

ESCUELA NACIONAL DE MARINA MERCANTE

“ALMIRANTE MIGUEL GRAU”

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN MARÍTIMA Y PORTUARIA



**RELACIÓN ENTRE INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS OPERADORES ITV DEL TERMINAL
PORTUARIO DP WORLD CALLAO, 2018**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

PRESENTADA POR:

TALLEDO PINCHI, MARGARET HELLEN

CALLAO, PERÚ

2020

**RELACIÓN ENTRE INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS OPERADORES ITV DEL TERMINAL
PORTUARIO DP WORLD CALLAO, 2018**

DEDICATORIA

A mis abuelas que desde cielo guían y cuidan cada paso de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A mis padres y hermanos, por estar siempre apoyando mis decisiones.

ÍNDICE

	Pág.
Portada.....	i
Título.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos.....	iv
ÍNDICE.....	v
LISTA DE TABLA.....	viii
LISTA DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	xvi

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Justificación teórica.....	5
1.4.2. Justificación metodológica.....	6
1.4.3. Justificación practica.....	6
1.5. Limitaciones de la investigación.....	6
1.6. Viabilidad de la investigación.....	7

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación.....	8
2.2. Bases teóricas.....	13
2.2.1. Incentivos laborales.....	12
2.2.1.1. Incentivos económicos.....	14
2.2.1.2. Incentivos no económicos.....	29
2.2.2. Desempeño laboral	22
2.2.2.1. Conducta.....	25
2.2.2.2. Productividad.....	27
2.2.2.3. Clima Laboral.....	29
2.3. Definiciones conceptuales.....	32

CAPÍTULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación de la hipótesis	33
3.1.1. Hipótesis general.....	33
3.1.2. Hipótesis específicas... ..	34
3.1.3. Variables.....	35
3.1.3.1. Incentivos laborables.....	35
3.1.3.2. Desempeño laboral.....	35

CAPÍTULO IV: DISEÑO METODOLOGICO

4.1. Diseño de la investigación	36
4.2. Población y muestra.....	39
4.2.1. Población	39
4.2.2. Muestra	39
4.3. Operacionalización de variables.....	40
4.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	41
4.4.1. Técnica.....	41
4.4.2. Instrumentos.....	41
4.5. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos	43
4.6. Aspectos éticos.....	44

CAPÍTULO V: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Análisis estadístico descriptivo	45
5.1.1. Incentivos laborables	45
5.1.2. Dimensión incentivos económicos	46
5.1.3. Dimensión incentivos no económicos	47
5.1.4. Variable desempeño laboral	48
5.1.5. Dimensión conducta	49
5.1.6. Dimensión clima laboral	50
5.1.7. Dimensión productividad	51
5.2. Análisis estadístico inferencial.....	52
5.2.1. Evaluación de la normalidad de las variables... ..	52
5.2.2. Prueba de Hipótesis General	53
5.2.3. Prueba de Hipótesis Específicas... ..	55

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Discusión	59
6.2. Conclusiones.....	62
6.3. Recomendaciones.....	63

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias bibliográficas	64
Referencias electrónicas... ..	66

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	70
Anexo 2. Componentes de hipótesis.....	71

Anexo 3.	Escala de conocimiento sobre incentivos laborales... ..	72
Anexo 4.	Escala de desempleo laboral.....	74
Anexo 5.	Validación de técnica y herramientas de recolección de datos del presente trabajo de investigación.....	76
Anexo 6.	Criterios de interpretación del coeficiente de alfa de cronbach	88
Anexo 7.	Consentimiento informado para aplicación de entrevistas.....	89

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Definición operacional de la variable incentivos laborales.....	40
Tabla 2: Definición operacional de la variable desempeño laboral... ..	40
Tabla 3: Baremacion de la variable incentivos laborales... ..	41
Tabla 4: Baremacion de la variable desempeño laboral	42
Tabla 5: Estadísticas de confiabilidad para la escala de desempeño laboral.....	43
Tabla 6: Interpretación de coeficiente de correlación	44
Tabla 7: Distribución de frecuencias y porcentajes de los operadores ITV del terminal portuario DPW callao, 2018 según los incentivos laborales	45
Tabla 8: Distribución de frecuencias y porcentajes de los operadores ITV del terminal portuario DPW callao, 2018 según los incentivos económicos	46
Tabla 9: Distribución de frecuencias y porcentajes de los operadores ITV del terminal portuario DPW callao, 2018 según los incentivos no económicos.....	47
Tabla 10: Distribución de frecuencias y porcentajes de los operadores ITV del terminal portuario DPW callao, 2018 según desempeño laboral.....	48
Tabla 11: Distribución de frecuencias y porcentajes de los operadores ITV del terminal portuario DPW callao, 2018 según su conducta.....	49
Tabla 12: Distribución de frecuencias y porcentajes de los operadores ITV del terminal portuario DPW callao, 2018 según el clima laboral.....	50
Tabla 13: Distribución de frecuencias y porcentajes de los operadores ITV del terminal portuario DPW callao, 2018 según su productividad.....	51
Tabla 14: Prueba de normalidad de Sharipo – Wilk de las variables medidas: incentivos laborales y desempeño laboral... ..	53
Tabla 15: Prueba Rho de Spearman entre incentivos laborales y desempeño laboral	54
Tabla 16: Prueba Rho de Spearman entre la dimensión incentivos económicos y desempeño laboral.....	56

Tabla 17: Prueba Rho de Spearman entre la dimensión incentivos laborales no económicos y la variable desempeño laboral.....	57
---	----

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Incentivos laborales.....	12
Figura 2: Incentivos económicos en la organización.....	13
Figura 3: Aumento de sueldo base por eficiencia.....	16
Figura 4: Ejemplo de aplicación de complemento voluntario a un trabajador de la empresa.....	18
Figura 5: Retribución de las horas extras del trabajador.....	19
Figura 6: Incentivos no económicos en una empresa.....	19
Figura 7: El trabajo de equipo es importante en una organización.....	21
Figura 8: El desempeño en una organización importante.....	22
Figura 9: Ventajas de la evaluación del desempeño en una organización.....	24
Figura10: El código de conducta en una empresa.....	25
Figura11: La importancia de comportamiento organizacional.....	26
Figura12: La importancia de la productividad en una empresa.....	27
Figura 13 La importancia dela productividad en una empresa.....	28
Figura 14: La capacitación del personal en la empresa.....	30
Figura 15: Esquema correlacional.....	39
Figura 16: Distribución porcentual de los niveles de incentivos laborales en los operadores ITV del terminal portuario DPW Callao, 2018.....	46
Figura 17: Distribución porcentual de los niveles de incentivos económicos en los operadores ITV del terminal portuario DPW callao, 2018.....	47
Figura 18: Distribución porcentual de los niveles de incentivos no económicos en los operadores ITV del terminal portuario DPW callao, 2018.....	48

Figura 19: Distribución porcentual de los niveles de desempeño laboral en los operadores ITV del terminal portuario DPW Callao, 2018	49
Figura 20: Distribución porcentual de la conducta en los operadores ITV del terminal portuario DPW callao, 2018.....	50
Figura 21: Distribución porcentual de un clima laboral en los operadores ITV del terminal portuarioDPW callao, 2018.....	51
Figura 22: Distribución porcentual de los niveles de productividad en los operadores ITV del terminal portuario DPW Callao, 2018	52

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral en los operadores ITV del Terminal Portuario DPW Callao, 2018.

Metodología: Es una investigación de tipo básica, nivel o alcance descriptivo – correlacional, diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo compuesta por 80 operadores de ITV quienes laboran en el Terminal Portuario DP World, Callao, 2018, a quienes se les aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia considerando a 53 unidades de análisis. Para la recolección de datos se construyó y aplicó dos instrumentos de medición documentada en forma de escalas para evaluar los incentivos laborales y el desempeño laboral los cuales fueron validados cualitativamente (3 jueces expertos) y cuantitativamente. (Alfa de Cronbach = 0.812 y 0.849 respectivamente).

Resultados: Los resultados indicaron un coeficiente de correlación de 0.584 y una significancia de 0.000 entre las variables incentivos laborales y desempeño laboral.

Conclusión: Se concluyó que existe relación positiva y significativa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral en los operadores ITV del Terminal Portuario DPW Callao, 2018.

Palabras clave: Incentivos, Laborales, Desempeño, Laboral, Operadores, ITV, Terminal, Portuario, DP World, Callao.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between work incentives and work performance in ITV operators of the DPW Callao Port Terminal, 2018.

Methodology: It is a research of a basic type, level or descriptive scope - correlational, non-experimental cross-sectional design. The population was made up of 80 ITV operators who work in the DP World Port Terminal, Callao, 2018, to whom a non-probabilistic convenience sampling was applied considering 53 units of analysis. For data collection, two documented measurement instruments were constructed and applied in the form of scales to evaluate work incentives and work performance, which were qualitatively (3 expert judges) and quantitatively validated. (Cronbach's alpha = 0.812 and 0.849 respectively).

Results: The results indicated a correlation coefficient of 0.584 and a significance of 0.000 between the variables motivation and work performance.

Conclusion: It was concluded that there is a positive and significant relationship between work incentives and work performance in ITV operators of the DP World Callao Port Terminal, 2018.

Keywords: Incentives, Labor, Performance, Labor, Operators, ITV, Terminal, Port, DP World, Callao.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere a los temas de incentivos laborales y desempeño laboral, los cuales son dos aspectos importantes para el desarrollo de toda empresa u organización y cobra relevancia en los recursos humanos compuesto por todos los trabajadores.

Son diversos los mecanismos que influyen en el desempeño laboral dentro del ámbito empresarial los cuales pueden estar relacionados con ciertos incentivos económicos como no económicos en correspondencia con aspectos que suelen desprenderse de las actividades que realizan con frecuencia.

La investigación de esta problemática se realizó por el interés de conocer cómo se relaciona los incentivos laborales y desempeño laboral en los operadores ITV del Terminal Portuario DP World Callao, 2018; ya que los estudios sobre temas de esta índole no son frecuentemente llevados a organizaciones del sector marítima y portuario.

Para medir las variables en el presente estudio se construyeron dos instrumentos de medición documentada, los cuales se validaron en dos fases. La primera a través de jueces y expertos y la segunda a través de estadísticos de confiabilidad, posteriormente se aplicó análisis descriptivos e inferenciales para la comprobación de las hipótesis de estudio.

Cabe resaltar que una de las dificultades en el presente estudio, fue el proceso de recolección de datos, debido a que los colaboradores se hallaban laborando durante la rutina correspondiente de trabajo lo cual se cruzó con la disponibilidad que la empresa brindó para poder aplicar las encuestas. De igual manera el contenido de la presente investigación se desarrolló en seis capítulos, los cuales se refieren a los siguientes aspectos:

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA, Se presenta la descripción y formulación del problema, los objetivos, la justificación, las limitaciones y la viabilidad de la investigación.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO, Comprende, los antecedentes de la investigación, sus bases teóricas y las definiciones conceptuales.

CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES, Se formulan la hipótesis general, específicas y su variable.

CAPITULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO, Se presenta el diseño de investigación, su población y muestra, la operacionalización de la variable y sus dimensiones, la técnica de recolección de datos, la técnica usada para el procesamiento y análisis de los datos (el paquete estadístico usado) y se mencionan los aspectos éticos.

CAPITULO V: RESULTADOS, Se presenta los niveles de incentivos laborales y desempeño laboral en los operadores ITV del Terminal Portuario DPW Callao, 2018, con sus respectivas frecuencias y porcentajes a través de las tablas y gráficos, así como las tablas de correlación estadística para la verificación de las hipótesis.

CAPITULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, Se formulan la discusión, conclusiones y recomendación en relación a nuestros objetivos.

