



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL
DE ADMINISTRACIÓN
TRABAJO DE INVESTIGACION
ANALISIS DE LOS INCENTIVOS LABORALES EN
LA EMPRESA DE CONFECCIONES “SÁNCHEZ”
DE LA CIUDAD DE CHICLAYO 2019
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

Autor(es):

Sánchez Chávez Cesar Willy

Asesor:

MBA. Rivera Tantachuco Ricardo

Línea de Investigación:

Gestión empresarial y emprendimiento

Pimentel – Perú

2020

RESUMEN

En la concurrente investigación teniendo como designación del tema “El análisis de los incentivos laborales en la empresa de confecciones - Sánchez” de la ciudad de Chiclayo, para optar el grado de Bachiller en Administración en la Universidad Señor de Sipan – USS; tuvo como objetivo describir los incentivos laborales en una empresa de confecciones de la ciudad de Chiclayo, la metodología utilizada es un estudio descriptivo, con diseño no experimental, la población inmersa en el estudio está constituido por 10 colaboradores de la empresa, la muestra es censal, la técnica para recoger los datos fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario, uno de los resultados resaltantes es el 70% de los colaboradores encuestados reciben beneficios laborales no acordes a estipulados en ley, del mismo modo se muestra que otorga bonos a sus colaboradores teniendo una representación del 40%, Concluye que los colaboradores de la empresa de confecciones perciben a los incentivos salariales como inadecuados o bajos, ya que en su mayoría no se otorgan en la empresa, y esto propicia que los colaboradores estén desmotivados y falta de estímulo para mejorar su desempeño laboral en la organización, se les recomienda a que no solo debe aplicar capacitaciones referentes a la productividad si no también incentivos que den valor a su vida profesional del trabajador, un adecuado plan de trabajo es bueno, estableciendo estrategias de incentivo como por ejemplo horas extras, especialización en algunos procesos, certificaciones laborales.

Palabras claves: Estimulo, incentivo y motivación

ABSTRAC

In the concurrent investigation with the designation of the topic “The analysis of work incentives in a garment company - Sánchez” in the city of Chiclayo, to choose the degree in administration at the Señor de Sipan University - USS; had the objective of describing work incentives in a garment company in the city of Chiclayo, the methodology used is a descriptive study, with a non-experimental design, the population involved in the study is made up of 10 company collaborators, the sample is census , the technique to collect the data was the survey and the instrument is the questionnaire, one of the outstanding results is 70% of the employees surveyed receive labor benefits not in accordance with the law, in the same way it is shown that they grant bonuses to their employees having a representation of 40%, concludes that employees of the clothing company perceive salary incentives as inadequate or low, since most of them are not granted in the company, and this encourages employees to be unmotivated and lack of encouragement to improve their job performance in the organization, they are recommended to not only apply training tions regarding productivity but also incentives that give value to the professional life of the worker, an adequate work plan is good, establishing incentive strategies such as overtime, specialization in some processes, labor certifications.

Keywords: Stimulus, incentive and motivation

ÍNDICE

RESUMEN	iii
ABSTRAC.....	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
I. INTRODUCCIÓN	7
1.1. Realidad problemática.	8
1.2. Antecedentes.....	12
1.3. Formulación Problema.....	16
1.4. Marco teórico	16
1.5. Objetivos	24
1.6. Justificación	24
II. MATERIALES Y METODOS	25
2.1. Tipo y diseño de investigación.	26
2.2. Población y muestra.....	26
2.3. Variable.....	27
2.4. Operacionalización de la variable.....	28
2.5. Técnicas e instrumento de recolección de información.....	29
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	29
III. RESULTADOS	31
3.1. Tablas y figuras.....	32
IV. DISCUSION.....	41
V. CONCLUSION	42
VI. RECOMENDACIONES	43
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44
VIII. ANEXOS	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Comparación de las ventajas y desventajas de los tipos de incentivos	23
Tabla 2: Variable incentivo laboral	28
Tabla 3: Validación de expertos	30
Tabla 4: La institución incrementa el salario por el buen desempeño.....	32
Tabla 5: La remuneración que percibe es igual a su trabajo que realiza	33
Tabla 6: La remuneración que percibe es estimulante para realizar mejor el trabajo ...	34
Tabla 7: La empresa otorga bonos por el buen desempeño al trabajo.....	35
Tabla 8: Recibe comisiones por las ventas realizadas a favor de la empresa.....	36
Tabla 9: La empresa le otorga asistencia médica en situación de enfermedad	37
Tabla 10: Le empresa cubre algunos gastos operativos transporte y alimentación	38
Tabla 11: La empresa le otorga capacitación permanente para mejorar su desempeño laboral.....	39
Tabla 12: Nivel de incentivos laborales.....	40

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Incrementan la remuneración por el buen desempeño del trabajador.....	32
Figura 2: Percibe que la remuneración sea igual al trabajo realizado.....	33
Figura 3: La remuneración estimula para realizar mejor el trabajo	34
Figura 4: La empresa otorga bonos por el buen desempeño.....	35
Figura 5: Recibe comisiones por las ventas realizada	36
Figura 6: La empresa otorga asistencia médica	37
Figura 7: La empresa cubre los costos operativos de transporte y alimentación	38
Figura 8: La empresa otorga capacitaciones permanentes	39
Figura 9: Nivel de incentivos laborales	40
Figura 10: Aplicando encuesta a colaboradores.....	68

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día los incentivos es parte de una motivación esencial para que la empresa u organización tenga desarrollo empresarial y así conseguir las metas propuestas, creando así en el capital humano dentro de la organización se siente estimulado a trabajar más, y por lo tanto a ser más productivo.

Existen diversos tipos de incentivos laborales que cumplen diversas finalidades como motivar a ser más productivos a los trabajadores ocasionándose que se queden en la organización, promueve la productividad y disponibilidad en equipo, retener el personal más adecuado y así otras comunas del entorno querrán elegir a la empresa, atraer a los mejores trabajadores, entre otros, así como también su condición el ser económico y no económico como horarios flexibles, viajes de incentivos, tiempo libre, regalos y formación, ambos son parte de brindar mejores condiciones y lograr éxito tanto en el trabajador como la empresa.

la investigación se enfoca a caracterizar los incentivos en la empresa de confecciones de la ciudad de Chiclayo, siendo que se busca conocer cuál es la realidad de los incentivos laborales en la empresa, así mismo que factor dentro de ellos es el que está repercutiendo de forma negativa para que el personal se sienta desmotivado, otro de los propósitos del estudio es conocer el nivel en que se suministran los incentivos dentro de la organización, para poder lograr esto la investigación se ha desglosado en incentivos económicos e incentivos no económicos, el primero busca que los empleados de la empresa se sienta motivados por el reconocimiento económico, bono u comisión, mientras que el segunda se orienta a reconocer a los empleado de forma no pecuniaria siendo las prestaciones sociales un buena forma de incentivarlos los supletorios y adiestramientos donde el trabajador accede a becas y educación por parte del empleador.

El estudio consta de III Capítulos, Capítulo I introducción; diagnosticándose la problemática y antecedentes. Capitulo II materiales y métodos; lo utilizado para realizar el análisis de la investigación y capitulo III resultados, donde se da a conocer los diferentes criterios que existen en la empresa ya mencionada para abordar conclusiones y recomendaciones.

Finalmente se presenta a continuación el presente trabajo de investigación que servirá de ayuda para sucesores investigadores o entes interesados.

1.1. Realidad problemática.

Internacional humano de una compañía es el pilar principal al cual debemos cuidarlo y brindarle beneficios que les estimule a la consecución de las distintas operaciones que realizan, es cuán importante otorgar los incentivos como un elemento significativo e infalible para mejorar el rendimiento del talento humano de la organización de un compañía u corporación indistintamente a su rubro o trabajo que han realizado.

Martínez (2018) Hace hincapié que las diferentes organizaciones concentran sus recursos por mantenerse competitivas en el medio, en el entorno donde operan, inclinándose por motivar más seguido a su capital humano al lograr las metas de forma eficiente, tal desempeño pone en manifiesto su identidad con las tareas designadas, brindando iniciativas en cómo hacer más fácil las actividades complicadas con el propósito de generar resultados beneficioso que son una vía para producir bienes y servicios de calidad, coadyuvando a lograr los objetivos de la organización. Martínez (2018)

Todo personal de cualquier empresa o institución se siente motivado por lo que los jefes o dueños de las empresas que les puedan otorgar incentivos por motivo de su buena productividad, desempeño en sus actividades, mientras que el trabajador sea eficiente y eficaz. Martínez (2018)

Izquierdo & Puente (2017) En España, las directrices laborales se orientan con mayor tenacidad que en otros estados hacia los incentivos para fomentar el empleo estable de los colectivos en particular, como la fuerza laboral joven experimenta desempleo que se postergan un buen tiempo y los trabajadores de mayor edad comúnmente subsistente con bonos a la cotización empresariales y a la seguridad social. Izquierdo & Puente (2017)

Los incentivos, bonos o beneficios que se les puede otorgar a los trabajadores son muestra de motivación y tienen efecto positivo tanto al personal en donde aumenta la productividad de la empresa, sin embargo, debería darse un análisis económico donde se tenga el beneficio costo favorable y que no pueda perjudicar en los estados financieros de la empresa. (P.1) (Izquierdo & Puente, 2017).

La OCDE (2016) “expone la razón de que en América Latina los trabajos se definen por ser lugares poco confortables para el capital humano, ya que deben trabajar largas jornadas por un salario que no compensa el trabajo realizado”. (P.24).

En América Latina se diría que un buen porcentaje las empresas explotan a sus trabajadores por lo que no hay un rendimiento de productividad eficiente y es por ello que muchas veces se brinda un mal servicio o como también ofrecen productos de mala calidad por lo mismo que el colaborador solo cumple con sus tareas asignadas desmereciendo la pasión y compromiso por la empresa. OCDE (2016)

Aguilar (2016), Las organizaciones actuales consideran que los incentivos van más allá de la mera remuneración, ésta implica premios, de acuerdo a las necesidades de cada colaborador, propicio que se realicen investigaciones para determinar la asociación entre los incentivos que se otorgan a los empleados y las responsabilidades que asume, esta asociación tiene que ver con la impresión que tiene el trabajador de lo que cada quien cree merecido recibir. (P. 4) (Aguilar, 2016).

Se determina un beneficio o incentivo al colaborador mientras este pueda generar productividad y que se pueda ganar este incentivo por lo que tendrá que existir una relación de beneficio y costo, entre empresa y colaboradores. Aguilar (2016)

Urrego (2016) En Ecuador se muestra algo común en el terreno empresarial las bajas remuneraciones; condiciones de trabajo paupérrimas; obstáculos geográficos; sistemas de salud “descuidados” e insuficientemente dotados de recursos; prácticas y estructuras deficientes de planificación y gerencia de capital humano inadecuado, Parte de esa crisis se manifiesta en la insuficiente capacidad para contratar y retener el personal; lo que en muchos casos genera un déficit de trabajadores o la permanencia de personal menos idóneo o con menores posibilidades de formación y actualización. (P. 8) (Urrego, 2016).

La determinación de los incentivos que no solo se enfoque en los sueldos desequilibrados sino en el conjunto de incentivos que se le otorga a un colaborador como tener un seguro de salud para él y su familia, un seguro de vida, un seguro oncológico en el caso de trabajos en riesgo; para así contar con un personal eficiente en su ámbito laboral, y evitar la deserción laboral por la falta de motivación para con los trabajadores. (P. 8) (Urrego, 2016).

Nacional

Citamos algunos autores nacionales con la intención de fortalecer la investigación en el tema de incentivos de los colaboradores:

Salazar (2018) Pone de manifiesto de las carencias evidentes que el sistema de remuneraciones y como este demuestra ser una pieza más del rompecabezas, tiene predominio sobre el rendimiento laboral, los desatinos al interior de la administración de

compensaciones, la desánimo y la paupérrima de los incentivos laborales, como colaboradores perciben el trabajo como una mera rutina, y hasta aburridas de ejercerlas, trayendo como consecuencia un rendimiento mínimo, estos y otros factores son los que afectan el desempeño de los colaboradores en las empresas nacionales; estos es percibido en que no se logra una retención adecuada del recurso humano y estén atento a nuevas ofertas laborales mucho más si el sueldo es interesante Salazar (2018) (P.11).

