*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38908/Dulce_ARJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Garay, H. (2018). *Satisfaccion laboral y rendimiento laboral del personal tecnico de enfermeria del hospital Herminio Valdizan*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22128>
- Garcia , J., Puebla, M., Herrera, P., & Dauden, E. (2016). *Desmotivacion del personal sanitario y sindrome de burnout. Control de las situaciones de tension. La importancia del trabajo en equipo*.
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1578219016300178?token=FFC3CA>

F7FE5319C2F36CBB5B9A0A2BA8B706869690C1333B1C1F50EC45420968
5AE0FA9945B6314F2AD1607582805FCD&originRegion=us-east-
1&originCreation=20211121065335

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Capitulo 9. Recoleccion de datos cuantitativos. Obtenido de Metodologia de la investigacion.*
http://saludpublica.cucs.udg.mx/cursos/medicion_exposicion/Hern%C3%A1ndez-

[sampieri%20et%20al,%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n,%202014,%20pp%20194-267.pdf](http://saludpublica.cucs.udg.mx/cursos/medicion_exposicion/Hern%C3%A1ndez-sampieri%20et%20al,%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n,%202014,%20pp%20194-267.pdf)

Hernandez-Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2018). *Metodologia de la investigacion.*

<https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/21401/1/11699.pdf>

Hinojosa, L. (2018). *Influencia de los incentivos laborales del CAFAE en la eficiencia de los trabajadores administrativos de la UNJB Tacna.*
file:///C:/Users/Felix/Downloads/1573_2019_hinojosa_huaracallo_lp_fcje_contabilidad.pdf

IICA. (2004). *Experiencias sobre sistemas de incentivos a la comunidad de investigadores para favorecer la innovacion tecnologica. Colombia.*
<https://books.google.com.pe/books?id=Ba23y4IjfcMC&pg>

Lora, L. (2017). *Estrategias de motivacion para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de los juzgados de familia de la corte superior de justicia de la region Lambayeque. Universidad señor de Sipan, repositorio Institucional USS, Pimentel*

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4374/Lora%20S%C3%A1nchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Macias, E., & Vanga, M. (2021). *Clima organizacional y motivacion laboral como insumos para planes de mejora institucional.*

<https://scholar.archive.org/work/b5wh2yn2hfd6rnmnuza7rz7e/access/wayback/https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/download/35757/38057/>

- Maldonado, S. (2017). *Incentivos monetarios y motivacion laboral en la empresa productora y distribuidora de bebidas carbonatadas, sede Quetzaltenango-38 Guatemala. Tesis de pregrado. Universidad Rafael Landivar.* <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Maldonado-Shirley.pdf>
- Maldonado, S. (2017). *Incentivos monetarios y motivacon laboral.* <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Maldonado-Shirley.pdf>
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). *Motivacion y satisfaccion laboral del personal de una organizacion de salud del sector privado Horizanote Medico.* <file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/688-articulo-fichero-1669-1-10-20180211.pdf>
- Maslow. (2017). *Estrategias de motivacion para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de los juzgados de familia de la corte superior de justicia de la region Lambayeque. Universidad de Sipan.* (L. Lora, Editor) <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4374/Lora%20S%C3%A1nchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meller, P. (2019). *Productividad competitiva e innovacion. Perspectiva conceptual.* <http://www.cieplan.org/wp-content/uploads/2019/09/Perspectiva-Conceptual-e-Interrelaci%C3%B3n-final.pdf>
- Mendoza, M. (2021). *Incentivos y Rendimiento Laboral de los colaboradores en una importadora de Papel, Lima.* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86793/Mendoza_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Miranda , D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27. http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13_a05.pdf
- Mohamed, A., Ahmed, K., & Ghazi, K. (2016). *Método para determinação do tipo de incentivo regulatório à geração distribuída solar fotovoltaica que potencializa seus benefícios técnicos na rede.* <https://www.bibliomed.org/mnsfulltext/68/68-1458744152.pdf?1668986420>