Finalmente se incluyen las referencias generales y sus anexos correspondientes.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Toda organización conoce, o debería conocer, que uno de los principales factores que posee para alcanzar el éxito, es el factor humano; este último se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones. Lo ideal es que todos los miembros de un equipo de trabajo sean realmente productivos, que se comprometan e impliquen al máximo y sean eficientes para que las organizaciones alcancen los objetivos planteados. Sin embargo, el comportamiento de los trabajadores dentro de la organización depende de muchos factores, como personalidad, familia, factores sociales y factores de tipo motivacional.

Según la Real Académica de la Lengua Española – RAE (2018, párr. 2) “los incentivos son estímulos que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos.” Gonzales-Roma, Schaufeli, Bakker & Lloret, (2006) mencionan que “los incentivos laborales representan un factor importante, ya que ellos son tomados en cuenta al momento

de decidir tomar o no un empleo, cambiar de uno a otro trabajo, en el desempeño laboral y más aún, puede considerarse que es un aspecto de influencia en el clima laboral y otros aspectos dentro de las organizaciones” (p.35).

Diversos análisis muestran que la productividad de los trabajadores depende en gran medida del clima laboral y la motivación que reciban los empleados en la empresa (Great Place to work, 2018). Para Sornoza y Páez (2004), “los incentivos se han convertido en un factor determinístico e ineludible para lograr el aumento en los volúmenes de producción, acentuando así, la importancia de esta forma de compensación” (p.1).

Por lo antes expuesto, podemos considerar que los incentivos laborales facilitan el desarrollo de las actividades en las organizaciones, un colaborador que trabaja bajo un buen plan de incentivos como capacitaciones, diseño del trabajo, bonos, estabilidad laboral, supervisión, remuneraciones, reconocimientos, entre otros, genera mayor productividad en su organización.

“Un colaborador motivado y comprendido en su entorno laboral puede llegar a ser 80% más productivo, si en la empresa se maneja una baja inteligencia emocional, dicho porcentaje puede reducir a un 50% su productividad” (Perez-Witch, s.f., citado en Gestión, 2018).

En conclusión, debido a la importancia del factor humano en las organizaciones, y al uso de incentivos como herramientas fundamentales para

lograr una buena productividad de los trabajadores, es importante analizar en qué forma los incentivos laborales se relacionan con la productividad.

En tal sentido, el presente estudio busca determinar las relaciones probabilísticas que puedan evidenciarse entre los incentivos laborales y el desempeño laboral en los operadores ITV del Terminal Portuario DPW Callao, 2018, con el fin de poder ubicar relaciones causales que ayuden a fomentar futuros estudios.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué forma los incentivos laborales afectan el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DPW Callao, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre los incentivos laborales económicos y el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DPW Callao, 2018?

¿Cuál es la relación entre los incentivos laborales no económicos y el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DPW Callao, 2018?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar en qué medida los incentivos afectan el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DPW Callao, 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre los incentivos económicos y el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DPW Callao, 2018.

Determinar la relación entre los incentivos no económicos y el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DPW Callao, 2018.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica y adquiere importancia por las siguientes razones:

1.4.1. Justificación teórica

Tiene justificación teórica porque proporcionará un marco de conceptos e ideas estructuradas sobre los incentivos laborales y desempeño laboral orientados a los operadores de ITV del terminal portuario DPW Callao, los cuales podrían ser utilizados para futuras investigaciones que tenga como

punto de análisis el desempeño laboral en los operadores del terminal portuario.

1.4.2. Justificación metodológica

A través de la presente investigación se construirá dos instrumentos de medición documentada para evaluar los incentivos laborales y desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DPW Callao los cuales serán validados cualitativa y cuantitativamente, y de este modo podrían servir como instrumento de recolección de datos para investigaciones posteriores.

1.4.3 Justificación práctica

Porque existe la necesidad de evaluar los tipos de incentivos laborales que se les otorga a los operadores de ITV del Terminal Portuario DPW Callao, para determinar indicadores negativos que sean medibles y observables sobre los cuales la empresa planifique y gestione acciones que optimicen mecanismos para garantizar un desempeño laboral eficiente en los trabajadores.

1.5. Limitaciones de la investigación

La presente investigación presenta como limitación escaso material de antecedentes nacionales e internacionales relacionados netamente con el tema y

ámbito de aplicación marítimo, sin embargo, se pudo considerar investigaciones relacionadas con la línea de investigación y metodologías similares.

1.6. Viabilidad de la investigación

La investigación es viable porque se cuenta con los recursos financieros, materiales y humanos (Operadores de ITV del Terminal Portuario DPW Callao) quienes accedieron a desarrollar las encuestas respectivas para poder obtener la información que satisfaga a los objetivos del presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

La presente investigación se respalda en los antecedentes nacionales de Rodríguez (2017) con su trabajo de investigación: “*Los incentivos laborales y su influencia en el rendimiento de los colaboradores del centro de contacto del banco de crédito del Perú Sucursal La Esperanza 2016*”. La investigación tuvo como finalidad proponer un programa de incentivos para los colaboradores del centro de contacto del banco de crédito del Perú Sucursal La Esperanza con el propósito de mejorar el rendimiento de los mismos, para que contribuyan con el crecimiento de la organización. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, nivel relacional, tipo básica y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 40 trabajadores a quienes se les aplicó un muestreo de tipo censal. Utilizó como técnicas de recolección de datos la encuesta y como instrumentos dos escalas de medición. Los resultados permitieron apreciar que los trabajadores consideran que los incentivos influirán de manera positiva sobre el rendimiento, ya que les agrada la idea de implementar incentivos adicionales

para mejorar el rendimiento. Concluyó manifestando que los incentivos que más agrada es el bono por cumplimiento, incentivos asistenciales, actividades recreativas y con respecto a los logros.

Livias (2017), realizó un estudio titulado: *“Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los operarios del área logística de la empresa Guzmán Distribuciones S.A.C. de la ciudad de Trujillo – 2017”*. Se plantearon como objetivo principal determinar la relación que existe entre las dimensiones de la motivación laboral y las dimensiones del desempeño laboral de los operarios del área logística de la empresa Grupo Distribuciones S.A.C de Trujillo-2017. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, nivel relacional, tipo básica y diseño no experimental de corte transversal. Observó cómo variable de asociación a la motivación y como variable de supervisión al desempeño laboral. Utilizó como técnicas de recolección de datos la encuesta y como instrumento de medición dos escalas de medición. Los resultados permitieron establecer un p-valor menor al nivel de significancia estadística, y un coeficiente de correlación de 0.894 el cual señala una fuerza positiva muy fuerte. Concluyó estableciendo que la motivación laboral es un factor fundamental para mantener un nivel de desempeño adecuado en los trabajadores dentro de la organización, por ende, se establece que existe una vinculación causa-efecto positiva entre ambas variables.

Entre los antecedentes internacionales destaca Aguilar y Ortiz (2016) realizaron un estudio titulado: *“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”*. Se planteó como objetivo determinar la influencia

que ejercen los incentivos laborales en el desempeño de los empleados de la mencionada empresa. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, nivel relacional, tipo básica y diseño no experimental de corte transversal. Utilizó como técnicas de recolección de datos la encuesta y como instrumentos de medición documentados escalas de medición. Con el propósito de validar la hipótesis de que la implementación de incentivos salariales mejora el nivel de desempeño de los trabajadores se determinó una estrategia metodológica para cumplir con el objetivo de estudio. Los resultados demuestran que los incentivos pecuniarios se han convertido en un creciente estímulo que los trabajadores aprecian en gran medida, lo cual es un plus o agregado a sus emolumentos que ayuda a mantener en alto la motivación del trabajador. De esta manera concluyeron estableciendo que es importante aplicar estrategias racionales sobre los incentivos laborales en los trabajadores quienes se encuentran dentro de un contexto laboral.

Por último, Enriquez (2014), realizó un estudio titulado: “*Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*”. Se planteó como objetivo determinar si la motivación es predictora del nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México. Fue un estudio de tipo cuantitativo, nivel relacional, tipo básica y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo compuesta por 164 empleados a quienes se les aplicó un muestreo de tipo censal considerando a toda la población como unidades de análisis. Utilizó como técnicas de recolección de datos la encuesta y como instrumentos de medición dos escalas para medir las variables correspondientes. Como resultados observó que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados, ya que el realizar el análisis

de regresión se encontró que la variable grado de motivación explico el 41.4 % de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño. En tal sentido, concluyó sosteniendo que el grado de motivación es un factor predictor del desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Incentivos laborales

Bizneo (2016) manifiesta que los incentivos laborales son denominados como una iniciativa que se puede llevar a cabo, cuando la empresa logra los objetivos planteados durante la jornada laboral de manera eficiente, obteniendo de esta forma resultados, ya sean con mayor calidad y a su vez reduciendo el coste.

Sherman, Bohlander, & Snell, (2001) comentan que el objetivo de los incentivos es motivar a los trabajadores de una empresa para que su desempeño sea mayor en aquellas actividades realizadas, que quizá, esto no sea motivo suficiente para realizar dichas actividades con los sistemas de compensación, tales como el pago por hora, por antigüedad o ambos.



Figura 1: Incentivos laborales de una empresa

Fuente: Recuperado de: <https://escultura/incentivos/goals/>

En el mismo orden de ideas, los incentivos son herramientas que las organizaciones pueden utilizar para potenciar el desarrollo de las actividades de los colaboradores y retener el mejor talento en su organización.

Por otro lado, García & Patjane (2014) indica que los incentivos laborales son entendidos como todo beneficio recibido fuera de la paga o salario percibidos, es decir, los bonos por cumplimiento, premiaciones y reconocimientos, aumentos salariales, vacaciones, seguro de salud o vida son considerados como incentivos laborales ya que buscan motivar e impulsar al trabajador a dar un mayor rendimiento en sus actividades o brindarle un ambiente adecuado para realizar su trabajo diario.

Considerando lo anterior mencionado, los incentivos laborales, son una herramienta que ayuda a las empresas a generar un buen performance y el arduo trabajo de los trabajadores, estos no solo premiaran o motivaran a los colaboradores por su buen trabajo, sino que también generaran en las organizaciones un buen clima laboral y un bajo índice que rotación de personal.

Estos planes de compensaciones se convierten en una de las formas eficientes, para lograr un alto grado respecto a la motivación, por lo que es importante resaltar que existen diversos incentivos laborales, para mantener a todos los que conforman la empresa, y no únicamente por los beneficios económico, sino también, en cuanto al salario emocional que la organización podrá ofrecer (Gestiopolis, 2018).

Finalmente podemos entender como incentivos a todo beneficio que se recibe fuera del salario que la persona recibe, como, por ejemplo: premiaciones, bonos, reconocimientos, etc, que impulsan a los colaboradores a trabajar de forma eficiente y eficaz y a buscar ideas nuevas para la

organización.

Incentivos económicos

Stiglitz (2016) detalla que los incentivos económicos se consideran ventajas que pueden motivar a los individuos para la toma de decisiones en favor hacia una determinada opción, ya que también motivan a comportarse de una determinada forma y poder realizar de esa manera las preferencias y sus propios gustos.

Ante lo antes mencionado líneas arriba, se considera al salario como un incentivo primordial, esencial para que los trabajadores puedan realizar un trabajo, siendo el mismo lo suficiente bueno para mantener de esta forma a los trabajadores enfocados y motivados, de tal forma que sean cubiertas sus necesidades.

Plural (2018) manifiesta que son estímulos que se le otorga a un empleado, una empresa u organización, cuyo objetivo es poder mejorar la producción y la actividad de manera eficiente, por lo que los incentivos monetarios que se le ofrecen a los trabajadores para que puedan cumplir de manera satisfactoria.

Por otro lado, Edén (2017) sostiene que este tipo de incentivos permiten de alguna u otra forma ligar los esfuerzos que se emplean con los objetivos específicos, ya que logran proporcionar una adicional motivación que estar en vínculo con las metas claras, medibles y concretas.