Los incentivos laborales se ven dañados cuando existen las deficiencias en el sistema de compensaciones, pues genera un desacierto que desmotiva al personal de cada empresa a cumplir con sus responsabilidades proyectando la meta alcanzada a corto y mediano plazo; así mismo el nivel de productividad baja, el trabajo se vuelve rutinario y el desánimo del personal. Salazar (2018)

Vilca (2018) La falta de estímulos en los empleados tanto de instituciones públicas o privadas se puede conocer de diferentes formas en el centro de trabajo, desde el ausentismo la impuntualidad, el no uso de la indumentaria adecuada, ausencia de cooperativismo y trabajo en equipo, trayendo como resultado el deficiente desempeño de las tareas asignadas. Todos estos elementos desmotivan, y son un atraso para el logro de los propósitos personales, debido a que el empleado no logra autorrealizarse en puesto de trabajo, y por tanto se ven afectados los objetivos de la organización llegando hasta el declive empresarial (P.10) (Vilca, 2018).

Cuando una empresa desmotiva a sus trabajadores crea un muro concreto en donde no tiene a su personal identificado con la empresa, trabaja desmotivado solo por cumplir con sus actividades y vemos un buen número de personal no proactivo, ya en estos tiempos la pro actividad de los colaboradores en las empresas es crucial para el propósito de las metas establecidas tanto de la institución como de los colaboradores. (Vilca, 2018).

Caycho (2017) En nuestro país aún las organizaciones mantienen sistemas de sueldos tradicionales, donde el empleado perciben su remuneración solo porque están presente en la oficina de trabajo, sin medir si ha logrado o no las tareas de forma óptima o con la calidad, y esto muy evidente en casi todas las empresas; los empleados ponen por encima otras actividades que no tienen que ver con el rubro de la empresa, pues pide permiso por motivos familiares, reuniones o ceremonias, los colaboradores no tienen ganas de trabajar no tienen esa idea de “trabajar más para ganar más” (P.14)

El bajo sueldo que el estado otorga a los trabajadores públicos hace impacto en las empresas privadas tomando como ley determinante, y a pesar que las empresas privadas son las que determina un sueldo justo para con sus trabajadores muchos de ellos no lo

hacen y tiene a sus colaboradores sometidos y condicionados con el sueldo básico y exceder las horas trabajadas; por lo tanto, hay una deficiencia en su productividad y desarrollo profesional; lo cual desfavorece a ambos lados. Caycho (2017)

Arteaga & Cortez (2016) El talento humano es uno de activos principales y trascendentales en administración empresarial, y su nivel de incentivo se asocia de forma directa con su rendimiento laboral. Si logra motivar al empleado en momentos donde el escenario político cultural y económico esta adverso a estos intereses es tarea ardua que se tiene que vigorizar cada día. (P.12).

Los colaboradores de las empresas es el elemento principal y siempre se identificarán con la empresa mientras esta las motive en su desarrollo profesional, teniendo un buen sueldo en donde pueda cubrir sus necesidades básicas y poder darse un estilo de vida sin limitaciones o restricciones, pues ello refuerza en las actividades y proyecciones de cualquier empresa. Arteaga & Cortez (2016)

Local

El Sector confecciones en la ciudad de Chiclayo actualmente muestra cierta saturación en el mercado, ya que existe una mayor oferta a las demandas actuales, esto indica que muchas empresas de confección no están en las mejores condiciones económicas, esto ha generado que las propias empresas realicen ajustes económicos afectando directamente los programas de incentivos hacia sus empleados, ya que se considera que son pocos las empresas de confecciones que dirigen un plan de incentivos hacia sus colaboradores, y muchas veces el plan es muy rígido; ya que se presumen que los incentivos monetarios son los únicos que mueven al trabajador para ser más productivo en sus centro de labores, y esto es un error de la gerencia pensar que el empleado solo trabaja por el medio pecuniario.

La investigación se enfoca a analizar los incentivos laborales en la empresa de confecciones “Sánchez” de la ciudad de Chiclayo, donde la gestión de su capital humano está presentado ciertas deficiencias en cuanto al programa de incentivos ya que muchos de su trabajadores están desertando de la empresa se sienten pocos desmotivados en sus puestos de trabajo, entre las causas principales esta los incentivos brindados, ya que estos son dirigidos tan solo en forma monetaria y no se ajusta a las perspectivas de los colaboradores, en la empresa existen colaboradores de distintas edades y género que requieren ser incentivados acorde a su necesidad, unido a ello existe tan solo una forma de incentivarlos y no es la indicada para que toda la fuerza laboral se sienta con buena actitud hacia el trabajo.

A todo este estudio es evidente que los trabajadores se sienten desmotivados porque no se les ofrece un incentivo laboral y por consiguiente la producción baja, hasta se podría decir la calidad del producto en producción y los trabajadores pueden optar la deserción laboral, en donde sería perjudicial económicamente para la empresa.

1.2. Antecedentes

Internacionales

Otavo (2019) en su tesis “percepción de los estímulos laborales y su impacto en la motivación de los colaboradores de la compañía de industrias del estado,”. Tiene como propósito la investigación describir la percepción de los colaboradores respecto a los incentivos y su impacto en la motivación del grupo el piloto, la metodología utilizada es un estudio descriptivo relacional, la población inmersa en la investigación es 297 funcionarios y la muestra es 141 funcionarios, la técnica utilizada es una encuesta y el instrumento es el cuestionario tipo Likert, se concluye que, a nivel general, el tema de los incentivos se maneja en la empresa desde una perspectiva asociada a la retribución económica y monetaria. Sin embargo, el punto de vista de los colaboradores, se han abandonado la preponderancia de otras formas de compensaciones aun no necesariamente sea calificada como incentivo monetario, estos incentivos son significativos para ellos, como el crecimiento profesional y laboral, crecimiento académico horarios flexibles, y premios por sus logros.

El autor menciona la importancia de establecer los incentivos económicos en una empresa u organización para los colaboradores siempre y cuando se vea el reconocimiento de sus labores destacadas yendo con las perspectivas económicas de la empresa. Otavo (2019)

Leal & Salamanca (2018) en su tesis “Propuesta de un modelo de incentivos para el alineamiento de personas dentro de una organización”, tuvo como objetivo proponer modelo de incentivos para el alineamiento de personas dentro de una organización, la metodología del estudio fue descriptiva propositiva de corte transversal, la población estuvo conformada por 34 colaboradores de la empresa y la muestra fue censal la técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento es el cuestionario, se concluye que la propuesta establece una remuneración fundamentado en el presente y en el futuro, teniendo como fin que el empleado este motivado a desarrollar de forma más óptima las actividades asignadas. Es menester mencionar que este diseño es flexible y se puede adaptar para cada compañía, además, los factores y parámetros establecidos en este estándar son los pilares claves que debe tener, dándole la posibilidad a la empresa de

acuñar otros criterios que crea conveniente. Lo preponderante es identificar los propósitos direccionales de la empresa e identificar a cada colaborador que lo constituye, en referencia a los que hace y ejecuta para retribuirlo de forma más justa y equitativa posible.

La motivación al incentivo económico que les puedan dar a sus colaboradores es depende de cada empresa siempre y cuando cumplan los criterios de calificación y expectativas de la organización que espera de los colaboradores o trabajadores. Leal & Salamanca (2018)

Cabrera (2016) En su tesis “Implementar un plan de incentivos no remunerados y motivacionales con la finalidad de promover el empoderamiento y mejorar el clima organizacional de los empleados del departamento de talento humano de la universidad central del ecuador en el D.M.Q. 2015 – 2016.” Tuvo como objetivo implementar y socializar un plan de incentivos no remunerados en el Departamento de Talento Humano de la Universidad Central del Ecuador que permita promover empoderamiento y mejorar el clima organizacional de sus trabajadores para generar un excelente ambiente de trabajo y de esta manera poder brindar atención de calidad a sus clientes internos y externos, la metodología utilizada es un estudio descriptivo, con diseño no experimental la población inmersa en el estudio está conformada por 19 colaboradores administrativos y la muestra es censal, la técnica utilizada es una encuesta y el instrumentó es cuestionario, se concluye que el taller de motivación es la mejor opción para atacar al elevado índice de desmotivación actualmente, se podrá recuperar el prestigio y salvaguardar el buen nombre de la Institución. Al brindar capacitaciones continuas, se permite que el rendimiento de los trabajadores sea óptimo, de calidad, y sobre todo que logré satisfacer a los clientes.

Si bien es cierto el incentivo que se le puede dar a los colaboradores no son bien visto por el resto de personal que no cumple con la exigencia de la empresa y se pueda romper el buen clima organizacional entre los colaboradores lo que si se tendría que estipularse como política establecida por la organización para que el trabajador se sienta motivado y logre el tan ansiado incentivo. Cabrera (2016)

Nacionales

Silva (2018) En su proyecto “los estímulos laborales y su incidencia en el rendimiento laboral de los analistas de créditos de crédito grupal de la entidad compartamos financiera sede Trujillo 2016”. El estudio tiene como propósito demostrar la incidencia que tienen los estímulos laborales en el rendimiento laboral del personal de la empresa, la metodología utilizada es un estudio descriptivo relacional, la población está conformada por 22 colaboradores de la empresa y la muestra es censal, la técnica para

recolectar los datos es la encuesta y el instrumento es el cuestionario se concluye que existe una relación directa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral. A un mejor programa de incentivos laborales, este se verá reflejado en un mejor desempeño de los analistas de crédito grupal de la empresa Compartamos financiera.

Se precisa que solamente tendrán incentivos laborales aquellos colaboradores que sean eficientes y eficaces en sus áreas y tareas establecidas por lo que se medirán el buen desempeño de los trabajadores en donde tenga la relación y justificación del incentivo laboral. Silva (2018)

Salazar (2017) en su tesis “asociación entre la gerencia de remuneraciones y el grado de rendimiento de los colaboradores de la empresa Iron Mountain Perú s.a. Lima-2017”, la investigación tiene como propósito conocer la asociación entre la gerencia de remuneraciones y el grado de rendimiento de los colaboradores La metodología utilizada es un estudio descriptivo relacional, el diseño es no experimental, la población está conformada por 253 colaboradores y la muestra está constituida por 133 trabajadores, la técnica utilizada es la encuesta y el instrumento es el cuestionario, se concluye que existe asociación directa alta según el coeficiente del Rho de Spearman al 0.826, el cual indica que si las compensaciones son correctas mayor será el grado de rendimiento laboral de los colaboradores de Iron Mountain Perú S.A. Lima-2017.

Remarca el desempeño de sus colaboradores con el incentivo laboral que ellos pueden obtener; según la investigación de este estudio se da la correlación entre estas dos variables entre gestión de compensaciones y el nivel de desempeño organizacional. Salazar (2017)

Laura (2017) en su tesis “incentivos laborales y nivel de desempeño de los Trabajadores operativos de la empresa compartamos Financiera s.a. - agencia puno 2016”, tuvo como objetivo, determinar la relación existente entre los incentivos laborales percibidos y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores operativos de la empresa “Compartamos Financiera S.A, agencia puno 2016. La metodología utilizada es descriptiva correlacional, el diseño es no experimental, la población inmersa en el estudio está conformada por 27 trabajadores y la muestra es censal, se concluye que Existe una relación directa (correlación positiva alta) según el coeficiente de Pearson, entre los incentivos cuantitativos y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores operativos de la empresa Compartamos Financiera S.A. Agencia Puno, ya que un 59,26% de los mismos consideran que los incentivos que perciben se encuentran en un nivel alto; esto debido a

que piensan que la remuneración, comisiones, etc. que perciben, en la empresa, son bastante alentadores y atractivas.

Mantiene a su personal contentos porque las comisiones y remuneraciones que percibe por parte de la empresa son bastantes atractivas lo que motiva para que sus trabajadores cumplan con las metas establecidas que la empresa se proyecta. Laura (2016)

Local

Vilca (2018) en su tesis “propuesta de estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral en el área de limpieza pública de una municipalidad provincial de Chepén, 2018”, tuvo como objetivo Diseñar una propuesta de estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral en el área de limpieza pública en la Municipalidad Provincial de Chepén, 2018, la metodología utilizada es un estudio descriptivo con diseño no experimental, la técnica utilizada para recolectar los datos es la encuesta, y el instrumento utilizada para recoger los datos es el cuestionario, la población inmersa en el estudio está conformada por 28 colaboradores, la muestra es censal, se concluye que se llegó a determinar que tanto la motivación como el desempeño laboral se encuentran en un nivel regular. Los indicadores más bajos de motivación laboral identificados en el área de limpieza pública según la teoría Bifactorial de Herzberg, fueron: relaciones interpersonales, condiciones laborales, realización, trabajo y reconocimiento, sobre las cuales se diseñó la presente propuesta.