- Morales, M. (2019). *Empowerment y rendimiento laboral en el area administrativa de una universidad privada*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49611>
- Norabuena, R. (2018). *Estres laboral y satisfaccion de los trabajadores de la direccion regionalde salud de Ancash - Huaraz. Universidad Nacional Santiago de Mayolo, Repositorio Institucional UNASAM, Ancash*.
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2906>
- Ñaupis, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodologia de la investigacion Cuantitativa-Cualitativa y Redaccion de la Tesis*.
<https://books.google.com.pe/books?id=KzSjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj7ucrpttv4AhVrHLkGHfX6C-UQ6AF6BBAgHEAI#v=onepage&q&f=false>
- Olivares, M. (2020). *Incentivos no economicos en la motivacion laboral en la direccion regional de trabajo y promocion del empleo de Lima*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57981/Olivares_OME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pimienta, J., & De la orden, A. (2017). *Metodologia de la investigacion. Repositorio Digital UASB Sede Bolivia*. file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/Pimienta-Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%203ra%20ed.pdf
- Rebaza, A. (2019). *Los incentivos laborales y el nivel de desempeño de los trabajadores de compartamos financiera S.A. Trujillo*.
https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13542/rebazaarteaga_adams.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Rivas, A. (2018). *La motivacion laboral como un detonante para el mejor desempeño en las pequeñas empresas de la ciudad de Puebla*.
<https://repositorioinstitucional.buap.mx/handle/20.500.12371/925>
- Rodriguez, D. (2017). *Los incentivos laborales y su influencia en el rendimiento de los colaboradores del centro de contacto del Banco de Credito del Peru sucursal La*

- Esperanza. Tesis, Universidad Nacional de Trujillo, Repositorio UNT, Trujillo.*
<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9106>
- Rodriguez, Y. (2020). *Metodologia de la investigacion.*
<https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj7ucrpttv4AhVrHLkGHfX6C-UQ6AF6BAGEEAI#v=onepage&q&f=false>
- Solorzano, K. (2020). *Analisis de incentivos como herramienta motivacional para el personal de las unidades administrativas de la direccion provisional de esmeraldas del consejo de la judicatura.*
<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2216>
- Taza, J. (2020). *Los incentivos laborales y su relacion con la productividad en la empresa atento Peru, sede Callao:*
<http://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/360/Tesis%20Final%20Presentado%20-%20Joaquin%20Taza%20Alcos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Torner, C., & Rojas, S. (2021). *Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relacion dentro de una organizacion del sector electrico colombiano.*
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2027-83062021000200437
- Torres, E. (2017). *Incentivos laborales y clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la municipalidad de Pachacamac.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7251/Torres_GE_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villamizar, S. (2017). *Incentivos laborales para el incremento en la productividad de las empresas del sector de telecomunicaciones.*
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7054/1/795385-2017-II-GE.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variable

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Incentivo laboral	Chiavenato (2009), es un sistema de recompensas donde puede establecer una organización a fin de dirigir el comportamiento de los colaboradores, impulsando así ciertos logros específicos al momento de trabajar en la organización.	Los incentivos laborales se medirá mediante un cuestionario de 12 preguntas, para obtener información del tipo de nivel de la entidad financiera.	Monetarios	Comisiones por ventas	Ordinal
				Bonos por productividad	
			Motivación	Reconocimientos	
				Crecimiento profesional	
			No monetarios	Actividades recreativas	
				Beneficios laborales	

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Nivel de rendimiento	Arias (2014, como se citó en Garay, 2018), es el comportamiento real de un colaborador donde de una manera competente desarrolla sus deberes en el puesto de trabajo, esto gracias a una preparación técnica y experiencia acumulada con destrezas en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales.	El nivel de rendimiento se medirá mediante un cuestionario de 12 preguntas, para obtener información del tipo de nivel de la entidad financiera.	Productividad	Eficiencia operativa	Ordinal
				Competencias	
			Compromiso laboral	Esfuerzo laboral Participación continua	
			Trabajo en equipo	Conducta laboral Relaciones interpersonales	