Figura 2: Incentivos Económicos en la organización
Fuente: Recuperado de: <https://www.actividad/economicos//>

Los incentivos económicos se pueden presentar en mayor medida de modo que, se pueda generar un plan de incentivos más concreto y en base a un presupuesto programado anualmente. Además, estos incentivos son más fáciles de medir debido a que su resultado se obtiene de los indicadores de gestión obtenidos de la productividad.

García (2007), indica que los sistemas de compensación o sistemas de pagas e incentivos económicos son uno de los mecanismos más utilizados como estrategia motivacional básica por las organizaciones para remunerar las contribuciones de sus miembros. Para establecer los tipos de sistemas de compensación salario, incentivos y otras prestaciones, los criterios que se utilizan pueden ser el puesto de trabajo, las características de la persona, o su rendimiento.

Angeli, M. & Andrade, E. (2014) mencionan que los principales

Incentivos económicos son: compensación (sueldo base, incremento salarial, sueldo variable corto/largo plazo), desarrollo profesional, beneficios monetarios (vacaciones, aguinaldos, etc.) y beneficios de protección bienestar (seguros de vida, salud, etc.).

Por ende, podemos considera que los incentivos económicos son una forma tradicional, de mantener a los trabajadores siempre motivados, para conseguir alguna meta u objetivo durante el transcurso de la etapa de trabajo. Entre las principales formas de ofrecer incentivos económicos tenemos los siguientes:

Aumento de sueldo:

El sueldo a empleados es la recompensa que se le da a los trabajadores por los servicios que prestan. Puede incluir el salario base, incentivos y/o las comisiones, e incluye tanto recompensas en efectivo, así como cualquier otro beneficio de la compañía (QuestionPro, 2019)

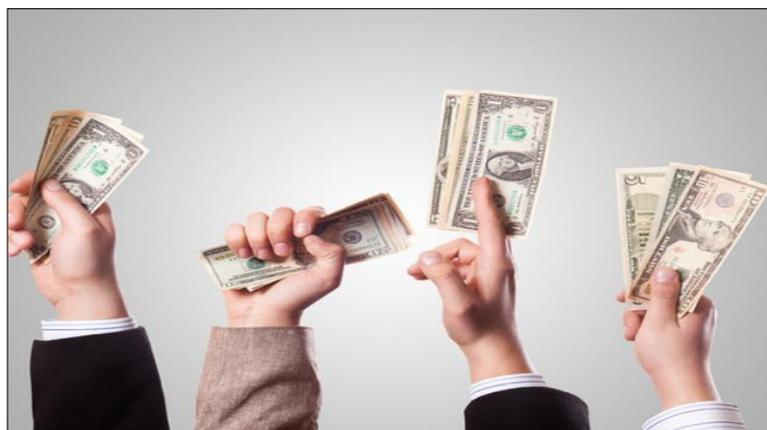


Figura 3: Aumento de sueldo base por eficiencia.

Fuente: Recuperado de: <https://www.actividad/economicos//>

Este incentivo debe estar relacionado directamente con el desarrollo de las funciones y el resultado de las actividades de los colaboradores de manera que así, se pueda entregar de manera justa y que los demás empleados puedan percibir que realizando sus actividades eficientemente podrán obtener el mismo incentivo.

Por otra parte, también se debe tener en cuenta el compromiso que tienen los empleados con la compañía, así como su respeto hacia la cultura empresarial. Otra clave importante es el compañerismo y la capacidad de trabajo en equipo. SE debe considerar que los trabajadores que colaboran y mantienen buena relación con los demás contribuyen a crear un mejor ambiente laboral, lo que trae consigo un aumento de la productividad (Hrtrends, 2018).

Este incentivo es una estrategia muy utilizada en las empresas y tiende a ser estructurada, palpable y programada, así como debe ser entregada en base a los logros de sus empleados y que este motive a los demás a aumentar su productividad.

Bonos

Son otro tipo de beneficios económicos, representados por primas anuales, pensiones, complementos de sueldos, bonificaciones, planes de préstamos, reembolso de servicios médicos y medicinas. (EAE Business Scholl, 2018).

Aplicación de los complementos voluntarios

Es una de las opciones para poder mejorar, ya sea el líquido que se percibe por parte del empleador, es poder aplicarle los complementos que se logran de manera continua o cuando es de meses que tiene adicional o excesiva carga laboral (HR Economic, 2017).

CASO "A"	Nómina actual	Nuevo convenio	Nómina nueva
Salario Base	1.100 €	1.150 €	1.150 €
Plus convenio	100 €	110 €	110 €
Prorrata Pagas Extras	200 €	210 €	210 €
Complemento Voluntario	100 €	-----	30 €
Total	1.500 €	1.470 €	1.500 €

Figura 4: Ejemplo de aplicación de complemento voluntario a un trabajador de la empresa.

Fuente: Recuperado de: <http://hryencomic-y-compensación-de-salarios/>

Mejora con retribución en las horas extras

Esto quiere decir poder aumentar la remuneración, cuando se trata de las horas extras, sobre todo cuando se da con mayor frecuencia durante el trabajo, ya que permite percibir un aumento de sueldo, por el cual esto hará que se sientan más cómodos y satisfechos. (Hrtrends, 2018).

Por lo expuesto, es primordial la comunicación con los empleados acerca de los incentivos económicos que pueden percibir en base a su rendimiento laboral y a su compromiso con la organización.



Figura 5: Retribución de las horas extras del trabajador.

Fuente: Recuperado de: <https://laboral.club/horas-extras-tipos-retribución-o-compensación-y-cotización/>

2.2.1.1. Incentivos no económicos

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.
- Creer en el trabajo.
- Trabajar con más personas.
- La confianza del jefe.

Hinostroza (2017) sostiene que es una categoría en la cual hace referencia en la expresión, ya sea de agradecimientos o entrega de diplomas, que viene hacer como una promoción, considerándose como un método más eficaz, ya que frecuentemente el nuevo trabajador ejerza con mayor diligencia sus funciones.



Figura 6: Incentivos no económicos en una empresa
Fuente: Recuperado de: <https://www.non-financial-economic>

Algunos de los incentivos no monetarios más comunes y mejor valorados son: Capacitación y entrenamiento; Mayor responsabilidad y empoderamiento; Familia y tiempo personal además de incentivos grupales como excursiones en grupo, banquetes o actividades de aventura, otros premios como un viaje o una sesión de masajes siempre son bien recibidos (Capital Humano, 2020).

Del mismo modo, la flexibilidad en el horario hace referencia en la reducción del tiempo que se dedica por ejemplo en la comida, para poder adelantar de esta manera la salida, por lo que se debe trabajar horas adicionales con el fin que los fines de semana se encuentre libre (Infocif, 2017).

Este tipo de incentivo favorece y satisface a un mayor número de trabajadores por lo que es conveniente, combinarlos con los económicos, al afectar más a las condiciones laborales de los empleados, además de tener repercusiones positivas en su vida

personal (Infocif, 2017).

Por expuesto, se debería que considerar a estos incentivos no económicos, como una fuente motivadora en una organización, evaluando las necesidades de cada área de trabajo y aplicando el mejor incentivo no económico a cada uno.

Así mismo, evaluar el impacto que puedan generar en el desarrollo de las actividades de cada colaborador, así como la satisfacción que sienten al recibir este tipo de incentivos no económicos.



Figura 7: El trabajo de equipo es importante en una organización.
Fuente: Recuperado de: <https://www.non-financial-economic>

2.2.2. Desempeño laboral

García (2001) define el desempeño como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

Campbell (2000) manifiesta que el desempeño laboral, como el acto cuando se lleva a cabo un determinado trabajo, también se considera como un factor clave para poder alcanzar un objetivo o un conjunto de metas, dentro de una compañía u organización.



Figura 8: El desempeño en una organización importante
Fuente: Recuperado de: <https://bussines/performance//dates>

Así mismo, detalla que no es una acción que se pueda considerar única, sino también, denominarla actividad compleja, ya que es el desempeño es estrictamente vinculado con el comportamiento y una compañía separada de los resultados de un trabajo guardan relación con éxito y productividad.

El desempeño en el aspecto laboral cuenta con antecedentes causales, entre ellos están incluidos la capacidad cognitiva, el conocimiento, la habilidad, todo esto con las correlaciones que se presentan en una compañía, lo cual los trabajadores deberán que mostrar sus fortalezas (Campbell, 2000).

En resumen, es un conjunto de conductas que implica algún tipo de beneficio para la organización. En la definición de desempeño se podrían incluir tanto las tareas que están definidas en el puesto como las tareas

emergentes y las conductas de ciudadanía organizacional, así como las conductas contraproductivas (Ramos, Gracia, y Peiró, 1996).

El desempeño laboral dentro de una organización es vital, ya que posee el valor que se logra aportar a determinada empresa en base a los distintos episodios conductuales que la persona realiza durante un periodo de tiempo determinado.

Tradicionalmente, el desempeño se ha medido por medio del análisis del puesto de trabajo y el cumplimiento de las obligaciones dentro del mismo (Bernardin, Kane, Ross, Spina y Johnson, 1995)



Figura 9: Ventajas de la evaluación del desempeño en una organización.
Fuente: Recuperado de: <https://www.questionpro.com/es/evaluacion>

Debido a los cambios socioeconómicos que han conllevado mercados volubles y turbulentos (Chiavenato, 2004), se han empezado a considerar otros indicadores de desempeño que aunque no se incluyen dentro de la descripción del puesto o rol descrito, son necesarios para una mejora de la efectividad organizacional (Landy y Conte, 2007).

2.2.2.1. Conducta

La conducta indica el actuar de un sujeto u animal frente a determinados estímulos externos o internos. En psicología, la conducta humana refleja todo lo que hacemos, decimos y pensamos e indica esencialmente una acción (Definiciones, 2017).

Robbins S. & Judge (2001) mencionan que existe por parte de las organizaciones el interés por entender estas características personales para así, relacionar la personalidad y los valores de las personas a la realización de un trabajo específico o su flexibilidad para adaptarse a situaciones cambiantes propias de la organización. A esto se le llama conducta organizacional.



Figura 10: El código de conducta en una empresa
Fuente: Recuperado de: <https://www.revist/conduct/work>

Poter, Lawler y Hackman (1975), desde una perspectiva cognitiva, señala que las organizaciones determinan la conducta organizacional proporcionando los estímulos a los que sus miembros están expuestos. Estos estímulos serían las expectativas que comunican a sus miembros y los recursos que proporciona. Por su parte, los miembros se comportan en la organización de

acuerdo con las necesidades y objetivos que esperan alcanzar en ella y con sus habilidades y energía.

McGrath (1976) considera la conducta organizacional como la interacción de tres sistemas conceptuales independientes:

- El entorno físico y tecnológico en que tiene lugar.
- El medio social, o los patrones de interrelaciones personales en que se ocurre.
- El sistema personal de los miembros de la organización.



Figura 11: La importancia de comportamiento organizacional
Fuente: Recuperado de: <https://www.revist/conduct/work>

Podemos considerar que la conducta de los colaboradores muta o cambia por diferentes estímulos que perciben en el ambiente laboral, esto lleva a que el clima laboral mejore así como el rendimiento productivo de los colaboradores.

2.2.2.2. Productividad

Cuando se habla de productividad ya sea en una empresa u otras organizaciones se tiene que tener en cuenta mejorar día a día, ya que es una labora demasiado importante. Además, se debe que prestar mayor atención y estar enfocados, para que los resultados sean óptimos.

Según una definición general, la productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos — trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información — en la producción de diversos bienes y servicios (Prokopenko,1989).

Según Jimenez (2017) sostiene que es uno de los factores claves en cualquier compañía u organización en la que se pueda presentar, ya que en ciertas ocasiones no se le presta mucha atención, de tal modo que los objetivos principales se produzcan a lo máximo y de la mejor manera posible.