Se debe de aplicar estrategias motivacionales según a la teoría Bifactorial de Herzberg, lo cual reconoce el trabajo, la realización, las relaciones interpersonales y las buenas condiciones laborales. Vilca (2018)

Bravo & Oliva (2016) en su tesis “Propuesta de un programa de incentivos laborales para mejorar la motivación en los trabajadores del molino del agricultor-Lambayeque, 2016”, tuvo como objetivo proponer un programa de incentivos laborales para mejorar la motivación en los trabajadores del Molino del Agricultor- Lambayeque, 2016, el método empleado fue el cuantitativo, siendo de tipo descriptiva y propositiva, la población inmersa en el estudio está conformada 14 colaboradores la muestra es censal se concluye que los incentivos que se otorgan en la empresa solo son los no económicos en este caso las capacitaciones son las únicas que se aplican a los colaboradores de la empresa. Así mismo se demuestra que la propuesta de un programa de incentivos laborales mejora la motivación de los trabajadores del molino del agricultor-Lambayeque, 2016.

Los programas de incentivos laborales se deben programar para mejorar la motivación entre los colaboradores, al menos que se pretenda establecer en que fechas o en que ocasiones los trabajadores se deben de esforzar para que cumplan con las metas de mes y puedan obtener sus incentivos laborales. Bances & Vidarte (2016)

Arteaga & Cortes (2016) En su tesis “Plan de incentivos y motivación laboral en los asesores de negocios de “mi banco” banco de la microempresa s.a. agencia Virú - 2016, tuvo como objetivo es determinar la relación que existe entre el plan de incentivos y la motivación laboral en los asesores de negocios de “Mi Banco” Banco de la Microempresa Agencia Virú -2016, Metodología utilizada es correlacional con diseño no experimental la población inmersa en el estudio es de 27 colaboradores, y la muestra es Censal, la técnica utilizada para recolectar los datos es la observación y la encuesta y el instrumento para recoger los datos es el cuestionario, se concluye que entre los estímulos laborales y la motivación laboral, según el coeficiente de Pearson, existe una correlación positiva, $r = 0.794$ lo que significa que a mejor incentivos laborales, la motivación laboral mejor.

Según el estudio está mostrando la correlación de los incentivos laborales con la motivación, quiere decir que si existen incentivos laborales los trabajadores se sienten motivados en la realización de sus tareas establecidas o metas programadas por parte de las empresas. Arteaga & Cortes (2016)

1.3. Formulación Problema.

¿Analizar de qué manera mejorará los incentivos laborales en la empresa de confecciones “Sánchez” de la ciudad de Chiclayo, 2019?

1.4. Marco teórico

1.4.1.- Incentivos Laborales.

Concepto

Silva (2016) “Es lo que se enfoca a estimular o mover a los colaboradores a tener una conducta tal que, comúnmente va orientada de forma directa al logro de los propósitos, de forma correcta, en mayor cantidad, menor costo y mayor satisfacción”.

Krajewski & Ritzman (2003), “los incentivos laborales es un estímulo que determinan y entregan las empresas con el propósito que los colaboradores de forma individual y colectiva, incrementen sus niveles de producción y mejoren los estándares de rendimiento en sus puestos de trabajo. (pg:9)

1.4.2.- Dimensiones

1.4.2.1.- Incentivos laborales.

Dessler (1997) hace mención que un plan de incentivos puede conllevar o tiene la capacidad de mover a la acción, los incentivos son las razones e inducciones orientadas a incrementar y fomentar la producción.

Barro y Jiménez (1998) Señala que los incentivos brindan distintas cantidades de paga asociado a un parámetro de rendimiento laboral. Propicia a acrecentar las esperanzas del colaborador en el sentido por buen desempeño obtendrá estímulos, siendo el tiempo desde una semana hasta un año. Los estímulos por lo común conducen a que el colaborador tenga que esforzarse más en su trabajo, pero también tiene resultados contraproducentes. Los estímulos monetarios traen mayor producción por parte individuos o grupos, en tanto el usufructo de utilidades busca el estímulo en todos los colaboradores para encaminar a una empresa para enrumbarlo hacia el éxito.

Barro y Jiménez también señala que la gestión de incentivos en los colaboradores se orienta a incrementar su producción y se puede fraccionar en dos tipos de incentivos: **Los positivos:** son eficaces tanto para logro de los propósitos de la entidad como para mantener contentos a los colaboradores. Estos incentivos pueden ser incremento de remuneración, permisos, seguridad en salud, distinciones y reconocimiento por los resultados obtenidos etc.

Los negativos: conllevan a una conducta, miedo a la sanción no se sugiere, amonestaciones, multas, descenso, suspensión y despido.

Los programas de estímulos son fuente de motivación ya que justifica el tiempo dedicado por el empleado en el trabajo. Generan satisfacción al realizar las actividades laborales, Otros componentes también se reconocen como la obtención de clientes la reducción de costes y la productividad en el tiempo extra.

1.4.2.2.- En la actualidad hay diversos incentivos, entre los cuales se puede encontrar:

a) Reconocimiento del colaborador: Los estímulos de reconocimiento del colaborador por su rendimiento motivan al empleado reconociendo su servicio destacado al lograr los propósitos predeterminados.

b) Seguros, los estímulos entran en vigencia cuando los empleados ya tienen un buen tiempo laborando en la organización (1 año); y éstos pueden ser: seguro de vida, seguro médico (con opción a incluir a la familia), seguro contra terceros y seguro total (vendedores con carro).

c) **Seguridad e Higiene**, la seguridad e higiene es un incentivo, aunque es indirecto es una necesidad contar con personal médico tales doctores y enfermeros además de brindar la máxima seguridad dentro de la empresa.

d) **Actividades Recreativas**, las tareas son otro incentivo muy significativo además de servir entretenimiento a los colaboradores coadyuva a crear una atmosfera organizacional positiva, ya que los colaboradores poseen personalidades distintas y únicas, diferentes deseos y motivos, lo que sirve como estímulo de forma singular, siendo que a todos no le motiva el mismo incentivo.

e) **Bono incentivo**, gran parte de programas de incentivos tiene un común denominador los incentivos monetarios directos, otros planes ofrecen incentivos de ayuda económica indirectos. El incentivo puede ser vacaciones, incremento de tiempo de descanso, una pensión mejor, dadas entre, y estos pueden ser inmediatos o al fin del año.

En los incentivos engloba un conjunto de beneficios como un buen salario, los incentivos tanto económicos como no económicos, las facilidades que le puedan dar al trabajador como es las facilidades, comodidades como movilidad, alimentación, préstamos.

1.4.2.3.- Teorías incentivos laborales.

Herbert J & Arthur W., (1977) Los empleados están dispuestos a cooperar siempre y cuando sus actitudes dentro de la organización contribuyan directamente con el logro de sus propios objetivos personales de allí se deriva el concepto de incentivos (alicientes, recompensas, premios, etc.) son “pagos hechos por la organización a sus empleados tales como salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios etc. a cambio de las contribuciones”.

Programas de pagos de incentivos

Los tipos de programas de estímulos utilizados más populares en las empresas incluyen:

El incremento de remuneraciones por mérito, reconocimiento por buena actuación persona, pago por especie y comisión, incentivos por la actuación del grupo y participación de utilidades.

Un aumento de salarios por el buen desempeño esto incide en que se aumente la hora tarifaria en la remuneración del colaborador

La gratificación por actuación es reconocimiento monetario por un buen desempeño durante un intervalo de tiempo específico.

La tarifa por especie esta estribada en la producción del empleado, el obrero percibe cierto monto de pecunio definido por cada unidad de trabajo ´por encima del parámetro de trabajo o cuota

Una comisión es homogénea al pago por especie o destajo, pero es más asequible para la fuerza de ventas que para los obreros de producción. Los trabajadores obtienen un por ciento del total de las ventas exitosas.

Un estímulo por el desempeño global del equipo de trabajo, el reconocimiento está fundamentado en una cuantificación de los resultados por parte del equipo y no en el desempeño de cada miembro. Todos los que conforman el grupo usufructúan del premio de forma equitativa en equivalencia a la tarifa percibida por hora de trabajo.

1.4.2.4.- Tipo de incentivo

Marshall & Mark W. (2006) Cualquiera que sea la forma de incentivo a que se recurra, el valor monetario debe ser suficientemente grande como para atraer a los empleados, dado su nivel de compensación.

Incentivos individuales y colectivos

Los sistemas de incentivos poseen dos puntos de vista, uno individual que se centra de manera en estimular el trabajo personal que permita mejorar su trabajo o fomente el desarrollo de destrezas y competencias, y otra es la colectiva que distribuye una mayor fuerza al equipo de trabajo, siendo más efectivo a la hora de alinear los propósitos de los colaboradores con los de la compañía. Marshall & Mark W. (2006)

Incentivos individuales

Como se mencionó en los apartados anteriores, este tipo de estímulo se centra en propiciar que los empleados enfoquen el mayor esfuerzo en la tarea impuesta, fortaleciendo su desempeño individual y además, lograr que el empleado se quede en la compañía. El éxito del rendimiento personal es enfocarse en el crecimiento personal y reconocer a los trabajadores para que estos laboren en coherencia a los propósitos de la unidad de negocios.

Incentivos colectivos

Este tipo de estímulo coadyuva a fortalecer el desempeño de la compañía, se distingue por ser una forma vigorosa de todo el acervo de programas de recompensa a la hora de direccionar a los colaboradores con los propósitos de la compañía. Es una forma efectiva para potenciar los grupos de trabajo, ya que aumenta la fuerza que depositan las empresas logrando un mejor rendimiento del capital humano. Marshall & Mark W. (2006)

Incentivos no monetarios.

Chiavenato. (2002), afirma que los incentivos no económicos son reconocimientos dados para celebrar un esfuerzo que va más allá de lo que una persona está obligada a hacer, estos reconocimientos pueden ser;

Servicio de restaurante

Asistencia médico-hospitalaria y odontología

Servicio social y consejería

Club o asociación recreativa

Seguro de vida colectivo

Conducción o transporte de la casa a la empresa, y viceversa

Horario móvil de entrada y salida del personal de oficina

Club o agrupación gremial

Stevenson. (2000), menciona que existen otros incentivos no económicos que frecuentemente se dan en las empresas y que tienen un efecto motivante para los empleados. Menciona como incentivos no monetarios los siguientes:

Respeto.

Retos.

Elogios.

Horarios laborales flexibles.

Sentirse parte del equipo.

Contribuir con ideas.

La oportunidad de aprender.

Oportunidades de realizar algún tipo de estudio o carrera.

Camaradería.

Premios.

Agradecer a los empleados el trabajo extra realizado.

Crear en el trabajo.

Galindo. (2009), en su tesis Incentivos no monetarios que motivan a los empleados de la empresa panificadora ubicada en el departamento de Quetzaltenango, realizado con 42 empleado distribuidos en distintas áreas de la empresa, se propuso como objetivo establecer cuáles son los incentivos no monetarios que motivan al personal. Utilizó como diseño de investigación el descriptivo, como instrumento para recopilar la información

empleó una encuesta con preguntas cerradas acerca del tema de los incentivos no monetarios.

Principales aspectos valorados por los trabajadores en los incentivos no monetarios

En la actualidad la atmosfera laboral tiene que ser saludable, para promover la calidad de la vida del empleado como un psicólogo. Por esta razón se debe tener presente la unipersonalidad en cada colaborador a la hora de dirigir el incentivo. Por cada persona tiene distintas necesidades que satisfacer y deseos diferentes, es tan importante conocer que estimula a cada trabajador para que así poder dirigir un programa de incentivos ajustado a sus necesidades, de todo el conjunto de incentivos que valora cada empleado vamos a mencionar los principales.

Familia y tiempo personal: está orientado al consenso de la vida familiar y laboral, con la perspectiva de laborar por poder subsistir y no subsistir para trabajar, es por esta razón que las personas buscan la manera de compartir con su familia, al mismo tiempo el propio empleado necesita tiempo para sí mismo para desestresarse, divertirse y sosegar y tomar tiempo para lograr sus metas personales. Una forma de propiciar esto por medio del establecimiento de horarios flexibles, coadyuvándolo al empleado el manejo del tiempo y la armonía entre lo laboral y personal.

Desarrollo Profesional: hace hincapié a las nuevas formas de ver de los colaboradores las ganas de los empleados por crecer en lo profesional y estas están concentradas en la autodesarrollo que tiene cada empleado, siendo una de los más grandes anhelos de cada colaborador, esto ocurre cuando la persona logra utilizar todo su potencial y siente complacencia consigo mismo por lo que ha logrado, algunas herramientas que propician de este estado son los programas de adiestramiento y talleres de crecimiento de personal que la organización les puede ofrecer.