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE DE OPERACIONALIZACIÓN																										
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los incentivos laborales con el nivel de rendimiento de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre los incentivos laborales con el nivel de rendimiento de los colaboradores de una entidad financiera, Callao. 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre los incentivos laborales con el nivel de rendimiento de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable de estudio</th> <th>Definición Conceptual</th> <th>Definición Operacional</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Escala de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Incentivo laboral</td> <td rowspan="4">Chiavenato (2009), es un sistema de recompensas donde puede establecer una organización a fin de dirigir el comportamiento de los colaboradores, impulsando así ciertos logros específicos al momento de trabajar en la organización.</td> <td rowspan="4">Los incentivos laborales lo dividimos en monetarios, motivación y no monetarios, mediante un cuestionario de 12 preguntas, para poder hacer una medición adecuada de nuestra siguiente variable.</td> <td>Monetarios</td> <td>Comisiones por ventas</td> <td rowspan="4">Ordinal</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Motivación</td> <td>Bonos por productividad</td> </tr> <tr> <td>Reconocimientos</td> </tr> <tr> <td>No monetarios</td> <td>Crecimiento profesional</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Beneficios laborales</td> </tr> </tbody> </table>						Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Incentivo laboral	Chiavenato (2009), es un sistema de recompensas donde puede establecer una organización a fin de dirigir el comportamiento de los colaboradores, impulsando así ciertos logros específicos al momento de trabajar en la organización.	Los incentivos laborales lo dividimos en monetarios, motivación y no monetarios, mediante un cuestionario de 12 preguntas, para poder hacer una medición adecuada de nuestra siguiente variable.	Monetarios	Comisiones por ventas	Ordinal	Motivación	Bonos por productividad	Reconocimientos	No monetarios	Crecimiento profesional		Beneficios laborales		
Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición																								
Incentivo laboral	Chiavenato (2009), es un sistema de recompensas donde puede establecer una organización a fin de dirigir el comportamiento de los colaboradores, impulsando así ciertos logros específicos al momento de trabajar en la organización.	Los incentivos laborales lo dividimos en monetarios, motivación y no monetarios, mediante un cuestionario de 12 preguntas, para poder hacer una medición adecuada de nuestra siguiente variable.	Monetarios	Comisiones por ventas	Ordinal																								
			Motivación	Bonos por productividad																									
				Reconocimientos																									
			No monetarios	Crecimiento profesional																									
	Beneficios laborales																												
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los incentivos laborales con la productividad de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre los incentivos laborales con la productividad de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre los incentivos laborales con la productividad de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable de estudio</th> <th>Definición Conceptual</th> <th>Definición Operacional</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Escala de medición</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Nivel de rendimiento</td> <td rowspan="4">Arias (2014, como se citó en Garay, 2018), es el comportamiento real de un colaborador donde de una manera competente desarrolla sus deberes en el puesto de trabajo, esto gracias a una preparación técnica y experiencia acumulada con destrezas en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales.</td> <td rowspan="4">El rendimiento lo dividimos en productividad, compromiso laboral y trabajo en equipo, mediante un cuestionario de 12 preguntas, para poder hacer una medición adecuada de nuestra siguiente variable.</td> <td>Productividad</td> <td>Eficiencia operativa</td> <td rowspan="4">Ordinal</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Compromiso laboral</td> <td>Competencias</td> </tr> <tr> <td>Esfuerzo laboral</td> </tr> <tr> <td>Trabajo en equipo</td> <td>Participación continua</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Conducta laboral</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Relaciones interpersonales</td> </tr> </tbody> </table>						Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Nivel de rendimiento	Arias (2014, como se citó en Garay, 2018), es el comportamiento real de un colaborador donde de una manera competente desarrolla sus deberes en el puesto de trabajo, esto gracias a una preparación técnica y experiencia acumulada con destrezas en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales.	El rendimiento lo dividimos en productividad, compromiso laboral y trabajo en equipo, mediante un cuestionario de 12 preguntas, para poder hacer una medición adecuada de nuestra siguiente variable.	Productividad	Eficiencia operativa	Ordinal	Compromiso laboral	Competencias	Esfuerzo laboral	Trabajo en equipo	Participación continua		Conducta laboral		Relaciones interpersonales
Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición																								
Nivel de rendimiento	Arias (2014, como se citó en Garay, 2018), es el comportamiento real de un colaborador donde de una manera competente desarrolla sus deberes en el puesto de trabajo, esto gracias a una preparación técnica y experiencia acumulada con destrezas en la ejecución de procedimientos y buenas relaciones interpersonales.	El rendimiento lo dividimos en productividad, compromiso laboral y trabajo en equipo, mediante un cuestionario de 12 preguntas, para poder hacer una medición adecuada de nuestra siguiente variable.	Productividad	Eficiencia operativa	Ordinal																								
			Compromiso laboral	Competencias																									
				Esfuerzo laboral																									
			Trabajo en equipo	Participación continua																									
	Conducta laboral																												
	Relaciones interpersonales																												
<p>¿Cuál es la relación que existe entre los incentivos laborales con el compromiso laboral de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre los incentivos laborales con el compromiso laboral de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021.</p>	<p>Existe relación significativa entre los incentivos laborales con el compromiso laboral de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021.</p>																											
<p>¿Cuál es la relación que existe entre los incentivos laborales con el trabajo en equipo de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre los incentivos laborales con el trabajo en equipo de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021.</p>	<p>Existe relación significativa entre los incentivos laborales con el trabajo en equipo de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021.</p>																											

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Incentivos laborales

Estimado (a), se agradece su apertura de la aplicación de este cuestionario, él tiene el objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo y confidencial, por lo tanto, en forma voluntaria SI () NO () Doy mi consentimiento.

Por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado.

TOTALMENTE DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	El colaborador se siente motivado con las comisiones por las ventas realizadas					
2	El porcentaje de comisiones por ventas guarda relación a las metas trazadas					
3	Se recibe el bono por productividad en función al desempeño laboral					
4	Los colaboradores se motivan con el bono que otorga la empresa					
5	El jefe reconoce el desempeño de los colaboradores					
6	La organización hace mención del logro en la plataforma interna del trabajo					
7	La entidad brinda confianza para seguir desempeñándose y crecer en la organización					
8	El colaborador se siente motivado con la línea de carrera que la empresa ofrece					
9	Se realizan eventos recreativos para el bienestar de sus colaboradores					
10	La entidad otorga viajes al extranjero por méritos logrados a sus colaboradores					
11	La organización brinda días de descanso en función a sus metas logradas					
12	La compañía brinda la oportunidad de elegir las fechas de vacaciones					

Cuestionario de Nivel de rendimiento

Estimado (a), se agradece su apertura de la aplicación de este cuestionario, él tiene el objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo y confidencial, por lo tanto, en forma voluntaria SI () NO () Doy mi consentimiento.

Por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado.

TOTALMENTE DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	El colaborador tiene las habilidades necesarias para realizar las funciones					
2	La empresa realiza capacitaciones virtuales que ayudan a mejorar la productividad					
3	La entidad deja que el colaborador aporte nuevas ideas para mejorar los procesos de la organización					
4	El colaborador es capaz de solucionar problemas por sí mismo					
5	El trabajo que se realiza hace sentir útil y capaz al colaborador					
6	El colaborador asiste al centro de labores y cumple con sus funciones de manera eficiente					
7	La empresa proporciona oportunidades para el desarrollo profesional.					
8	La organización hace participe al colaborador del cumplimiento de los objetivos y metas trazadas					
9	La entidad establece relaciones interpersonales beneficiando el trabajo en equipo					
10	La socialización con los compañeros de trabajo es la correcta					
11	La organización se caracteriza por tener un buen ambiente de trabajo					
12	La organización brinda la autonomía y confianza para trabajar en equipo					

Anexo 4. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Anexo 4.1 Validez de los instrumentos de recolección de datos



VALIDACION DE INSTRUMENTO

Datos generales

Apellidos y Nombres: SAAVEDRA CARRASCO JOSÉ GERARDO
 Grado e institución donde labora: Doctor – Universidad Cesar Vallejo
 Nombre del instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE INCENTIVOS LABORALES

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE					ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X		
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.													X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.													X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.													X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													X		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar la hipótesis.													X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X		

OPINION DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

Promedio de Valoración en porcentaje:

Lima, 08 de junio del 2022


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 16796035 Telf.: 98211773



VALIDACION DE INSTRUMENTO

Datos generales

Apellidos y Nombres: SAAVEDRA CARRASCO JOSÉ GERARDO
 Grado e institución donde labora: Doctor – Universidad Cesar Vallejo
 Nombre del instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE NIVEL DE RENDIMIENTO

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE					ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X		
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.													X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.													X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.													X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													X		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar la hipótesis.													X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X		

OPINION DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

Promedio de Valoración en porcentaje:

Lima, 08 de junio del 2022


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 16796035 Telf.: 98211773

VALIDACION DE INSTRUMENTO

Datos generales

Apellidos y Nombres: ROMERO ESCALANTE VÍCTOR FABIÁN
 Grado e institución donde labora: Magister – Universidad Cesar Vallejo
 Nombre del instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE: INCENTIVOS LABORALES

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar la hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

OPINION DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

Promedio de Valoración en porcentaje:

Lima, 12 de junio del 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 40786760 Telf.:955685799

VALIDACION DE INSTRUMENTO

Datos generales

Apellidos y Nombres: ROMERO ESCALANTE VÍCTOR FABIÁN
 Grado e institución donde labora: Magister – Universidad Cesar Vallejo
 Nombre del instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE: NIVEL DE RENDIMIENTO

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.												X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar la hipótesis.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

OPINION DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

Promedio de Valoración en porcentaje:

Lima, 12 de junio del 2022



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI: 40786760 Telf.:955685799

VALIDACION DE INSTRUMENTO

Datos generales

Apellidos y Nombres: MANSILLA QUIJANO GINO EDUARDO
 Grado e institución donde labora: MBA - Universidad Privada del Norte
 Nombre del instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE: INCENTIVOS LABORALES

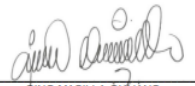
CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE					ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													x		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													x		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													x		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													x		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.													x		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.													x		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													x		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													x		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar la hipótesis.													x		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													x		

OPINION DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

Promedio de Valoración en porcentaje:

Lima, 13 de junio del 2022


 GINO MASILLA QUIJANO
 DNI: 06794122 Telf.: 948358876

VALIDACION DE INSTRUMENTO

Datos generales

Apellidos y Nombres: MANSILLA QUIJANO GINO EDUARDO
 Grado e institución donde labora: MBA - Universidad Privada del Norte
 Nombre del instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE: NIVEL DE RENDIMIENTO

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE					ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													x		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													x		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													x		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													x		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.													x		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la hipótesis.													x		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													x		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, hipótesis, variables e indicadores.													x		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar la hipótesis.													x		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													x		

OPINION DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

Promedio de Valoración en porcentaje:

Lima, 13 de junio del 2022


 GINO MASILLA QUIJANO
 DNI: 06794122 Telf.: 948358876

Anexo 4.2 Resultado de la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Incentivos laborales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.891	12

Nivel de rendimiento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.847	12

Anexo 5

Anexo 5.1

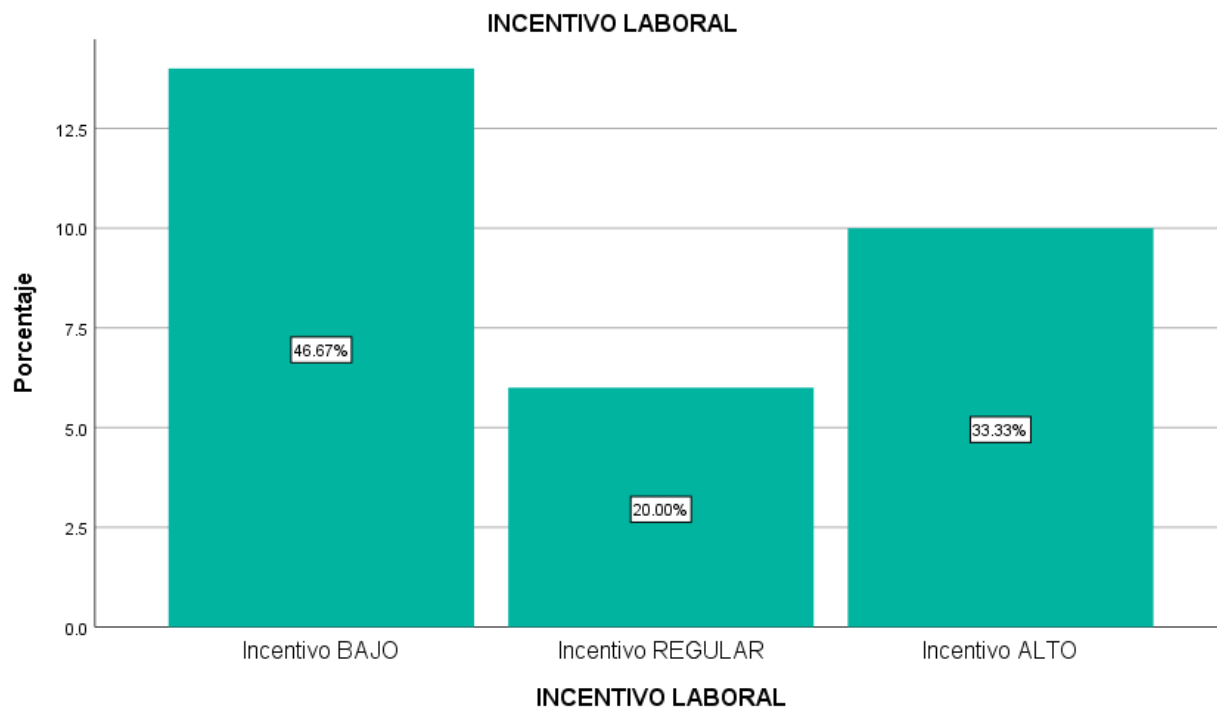
Tabla 8 - Resultados de la variable incentivos laborales