Además, se le considera como un indicador crucial, pero que la gran mayoría de veces se pasa por alto, y no le toman importancia, por lo cual se debería que tomar de una manera objetiva de carácter riguroso, al igual incluyendo la obtención de ganancias y crecimiento en las organizaciones.



Figura 12: La importancia de la productividad en una empresa.
Fuente: Recuperado de: <https://www.tproductivity.com/work>

Para lograr una excelente productividad es imprescindible una buena gestión empresarial, lo cual enmarca hacia un conjunto de herramientas que aplican en la empresa, mejorando de esta manera la sostenibilidad, competitividad, garantizando de esta manera la viabilidad (Bermúdez, 2016).

Ante lo expuesto, es importante mencionar que el único camino o horizonte para que un negocio o empresa pueda crecer, para aumentar de forma sostenible su competitividad y rentabilidad, es aumentando su productividad.



Figura 13: La importancia de la productividad en una empresa.
Fuente: Recuperado de: <https://www.tproductivity.com/work//>

Se trata de un indicador fundamental, puesto que, si una empresa es productiva, será una señal inequívoca de que está desarrollando correctamente su actividad, puesto que permitirá que los ingresos superen a los gastos y, de esta forma conseguir los beneficios finales que tiene como objetivo básico. (Beetrack, 2018).

Para lograr una buena productividad empresarial es imprescindible una buena gestión empresarial, la cual engloba un conjunto de técnicas que se aplican al conjunto de una empresa. El objetivo de dicha gestión es mejorar la productividad, sostenibilidad y competitividad, garantizando viabilidad de la empresa. Para poder lograrlo se debe conocer primero cual es el proceso más crítico y así poder ponerle remedio (Work Meter, 2018)

Sin importar el tipo de empresa, para lograr una productividad de forma efectiva, es importante medir de manera rigurosa y objetiva la productividad de los colaboradores, de manera que las organizaciones puedan tomar decisiones correctas y sin prejuicio monetario.

2.2.2.3. Clima Laboral

Según Edel, García & Casiano (2007). La preocupación del estudio del clima laboral partió de la comprobación de que toda persona percibe de modo distinto el contexto en el que se desenvuelve y que dicha percepción influye en el comportamiento del individuo en la organización, con todas las implicaciones que ello conlleva.

Forehand y Von Gilmer (1964) definen al clima laboral “como el conjunto de características que describen a una organización y la distinguen de otras 28 organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”.

Tagiuri (1968) Como “una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización”

Robbins y Coulter (2013), mencionaron que el clima laboral significa estar en constante participación dentro de la empresa, lograr que los colaboradores sientan y experimenten como es el ambiente que se vive dentro de la organización.

Podemos observar que las organizaciones deben contar con un buen clima laboral para poder otorgarle a sus colaboradores estabilidad, seguridad e integración entre los miembros que la conforman. Enfocarse en el recurso humano ayuda a lograr el éxito en las organizaciones, ya que un colaborador satisfecho, bien recompensado y sobre todo valorado aporta mucho al desarrollo correcto de las actividades y por ende a la productividad optima de las organizaciones.

Por otro lado, Gestipolis (2018) menciona que se entiende el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta. Frecuentemente este concepto se confunde con el de Cultura Empresarial, pero se diferencia en ser menos permanente en el tiempo, aunque comparta una connotación de continuidad. La importancia del conocimiento del clima laboral se basa en la influencia que este ejerce sobre el comportamiento de los trabajadores, siendo fundamental su diagnóstico para el diseño de instrumentos de gestión de Recursos Humanos.

2.3. Definiciones conceptuales

-Incentivos laborales: Recompensa aplicable en un contexto laboral con el fin de mejorar la productividad de los colaboradores.

- Incentivos económicos: Recompensas de características monetarios en razón de buscar un mejor desempeño en los colaboradores.
- Incentivos no económicos: Recompensas de carácter no monetario aplicables dentro de un contexto laboral con el fin de buscar una reacción por parte de los colaboradores con respecto a su desempeño.

-Desempeño laboral: Conjunto de actitudes y comportamiento de colaboradores de una empresa en razón de las actividades específicas que suelen realizar dentro de un entorno empresarial.

- Conducta: Representa el conjunto de acciones que los colaboradores realizan en razón de las actividades y responsabilidades.
- Clima laboral: Apreciación sobre el ambiente laboral que caracteriza las actividades de un grupo humano dentro de un contexto laboral.
- Productividad: Capacidad de la naturaleza para poder adquirir rentabilidad empresarial dentro de una empresa a partir de las tareas que realizan los colaboradores.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación de la hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Hi. Existe relación positiva y significativa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral en los operadores ITV del Terminal Portuario DP World Callao, 2018.

Ho. No existe relación positiva y significativa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral en los operadores ITV del Terminal Portuario DP World Callao, 2018.

3.1.2. Hipótesis específicas

- Hipótesis específica 1

H₁. Existe relación entre los incentivos laborales económicos y el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DP World Callao, 2018.

H₀. No existe relación entre los incentivos laborales económicos y el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DP World Callao, 2018.

- Hipótesis específica 2

H₂. Existe relación entre los incentivos laborales no económicos y el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DP World Callao, 2018.

H₀. No existe relación entre los incentivos laborales no económicos y el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DP World Callao, 2018.

3.1.3. Variables

3.1.3.1. Incentivos laborales

Dimensiones:

- Incentivos económicos
- Incentivos no económicos

3.1.3.2. Desempeño laboral

Dimensiones:

- Conducta
- Clima laboral
- Productividad

CAPÍTULO IV: DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Diseño de la Investigación

En las investigaciones de enfoque cuantitativo, se refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los problemas que abordan se abordan. Se plantea un problema concreto, se aplica lógica deductiva (de lo general a lo particular, método hipotético - deductivo), y la recolección de datos se fundamenta en la medición de variables.

Así también dicho enfoque se caracteriza porque las hipótesis se generan antes de recolectar los datos, los instrumentos de medición son objetivos, se aplica el método estadístico de análisis para los datos y son investigaciones estructuradas y secuenciales.

Los tipos de investigación básicas aparecen cuando el investigador se propone como objetivo producir conocimiento sobre una situación problemática a diferencia de la investigación aplicada cuyo objetivo busca resolver problemas.

Según Sánchez y Reyes (2006) la investigación básica: “También llamada pura o fundamental, lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico” (p.36).

Respecto a los estudios de nivel descriptivo Hernández et. al. (2014) señala que buscan: “Especificar las propiedades, las propiedades, las características, y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (p. 92).

La presente investigación es de nivel descriptivo porque especifica las características de los incentivos laborales y desempeño laboral de acuerdo con la percepción los operadores ITV del Terminal Portuario DPW Callao, 2018, quienes forman parte del contexto en estudio.

En los estudios correccionales se tiene: “Como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández et al, 2014, p. 93). En tal sentido se busca la correlación entre ambas variables.

Por último, se pone de manifiesto que los diseños no experimentales se caracterizan por no existir una manipulación intencional del investigador en las variables de estudio, lo que quiere decir que el proceso de recolección y análisis de datos se da en su contexto natural en una sola medición; y que el corte

transversal hace mención a que los datos se recolectaron una sola vez, una sola medición en un tiempo y espacio concreto.

Todas las características antes mencionadas responden a objetivos generales, específicos, procedimiento de recolección de datos, y a la estrategia para cumplir con los fines de lo que se busca en la presente investigación, y es en base a las enunciadas en el presente párrafo de las cuales se desprenden los diversos puntos de vista de muchos autores por buscar una clasificación adecuada y consensuada de la investigación científica.

En la siguiente figura se muestra el esquema correlacional para la presente investigación:

Donde:

M: Muestra compuesta por los colaboradores del terminal portuario DPW

Callao en estudio.

X: Incentivos laborales.

Y: Clima laboral.

r: Correlación entre incentivos laborales y
desempeño laboral.

O₁: Escala de medición sobre incentivos laborales.

O₂: Escala de medición sobre desempeño laboral.

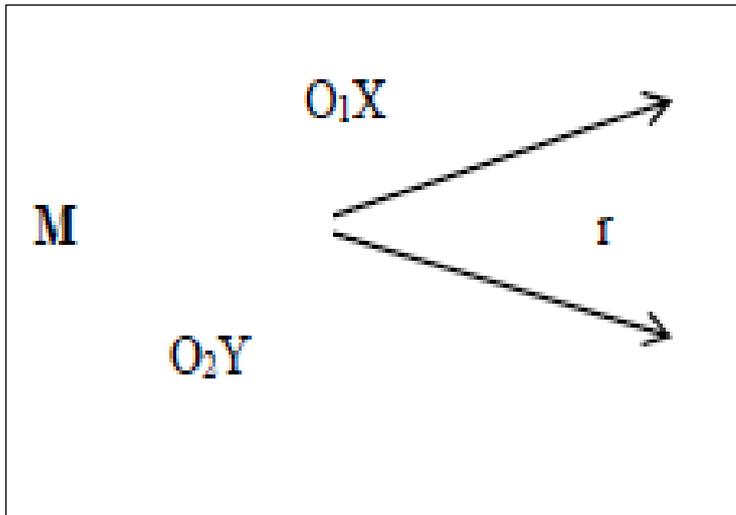


Figura 15: Esquema correlacional.

4.2. Población y muestra

4.2.1. Población

La población está constituida por todos los operadores ITV del Terminal Portuario DPW Callao, 2018, los cuales conforman un total de 80.

4.2.2. Muestra

Para la determinación de la muestra se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia lo cual consideró a 53 unidades de análisis.

4.3. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Definición operacional de la variable incentivos laborales.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Incentivos económicos	-Conocimiento de bonos		(5) Siempre	Bajo
	-Pagos extras	1,2,3,4,	(4) Casi siempre	[10 – 22]
	-Justicia en el bono	5,	(3) A veces	Medio
	-Sugerencias		(2) Casi nunca	[23 – 35]
	-Productividad		(1) Nunca	Alto
Incentivos no económicos	-Mesas de trabajo			[36 – 50]
	-Expectativas de vida	6, 7, 8,		
	-Clima organizacional	9, 10,		
	-Permisos			
	-Cumpleaños			

Tabla 2.

Definición operacional de la variable desempeño laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Conducta	-Objetivos		(5) Siempre	Bajo
	-Soluciones		(4) Casi siempre	[15 – 30]
	-Opiniones	1,2,3,4,	(3) A veces	Medio
	-Responsabilidades individuales	5,	(2) Casi nunca	[31 – 45]
	-Trabajo agradable		(1) Nunca	Alto
Clima laboral	-Habilidades			[46 – 75]
	-Capacitación accesible			
	-Equilibrio	6, 7, 8,		
	-Herramientas de desarrollo personal	9, 10,		
Productividad	-Beneficio familiar			
	-Rangos			
	-Impedimentos		-Área de trabajo	
	-Niveles óptimos			
	-Avance de productividad			

1
1,
1
2,

13, 14,
15,

4.4. Técnicas para la recolección de datos

4.4.1. Técnica

La técnica para la recolección de datos usada en el presente estudio fue la encuesta.

4.4.2. Instrumentos

Se utilizaron dos instrumentos de medición documentada para evaluar las variables de incentivos laborales y desempeño laboral en forma de escalas.

a) Escala de medición sobre incentivos laborales (Ver Anexo 3): El instrumento está estructurado en base de 10 ítems considerando las dimensiones incentivas económicos e incentivos no económicos los cuales se midieron con la escala de Likert con las siguientes alternativas siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca; asignándole los valores de 5, 4, 3, 2, y 1 respectivamente cuya baremación se plasma en la siguiente tabla.

Tabla 3.

Baremación de la variable incentivos laborales.