Compensaciones psicológicas: Esta se basa en el bienestar emocional del colaborador, la dificultad del bienestar psicológico es lo controversial que resulta la presión del trabajo, la atmosfera laboral, recursos y deseos del empleado. Cuando se logra la armonía entre los elementos antes mencionado los trabajadores tendrán una visión igual al de la compañía y se logra la autodirección del empleado y un incremento sustancial en el desempeño laboral de los empleados y se puede trascender en el sector donde opera la empresa.

Tipos de incentivos no monetarios

Para este tipo de estímulos es básico identificar a cada uno de los empleados.

Para este tipo de incentivos, una tarea fundamental es el conocer a cada uno de los individuos que participan en la organización, solo así se determinara la recompensa adecuada que realmente sea valorada y atraiga al trabajador.

Artículos

Los bienes para que obtengan un valor como laurel deben ser algo significativo, de forma general se trata de algo que el individuo no adquiriría por iniciativa propia. El éxito radica en la variedad es por ello que los artículos se presentan de forma global en mostrador con el propósito de exhibir estos presentes que los colaboradores pueden tomar.

Viajes

Los viajes que cubran todos los costes y gastos es un estímulo que llama la atención a los empleados, promueve la vida familiar, el sosiego es un aliciente para que los trabajadores se llenen de energía para una nueva etapa laboral. Una descripción cercana de estos incentivos es que se puede ofrecer una diversidad de formas de viaje que el cliente puede escoger.

Oportunidades educativas

Se refiere a la oportunidad de ampliar el conocimiento del individuo, puede ser, tanto de manera general, como a nivel de la propia organización. Con este tipo de oportunidades no solo se le permite el desarrollo personal y profesional al individuo, también funcionan como elementos de crecimiento organizacional, ya que las empresas estarán conformadas por individuos más capacitados y aptos para las diferentes actividades a desarrollar

Tiempo libre remunerado

La causal del estrés que, generada por la vida moderna, y el tiempo para el ocio es muy valioso, darse unas vacaciones es tan fructífero en términos de productividad y el bienestar emocional del empleado incluso si no existiera salario de por medio resulta atractivo para el empleado el simple hecho de cortar el trabajo, mejora la calidad de vida en el colaborador, propiciando mayores beneficios para la compañía.

Premios simbólicos

Pueden tratarse de un galardón o trofeo, promociones, alimentación entre otros, el galardón representativo se usa con dos propósitos:

Generar consistencia: otorgarle preponderancia al propósito de la compañía.

Reconocimiento: Incumbe a la acción o distinción que se expresa en un felicitación o agradecimiento.

Estos instrumentos de información y recordatorio físicos que le empleado conserva por el logro obtenido es por ello se siente valorada y reconocida por la empresa

Recompensas sociales

Se enfoca a la acción de escuchar al empleado, condecorarlo en presencia pública y será respetado y distinguido en todos los campos, es tipo de estímulo depende la gerencia, puede ser utilizado para incrementar la moralidad y reconocer que la entidad valora a su capital humano. Este tipo de incentivos debería estar presente en todas las organizaciones. Estimulo debería estar presente en toda la organización.

Tabla 1

Comparación de las ventajas y desventajas de los tipos de incentivos

Incentivos monetarios	incentivos no monetarios
De fácil comprensión	Más difíciles de explicar
Sistemas de administración ya disponibles	Sistema de administración exclusivo
Flexibles; los empleados las puede utilizar para cualquier fin.	Flexibles; los empleados disponen de un amplio abanico de premios
Valor como reconocimiento limitado o trofeo limitado; se gasta rápidamente	Alto valor como reconocimiento o trofeo
Se pueden confundir con la compensación; se usa el mismo medio.	No se pueden confundir con la compensación; el uso de un medio distinto capta más atención
Pueden convertirse en un derecho adquirido o considerarse parte de la compensación dependiendo del plan y la cantidad	Tienden a no convertirse en un derecho adquirid
No se acumularán.	Se acumularán.
Generan poco entusiasmo	Generan mucho entusiasmo
Se comunican en el lugar de trabajo	Se comunican en el lugar de trabajo y en la propia casa

Fuente: Elaboración propia

1.5. Objetivos

Objetivo general

Describir los incentivos laborales de la empresa de confecciones “Sánchez” de la ciudad de Chiclayo.

Objetivos específicos

Identificar qué incentivos se aplica en la empresa de confecciones “Sánchez” de la ciudad de Chiclayo 2019.

Conocer los factores que intervienen en los incentivos laborales de la empresa de confecciones “Sánchez” de la ciudad de Chiclayo 2019.

Determinar cómo perciben los incentivos laborales los colaboradores de la empresa de confecciones “Sánchez” de la ciudad de Chiclayo 2019.

1.6. Justificación

La investigación tiene como propósito determinar la relación de los incentivos laborales y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa de confecciones “Sánchez” de la ciudad de Chiclayo 2019, ya que la percepción de los colaboradores respecto a los incentivos recibidos no es del todo alentador ya que estos no están enfocados a la realidad de los trabajadores, siendo que un solo tipo de incentivo no estimula a todos los empleados, es por ello que se debe identificar que lo motiva a cada trabajador para así dirigir un programa de incentivos ajustado a la realidad de cada colaborador. Ya que se percibe trabajadores cansados de la rutina laboral, que tienen como único incentivo el monetario, no hay reconocimientos psicológicos a los empleados por sus logros, así convergen uno que otro factor que incide en el bienestar de los empleados de la empresa de confecciones “Sánchez” de la ciudad de Chiclayo 2019.

La investigación es relevante porque permitirá conocer que factores afectan la motivación de los empleados, para que en razón a eso se dirija un plan de incentivos lo cual permita tener empleados motivados y felices en sus puestos de trabajo, logrando las metas y objetivos de la organización. Esto permitirá tener colaboradores felices en sus puestos de trabajo, lo que redundará en mejor servicio al cliente y finalmente mayor rentabilidad para la compañía.

II. MATERIALES Y METODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo

Según los autores Hernández, Fernández & Baptista (2014) el tipo de investigación es cuantitativa ya que sus resultados se caracterizan por ser estadísticos descriptivos con explicación numérica.

Nivel

Descriptiva: porque se busca describir analizar y caracterizar un fenómeno social dentro un contexto según como lo menciona Hernández, Fernández & Baptista (2014)

Diseño

Supo (2014) El estudio no se estimula para generar un efecto en ella es decir de diseño no experimental, tan solo se limitará a describirlo y caracterizarlo en su estado natural, conociéndose como en forma transversal.

A continuación, se ilustra el diseño:

M → O

Donde:

M: es igual a Muestra

O: es igual a Observación

2.2. Población y muestra

Población

Tamayo (2003) refiere que: “Población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluso la totalidad de unidades o totalidades que integran dichos fenómenos”. (pág. 176)

La población de la investigación está conformada por 10 colaboradores de la empresa confecciones en la ciudad de Chiclayo 2019.

Muestra

Según Tamayo (2003), afirma que la muestra “ es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.38).

La muestra es censal ya que toda la población, es decir los 10 colaboradores están siendo considerados como muestra.

2.3. Variable

Variable de investigación: Incentivos laborales

Definición de la variable en estudio:

Krajewski y Ritzman (2003), disertó que es un estímulo que insta a u entrega la empresa, con el propósito que su capital humano ya sean individual o en equipo incremente el índice de producción en la compañía y se fortalezca los estándares de rendimiento laboral.

2.4. Operacionalización de la variable

Tabla 2

Variable incentivo laboral

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
INCENTIVOS LABORALES	Krajewski y Ritzman (2003), diserta que es un estímulo que instaure u entregue la empresa, con el propósito que su capital humano ya sean individual o en equipo incremente el índice de producción en la compañía y se fortalezca los estándares de rendimiento laboral.	La variable se medirá por medio de un análisis de los incentivos económicos y los incentivos no económicos	Incentivos economicos	Aumento de salario	1. ¿La institución incrementa a sus colaboradores la remuneración por el buen desempeño?	Encuesta / Cuestionario
				Bonificaciones	2. ¿La remuneración que percibe es igual a su trabajo que realiza?	
				Comisiones	3. ¿La remuneración que percibe es estimulante para realizar mejor el trabajo?	
					4. ¿La empresa otorga bonos por la dedicación al trabajo?	
			Incentivos no economicos	Asistenciales	5. ¿Recibe comisiones por las ventas realizadas a favor de la empresa?	
				Supletorios	6. ¿La empresa le otorga asistencia médica en situación de enfermedad?	
				Adiestramiento	7. ¿Le empresa cubre algunos gastos operativos transporte y alimentación?	
					8. ¿La empresa le otorga capacitación permanente para mejorar su desempeño laboral?	

Fuente: Elaboración propia

2.5. Técnicas e instrumento de recolección de información.

Población

Tamayo (2003) refiere que: “es la totalidad de elementos casos, que constituyen un área específica de estudio, también puede ser la totalidad de unidades que representa un fenómeno de estudio.” (pág. 176)

La población está conformada por 10 colaboradores.

Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Es la extracción de un parte de la población los cuales suministraran información que representara a toda la población”.

La muestra es censal ya que la misma cantidad de la población conformara la muestra y esta es de 10 colaboradores.

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica

Vilca & Gonzales (2011) “La encuesta, se estriba en un formato o conjunto de ítems que se elaboran con el fin de filtrar información de la muestra”

La técnica utilizada es la encuesta personal con preguntas cerradas y abiertas

Instrumento

Valderrama (2017) “Los instrumentos son los medios materiales que aplica el investigador para tomar datos y recolectar información”.

El instrumento utilizado es el cuestionario tipo Likert.

Validez

Según Hernández (2014) “la valides se enfoca, al nivel en que un conjunto de pregunta o cuestionario mide en realidad la variable a estudian”.

El cuestionario fue validado por tres profesionales con expertos en el tema abordado y son profesionales con apego a los valores, hacer lo correcto; entendidos en la rama contable con grados de magísteres el área contable y de investigación científica, los cuales emitieron veredicto coincidiendo los tres que el instrumento posee consistencia interna por lo tanto es apto para recoger los datos concernientes a la investigación.

Tabla 3

Validación de expertos

Tabla De Preguntas A Validar 15		
	TA	TD
Experto 1. Lic. Jannet Constantino Bonilla.	10/10	-
Experto 2. Lic. Doris Elena Mayanga Sausa.	10/10	-
Experto 3. Lic. Eduardo Nuñez Gayoso	10/10	-

Fuente: *Elaboración propia*

Confiabilidad

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad del instrumento, es cuando este las veces que se aplique debe producir resultados homogéneos". (p.200).

III.RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Tabla 4

¿La institución incrementa a sus colaboradores la remuneración por el buen desempeño?

Concepto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Definitivamente si	1	0.10	0.10
Probablemente si	2	0.20	0.30
Indeciso	2	0.20	0.50
Probablemente no	1	0.10	0.60
Definitivamente no	4	0.40	1.00
Total	10	1.00	