Incentivos Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Incentivo bajo	14	46,7	46,7	46,7
	Incentivo regular	6	20,0	20,0	66,7
	Incentivo alto	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Extraído de los resultados SPSS

Figura 1 - Distribución porcentual de los Incentivos Laborales



Interpretación: Según los resultados expuestos en la tabla 8 y figura 1, se puede indicar que: El 46,67% del total de colaboradores indicaron que los incentivos son bajos, por otra parte, el 33,33% de colaboradores mencionaron que los incentivos laborales son altos, por último, el 20% de los colaboradores indicaron que los incentivos son regulares.

Anexo 5.2

Tabla 9 - Resultado de las dimensiones de los incentivos laborales

Incentivos laborales

		Monetarios		Motivación		No Monetarios	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	33,3	14	46,7	17	56,7
	Regular	8	26,7	3	10,0	7	23,3
	Alto	12	40,0	13	43,3	6	20,0
	Total	30	100,0	30	100,0	30	100,0

Nota. Extraído de los resultados SPSS

Interpretación: En base a los resultados conseguidos por medio de la tabla número 9 se concluyó que: Para la dimensión monetarios; el 40% del total de los colaboradores mencionaron que los incentivos monetarios son altos, por otra parte, el 26,7% del total de colaboradores mencionaron que es regular, por último, el 33,3% de los colaboradores indicaron que los incentivos monetarios son bajos. En la dimensión motivación; el 43,3% del total de los colaboradores mencionaron que la motivación en la organización es alto, así mismo, el 10% del total de los colaboradores mencionaron que la motivación es regular, culminando el 46,7% de los colaboradores dijeron que la motivación en la empresa es baja. En lo que respecta a la dimensión no monetarios; el 20% del total de trabajadores mencionaron acerca de, que los incentivos no monetarios son altos, por otra parte, el 23,3% del total de los colaboradores mencionaron que los incentivos no monetarios son regulares, culminando el 56,7% de los empleadores hicieron mencion acerca de, que los incentivos no monetarios poseían un bajo nivel.

Anexo 5.3

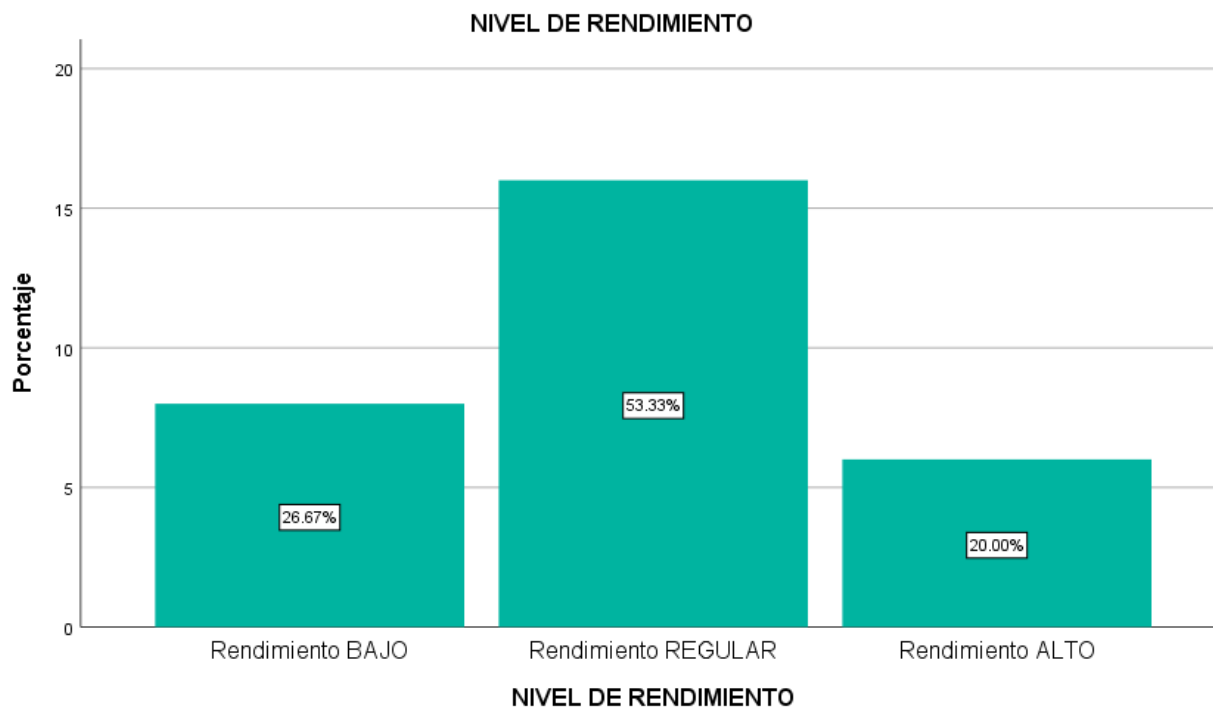
Tabla 10 - Resultado de la variable nivel de rendimiento

Nivel de Rendimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rendimiento bajo	8	26,7	26,7	26,7
	Rendimiento regular	16	53,3	53,3	80,0
	Rendimiento alto	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Extraído de resultados SPSS

Figura 2 - Distribución porcentual del Nivel de Rendimiento



Interpretación: Observando los resultados expuestos en la tabla 10 y figura 2 nos indican que: El 20% del total de los colaboradores mencionaron que el nivel de rendimiento en la organización es alto, por otra parte, el 53,3% del total de los colaboradores dijeron que el nivel de rendimiento dentro de la empresa es regular, por último, el 26,7% de los colaboradores manifestaron que el nivel de rendimiento es bajo.

Anexo 5.4

Tabla 11 - Resultado de las dimensiones del nivel de rendimiento

Nivel de Rendimiento

		Productividad		Compromiso Laboral		Trabajo en Equipo	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	33,3	13	43,3	11	36,7
	Regular	10	33,3	11	36,7	12	40,0
	Alto	10	33,3	6	20,0	7	23,3
	Total	30	100,0	30	100,0	30	100,0

Nota. Extraído de resultados de SPSS

Interpretación: Analizando los resultados expuestos en la tabla 11 se puede apreciar que: Para la dimensión productividad; el 33,3% del total de los colaboradores mencionan que la productividad dentro de la organización es alta, el 33,3% del total de los colaboradores mencionaron que la productividad es moderada, por último, al 33,3% de empleadores afirmaron que el nivel de productividad es baja. Con respecto a la dimensión de compromiso laboral: un 20% del total de los empleadores afirmaron que el nivel de compromiso laboral es elevado, así mismo, un 36,7% dijeron que se encuentra en un nivel reglado y por último el 43,4% restante destacaron que poseen un nivel bajo de compromiso laboral dentro de la empresa. En el caso de la última dimensión que es el trabajo en equipo se obtuvo: un 23,3% del todo mencionó que el

nivel del trabajo en equipo es alto, el 40% que le sigue consideran que es regular, mientras que el 36.7% restante consideran que dentro de la empresa el trabajo en equipo tiene un nivel bajo.

Anexo 5.5

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre los incentivos laborales con la productividad de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021.

H1: Existe relación significativa entre los incentivos laborales con la productividad de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021.

Tabla 12 - Correlación entre la variable incentivos laborales y la dimensión productividad

Correlaciones

			Incentivos Laborales	Productividad
Rho de Spearman	Incentivos Laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	Productividad	Coeficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

Nota. Extraído de los resultados SPSS

Anexo 5.6

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre los incentivos laborales con el compromiso laboral de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021.

H1: Existe relación significativa entre los incentivos laborales con el compromiso laboral de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021.

Tabla 13 - Correlación entre la variable incentivos laborales y la dimensión Compromiso laboral
Correlaciones

			Incentivos Laborales	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Incentivos laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,734**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota: Extraído de resultados SPSS

Anexo 5.7

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre los incentivos laborales con el trabajo en equipo de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021.

H1: Existe relación significativa entre los incentivos laborales con el trabajo en equipo de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021

Tabla 14 - Correlación entre la variable incentivos laborales y la dimensión trabajo en equipo
Correlaciones

			Incentivos Laborales	Trabajo en Equipo
Rho de Spearman	Incentivos Laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,546**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	30	30
	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	,546**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	30	30

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

Nota. Extraído de los resultados SPSS

Anexo 5.8

Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre los incentivos laborales con el nivel de rendimiento de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021.

H1: Existe relación significativa entre los incentivos laborales con el nivel de rendimiento de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021.

Tabla 15 - Correlación entre los incentivos laborales y el nivel de rendimiento

Correlaciones

			Incentivos Laborales	Nivel de Rendimiento
Rho de Spearman	Incentivos Laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Nivel de Rendimiento	Coefficiente de correlación	,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota. Extraído de resultados SPSS

Anexo 6 Autorización de aplicación de cuestionario

Callao, 20 de junio del 2022

Sr.
Felix Andrés Peralta Guerra
Presente.-

Asunto: Autorización

De nuestra mayor consideración

Es grato dirigirme a usted para saludarle y en atención a su solicitud, comunicarle que autorizamos a realizar la encuesta sobre los: Incentivos laborales y el nivel de rendimiento de los colaboradores de una entidad financiera, Callao, 2021.

Esperando que la información obtenida le sirva como aporte para el desarrollo en su tesis, nos despedimos de usted.

Atentamente.



Gonzalo Quijano P.
Supervisor de Procesos Operativos
DNI 40061279 / MAT 220483
División Comercial

Anexo 7

Base de Datos de Resultados Estadísticos

Incentivos laborales

Incentivos laborales												
	Monetarios				Motivación				No monetarios			
	IL_01	IL_02	IL_03	IL_04	IL_05	IL_06	IL_07	IL_08	IL_09	IL_10	IL_11	IL_12
1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	3
2	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1
3	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1
4	4	5	2	1	2	3	2	2	5	3	4	4
5	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
6	3	4	2	2	3	2	2	2	4	3	4	3
7	3	1	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2
8	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
9	3	3	3	2	2	1	2	1	1	3	2	1
10	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3
11	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	3
12	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1
13	4	5	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3
14	4	5	2	1	2	3	2	2	5	3	4	4
15	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
16	3	4	2	2	3	2	2	2	4	3	4	3
17	3	1	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2
18	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
19	3	3	3	1	2	1	2	1	1	3	2	1
20	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3
21	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	2	3

22	2	2	1	1	2	1	1	1	3	2	2	1
23	2	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2
24	4	5	2	1	2	3	2	2	5	3	4	4
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
26	3	4	2	2	3	2	2	2	4	3	4	3
27	3	1	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2
28	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2
29	3	3	3	2	2	1	2	1	1	3	2	1
30	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3

Nivel de rendimiento

Nivel de rendimiento												
	Productividad				Compromiso laboral				Trabajo en equipo			
	NR_01	NR_02	NR_03	NR_04	NR_05	NR_06	NR_07	NR_08	NR_09	NR_10	NR_11	NR_12
1	1	4	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2
2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2
3	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2
4	1	3	3	5	4	1	5	1	2	2	3	5
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	2	4	3	1	1	1	3	2	2	1
7	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
8	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	1	1
9	1	1	2	1	4	2	1	1	1	1	1	2
10	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
11	1	4	2	2	1	1	1	2	3	2	1	2
12	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2

13	1	2	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2
14	1	3	3	5	4	1	5	1	2	2	3	5
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	2	4	3	1	1	1	3	2	2	3
17	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
18	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	1	1
19	1	1	2	1	4	2	1	1	2	3	2	3
20	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
21	1	4	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2
22	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3	3	2
23	1	5	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2
24	1	3	3	5	4	1	5	1	2	2	3	5
25	2	1	2	1	1	1	2	1	3	3	3	3
26	1	1	2	4	3	1	1	1	3	2	2	1
27	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
28	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	1	1
29	1	1	2	1	4	2	1	1	1	1	1	2
30	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUZMILA GABRIELA MAURTUA GURMENDI, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Incentivos laborales y el nivel de rendimiento de los colaboradores de una entidad financiera. Callao, 2021", cuyos autores son PERALTA GUERRA FELIX ANDRES, PAISI AGUIRRE ANTHONY CHRISTIAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 24 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUZMILA GABRIELA MAURTUA GURMENDI DNI: 07379211 ORCID: 0000-0002-0812-3473	Firmado electrónicamente por: LMAURTUA el 01-12- 2022 16:58:50

Código documento Trilce: TRI - 0453641