Niveles	Incentivos laborales	Incentivos económicos	Incentivos no económicos
Bajo	10 - 22	5 - 11	5 - 11
Medio	23 - 35	12 - 18	12 - 18
Alto	36 - 50	19 - 25	19 - 25

El instrumento fue validado cualitativamente y cuantitativamente a través de una prueba piloto aplicada al 10 % de la población. La fase cualitativa estuvo a cargo del juicio de 3 jueces expertos (Ver Anexo 5) y la fase cuantitativa para la evaluación de las propiedades métricas a través de los estadísticos ítem test de Pearson corregida y Alfa de Cronbach para lo cual se obtuvo un índice de 0.812 como se muestra en la tabla 3, considerando al instrumento de muy alta confiabilidad. (Ver Anexo 6).

Tabla 4.

Estadísticas de confiabilidad para la escala de motivación.

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.812	10

b) Escala de medición sobre desempeño laboral (Ver Anexo 4): El instrumento está estructurado en base de 15 ítems considerando las dimensiones conducta, clima laboral y productividad los cuales se midieron con la escala de Likert con las siguientes alternativas siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca; asignándole los valores de 5, 4, 3, 2, y 1 respectivamente cuya baremación se plasma en la siguiente tabla.

Tabla 4.

Baremación de la variable desempeño laboral.

Niveles	Desempeño laboral	Conducta	Clima laboral	Productividad
Bajo	15 - 30	5 - 11	5 - 11	5 - 11
Medio	31 - 45	12 - 18	12 - 18	12 - 18
Alto	46 - 75	19 - 25	19 - 25	19 - 25

El instrumento fue validado cualitativamente y cuantitativamente a través de una prueba piloto aplicada al 10 % de la población. La fase cualitativa estuvo a cargo del juicio de jueces expertos (Ver Anexo 5) y la fase cuantitativa para la evaluación de las propiedades métricas a través de los estadísticos ítem test de Pearson corregida y Alfa de Cronbach para lo cual se obtuvo un índice de 0.849 como se muestra en la tabla 5, considerando al instrumento de muy alta confiabilidad. (Ver Anexo 6).

Tabla 5.

Estadísticas de confiabilidad para la escala de desempeño laboral.

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0.849	15

4.5. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

Se procesó los datos en los programas Excel y SPSS versión 24 (Statistical Package for the Social Sciences), asignando a las preguntas los valores establecidos anteriormente, las cuales se presentarán en una matriz de tabulación.

Se establecen los niveles alto, medio y bajo, haciendo uso de la estadística descriptiva en función a frecuencias y porcentajes, por variables y dimensiones para plasmarlos en gráficos de barras independientemente considerando que son figuras en el cual se visualiza mejor una variable cualitativa ordinal.

En el tratamiento numérico de las variables y dimensiones en el programa estadístico SPSS versión 25 se aplicó la prueba de normalidad para verificar la

distribución normal o no normal de datos, para luego determinar el estadístico inferencial de correlación paramétrico (correlación de Pearson) o no paramétrico (Rho de Spearman) a utilizar y de este modo responder a las hipótesis planteadas en el presente estudio.

Los valores del coeficiente de correlación van de -1 a +1 como se muestra en la tabla 6. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y el valor absoluto del coeficiente indica la fuerza de la relación entre las variables estudiadas en la muestra específica.

Tabla 6.
Interpretación de Coeficiente de Correlación

Valores	Interpretación
De -0.91 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40	Correlación baja
De 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De 0.71 a 0.90	Correlación alta
De 0.91 a 1	Correlación muy alta

4.6. Aspectos éticos

Se pidió autorización al Terminal Portuario DPW Callao, de tal manera que pueda acceder a que los operadores ITV puedan participar de las encuestas que se realizaron con el fin de recopilar los datos necesarios para cumplir con los fines investigativos.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Análisis estadístico descriptivo

5.1.1. Incentivos laborales

De acuerdo a los datos obtenidos, en la tabla 7 y figura 18, los operadores ITV del Terminal Portuario en estudio, el 80.0 % que representa a un total de 42.4 individuos perciben incentivos laborales altos, mientras que un 20.0 % que representa a 10.6 individuos perciben incentivos laborales bajos.

Tabla 7.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los operadores ITV del terminal portuario DPW callao, 2018 según los incentivos laborales

Niveles	N	%
Medio	10.6	20.0
Alto	42.4	80.0
Total	53	100.0

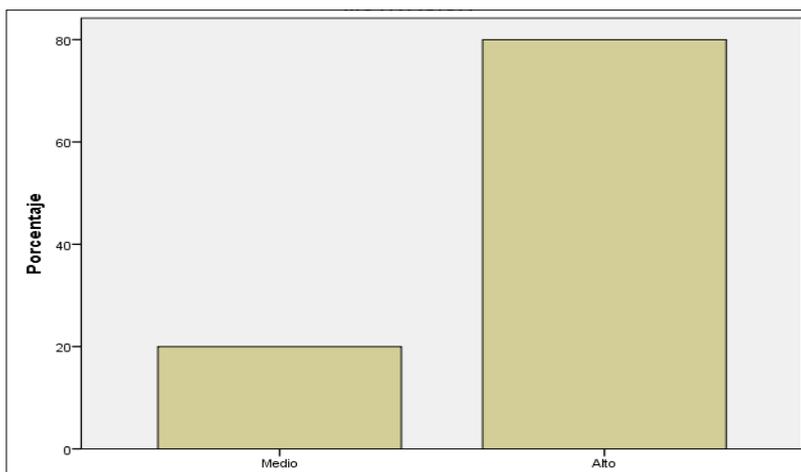


Figura 16. Distribución porcentual de los niveles de incentivos laborables en los operadores ITV del terminal portuario DPW callao, 2018.

5.1.2. Dimensión Incentivos económicos

De acuerdo a los datos obtenidos, en la tabla 8 y figura 19, los operadores ITV del Terminal Portuario en estudio encuestados, el 48.9 % que representa a un total de 25.9 individuos perciben incentivos económicos a nivel medio, un 46.7 % que representa 9.81 individuos lo percibe a un nivel alto, y un 4.4 % que representa a 17.2 individuos los percibe a un nivel bajo.

Tabla 8.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los operadores ITV del terminal portuario DPW callao, 2018 según incentivos económicos

Niveles	N	%
Bajo	17.27	4.4
Medio	25.92	48.9
Alto	9.81	46.7
Total	53	

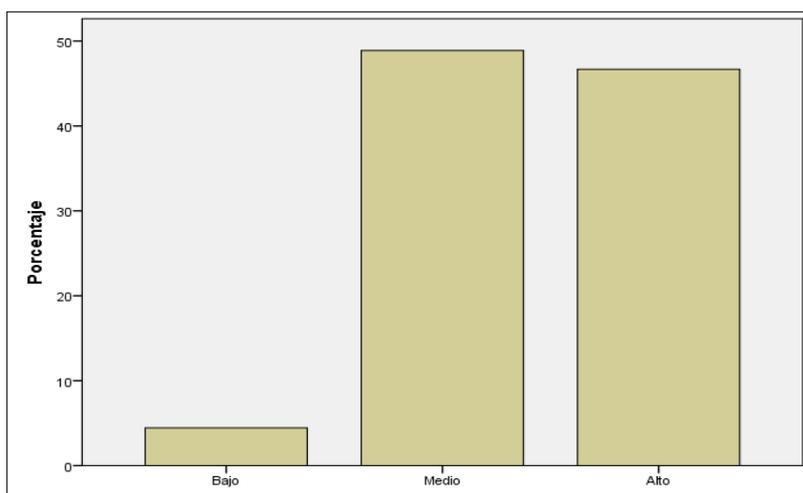


Figura 17. Distribución porcentual de los niveles de incentivos económicos en los operadores ITV del terminal portuario DPW callao, 2018.

5.1.3. Dimensión Incentivos no económicos

De acuerdo a los datos obtenidos, en la tabla 9 y figura 20, los operadores ITV del terminal portuario DPW callao, 2018 en estudio encuestados, el 68.9 % que representa a un total de 36.5 individuos percibe incentivos no económicos a nivel medio y un 16.5 % que representa a 14 individuos lo percibe a un nivel alto.

Tabla 9.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los operadores ITV del terminal portuario DPW callao, 2018 según incentivos no económicos

Niveles	N	%
Medio	36.52	68.9
Alto	16.48	31.1
Total	53	100.0

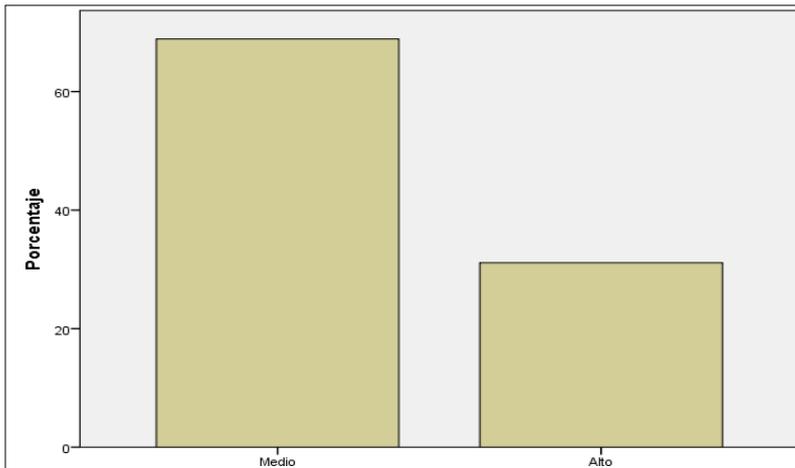


Figura 18. Distribución porcentual de los niveles de incentivos no económicos en los operadores ITV del terminal portuario DPW callao, 2018.

5.1.4. Variable Desempeño Laboral

De acuerdo a los datos obtenidos, en la tabla 11 y figura 22, los operadores ITV del terminal portuario DPW callao, 2018 en estudio encuestados, el 97.8 % que representa a un total de 51.8 individuos percibe un desempeño laboral alto, mientras que un 2.2 % que representa a 1.1 individuo lo percibe en un nivel medio.

Tabla 10.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los operadores ITV del terminal portuario DPW callao, 2018 según su desempeño laboral

Niveles	N	%
Medio	1.17	2.2
Alto	51.83	97.8
Total	53	100.0

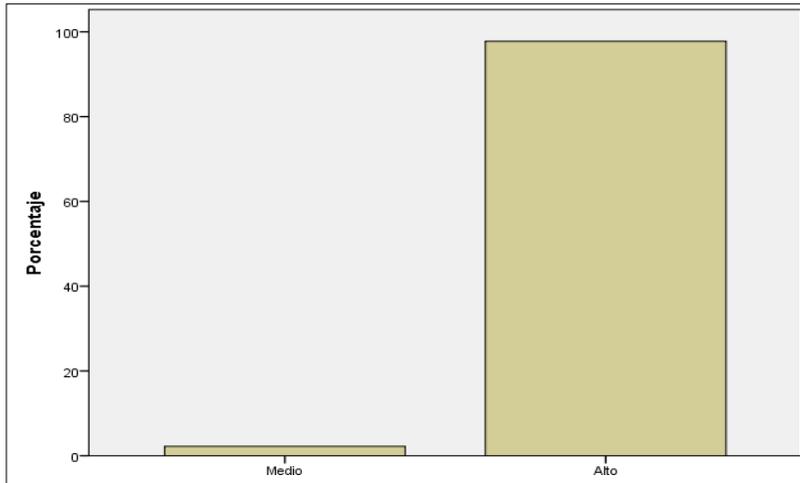


Figura 11. Distribución porcentual de los niveles de desempeño laboral en los operadores ITV del terminal portuario DPW callao, 2018.

5.1.5. Dimensión Conducta

De acuerdo a los datos obtenidos, en la tabla 12 y figura 23, los operadores ITV del terminal portuario DP World callao, 2018 en estudio encuestados, el 84.4 % que representa a un total de 44.7 individuos percibe una conducta en un nivel alto, un 13.3 % que representa a 7 individuos lo percibe a nivel medio y un 2.2 % que representa a 1.2 individuos lo percibe a nivel bajo.