Fuente: Elaboración propia

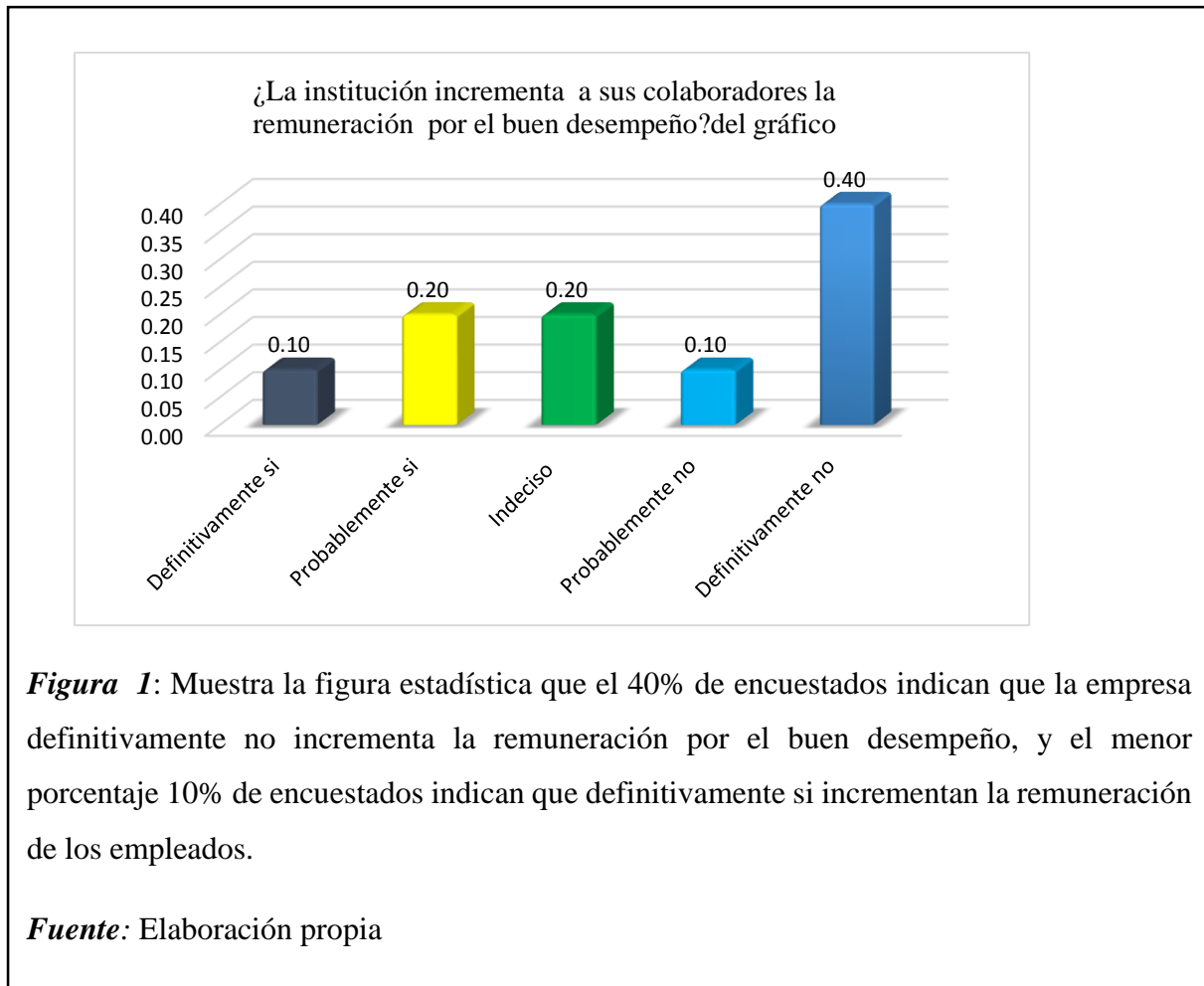


Tabla 5

¿La remuneración que percibe es igual a su trabajo que realiza?

Concepto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Definitivamente si	0	0.00	0.00
Probablemente si	2	0.20	0.20
Indeciso	3	0.30	0.50
Probablemente no	2	0.20	0.70
Definitivamente no	3	0.30	1.00
Total	10	1.00	

Fuente: Elaboración propia

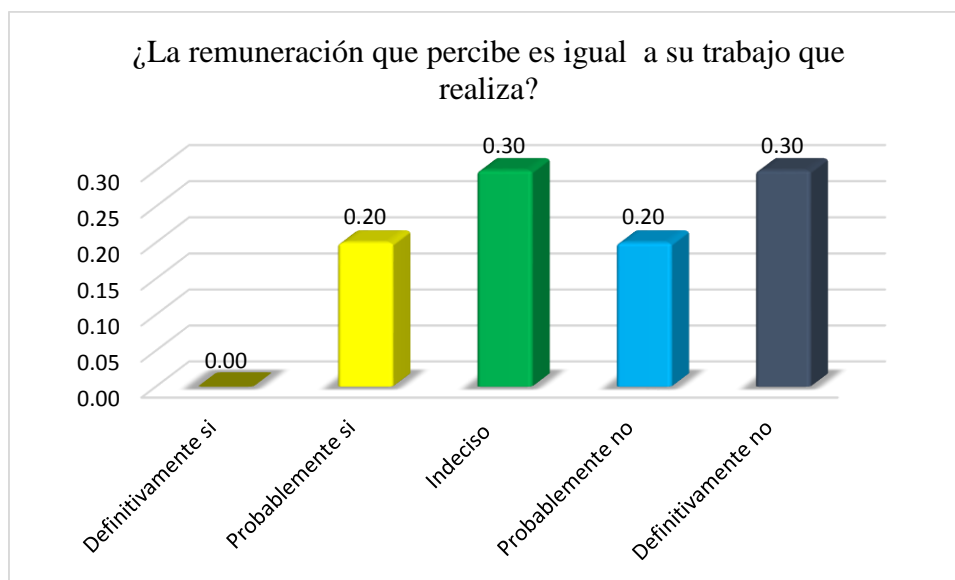


Figura 2: Se determina en la figura estadística que el 30% de encuestados definitivamente no perciben que la remuneración sea igual al trabajo realizado, 20% de encuestados probablemente si percibe que la remuneración sea igual al trabajo realizado.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 6

¿La remuneración que percibe es estimulante para realizar mejor el trabajo?

Concepto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Definitivamente si	0	0.00	0.00
Probablemente si	1	0.10	0.10
Indeciso	2	0.20	0.30
Probablemente no	4	0.40	0.70
Definitivamente no	3	0.30	1.00
Total	10	1.00	

Fuente: Elaboración propia

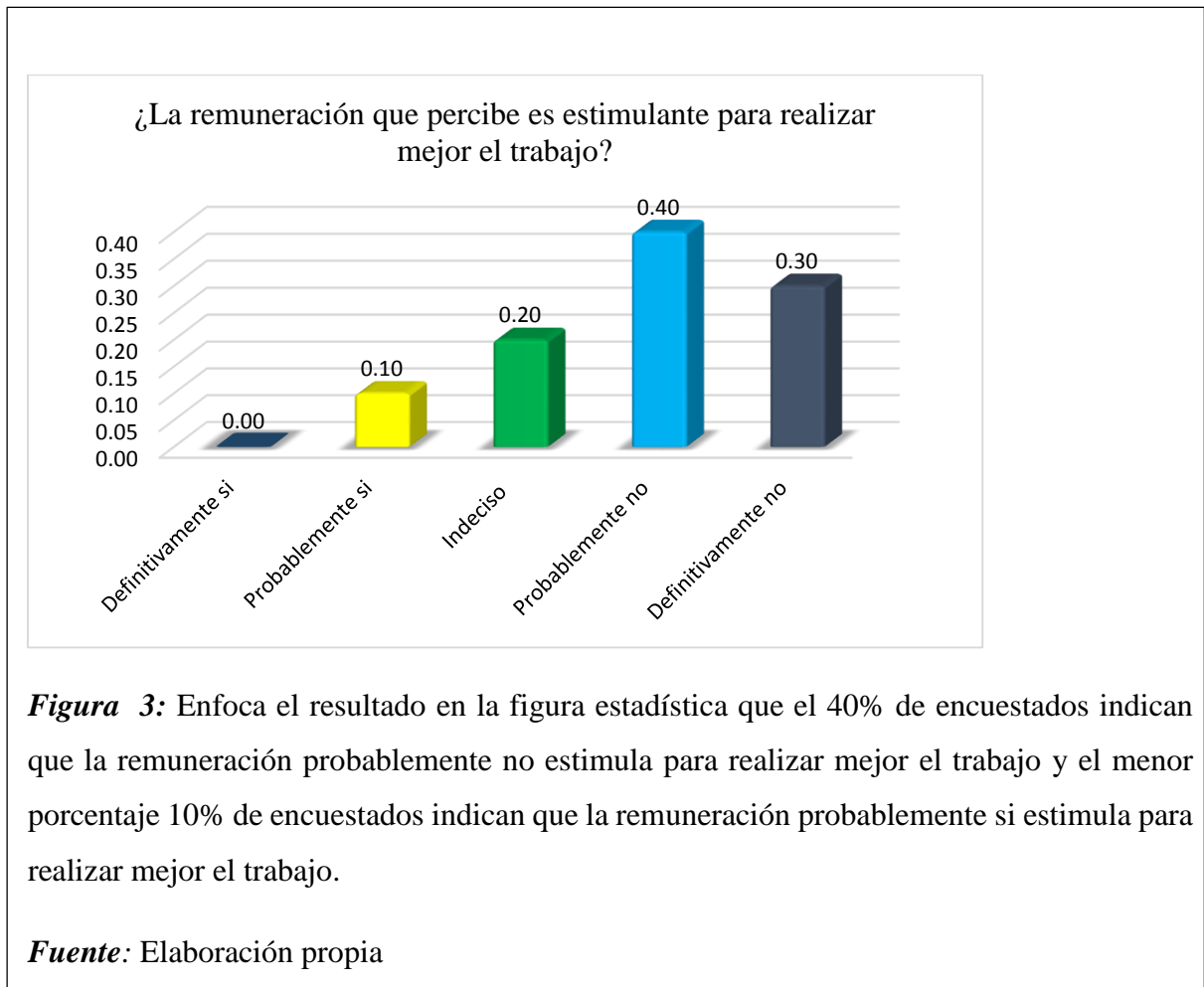


Figura 3: Enfoca el resultado en la figura estadística que el 40% de encuestados indican que la remuneración probablemente no estimula para realizar mejor el trabajo y el menor porcentaje 10% de encuestados indican que la remuneración probablemente si estimula para realizar mejor el trabajo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7

¿La empresa otorga bonos por el buen desempeño al trabajo?

Concepto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Definitivamente si	0	0.00	0.00
Probablemente si	0	0.00	0.00
Indeciso	3	0.30	0.30
Probablemente no	3	0.30	0.60
Definitivamente no	4	0.40	1.00
Total	10	1.00	

Fuente: Elaboración propia

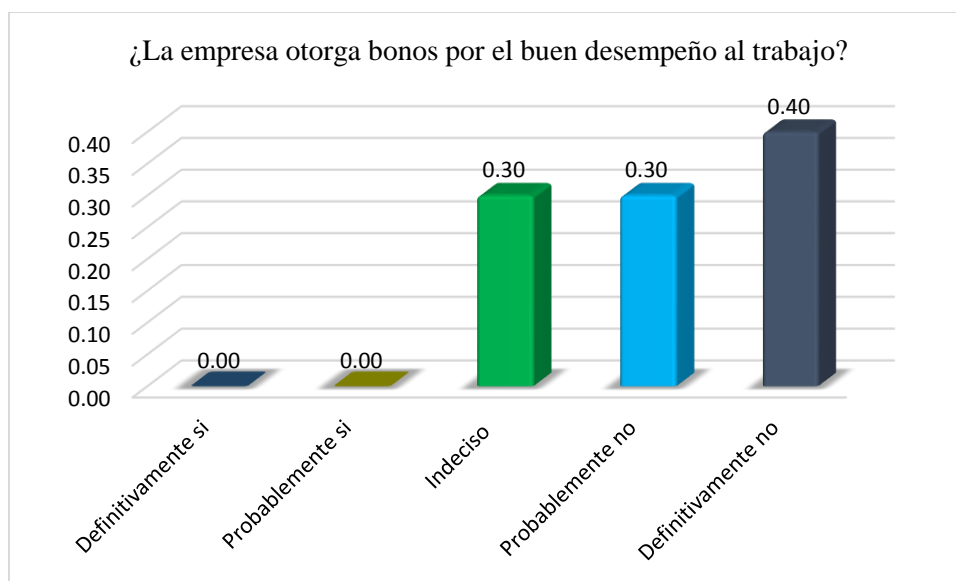


Figura 4: Así mismo en la figura estadística que el 40% de encuestados indican que la empresa definitivamente no otorga bonos por el buen desempeño y el 30% de encuestados indican Indeciso que la empresa otorga bonos por el buen desempeño de trabajo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8

¿Recibe comisiones por las ventas realizadas a favor de la empresa?