Tabla 5.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los operadores ITV del terminal portuario DP World callao, 2018 según su conducta

Niveles	N	%
Bajo	1.22	2.2
Medio	7.05	13.3
Alto	44.73	84.4
Total	53	100.0

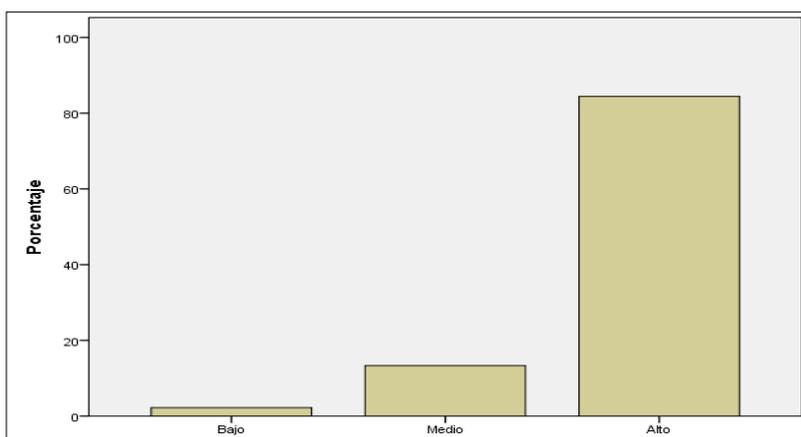


Figura 20. Distribución porcentual de la conducta en los operadores ITV del terminal portuario DPW callao, 2018

5.1.6. Dimensión Clima laboral

De acuerdo a los datos obtenidos, en la tabla 13 y figura 24, los operadores ITV del terminal portuario DP World callao, 2018 en estudio encuestados, el 82.2 % que representa a un total de 43.6 individuos percibe un clima laboral en un nivel alto, y que un 17.8 % que representa a 9.4 individuos lo percibe a nivel medio.

Tabla 12.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los operadores ITV del terminal portuario DP World callao, 2018 según el clima laboral

Niveles	N	%
Medio	9.43	17.8
Alto	43.57	82.2
Total	53	100.0

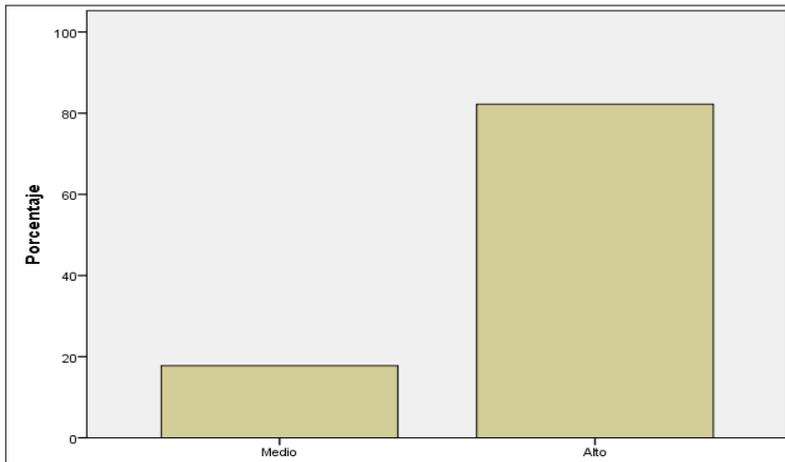


Figura 21. Distribución porcentual de los niveles de un clima laboral en los operadores ITV del terminal portuario DP World callao, 2018

5.1.7. Dimensión Productividad

De acuerdo a los datos obtenidos, en la tabla 14 y figura 25, los operadores ITV del terminal portuario DP World callao, 2018 en estudio encuestados, el 100.0 % que representa al total de la muestra analizada percibe que la productividad está a un nivel alto.

Tabla 13.

Distribución de frecuencias y porcentajes de los operadores ITV del terminal portuario DP World callao, 2018 según su productividad

Niveles	N	%
Alto	53	100.0
Total	53	100.0

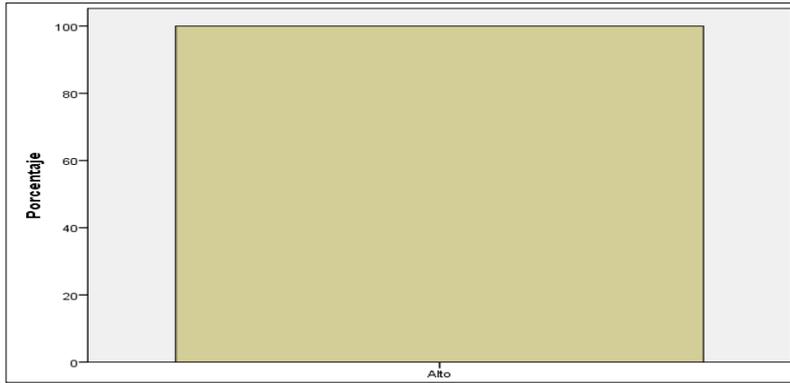


Figura 22. Distribución porcentual de los niveles de productividad en los operadores ITV del terminal portuario DP World callao,2018

5.2. Análisis estadístico inferencial

Cuando la muestra es mayor a 50 elementos se contrasta la prueba de normalidad con la prueba de Kolmogorov-Smirnov. En la presente investigación la muestra está compuesta por 53 operadores ITV del terminal portuario DP World Callao, 2018.

5.2.1. Evaluación de la normalidad de las variables

En la Tabla 15 se comprueba que el p valor de la variable desempeño laboral es menor a 0.05 (sig. = 0.003), con el cual se corrobora que la distribución para las variables no es normal. Por lo tanto, se hace uso de una prueba no paramétrica para las pruebas de hipótesis.

En este caso se usará la prueba de Rho de Spearman para evaluar la relación entre las dos variables que tienen categorización ordinal.

Tabla 14.

Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk de las variables medidas: incentivos laborales y desempeño laboral.

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Incentivos laborales	,135	45	,038	,962	45	,148
Desempeño laboral	,003	45	,200	,916	45	,111

5.2.2. Prueba de Hipótesis General

-Hipótesis general:

H_i. Existe relación positiva y significativa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral en los operadores ITV del Terminal Portuario DP World Callao, 2018.

H₀. No existe relación positiva y significativa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral en los operadores ITV del Terminal Portuario DP World Callao, 2018.

Nivel de confianza: 95 % ($\alpha = 0.05$)

Regla de decisión:

- Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula
- Si $p \geq \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Según la tabla 16 los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0.584$ entre las variables. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel moderada de correlación.

Así también la significancia de $p = 0.000$ muestra que p es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se interpreta que: Existe relación positiva y significativa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral en los operadores ITV del Terminal Portuario DP World Callao, 2018.

Tabla 15.

Prueba Rho de Spearman entre incentivos laborales y desempeño laboral.

Correlaciones		Incentivos Laborales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,584**
Incentivos laborales	Sig. (bilateral)		,000
	N	53	53
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,584**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	53	53

5.2.3. Prueba de Hipótesis Específicas

-Hipótesis específica 1:

H₁. Existe relación entre los incentivos laborales económicos y el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DP World Callao 2018.

H₀. No existe relación entre los incentivos laborales económicos y el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DP World Callao 2018.

Nivel de confianza: 95 % ($\alpha = 0.05$)

Regla de decisión:

- Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula
- Si $p \geq \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Según la tabla 17 los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0.490$ entre la dimensión incentivos laborales económicos y la variable desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación es positiva y tiene un nivel moderado de correlación.

Así también la significancia de $p = 0.001$ muestra que p es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Se interpreta que: Existe relación entre los incentivos laborales económicos y el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DPW Callao 2018.

Tabla 16.

Prueba Rho de Spearman entre la dimensión incentivos económicos y desempeño laboral.

Correlaciones		Incentivos económicos	Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Incentivos económicos	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,490**	
		N	53	
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	53	53

-Hipótesis específica 2:

H₂. Existe relación entre los incentivos laborales no económicos y el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DP World Callao 2018.

H₀. No existe relación entre los incentivos laborales no económicos y el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DP World Callao 2018.

Nivel de confianza: 95 % ($\alpha = 0.05$)

Regla de decisión:

- Si $p < \alpha$; se rechaza la hipótesis nula
- Si $p \geq \alpha$; se acepta la hipótesis nula

Según la tabla 18 los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = -0.231$ entre la dimensión incentivos laborales no económicos y la variable desempeño laboral. El nivel de correlación es bajo y negativa.

Así también la significancia de $p = 0.127$ muestra que p es mayor a 0.05, lo que permite señalar que la relación no es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la nula.

Se interpreta que: No existe relación entre los incentivos laborales no económicos y el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DP World Callao 2018.

Tabla 17.

Prueba Rho de Spearman entre la dimensión incentivos laborales no económicos y la variable desempeño laboral.

Correlaciones		Incentivos no económicos	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Incentivos no económicos	1,000	-,231**
	Desempeño laboral	-,231**	1,000
	Sig. (bilateral)	,127	.
	N	53	53

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Discusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación permitieron comprobar la hipótesis general afirmando existe relación positiva y significativa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral en los operadores ITV del Terminal Portuario DP World Callao, 2018.

Estos resultados guardan relación con los hallados por Rodríguez (2017) quien pudo evidenciar que los incentivos laborales dentro de una organización ayudan al rendimiento de los colaboradores, por lo que es importante el uso de diferentes estrategias para poder buscar un mejor rendimiento en los trabajadores. Dicha postura guarda una relación directa con los hallazgos evidenciados en el presente trabajo ya que se pudo observar que existe una relación entre las variables

incentivos laborales y desempeño laboral tomando como referencia la muestra de estudio. Por otra parte, existen concordancias metodológicas con respecto al diseño de investigación.

Así también, con la tesis de Livias (2017) se avala la conclusión sobre la cual señaló que la motivación laboral representa un aspecto sobre el cual se pueden lograr beneficios con respecto al desempeño de los colaboradores en la cual se podría asentar un panorama económico en beneficio de la empresa. Así también, con respecto al presente estudio, la postura señalada guarda relación ya que una motivación económica en el trabajador generara un mayor esfuerzo en la práctica laboral por parte de los mismos, lo que en consecuencia configura una mejor rentabilidad para la empresa. Cabe señalar que existen concordancias además con respecto a la metodología utilizada por la autora.

Con el estudio realizado por Aguilar y Ortiz (2016) existen concordancias metodológicas con respecto a la metodología desarrollada ya que se desarrolló en un nivel relacional en la cual se analizan las mismas variables en concordancia con el proceso realizado. Por otra parte, es importante resaltar la apreciación de las autoras ya que señalaron que es importante que las empresas puedan aplicar incentivos laborales de manera racional con el fin de ubicar mejorar desempeños por parte de los trabajadores, lo cual mejoraría significativamente la rentabilidad de la empresa.

Por último, con el estudio de Enríquez (2014) se pudo establecer que la motivación es predictor del desempeño laboral, por lo que, enfocados en las cuestiones de incentivos laborales cuyo aspecto son materia de análisis del presente estudio se puede avalar que representan dos cuestiones los cuales mejorarán el desempeño laboral de un conjunto de trabajadores que forman parte de un grupo humano vinculado a una empresa. Por otra parte, se reafirma la metodología utilizada por el autor ya que es un proceder similar al desarrollado para efectos del presente trabajo de investigación.

6.2. Conclusiones

Primera: Existe relación positiva y significativa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral en los operadores ITV del Terminal Portuario DP World Callao, 2018; de acuerdo al rho de Spearman de 0.584, que representa una correlación moderada a una significatividad estadística de 0.000.

Segunda: Existe relación positiva y significativa entre los incentivos económicos y el desempeño laboral en los operadores ITV del Terminal Portuario DP World Callao, 2018; de acuerdo a la rho de Spearman de 0.490, que representa una correlación moderada a una significatividad estadística de 0.001.

Tercera: No existe relación entre los incentivos no económicos y el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DP World Callao, 2018; de acuerdo a la rho de Spearman de -0.231 que representa una correlación baja a una significatividad estadística de 0.127.

6.3. Recomendaciones

Primera: A la empresa gestionar una estrategia de incentivos laborales de manera racional lo cual ayude a potenciar el desempeño laboral de los operadores ITV del Terminal Portuario DP World Callao, lo cual generaría una situación que conlleve a establecer un beneficio empresarial acorde con la rentabilidad.

Segunda: Implementar un plan de reconocimientos, que le permita a los trabajadores saber que, gracias a su buen desempeño laboral, sean apreciados y valorados y sientan que son una pieza fundamental en la empresa.

Tercera: Establecer una lista de incentivos no económicos los cuales mediante estrategias de motivación extrínseca pueda beneficiar al colaborador y en consecuencia a la empresa, permitiendo modificar conductas y actitudes en beneficio de las actividades que se desarrollan dentro del terminal portuario.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias bibliográficas

Aguilar, K., & Ortiz, K. (2016). *Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos MARCIMEX S.A. de la ciudad de Milagro*. Universidad Estatal de Milagro, Ecuador.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Novena Edición Distrito Federal, México. Editorial: McGraw-Hill.

David, R. & Newstroom, D. (2003). *La gestión de los recursos humanos. Preparando profesionales para el siglo XXI*. España. Editorial: Mc Graw- Hill.

Laura, D (2017). *Incentivos Laborales y Nivel de Desempeño de los Trabajadores Operativos de La Empresa Compartamos Financiera S.A. - Agencia Puno 2016*. (Tesis de Título Profesional). Universidad Nacional del Antiplano. Perú.

Enríquez, P., (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*, (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos. Monterey, México.

Bendezu, P., (2018). *Incentivos Laborales: Revisión Conceptual desde La Psicología*, (Tesis de Bachiller) Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.

Hinostroza, D., (2017). *La política de incentivos y su impacto en el nivel de satisfacción de los colaboradores, caso: Cooperativa Agraria Cafetalera Perene – Chanchamayo – año 2014* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Centro de Perú. Huancayo, Perú.

Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la*

investigación (6ª ed.). México: Mcgraw-Hill.

Hrtrends. (2018). *Cómo y cuándo aumentar el sueldo de un empleado*. Recuperado de <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/como-aumentar-sueldo-empleado>

Jimenez, R., (2017). *El Análisis de la productividad desde la perspectiva humana y su relación con el rendimiento laboral en la USDR que conforman la Gerencia Macro Regional Norte del SIS,2017* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Centro de Perú. Huancayo, Perú.

Livias, E., (2017). *Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los operarios del área logística de la empresa Guzmán Distribuciones S.A.C. de la ciudad de Trujillo-2017*, (tesis de licenciatura). Universidad privada del norte. Trujillo, Perú.

Rodriguez, D. (2017). *Los incentivos laborales y su influencia en el rendimiento de los colaboradores del centro de contacto del banco de crédito del Perú Sucursal La Esperanza, 2016*. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

Sanchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Visión Universitaria.

Yupanqui, A., (2015). *Metodología de la investigación medica II*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada San Juan Bautista, Lima.

Referencias electrónicas

Bermúdez (2016). *Capacitación: Una herramienta de fortalecimiento de las*

Pymes. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/pdf/666/66638602001.pdf>

Bizneo (2016). *Como definir un plan de incentivos laborales*. Recuperado

de <https://www.bizneo.com/blog/plan-de-incentivos-laborales/>

Campbell (2000). *Ajusticia organizacional, desempeño laboral, y discapacidad*.

Recuperado de <http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/1118/>

Eden, (2017). *Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos*.

Recuperado de <https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos>

Real Academia de la Lengua Española – RAE (2018). *Incentivos*. Recuperado

de <https://dle.rae.es/incentivo?m=form>.

Gestión, (2018). *El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores*.

Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores>.

Gestiopolis, (2015). *La capacitación en la empresa*. Recuperado de

<https://www.gestiopolis.com/la-capacitacion-en-la-empresa/>

Gestipolis. (2018). *Los incentivos y la motivación laboral*. Recuperado

<https://www.gestiopolis.com/los-incentivos-y-la-motivacion-laboral>.

Great Place to work. (2018). *No es cuestión de dinero: el 90% de los empleados*

antepone un buen ambiente laboral al sueldo. Recuperado

de

<https://www.idealista.com/news/finanzas/laboral/2016/01/18/740624-no-es-cuestion-de-dinero-nueve-de-cada-diez-empleados-anteponen-el-ambiente>

Plural, (2018). *Diccionario financiero de incentivos económicos*. Recuperado de <https://www.elplural.com/economia/diccionario-financiero/incentivos>.

Real Academia de la Lengua Española – RAE (2018). El trabajo en equipo, la unión conlleva al éxito. Recuperado de <https://www.randstad.es/tendencias360/trabajo-en-equipo-la-union-conlleva-al-exito>.

Stiglitz, J., (2016). La globalización y sus nuevos malestares en los incentivos económicos. Recuperado de <https://www.project-syndicate.org/commentary/globalization-new-discontents-by-joseph-e-stiglitz-2016-08/Spanish>.

Capital Humano (2020). *La eficacia de los incentivos laborales no económicos en el personal*. Recuperado de <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/articulos/la-eficacia-de-los-incentivos-no-economicos-en-el-personal>.

Infocif (2017). *Cinco incentivos no económicos para motivar a los empleados*. Recuperado de <https://noticias.infocif.es/noticia/cinco-incentivos-no-economicos-para-motivar-empleados>.

Sodexo (2017). *Tipos de Bonificaciones Laborales enfocadas a Resultados*. Recuperado de <https://blog.sodexo.co/tipos-de-bonificaciones-laborales-enfocadas-a-resultados>.

EAE Business Scholl (2017). *Incentivos monetarios para premiar al empleado*.

Recuperado de <https://retos-directivos.eae.es/la-mejor-manera-de-premiar-a-tus-empleados-incentivos-monetarios>.

Work Meter (2018). *La importancia de la productividad empresarial*. Recuperado

de <https://es.workmeter.com/blog/la-importancia-de-la-productividad-empresarial>.

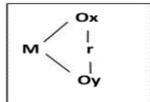
ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: RELACIÓN ENTRE LOS INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS OPERADORES ITV DEL TERMINAL PORTUARIO DPW CALLAO, 2018.

AUTORA: Margaret Hellen Talledo Pinchi

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral en los operadores ITV del Terminal Portuario DPW Callao, 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral en los operadores ITV del Terminal Portuario DPW Callao, 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral en los operadores ITV del Terminal Portuario DPW Callao, 2018.</p>	<p>V₁: INCENTIVOS LABORALES</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Incentivos económicos. • Incentivos no económicos. <p>V₂: DESEMPEÑO LABORAL</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Conducta • Clima laboral • Productividad 	<p>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN Cuantitativo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN Correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN No experimental de corte transversal.</p> <p>El diagrama representado para los estudios relacionales es el siguiente:</p>  <p>MÉTODO: Hipotético-Deductivo</p> <p>TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Encuesta</p> <p>INTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p>	<p>POBLACIÓN: La población está constituida por los operadores de ITV de quienes laboran en el Terminal Portuario DP World Callao, 2018, quienes representan un total de 80 unidades de estudio.</p> <p>MUESTRA: Se aplicó un muestreo probabilístico por conveniencia.</p> <p>n = 53 unidades de análisis</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>1. ¿Cuál es la relación entre los incentivos laborales económicos y el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DPW Callao 2018?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre los incentivos laborales no económicos y el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DPW Callao 2018?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>1. Determinar la relación entre los incentivos económicos y el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DPW Callao 2018.</p> <p>2. Determinar la relación entre los incentivos no económicos y el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DPW Callao 2018</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1. Existe relación entre los incentivos laborales económicos y el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DPW Callao 2018.</p> <p>2. Existe relación entre los incentivos laborales no económicos y el desempeño laboral en los operadores de ITV del Terminal Portuario DPW Callao 2018.</p>			

				Escalas de medición para V_1 y V_2 .	
--	--	--	--	---	--

ANEXO 2

COMPONENTES DE HIPÓTESIS

HIPOTESIS	COMPONENTES METODOLOGICOS			COMPONENTES REFERENCIALES	
	Variables	Unidad de análisis	Conectores lógicos	El espacio	El tiempo
Existe relación positiva y significativa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral en los operadores ITV del Terminal Portuario DPW Callao, 2018.	Incentivos laborales Desempeño laboral	Operadores ITV	Existe relación positiva y significativa	Terminal Portuario DPW Callao	2018

ANEXO 3

ESCALA DE CONOCIMIENTO SOBRE INCENTIVOS LABORALES

ESCALA DE CONOCIMIENTO SOBRE INCENTIVOS LABORALES

Fecha:

INTRODUCCIÓN

Estimado Colaborador: Después de haber sido informado adecuadamente sobre el propósito científico de nuestro cuestionario, agradeceremos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas del presente cuestionario.

Para ello, lea detenidamente cada ítem y sírvase marcar con un aspa “X” un solo recuadro de datos y dar respuesta a las preguntas formuladas:

INSTRUCCIONES

- Por favor, desarrolle todos los reactivos.
- Desarrolle el instrumento con la sinceridad que a Ud. lo caracteriza.
- El desarrollo de este cuestionario tiene una duración máxima de 15 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Valoración				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

EJECUCIÓN

N°	INCENTIVOS ECONÓMICOS	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	Conozco cuales son los bonos, retribuciones, beneficios, y/o extras a parte de mi salario mensual que otorga mi empleador					
2	Recibo bonos, retribuciones, beneficios, y/o extras a parte de mi salario mensual					
3	El monto del bono que recibo por parte de mi empleador es justo					
4	Mi empleador escucha mis sugerencias con relación al tipo de bono que deseo recibir					
5	Adicional a los bonos de productividad que me otorga mi empleador, recibo bonos relacionados a mi compromiso con la empresa					

N°	INCENTIVOS NO ECONÓMICOS	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
6	Mi empleador busca que pueda participar en mesas de trabajo dentro de la organización					
7	Mi empleador entiende mis expectativas de vida y me enseña a organizar mi entorno					
8	Mi empleador realiza actividades que generen buen ambiente laboral entre compañeros					
9	Mi empleador me apoya cuando requiero permisos por algún motivo personal					

10	Se me otorga incentivos no económicos como permisos por cumpleaños u otros					
----	--	--	--	--	--	--

ANEXO 4

ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

Fecha:

INTRODUCCIÓN

Estimado Colaborador: Después de haber sido informado adecuadamente sobre el propósito científico de nuestro cuestionario, agradeceremos su colaboración respondiendo cada una de las preguntas del presente cuestionario.

Para ello, lea detenidamente cada ítem y sírvase marcar con un aspa "X" un solo recuadro de datos y dar respuesta a las preguntas formuladas:

INSTRUCCIONES

- Por favor, desarrolle todos los reactivos.
- Desarrolle el instrumento con la sinceridad que a Ud. lo caracteriza.
- El desarrollo de este cuestionario tiene una duración máxima de 15 minutos.
- Para calificar cada reactivo, utilice la siguiente leyenda:

Valoración				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

EJECUCIÓN

N.º	CONDUCTA	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	Los objetivos se cumplen como equipo					
2	Si los objetivos no se alcanzan, mi empleador analiza la situación y propone una solución en equipo					
3	Se escuchan las opiniones de todos.					
4	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.					
5	El líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.					