Concepto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Definitivamente si	0	0.00	0.00
Probablemente si	1	0.10	0.10
Indeciso	2	0.20	0.30
Probablemente no	2	0.20	0.50
Definitivamente no	5	0.50	1.00
Total	10	1.00	

Fuente: Elaboración propia

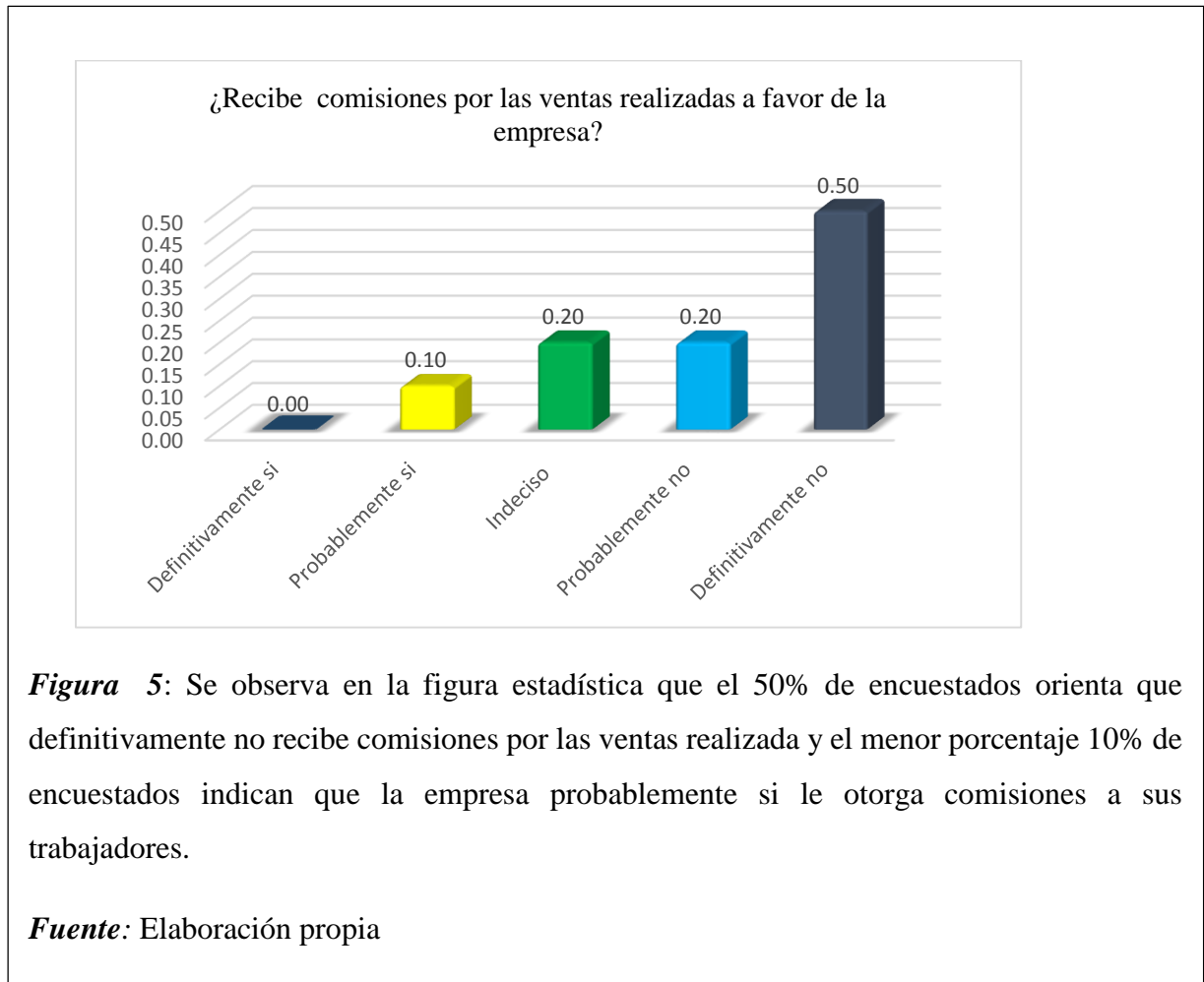


Figura 5: Se observa en la figura estadística que el 50% de encuestados orienta que definitivamente no recibe comisiones por las ventas realizada y el menor porcentaje 10% de encuestados indican que la empresa probablemente si le otorga comisiones a sus trabajadores.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9

¿La empresa le otorga asistencia médica en situación de enfermedad?

Concepto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Definitivamente si	0	0.00	0.00
Probablemente si	1	0.10	0.10
Indeciso	2	0.20	0.30
Probablemente no	2	0.20	0.50
Definitivamente no	5	0.50	1.00
Total	10	1.00	

Fuente: Elaboración propia

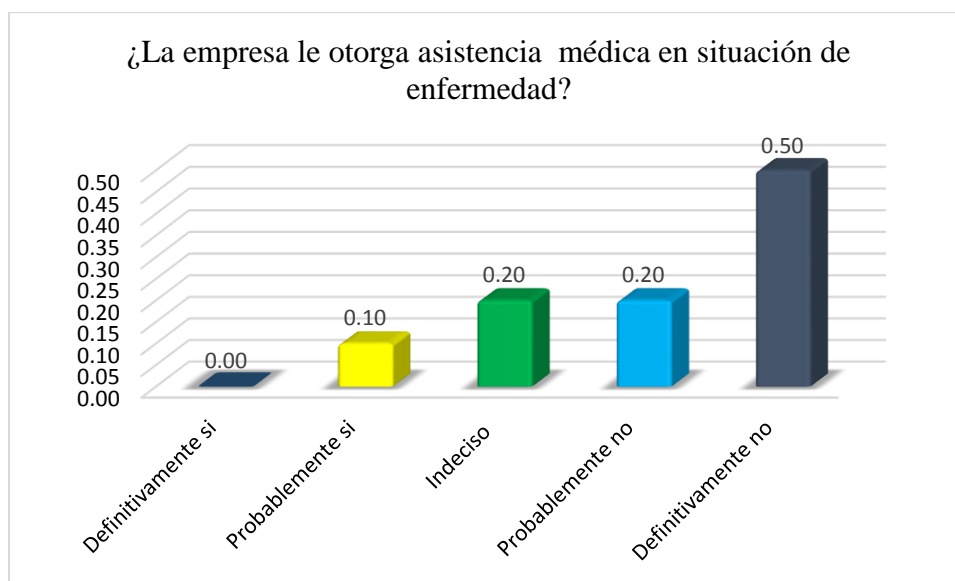


Figura 6: Como vemos en la figura estadística que el 50% indican que la empresa definitivamente no le otorga asistencia médica y el 10% de encuestados indican que la empresa probablemente sí le otorga asistencia médica en situaciones de enfermedad.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10

¿Le empresa cubre algunos gastos operativos transporte y alimentación?

Concepto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Definitivamente si	0	0.00	0.00
Probablemente si	1	0.10	0.10
Indeciso	3	0.30	0.40
Probablemente no	3	0.30	0.70
Definitivamente no	3	0.30	1.00
Total	10	1.00	

Fuente: Elaboración propia

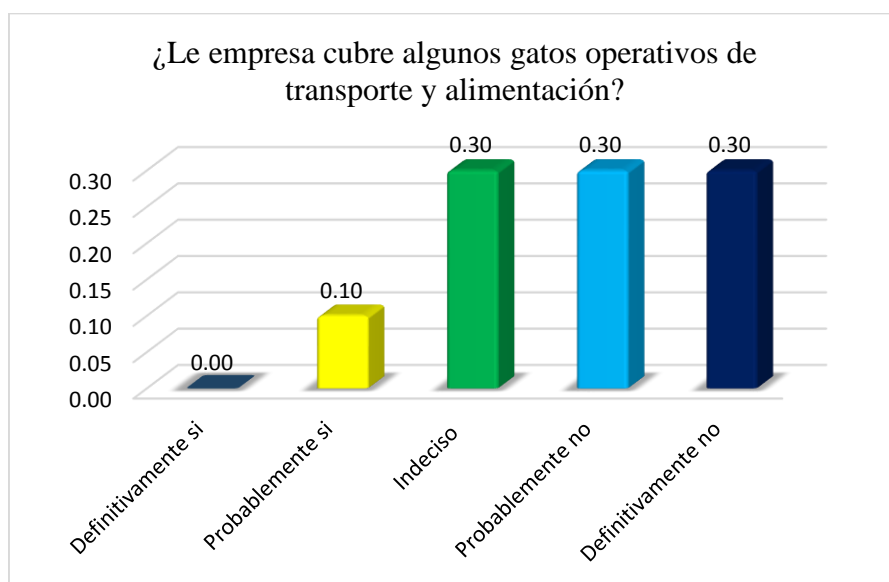


Figura 7: Así mismo en la figura estadística que el 30% de encuestados señala que la empresa definitivamente no cubre los costos operativos de transporte y alimentación y 10% de encuestados indican probablemente sí la empresa cubre los costos operativos de transporte y alimentación.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11

¿La empresa le otorga capacitación permanente para mejorar su desempeño laboral?

Concepto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Definitivamente si	6	0.60	0.60
Probablemente si	4	0.40	1.00
Indeciso	0	0.00	1.00
Probablemente no	0	0.00	1.00
Definitivamente no	0	0.00	1.00
Total	10	1.00	

Fuente: Elaboración propia

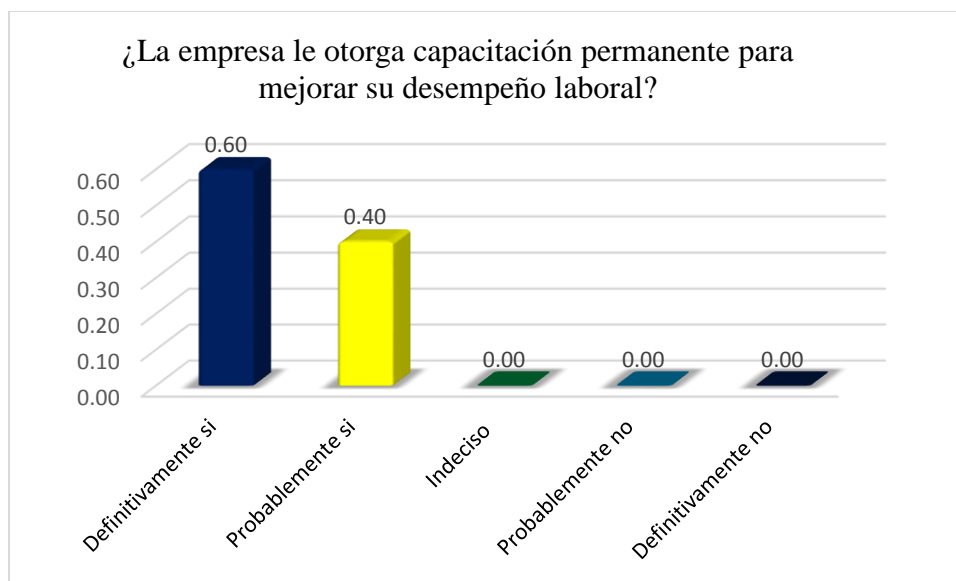


Figura 8: Por lo tanto, el resultado en la figura estadística que el 60% de encuestados dirige que la empresa definitivamente si otorga capacitaciones permanentes para mejorar su desempeño el 40% de encuestados indican que la empresa probablemente si otorga capacitaciones permanentes para mejorar su desempeño.

Fuente: Elaboración propia

Nivel de incentivos laborales (Datos agrupados)

Tabla 12

Nivel de incentivos laborales

Concepto	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Alto	0	0.00	0.00
Regular	3	0.30	0.30
Bajo	7	0.70	1.00
Total	10	1.00	

Fuente: Elaboración propia

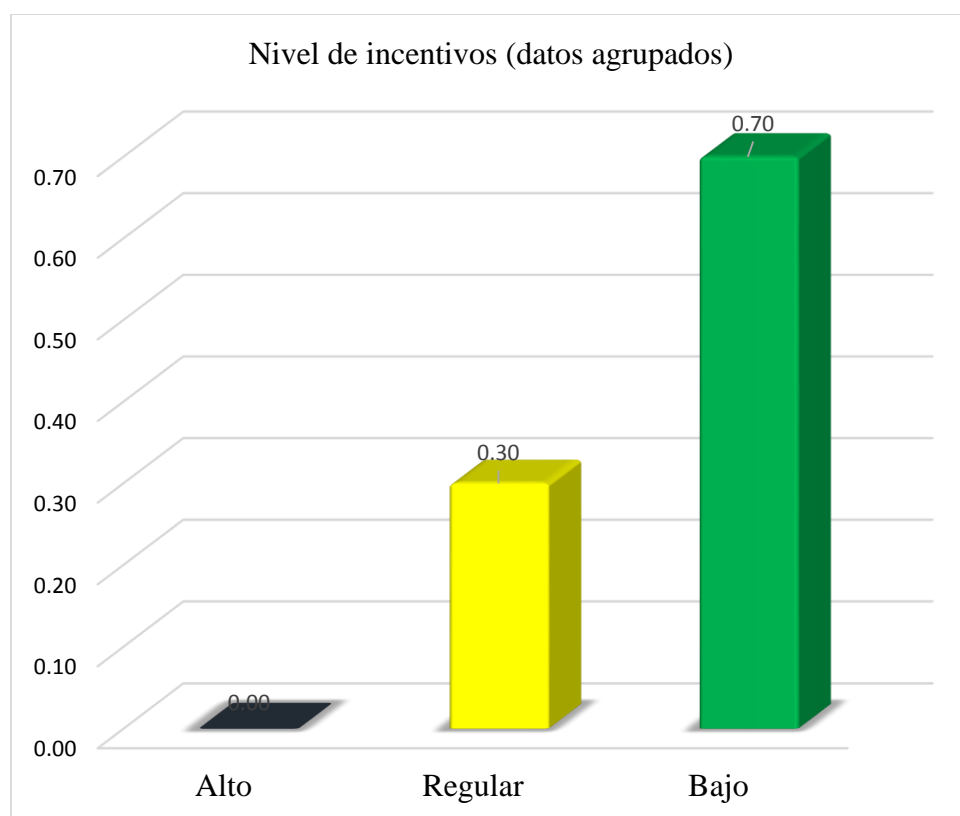


Figura: 9 Determinamos en la figura estadística que el 70% de colaboradores de la empresa confecciones Sánchez de la ciudad de Chiclayo, percibe que los beneficios laborales son bajos y el 30% de colaboradores perciben a los incentivos laborales como regulares en la empresa de confecciones.

Fuente: Elaboración propia

IV. DISCUSION

Después de haber realizado el sondeo respectivo de la trabajo de investigación indican que los únicos incentivos suministrados a los colaboradores de la empresa son los del tipo no económico, específicamente las capacitaciones, el cuadro N°12, estos resultados son iguales a los establecidos por Cabrera (2016) en su tesis denominado plan de incentivos no remunerados y motivacionales con la finalidad de promover el empoderamiento y mejorar el clima organizacional de los empleados del departamento de talento humano de la universidad central del ecuador en el D.M.Q. 2015 – 2016, por lo que se establece que al brindar capacitaciones continuas, se permite que el rendimiento de los trabajadores sea óptimo, de calidad, y sobre todo que logré satisfacer a los clientes. Indicando que en las pymes las capacitaciones son el incentivo no remunerativo utilizados por las empresas,

Los factores inmersos en los incentivos laborales tenemos los incentivos económicos, como comisiones, bonos aumentos, aumento de salario, y dentro de la empresa de confecciones, el salario aún no se aumenta desde hace mucho tiempo, y los demás factores bonos y comisiones no se aplican, en cuanto a los incentivos no monetarios, asistenciales, en cuanto a asistencia médica, supletorios, costos de movilidad, adiestramiento como las capacitaciones y aprendizaje para adquirir nuevos conocimientos a los colaboradores, estos resultados, coinciden en los aportes de Otavo (2019) en su tesis “percepción de los incentivos convencionales y su efecto en la motivación de los trabajadores de empresas industriales comerciales del estado. Caso grupo piloto de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAAB-ES”.

Los incentivos económicos, sí son bastante significativos para el trabajador, como la proyección laboral, formación, flexibilidad en el horario, y reconocimientos a las labores destacadas.

Los incentivos son percibidos como inadecuados o bajos por los colaboradores ya que no se brinda incentivos laborales de tipo económico y tan solo se otorga incentivos no económicos como las capacitaciones para que los colaboradores adquieran nuevos conocimientos, estos son los únicos incentivos que brindan a los colaboradores de esta empresa, estos resultados coinciden con los hallazgos por Bances y Vidarte (2016) en su tesis propuesta de un programa de incentivos laborales para mejorar la motivación en los trabajadores del molino del agricultor-Lambayeque, 2016. Encontró que los incentivos que se otorgan en la empresa solo son los no económicos en este caso las capacitaciones son las únicas que se aplican a los colaboradores de la empresa

V. CONCLUSION

Se identificó que el incentivo laboral que se aplica en la empresa de confecciones “Sánchez” tienen naturaleza no económica en este caso los colaboradores de la empresa solo conceden capacitaciones para adquirir nuevos conocimientos a sus colaboradores con la finalidad de prosperar su rendimiento laboral en la empresa.

Los factores que intervienen en los incentivos laborales en la empresa de confecciones, están en relación a los incentivos económicos, las bonificaciones y comisiones que no se otorgan en la empresa, y unido a ello los aumentos salariales que no se dan en la empresa, en cuanto a los incentivos no laborales, los asistenciales y supletorios que no se otorgan en la empresa y tan solo los incentivos de adiestramiento en forma de capacitaciones.

Se determinó que los colaboradores de la empresa de confecciones perciben los incentivos salariales como inoportuno y bajos ya que en su mayoría no se otorgan en la empresa, y esto propicia que los colaboradores estén desmotivados y falta de incentivo para perfeccionar su desempeño laboral en la institución.

VI. RECOMENDACIONES

Es recomendable no solo aplicar capacitaciones referentes a la productividad si no también incentivos que den valor a su vida profesional del trabajador, un adecuado plan de trabajo es bueno, estableciendo estrategias de incentivo como por ejemplo horas extras, especialización en algunos procesos, certificaciones laborales.

Analizar y evaluar los factores que más afectan al trabajador o extraer los mayores reclamos para que esa queja se convierta en un buen incentivo y así retener al trabajo especializado.

Si se aplica las recomendaciones anteriores veremos efectos a posteriori, sabiendo en posición se encuentra el trabajador, si son complacidos con el nuevo método de trabajo o si las quejas persisten.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, F. K. (2016). *Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos marcimex s.a. de la ciudad de milagro. Milagro - ecuador*. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2843/1/an%20c3%81lisis%20de%20incentivos%20laborales%20y%20su%20influencia%20en%20el%20desempe%20c3%91o%20de%20los%20empleados%20de%20la%20empresa%20de%20electrodom%20c3%89sticos%20marcimex%20s.a.%20de%20la%20>
- Arteaga, D & Cortes, W. (2016). *Plan de incentivos y motivación laboral en los asesores de negocios de “mi banco” banco de la microempresa s.a. agencia Virú -2016, tuvo como objetivo es determinar la relación que existe entre el plan de incentivos y la motivación laboral en los asesores. Lambayeque.* obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13009/Arteaga%20Aranda%20Dalila%20Edith%20-%20Cortez%20Fernandez%20William%20Eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bravo, C. & Oliva, N. (2017). *Propuesta de un programa de incentivos laborales para mejorar la motivación en los trabajadores del molino del agricultor-Lambayeque, 2016. Chiclayo (Tesis de pregrado). Universidad señor de Sipan. Recuperado de: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/4208>*
- Cabrera, G. (2016). *“Implementar un plan de incentivos no remunerados y motivacionales con la finalidad de promover el empoderamiento y mejorar el clima organizacional de los empleados del departamento de talento humano de la universidad central del ecuador en el D.M.Q. 2015-2016. Quito. (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://www.dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/2073/1/5-EMP-RH-15-16-1711893386.pdf>*
- Caycho, P. G. (2017). *Implementación de un sistema de incentivos para la mejora de la productividad en una empresa de confección texto. Lima. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/6412/Caycho_pg.pdf?sequence=1&isAllowed=y*
- Galindo, R. (2009). *"Incentivos no monetarios que motivan a los empleados de la empresa panificadora ubicada en el departamento de Quetzaltenango", Guatemala*
- Hernández, Fernández & Baptista, (2014). *Metodología de la investigación .6 ed. México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.*

- Izquierdo, M & Puente, S. (2017). *Una evaluación de la efectividad de las bonificaciones al mantenimiento del empleo de los mayores de 60 años*. Madrid. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6275615&orden=0&info=link>
- Laura, D. (2017). *“incentivos laborales y nivel de desempeño de los Trabajadores operativos de la empresa compartamos Financiera s.a. - agencia puno 2016*. Trujillo. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional del Antiplano-Trujillo. Recuperado de: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4783/Laura_Vega_Dewar_Magdiel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Leal, C. & Salamanca, R. (2018). *propuesta de un modelo de incentivos para el alineamiento de personas dentro de una organización*. Cocepcion - Chile. (tesis de pregrado) Universidad de concepción campus los ángeles - Chile. Recuperado de: <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3292/3/Leal%20Fern%C3%A1ndez%20-%20Salamanca%20Robles.pdf>
- Marinez, P. (2018). *El talento Humano de las empresas* . Buenos aires.
- OCDE, Organización para la cooperación y el desarrollo económico. (2016). *Los incentivos laborales en latinoamerica*. Bogota.
- Otavo, L.(2019). *percepción de los incentivos convencionales y su efecto en la motivación de los trabajadores de empresas industriales comerciales del estado. Caso grupo piloto de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAAB-ES*. Bogota - Colombia . (tesis de posgrado). Universidad Externado de Colombia, Bogota - Colombia. obtenido: https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1510/1/DNA-spa-2019-Percepcion_de_los_incentivos_convencionales_y_su_efecto_en_la_motivacion_de_los_trabajadores
- Salazar, C. G. (2017). *“Relación de la gestión de compensaciones y el nivel de desempeño organizacional en los colaboradores de la empresa Iron Mountain Perú s.a*. Lima-2017. Lima- Perú. (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú. Recuperado de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/630>
- Silva, M. (2018). *“Los incentivos laborales y su influencia en el desempeño del personal analista de crédito grupal, de la empresa compartamos financiera, oficina de Trujillo centro 2016*. Trujillo. (Tesis de pregrado). Recuperado de: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/4296>
- Supo, J. (2014). *Seminario de investigación científica* . Lima - Perú: Spanish.

- Stevenson, N. (2000) "*Incentivo monetario y no monetario*"
<https://www.coursehero.com/file/p1j7eh0/Chiavenato-2002-afirma-que-los-incentivos-no-econ%C3%B3micos-son-reconocimientos/>
- Tamayo, M. (2003). *Población y muestra*.
- Urrego, A. P. (2016). *Incentivos al talento humano en salud*. Quito - Ecuador. Obtenido de
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/1.estrategia-tarea-todos-incentivos-minsalud.pdf>
- Valderrama, M. S. (2017). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima- Perú: San marcos. Recuperado de:
<http://www.bibvirtual.ucb.edu.bo:8000/opac/Record/100025114/Details>.
- Vara, H. A. (2012). *7 pasos para desarrollar una tesis* . Lima. Recuperado de:
<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Vilca & Gonzales. (2011). *Construcción del Cuestionario*. Lima. Recuperado de:
<https://aulasvirtuales.wordpress.com/2010/05/29/la-construccion-del-cuestionario/>
- Vilca, L. (2018). *Propuesta de estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral en el área de limpieza pública de una municipalidad provincial, 2018*. Chiclayo. Obtenido:
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6465/Vilca%20Noriega%2c%20Lesly%20Vanessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

VIII. ANEXOS

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE LA EMPRESA DE CONFECCIONES CHICLAYO 2019

Objetivo: Describir los incentivos laborales de la empresa de confecciones en la ciudad de Chiclayo 2019; por lo que se solicita de la manera más cordial respuesta de la forma más objetiva los siguientes ítems. La información suministrada será utilizada únicamente con fines académicos.

CARGO EN EL QUE SE DESEMPEÑA: _____

SEXO: M F _____ FECHA: ___/___/___ EDAD: _____ años.

MARQUE CON UNA (X) LA OPCION DE RESPUESTA QUE CREA CONVENIENTE

I. INCENTIVO LABORALES

N°	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
		Definitivamente si	Probablemente si	Indeciso	Probablemente no	Definitivamente no
1.	¿La institución incrementa a sus colaboradores la remuneración por el buen desempeño?					
2.	¿La remuneración que percibe es igual a su trabajo que realiza?					
3.	¿La remuneración que percibe es estimulante para realizar mejor el trabajo?					
4.	¿La empresa otorga bonos por el buen desempeño al trabajo?					
5.	¿Recibe comisiones por las ventas realizadas a favor de la empresa?					
6.	¿La empresa le otorga asistencia médica en situación de enfermedad?					
7.	¿Le empresa cubre algunos gastos operativos transporte y alimentación?					
8.	¿La empresa le otorga capacitación permanente para mejorar su desempeño laboral?					

Gracias por su colaboración

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL
INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

NOMBRE DEL JUEZ		JANNET MARELLY CONSTANTINO B.
	PROFESIÓN	LICENCIADA ADMINISTRACIÓN
	ESPECIALIDAD	ADMINISTRACIÓN
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	10 AÑOS
	CARGO	CONSULTOR EMPRESARIAL / DOCENTE
<p>“ANÁLISIS DE LOS INCENTIVOS LABORALES EN LA EMPRESA DE CONFECIONES “SANCHEZ” DE LA CIUDAD DE CHICLAYO 2019”</p>		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	Sánchez Chavez Cesar Willy	
ESPECIALIDAD	Administración	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL	
	<p>Describir los incentivos laborales de la empresa de confecciones “Sánchez” en la ciudad de Chiclayo</p>	
	ESPECÍFICOS	
	<p>Identificar qué incentivos se aplica en la empresa de confecciones “Sánchez” en la ciudad de Chiclayo 2019.</p>	
	<p>Conocer los factores que intervienen en los incentivos laborales de la empresa de confecciones “Sánchez” de Chiclayo 2019.</p>	
	<p>Determinar cómo perciben los incentivos laborales los colaboradores de la empresa de confecciones “Sánchez” Chiclayo 2019.</p>	

<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 08 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>Variable de Análisis de los Incentivos laborales</p>	
<p>1. ¿La institución incrementa a sus colaboradores la remuneración por el buen desempeño?</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿La remuneración que percibe es igual a su trabajo que realiza?</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿La remuneración que percibe es estimulante para realizar mejor el trabajo?</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿La empresa otorga bonos por la dedicación al trabajo?</p>	<p>TA <input checked="" type="checkbox"/> TD ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

5. ¿Recibe comisiones por las ventas realizadas a favor de la empresa?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿La empresa le otorga asistencia médica en situación de enfermedad?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Le empresa cubre algunos gastos operativos transporte y alimentación??	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿La empresa le otorga capacitación permanente para mejorar su desempeño laboral?	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

9.promedio obtenido	N°TA <u>08</u> N°TD <u>0</u>
10.comentarios generales	
11.observaciones	


 JEFE-EXPERTO
 DNI 616807224

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL
INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

NOMBRE DEL JUEZ	Doris Elena Mayanga Sausa
PROFESIÓN	Licenciada en Administración
ESPECIALIDAD	Administración
EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	17 años Adm. Público. 15 años Adm. Privada.
CARGO	Directora Académica
“ANÁLISIS DE LOS INCENTIVOS LABORALES EN LA EMPRESA DE CONFECCIONES “SANCHEZ” DE LA CIUDAD DE CHICLAYO 2019”	
DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES	Sánchez Chávez Cesar Willy
ESPECIALIDAD	Administración
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p><u>GENERAL</u></p> <p>Describir los incentivos laborales de la empresa de confecciones “Sánchez” en la ciudad de Chiclayo</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <p>Identificar qué incentivos se aplica en la empresa de confecciones “Sánchez” en la ciudad de Chiclayo 2019.</p> <p>Conocer los factores que intervienen en los incentivos laborales de la empresa de confecciones “Sánchez” de Chiclayo 2019.</p> <p>Determinar cómo perciben los incentivos laborales los colaboradores de la empresa de confecciones “Sánchez” Chiclayo 2019.</p>

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 08 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
---	--

Variable de Análisis de los Incentivos laborales

1. ¿La institución incrementa a sus colaboradores la remuneración por el buen desempeño?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿La remuneración que percibe es igual a su trabajo que realiza?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿La remuneración que percibe es estimulante para realizar mejor el trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿La empresa otorga bonos por la dedicación al trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

<p>5. ¿Recibe comisiones por las ventas realizadas a favor de la empresa?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿La empresa le otorga asistencia médica en situación de enfermedad?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Le empresa cubre algunos gastos operativos transporte y alimentación??</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿La empresa le otorga capacitación permanente para mejorar su desempeño laboral?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>9.promedio obtenido</p>	<p>N°TA <u>08</u> N°TD <u>0</u></p>
<p>10.comentarios generales</p>	
<p>11.observaciones</p>	


 JUEZ-EXPERTO
 DNI 33588757

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL
INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

NOMBRE DEL JUEZ		<i>Eduardo Nuñez Gayoso.</i>
	PROFESIÓN	<i>Licenciado en Administración.</i>
	ESPECIALIDAD	<i>Administración</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	<i>9 años.</i>
	CARGO	<i>Docente.</i>
<p>“ANÁLISIS DE LOS INCENTIVOS LABORALES EN LA EMPRESA DE CONFECCIONES “SANCHEZ” DE LA CIUDAD DE CHICLAYO 2019”</p>		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	<i>Sánchez chavez Cesar Willy</i>	
ESPECIALIDAD	<i>Administración</i>	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u>	
	<p>Describir los incentivos laborales de la empresa de confecciones “Sánchez” en la ciudad de Chiclayo</p>	
	<u>ESPECÍFICOS</u>	
	<p>Identificar qué incentivos se aplica en la empresa de confecciones “Sánchez” en la ciudad de Chiclayo 2019.</p> <p>Conocer los factores que intervienen en los incentivos laborales de la empresa de confecciones “Sánchez” de Chiclayo 2019.</p> <p>Determinar cómo perciben los incentivos laborales los colaboradores de la empresa de confecciones “Sánchez” Chiclayo 2019.</p>	

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 08 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
---	--

Variable de Análisis de los Incentivos laborales

1. ¿La institución incrementa a sus colaboradores la remuneración por el buen desempeño?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿La remuneración que percibe es igual a su trabajo que realiza?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. ¿La remuneración que percibe es estimulante para realizar mejor el trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿La empresa otorga bonos por la dedicación al trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

<p>5. ¿Recibe comisiones por las ventas realizadas a favor de la empresa?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿La empresa le otorga asistencia médica en situación de enfermedad?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Le empresa cubre algunos gastos operativos transporte y alimentación??</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿La empresa le otorga capacitación permanente para mejorar su desempeño laboral?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

<p>9.promedio obtenido</p>	<p>N°TA <u>08</u> N°TD <u>0</u></p>
<p>10.comentarios generales</p>	
<p>11.observaciones</p>	



JUEZ-EXPERTO
16655665

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Objetivos	Problema	VARIABLES	Dimensiones	Indicadores
General Describir los incentivos laborales de la empresa de confecciones “Sánchez” en la ciudad de Chiclayo	General ¿Como Describir los incentivos laborales de la empresa de confecciones “Sánchez” de la ciudad de Chiclayo?	Incentivos laborales	Incentivos económicos	Aumento de salario
Específicos Identificar qué incentivos se aplica en la empresa de confecciones “Sánchez” de la ciudad de Chiclayo 2019.	Específicos ¿Qué incentivos se aplica en la empresa de confecciones en la ciudad de Chiclayo 2019?			Bonificaciones
Conocer los factores que intervienen en los incentivos laborales de la empresa de confecciones “Sánchez” de la ciudad Chiclayo 2019	¿Qué factores intervienen en los incentivos laborales de la empresa de confecciones de Chiclayo 2019?		Comisiones	
Determinar cómo perciben los incentivos laborales los colaboradores de la empresa de confecciones “Sánchez” de la ciudad Chiclayo 2019.	¿Como perciben los incentivos laborales los colaboradores de la empresa de confecciones Chiclayo 2019?		Asistenciales	
Alcance Investigación tiene un enfoque cuantitativo del tipo no experimental, con alcance descriptivo	Diseño Descriptivo propositivo M → O M: Muestra O: observación		Incentivos no económicos	Supletorios
				Adiestramiento

Fuente: Elaboración propia

DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR:

Autor

Autores

CESAR WILLY SANCHEZ CHAVEZ

Apellidos y nombres

46136512

2162801351

PRESENCIAL

DNI N°

Código N°

Modalidad de estudio

Programa académico past

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo X

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Trabajo de investigación

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor del proyecto y/o informe de investigación titulado
ANALISIS DE LOS INCENTIVOS LABORALES EN LA EMPRESA DE CONFECCIONES
"SÁNCHEZ" DE LA CIUDAD DE CHICLAYO 2019
La misma que presento para optar el grado de:
Bachiller en Administración
2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.

CESAR WILLY SANCHEZ CHAVEZ

DNI N° 46136512



**FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)**

Pimentel, 31 de enero de 2020

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
Cesar Willy Sánchez Chávez, con DNI 46136512

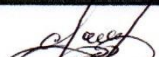
En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:

**ANÁLISIS DE LOS INCENTIVOS LABORALES EN LA EMPRESA DE CONFECCIONES “SÁNCHEZ” DE LA
CIUDAD DE CHICLAYO 2019.**

Presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar el grado de bachiller, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
SANCHEZ CHAVEZ CESAR WILLY	46136512	

CARTA DE ACEPTACIÓN

Dra. Carmen Elvira Rosas Prado

Decana: Faculta De Ciencias Empresariales

Tengo a bien a dirigirme a usted para saludarte cordialmente y a la vez informarle que el Sr. **Sanchez Chavez Cesar Willy**, con DNI: **46136512**, trabajador de la empresa confecciones sanchez, ha sido aceptado su solicitud para realizar su **TRABAJO DE INVESTIGACION** con el titulo, **“ANALISIS DE LOS INCENTIVOS LABORALES EN LA EMPRESA DE CONFECCIONES “SÁNCHEZ” DE LA CIUDAD DE CHICLAYO 2019”**.

Se expide el presente documento para los fines que el interesado estime conveniente.

Chiclayo 18 de julio del 2019

CONFECCIONES "SÁNCHEZ"
RUC 10761501785
AV ARICA 1127 INT 313
CHICALYO


ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Mg. Chapoñan Ramírez Edgard**, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de contabilidad y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0152 – FACEM-USS, 2020 del (los) estudiantes (s), **Sánchez Chávez Cesar Willy**, Titulada “ANÁLISIS DE LOS INCENTIVOS LABORALES EN LA EMPRESA DE CONFECCIONES “SANCHEZ” DE LA CIUDAD DE CHICLAYO 2019.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **16 %** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 06 de marzo del 2020



Mg. Chapoñan Ramírez Edgard
DNI N° 43068346

Nota: La investigación ha sido pasada por el sistema antiplagio, solo por el Coordinador de Investigación y responsabilidad social.

RESOLUCION N° 0139 – FACEM – USS – 2020 Trabajo de investigación



UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0139-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 03 de marzo de 2020

VISTO:

El oficio N° 0155-2020/FACEM-DA-USS de fecha 28 de febrero de 2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveldo de la Decana de la FACEM de fecha 03/03/2020, sobre aprobación del trabajos de investigación, y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.


Estando a lo expuesto y en mérito a las atribuciones conferidas,

SE RESUELVE

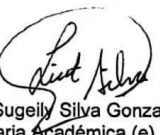
ARTICULO UNICO: APROBAR en vías de regularización, los trabajos de investigación de los egresados de la Escuela Profesional de Administración, según cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.




Dra. Carmen Elvira Rosas Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales




Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales
Secretaria Académica (e)
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.:Esc. Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0139-FACEM-USS-2020**

N°	AUTOR	TITULO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	LINEA DE INVESTIGACION
1	MENDOZA MERA MIRIAN LISBETH	MARKETING DE REDES SOCIALES EN UN INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO EN EL 2019	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	SUCLUPE SANTISTEBAN LUCERITO DEL PILAR	FIDELIZACIÓN DE CLIENTES EN STANDS DE ESTÉTICA DE UNA GALERÍA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO, 2019	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	SÁNCHEZ CHÁVEZ CESAR WILLY	ANALISIS DE LOS INCENTIVOS LABORALES EN LA EMPRESA DE CONFECCIONES "SÁNCHEZ" DE LA CIUDAD DE CHICLAYO 2019	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	SÁNCHEZ SUAREZ CESIA ARACELI	SERVICIO AL CLIENTE EN LA EMPRESA VENTAS Y SERVICIOS EL PUMA E.I.R.L CHICLAYO - 2018	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	GUEVARA SAMILLAN CARMIN HELEN	EL COMERCIO ELECTRÓNICO Y SU IMPORTANCIA EN LAS REDES SOCIALES DE LA CIUDAD DE CHICLAYO - 2018	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	RODAS VÁSQUEZ WILBERT	PLAN ESTRATÉGICO PARA INCREMENTAR LAS EXPORTACIONES DE KING KONG DE LA EMPRESA MBN KIN KONG LAMBAYEQUE S.R.L.,2019	GESTION EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

ANÁLISIS DE LOS INCENTIVOS LABORALES EN LA EMPRESA DE CONFECCIONES “SÁNCHEZ” DE LA CIUDAD DE CHICLAYO 2019 PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	biblio3.url.edu.gt Fuente de Internet	2%
4	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Señor de Sipán Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad Peruana de Las	

	Americas Trabajo del estudiante	1 %
9	www.minsalud.gov.co Fuente de Internet	1 %
10	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
11	Submitted to Universidad Cooperativa de Colombia Trabajo del estudiante	<1 %
12	centrodeconocimiento.ccb.org.co Fuente de Internet	<1 %
13	vdocuments.site Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.udec.cl Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Fundación Universitaria CEIPA Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
18	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

19	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
22	tesisexarxa.net Fuente de Internet	<1 %
23	dequate.com Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Universidad Tecnologica de Honduras Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad Catolica de Santo Domingo Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
27	www.apalancar.org Fuente de Internet	<1 %
28	bases.bireme.br Fuente de Internet	<1 %
29	www.repositorio.ufc.br	

Fuente de Internet

<1%

Excluir citas Apagado

Excluir coincidencias Apagado

Excluir bibliografía Apagado

Aplicando encuesta a colaboradores de la empresa confecciones “Sánchez” Chiclayo