N.º	DESEMPEÑO LABORAL	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
6	Sus habilidades son destacadas por su empleador					
7	Mi empleador tiene un plan de capacitación accesible para potenciar mis habilidades					
8	Mi empleador equilibra la relación trabajo - familia					
9	Mi empleador me proporciona herramientas para continuar con mi desarrollo personal y laboral					
10	Mi empleador tiene programas que benefician a mi familia					

N.º	PRODUCTIVIDAD	RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
11	Los rangos de nivel de productividad son alcanzables					
12	Hay efectos de terceros que me impiden llegar al nivel de productividad solicitada					
13	Alcanzar un nivel óptimo de productividad me motiva					
14	Mi empleador me informa del avance de mi productividad					
15	El área de trabajo en el que desarrollo mis funciones limita alcanzar mi nivel de productividad					

ANEXO 5

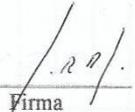
VALIDACIÓN DE TÉCNICA Y HERRAMIENTAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS DEL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DATOS DEL EXPERTO

Nombre completo : Jose Antonio Bagoza Bedop
Profesión : Abogado
Grado académico : Doctor en Ciencias Jurídicas

Características que lo determinan como experto:

- Jefe de Maquinas
- Docente Postgrado ENAMM
- Experiencia laboral en Empresas del Sector

Firma 
DNI 25340235

Fecha: 09-06-18

Autores del instrumento evaluado: Margaret Hellen, Talledo Pinchi

FICHA DE EVALUACIÓN POR ITEMS

Estimado Evaluador (a)
 Indique si cada uno de los items que conforman el instrumento cumple con los criterios que se señalan. Para aquellos que no cumplen, especifique el por qué en la parte de comentarios.

ESCALA SOBRE INCENTIVOS LABORALES

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado para el público que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Incentivos laborales	1. Incentivos económicos	1.1. Conocimiento de bonos	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.2. Pagos extras	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.3. Justicia en el bono	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.4. Sugerencias	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.5. Productividad	✓	✓	✓	✓	✓	
	2. Incentivos no económicos	2.1. Mesas de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.2. Expectativas de vida	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.3. Clima organizacional	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.4. Permisos	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.5. Cumpleaños	✓	✓	✓	✓	✓	

ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado para el público que se dirige	Mide el indicador (variable que dice que se mide)	
Desempeño laboral	1. Conducta	1.1. Objetivos	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.2. Soluciones	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.3. Opiniones	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.4. Responsabilidades individuales	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.5. Trabajo agradable	✓	✓	✓	✓	✓	
	2. Desempeño laboral	2.1. Habilidades	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.2. Capacitación accesible	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.3. Equilibrio	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.4. Herramientas de desarrollo personal	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.5. Beneficio familiar	✓	✓	✓	✓	✓	
	3. Productividad	3.1. Rangos	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.2. Impedimentos	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.3. Niveles óptimos	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.4. Avance de productividad	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.5. Área de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	

FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO

Estimado Evaluador (a)
Agradecemos que responda si el instrumento de investigación, que se encuentra evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. Si su respuesta es de manera negativa a algunos de ellos especifique el por-qué en comentarios.

CRITERIOS	SI	NO	COMENTARIOS
1. Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	✓		
2. Si las instrucciones son fáciles.	✓		
3. Si el instrumento está organizado de forma lógica.	✓		
4. Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	✓		
5. Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.	✓		
6. Si las alternativas de respuesta son las apropiadas.	✓		
7. Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	✓		
8. Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	✓		
9. Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	✓		
10. Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	✓		

Nota: Sus respuestas estarán en función a como esté conformado el instrumento de investigación.

NOMBRE DEL JUEZ (A)

Jose Dyago B.

INSTITUCIONES DONDE LABORA

UWAMA

FIRMA

[Firma manuscrita]

DNI

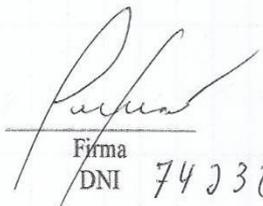
25540236

DATOS DEL EXPERTO

Nombre completo : Peter García Vilca
Profesión : Administrador Marítimo y Portuario
Grado académico : Licenciado en Administración Marítima y Portuaria

Características que lo determinan como experto:

4 Años de Experiencia laborando en Mediterranean
Shipping Company. Agencia General de /
Perú


Firma
DNI 74232130
Fecha: 08/06/18

Autores del instrumento evaluado: Margaret Hellen, Talledo Pinchi

FICHA DE EVALUACIÓN POR ITEMS

Estimado Evaluador (a)

Indique si cada uno de los items que conforman el instrumento cumple con los criterios que se señalan. Para aquellos que no cumplen, especifique el por qué en la parte de comentarios.

ESCALA SOBRE INCENTIVOS LABORALES

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado para el público en que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Incentivos laborales	1. Incentivos económicos	1.1. Conocimiento de bonos	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.2. Pagos extras	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.3. Justicia en el bono	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.4. Sugerencias	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.5. Productividad	✓	✓	✓	✓	✓	
	2. Incentivos no económicos	2.1. Mesas de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.2. Expectativas de vida	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.3. Clima organizacional	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.4. Permisos	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.5. Cumpleaños	✓	✓	✓	✓	✓	

ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado para el público que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Desempeño laboral	1. Conducta	1.1. Objetivos	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.2. Soluciones	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.3. Opiniones	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.4. Responsabilidades individuales	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.5. Trabajo agradable	✓	✓	✓	✓	✓	
Desempeño laboral	2. Desempeño laboral	2.1. Habilidades	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.2. Capacitación accesible	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.3. Equilibrio	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.4. Herramientas de desarrollo personal	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.5. Beneficio familiar	✓	✓	✓	✓	✓	
Desempeño laboral	3. Productividad	3.1. Rangos	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.2. Impedimentos	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.3. Niveles óptimos	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.4. Avance de productividad	✓	✓	✓	✓	✓	
		3.5. Área de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	

FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO

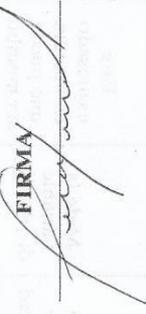
Estimado Evaluador (a)
Agradecemos que responda si el instrumento de investigación, que se encuentra evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. Si su respuesta es de manera negativa a algunos de ellos especifique el por qué en comentarios.

CRITERIOS	SI	NO	COMENTARIOS
1. Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	✓		
2. Si las instrucciones son fáciles.	✓		
3. Si el instrumento está organizado de forma lógica.	✓		
4. Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	✓		
5. Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.	✓		
6. Si las alternativas de respuesta son las apropiadas.	✓		
7. Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	✓		
8. Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	✓		
9. Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	✓		
10. Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	✓		

Nota: Sus respuestas estarán en función a como esté conformado el instrumento de investigación.

NOMBRE DEL JUEZ (A)
Pedro Concha Vilca

INSTITUCIONES DONDE LABORA
AMSC

FIRMA


DNI
74 23 22 130

DATOS DEL EXPERTO

Nombre completo : Antonio Flores Hueros
Profesión : Oficial de Marina Mercante
Grado académico : Doctor en Ciencias Marítimas

Características que lo determinan como experto:

- 15 Años de experiencia a bordo de buques.
- Experiencia en Asuntos de Protección Portuario.
- Marine Supervisor de HUNT LNG Operating Company



Firma

DNI 25177624

Fecha: 04-06-18

Autores del instrumento evaluado: Margaret Hellen, Talledo Pinchi

FICHA DE EVALUACIÓN POR ITEMS

Estimado Evaluador (a)
 Indique si cada uno de los items que conforman el instrumento cumple con los criterios que se señalan. Para aquellos que no cumplen, especifique el por qué en la parte de comentarios.

ESCALA SOBRE INCENTIVOS LABORALES

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES / ITEMS	CRITERIOS					COMENTARIO
			Está bien redactado	Mide la variable de estudio	Está expresado de manera que puede ser medible	Está redactado para el público que se dirige	Mide el indicador (variable que dice medir)	
Incentivos laborales	1. Incentivos económicos	1.1. Conocimiento de bonos	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.2. Pagos extras	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.3. Justicia en el bono	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.4. Sugerencias	✓	✓	✓	✓	✓	
		1.5. Productividad	✓	✓	✓	✓	✓	
	2. Incentivos no económicos	2.1. Mesas de trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.2. Expectativas de vida	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.3. Clima organizacional	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.4. Permisos	✓	✓	✓	✓	✓	
		2.5. Cumpleaños	✓	✓	✓	✓	✓	

Evaluación Específica de guía de entrevista

Criterios de evaluación:

1. La redacción del ítem induce y sugiere la respuesta del mismo.
2. No es pertinente con el objeto formulario.
3. No presenta congruencia con la unidad de análisis.
4. Presenta confusión en su contenido.
5. Presenta demasiada información.
6. Su contenido es repetitivo.
7. Presenta una secuencia inadecuada.
8. Se recomienda su eliminación.
9. Es pertinente.

Ítem	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1									✓
2									✓
3									✓
4									✓
5									✓
6									✓
7									✓
8									✓
9									✓
10									✓
11									✓

Observaciones: S/N.

FICHA DE EVALUACIÓN GLOBAL DEL INSTRUMENTO

Estimado Evaluador (a)
 Agradecemos que responda si el instrumento de investigación, que se encuentra evaluando como juez, cumple con los siguientes requisitos abajo descritos. Si su respuesta es de manera negativa a algunos de ellos especifique el por qué en comentarios.

	SI	NO	COMENTARIOS
1. Si el instrumento contribuye a lograr el objetivo de la investigación.	✓		
2. Si las instrucciones son fáciles.	✓		
3. Si el instrumento está organizado de forma lógica.	✓		
4. Si el lenguaje utilizado es apropiado para el público al que va dirigido.	✓		
5. Si existe coherencia entre las variables, indicadores e ítems.	✓		
6. Si las alternativas de respuesta son las apropiadas.	✓		
7. Si las puntuaciones asignadas a las respuestas son las adecuadas.	✓		
8. Si considera que los ítems son suficientes para medir el indicador.	✓		
9. Si considera que los indicadores son suficientes para medir la variable a investigar.	✓		
10. Si considera que los ítems son suficientes para medir la variable.	✓		

Nota: Sus respuestas estarán en función a como esté conformado el instrumento de investigación.

NOMBRE DEL JUEZ (A)

Antonio Flores H.

INSTITUCIONES DONDE LABORA

ANATI-LMG

FIRMA

DNI

25777624

ANEXO 6

CRITERIOS DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH

valores de Alfa	Interpretación
0.90 – 1.00	Se califica como muy satisfactoria
0.80 – 0.89	Se califica como adecuada
0.70 – 0.79	Se califica como moderada
0.60 – 0.69	Se califica como baja
0.50 – 0.59	Se califica como muy baja
<0.50	Se califica como no confiable

Fuente: Recuperado de <https://www.xuletas.es/ficha/confiabilidad/>

ANEXO 7

DOCUMENTO DE CONFORMIDAD DE CONSENTIMIENTO INFORMADO APLICADO A MUESTRA DEL PRESENTE ESTUDIO

Nro. _____

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN DOCUMENTADA

Yo,,
acepto de manera voluntaria colaborar en la aplicación de las **escalas de medición sobre incentivos laborales y desempeño laboral** para un estudio científico, realizado por la alumna de Administración Marítima y Portuaria Talledo Pinchi, Margaret Hellen; candidato a Bachiller en Ciencias Marítimas de la escuela antes mencionada.

Me han informado que:

- La aplicación de las escalas forma parte de la realización de su tesis de bachiller.
- La información obtenida será trabajada con fines de investigación, manteniendo siempre mi anonimato: el bachiller no conocerá la identidad de quien llene cada cuestionario, pues no se registra el nombre.
- Mi participación es voluntaria y puedo retirarme del proceso en el momento que desee.
- Cualquier duda puedo contactarme al siguiente correo:
htalledo27@gmail.com

Callao, 18 de agosto del 2018

FIRMA DEL PARTICIPANTE
DNI: