

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Plan de incentivos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración
Autora : Bach. Saavedra Portocarrero, Reyna de los Angeles
Asesor : Mtra. Gutarra Elias, Rocio Mirella
Línea de Investigación
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos
Fecha de Inicio y
Culminación : 15 de febrero 2023 – 14 de febrero 2024

Huancayo – Perú
2023

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

PLAN DE INCENTIVOS Y MOTIVACIÓN LABORAL EN
STALLONE INDUSTRY CORPORATION S.A.C – LIMA, 2022

PRESENTADA POR:

Bach. Saavedra Portocarrero, Reyna de los Angeles

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS
APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO :
DR. JARA RODRIGUEZ EUTIMIO CATALINO

PRIMER MIEMBRO :
MG. VERASTEGUI VELASQUEZ GRACIELA SOLEDAD

SEGUNDO MIEMBRO :
MG. CERRON ALIAGA MIGUEL ANIBAL

TERCER MIEMBRO :
DR. AGUADO RIVEROS ULDARICO INOCENCIO

Huancayo, 13 de noviembre del 2023

**PLAN DE INCENTIVOS Y MOTIVACIÓN LABORAL EN
STALLONE INDUSTRY CORPORATION S.A.C – LIMA, 2022**

ASESORA:
MTRA. GUTARRA ELIAS, ROCIO MIRELLA

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación a mi familia, que ha sido un importante sistema de apoyo en el crecimiento de mi carrera profesional, así como al instructor del curso, que me ha ayudado a desarrollar y preparar la realización tanto del estudio como del curso.

Reyna

AGRADECIMIENTO

Ante todo, quiero expresar mi gratitud a Dios por haberme dado el placer y la oportunidad de desarrollar mi carrera profesional en la Universidad Peruana los Andes. Estoy profundamente agradecida por esta maravillosa oportunidad y por los retos, sacrificios y dedicación que me ha exigido a lo largo del camino. También quiero expresar mi esperanza de que finalmente alcanzaré mi meta.

Prosigo en brindar mi agradecimiento a la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables quienes me han orientado en el proceso de mi formación académica.

Quiero culminar ofreciendo mi grato agradecimiento a los docentes que con su ayuda he logrado llegar a este nivel, gracias a ellos por su tiempo, por compartir sus conocimientos y enseñanzas, por guiarme en el camino de bien y hacer de mí una mejor persona.

La Autora

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0033 - FCAC -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**; Titulada

PLAN DE INCENTIVOS Y MOTIVACIÓN LABORAL EN STALLONE INDUSTRY CORPORATION S.A.C – LIMA, 2022

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **BACH. SAAVEDRA PORTOCARRERO, REYNA DE LOS ANGELES**

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **MTRA. GUTARRA ELIAS, ROCIO MIRELLA**

Fue analizado con fecha **17/10/2023** con el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

X

Excluye citas.

X

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

X

Otro criterio (especificar)

El documento presenta un porcentaje de similitud de **24 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.



Huancaayo, 17 de Octubre de 2023.

MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

Índice de Contenidos

HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS	II
ASESORA:	IV
AGRADECIMIENTO	VI
Índice de Contenidos	8
INDICE DE TABLAS	10
INDICE DE FIGURAS	11
Introducción	12
Resumen	14
Abstract.....	15
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1 Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Delimitación del problema	23
1.2.1. Delimitación Espacial	23
1.2.2. Delimitación Temporal	23
1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática	23
1.3. Formulación del problema	23
1.3.1. Problema General.....	23
1.3.2. Problemas Específicos.....	24
1.4. Justificación.....	24
1.4.1. Social.....	24
1.4.2. Teórica.....	25
1.4.3. Metodológica	25
1.5. Objetivos	25
1.5.1. Objetivo General.....	25
1.5.2. Objetivos Específicos.....	25
II. MARCO TEÓRICO:.....	27
2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)	27
2.2. Bases Teóricas o Científicas.....	31
2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones).....	43
2.3.1. Variable 1: Plan de incentivos	43
2.3.2. Variable 2: Motivación laboral	43
III. HIPÓTESIS.....	45

3.1 Hipótesis General	45
3.2 Hipótesis Específicas:	45
3.3 Variables (definición conceptual y operacionalización)	43
IV. METODOLOGÍA	44
4.1 Método de Investigación	44
4.1.1. Método general	44
4.1.2. Métodos específicos	44
4.2 Tipo de Investigación.....	46
4.3 Nivel de Investigación	46
4.4 Diseño de la Investigación	46
4.5 Población y muestra.....	47
4.5.1. Población	47
4.5.2. Muestra	49
4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	50
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	50
4.8 Aspectos éticos de la Investigación	51
V. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	52
5.1 Descripción de resultados	52
5.2 Contrastación de hipótesis.....	62
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	72
CONCLUSIONES	75
RECOMENDACIONES.....	78
REFERENCIAS.....	80
ANEXOS	84
Anexo 01: Matriz de consistencia	86
Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables	87
Anexo 03: Matriz de operacionalización del instrumento	88
Anexo 04: El instrumento de investigación	90
Anexo 05: Confiabilidad y validez del instrumento	92
ANEXO 06. VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN	94
Anexo 07: La data de procesamiento de datos	103
Anexo 08: Consentimiento / asentimiento informado	105
Anexo 09: Fotos de la aplicación del instrumento	106
Anexo 10: Descripción de resultados por preguntas	109

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Cuadro de puestos de la empresa según áreas funcionales	22
Tabla 2	Cantidad de trabajadores de la empresa STALLONE INDUSTRY CORPORATION S.A.C.	48
Tabla 3	Aplicación de encuestas a la muestra de acuerdo a la proporcionalidad de la población.....	49
Tabla 4	Plan de incentivos	52
Tabla 5	Resultados de Incentivos económicos.....	53
Tabla 6	Incentivos no económicos	54
Tabla 7	Incentivos fijos	55
Tabla 8	Incentivos variables	56
Tabla 9	Motivación laboral.....	57
Tabla 10	Motivación extrínseca	58
Tabla 11	Motivación intrínseca.....	59
Tabla 12	Motivación de actitud.....	60
Tabla 13	Motivación por competencias.....	61
Tabla 14	Correlación entre plan de incentivos y motivación laboral	62
Tabla 15	Correlación entre incentivos económicos y motivación laboral	64
Tabla 16	Correlación entre incentivos no económicos y motivación laboral	66
Tabla 17	Correlación entre incentivos fijos y motivación laboral.....	68
Tabla 18	Correlación entre incentivos variables y motivación laboral.....	70
Tabla 19	Resumen de procesamiento de casos	92
Tabla 20	Estadísticas de fiabilidad	92
Tabla 21	Resumen de procesamiento de casos	92
Tabla 22	Estadísticas de fiabilidad	93

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Ubicación geográfica de la empresa Stallone Industry Corporation S.A.C.	18
Figura 2. Organigrama de Stallone Industry Corporation S.A.C.	19
Figura 3. Ingreso a la zona industrial	20
Figura 4. Área de tejidos de telas	20
Figura 5. Almacén de telas	21
Figura 6. Área de Doblado y empaquetado	21
Figura 7. Modelo motivacional en Recursos humanos.....	37
Figura 8. Modelo motivacional.....	37
Figura 9. Resultado porcentual de plan de incentivos.....	52
Figura 10. Resultado porcentual de la dimensión incentivos económicos	53
Figura 11. Resultado porcentual de la dimensión incentivos no económicos.....	54
Figura 12. Resultado porcentual de la dimensión incentivos fijos	55
Figura 13. Resultado porcentual de la dimensión incentivos variables	56
Figura 14. Resultado porcentual de la dimensión motivación laboral.....	57
Figura 15. Resultado porcentual de la dimensión motivación extrínseca.....	58
Figura 16. Resultado porcentual de la dimensión motivación intrínseca.	59
Figura 17. Resultado porcentual de la dimensión motivación de actitud.	60
Figura 18. Resultado porcentual de la dimensión motivación por competencias	61
Figura 19. Tabla de correlación de Tau_b de Kendal.....	63
Figura 20. Tabla de correlación de Tau_b de Kendal.....	65
Figura 21. Tabla de correlación de Tau_b de Kendal.....	67
Figura 22. Tabla de correlación de Tau_b de Kendal.....	69
Figura 23. Tabla de correlación de Tau_b de Kendal.....	71

Introducción

Esta investigación se realizó en la empresa Stallone Industry Corporation S.A.C. ubicada en el distrito de Puente Piedra, siendo del sector privado. Esta empresa tiene muchos años de experiencia en el mercado laboral, contando con personal capacitado dentro de distintas áreas en la organización y es donde abarcamos la importancia del plan de incentivos en toda empresa para relacionarla con la motivación laboral siendo nuestras variables de estudio.

Para comprender esta realidad presentamos el siguiente informe de investigación titulado “Plan de incentivos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C - Lima, 2022” teniendo como objetivo establecer la relación entre plan de incentivos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022, por lo que se realizó una investigación aplicando el método científico, como método general. Este informe es una investigación de tipo Básica y de nivel relacional o también llamado correlacional, considerando una muestra de 92 trabajadores de la unidad de estudio a quienes se les aplicó un cuestionario de 32 preguntas, que tuvo por finalidad recopilar información para describir las características del fenómeno y seguidamente determinar la validez o no, de la hipótesis que se obtuvo.

El presente informe de investigación se divide en V capítulos:

Capítulo I Planteamiento del problema: Se expuso la realidad problemática, delimitación y formulación del problema, así como la justificación y objetivos de la investigación.

Capítulo II Marco teórico: Se debatieron los antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas por cada variable y dimensiones.

Capítulo III Hipótesis: Se presentó la hipótesis general e hipótesis específicas, asimismo la operacionalización de las variables.

Capítulo IV Metodología de la investigación: Se describió el método general y los métodos específicos, así como el tipo, nivel y diseño de la investigación; la población y muestra a utilizar. También se describieron las técnicas, instrumentos y procedimientos que fueron utilizados para interpretar los resultados.

Capítulo V Resultados: Donde se desarrolló la descripción de resultados y la contrastación de la hipótesis general y específicas.

Finalmente, el análisis y discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas: Donde se detallaron cada una de las distintas fuentes consultadas para el desarrollo del informe y los anexos exigidos de acuerdo a reglamento.

La autora.

Resumen

Esta investigación descriptiva correlacional se elaboró en la empresa Stallone Industry Corporation S.A.C. ubicada en el distrito de Puente Piedra, siendo del sector privado, esta empresa tiene muchos años de experiencia en mercado laboral. Dentro de la investigación se determinaron las variables denominadas plan de incentivos y motivación laboral. Para ello se expuso el siguiente problema: ¿Cuál es la relación que existe entre plan de incentivos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022, por lo tanto, se conllevó a plantear el siguiente objetivo: Establecer la relación entre plan de incentivos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022. En este estudio se usó el método científico, específicamente el método deductivo, el método inductivo y el método estadístico, siendo esta de tipo aplicada, de nivel correlacional y diseño de investigación no experimental de corte transversal o transeccional. La población fue de 140 trabajadores y utilizando la técnica del muestreo probabilístico para poblaciones finitas se obtuvo como muestra a 92 trabajadores. Para medir el nivel de relación entre las variables de estudio se realizó la encuesta aplicando como instrumento el cuestionario a los trabajadores de la empresa, obteniendo como resultado que existe una relación entre plan de incentivos y motivación laboral, según el nivel de correlación de Tau b de Kendal de 0,258, teniendo una correlación positiva baja y el valor de $P=0,010$ siendo que es $P < 0,05$, por lo tanto, se procede a rechazar la H_0 y aceptar la H_1 .

Palabras Claves: Plan de incentivos, motivación laboral.

Abstract

This descriptive correlational research was carried out at the company Stallone Industry Corporation S.A.C. Located in the district of Puente Piedra, being from the private sector, this company has many years of experience in the labor market. Within the investigation, the variables called incentive plan and work motivation were determined. For this, the following problem was exposed: What is the relationship between the incentive plan and work motivation in Stallone Industry Corporation S.A.C., Lima - 2022? Therefore, the following objective was established: Establish the relationship between incentive plan and work motivation in Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022. In this study the scientific method was used, specifically the deductive method, the inductive method and the statistical method, being this of an applied type, of a correlational level and design of non-experimental research of cross-sectional or transectional cut. The population was 140 workers and using the probabilistic sampling technique for finite populations, 92 workers were obtained as a sample. To measure the level of relationship between the study variables, the survey was carried out applying the questionnaire to the company's workers as an instrument, obtaining as a result that there is a relationship between the incentive plan and work motivation, according to the level of Tau b correlation. of Kendal of 0.258, having a low positive correlation and the value of $P= 0.010$ being that it is $P < 0.05$, therefore, we proceed to reject the H_0 and accept the H_1 .

Keywords: Incentive plan, work motivation.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

- Las empresas están conformadas por el recurso más importante llamado recurso humano o capital humano, esta es el área que le permite a la organización seguir en marcha. Algunas empresas valoran a su personal ya que invierten en su formación y gestión con carácter estratégico para alcanzar una máxima productividad organizacional, sin embargo, otras empresas no se preocupan por el bienestar de sus colaboradores y no valoran su esfuerzo ni su potencial, lo cual genera desmotivación laboral, un desagradable clima laboral, e ineficiencia en sus funciones. Tanto la empresa como el trabajador necesitan satisfacer sus necesidades, por lo tanto, las empresas buscan personas para cumplir objetivos en común en la organización.

Los incentivos laborales son un factor muy importante en una organización, es por eso que muchas empresas a nivel internacional han adoptado un plan de incentivos para retener a sus trabajadores generando entusiasmo y satisfacción laboral. Entre los incentivos más destacados tenemos a los incentivos monetarios como las remuneraciones, bonos extras, bonificaciones, comisiones por productividad y en los incentivos no monetarios beneficios sociales, seguro médico, horas de ocio, vales de alimentos, horarios flexibles, etc. Sin embargo, existen empresas que aún no toman en consideración estos factores relevantes y provocan desmotivación laboral, bajo rendimiento, ausentismo laboral afectando tanto a la empresa como al trabajador.

A nivel internacional las empresas manejan un buen sistema de incentivos distintos enfocados a la retención del talento humano siendo esto parte de los valores que demuestra la cultura organizacional por tanto promueven un compromiso y la motivación de los colaboradores para con la organización.

Los incentivos en una empresa son cruciales porque motivan a los empleados a cumplir las funciones de la empresa, lo que se traduce en mayores resultados y en un aumento de la producción. Chiavenato (2004) afirma:

Los incentivos para los trabajadores, pueden ser tangibles o intangibles lo que contribuyen con un óptimo del avance del trabajo encomendado, estos aspectos son de suma importancia porque motiva a los trabajadores a tener un mejor desempeño, el producto tecnológico y de producción son muy importantes para la empresa, estos deben de ser establecidos y mantenidos de tal manera que todo quede registrado y la cantidad de producción. (p.79)

El frecuente problema que se visualiza en las empresas del Perú es la ausencia de buenos incentivos laborales y la satisfacción laboral, ya que las empresas carecen de incentivos para sus trabajadores, asimismo los presionan a realizar actividad laboral en sus días de descanso siendo sometidos a amenazas, es por ello que los colaboradores tienden a sentir insatisfacción, por lo tanto el empleador debe de actuar de manera neutral manteniendo una posición de líder y reajustar sus políticas y cultura organizacional de la organización, implementando estrategias óptimas con la finalidad de conseguir beneficios mutuos.

En la empresa Tecnología Textil S.A. no se preocupan por tener un adecuado manejo político, el gerente de recursos humanos no logra ejecutar profesionalmente sus valores optando solo por conseguir bienes para la empresa descuidando los beneficios de los trabajadores.

La unidad de estudio, objeto de la investigación es la empresa Stallone Industry Corporation S.A.C. es exitosa organización situada en el Perú que fue instituida y creada un 05 de septiembre de 1997, contando con más de 15 años de experiencia en el mercado nacional, dicha empresa se encuentra ubicada en Lima en el distrito de Puente Piedra, cuya dirección es Calle Los Cedros N°410 Urb. Shangrilá – Puente Piedra, Lima – Perú; como se muestra en la figura 1, Siendo esta sede de las operaciones industriales de la organización, su objetivo primordial es ofrecer al público ropa interior de excelente calidad elaborada con materiales nacionales y extranjeros, haciendo crecer sus productos en todo el Perú llegando a satisfacer las necesidades del cliente, entre los consumidores tenemos jóvenes, adultos y niños.



Figura 1. Ubicación geográfica de la empresa Stallone Industry Corporation S.A.C.

Esta industria textil, cuenta con grandes profesionales totalmente capacitados en el proceso de ejecución de las prendas, contando con el respaldo y aprobación de la dirección, asimismo llevando un control de calidad durante la elaboración y confección de la gama de productos finales.

La empresa cuenta con RUC 20376033253 y está asentada formando parte de la sociedad mercantil y comercial de tipo (SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA) registrada el 08 de septiembre de 1997, pertenece al sector privado y tiene como

representante al Gerente general Javier Hernández Casahuamani y consta de 140 trabajadores en la empresa. La duración de la sociedad es indefinida, por ende, su principal actividad económica es la elaboración y comercialización de prendas interiores de vestir a nivel nacional. La empresa cuenta con distintos departamentos que mostraremos en la figura 2.

Organigrama de la empresa Stallone Industry Corporation S.A.C.

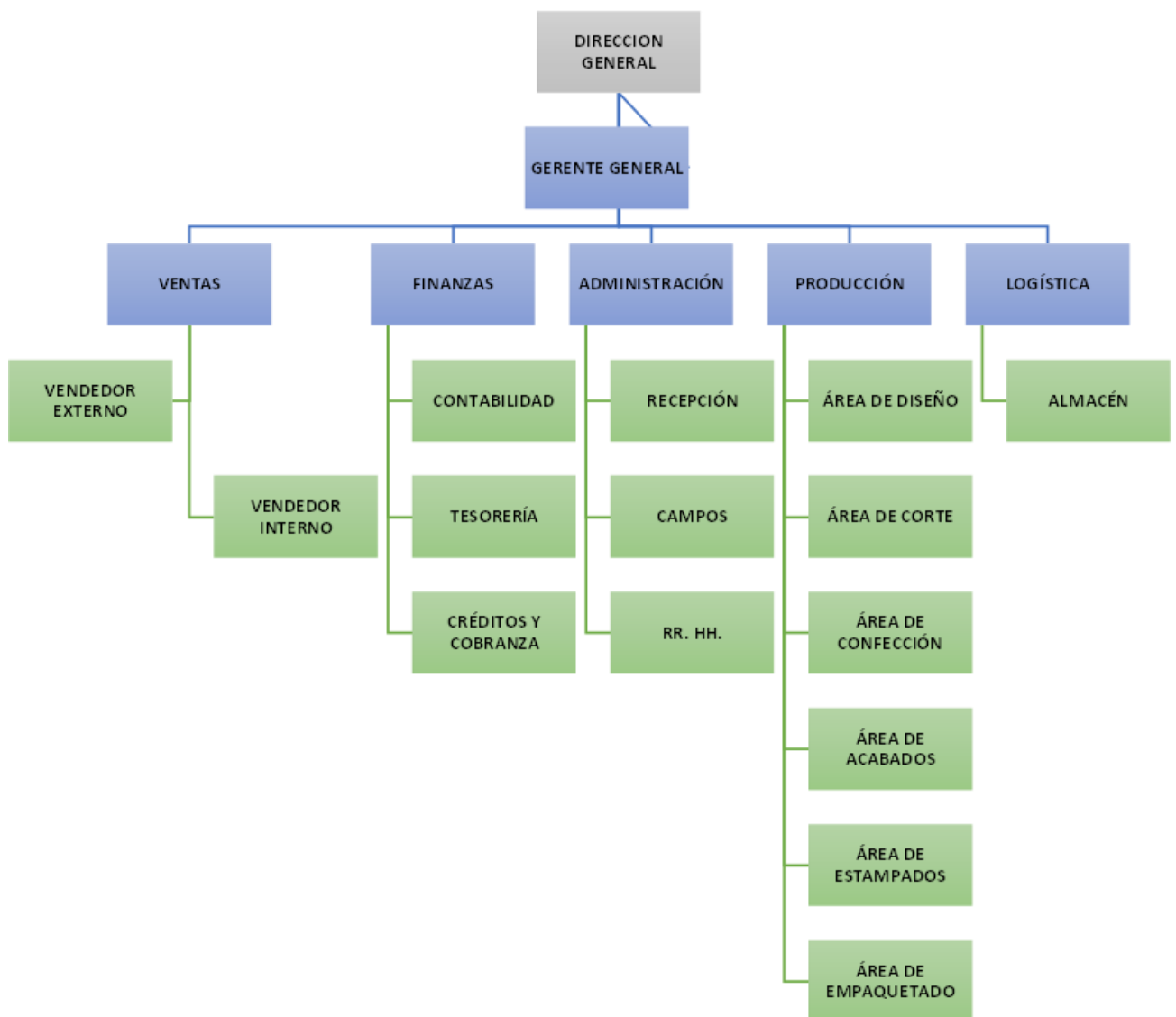


Figura 2. Organigrama de Stallone Industry Corporation S.A.C.

Fotografías de las instalaciones y fachada de la empresa:



Figura 3. Ingreso a la zona industrial



Figura 4. Área de tejidos de telas



Figura 5. Almacén de telas



Figura 6. Área de Doblado y empaquetado

Esta unidad de estudio está organizada por el órgano directivo en la que se encuentra la dirección general, el órgano ejecutivo conformada por la gerencia general y el órgano de línea conformada por cinco departamentos tales como el departamento de ventas dentro de ella se encuentra el vendedor interno y el vendedor externo, el departamento de finanzas que se divide en las áreas de contabilidad, tesorería; y en las áreas de créditos y cobranzas, seguidamente el departamento de administración conformada por el área de recepción, el área de campo y el de recursos humanos, asimismo tenemos el departamento de producción conformada por las áreas de diseño, y corte, confección, acabados, estampados y el área de empaquetados, y finalmente pero no menos importante el departamento de logística dentro de ella podemos encontrar el área de almacén.

En la siguiente tabla 1 podemos encontrar el personal que forma parte de la empresa.

Tabla 1

Cuadro de puestos de la empresa según áreas funcionales

GERENCIA GENERAL	Gerente General	1
	Gerente de ventas	1
VENTAS	Vendedor interno	1
	Vendedor externo	1
FINANZAS	Asistente contable	3
ADMINISTRACIÓN	Asistente de oficina	2
PRODUCCIÓN	Operarios de producción	120
LOGÍSTICA	Almacenero de insumos	11

Fuente: Elaboración propia

Stallone Industry Corporation S.A.C. es una organización con giro de negocio perteneciente al sector textil y los productos que confecciona la empresa son los polos manga corta, polos manga larga de color blanco, gris, negro y azul, con cuello “V” y

cuello redondo, los bividíes en color blanco, también entre sus prendas textiles destacan los bóxeres para caballeros, pijamas y medias, a nivel nacional.

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial

Esta investigación se desarrolló en las instalaciones de la empresa Stallone Industry Corporation S.A.C. que es proveedora de distintas empresas dedicadas a la venta de lencería, con giro de negocio perteneciente al sector textil, la empresa está ubicada en el departamento de Lima en el distrito de Puente Piedra, lugar en donde se encuentra la fábrica en la cual se realizó la presente investigación.

1.2.2. Delimitación Temporal

Este estudio se desarrolló a fines del último trimestre del 2022.

1.2.3. Delimitación Conceptual o Temática

Respecto a la variable 1 plan de incentivos se desglosa los tipos de incentivos que se deberán aplicar dentro de las empresas, asimismo en base a la variable 2 siendo la motivación laboral se va a abordar en lo general a los tipos de motivación como estos influyen dentro de una organización.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre plan de incentivos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.?

1.3.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación que existe entre incentivos económicos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.?

¿Cuál es la relación que existe entre incentivos no económicos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.?

¿Cuál es la relación que existe entre incentivos fijos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.?

¿Cuál es la relación que existe entre incentivos variables y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

La presente investigación se justifica a nivel social ya que planea brindar aportes a las empresas con el fin de que este se ponga en práctica en las organizaciones sobre todo que se aplique en la empresa Stallone Industry Corporation S.A.C. ya que será de utilidad tanto a la empresa como al personal que se encuentre laborando en ella, permitiendo el incremento de productividad dentro de la empresa por el nivel de motivación que se brinde por los incentivos otorgados, la presente investigación científica nos permite demostrar la realidad de los hechos y nos da la oportunidad de aportar nuevos conocimientos o modificar los ya existentes sobre el plan de incentivos en las organizaciones y como está vinculada con la motivación laboral, ya que la motivación laboral es un tema muy amplio en el que nos vamos a enfocar para aportar posibles soluciones que ayudarán a las empresas y a la sociedad a entender el porqué de las consecuencias.

1.4.2. Teórica

Se aportará conocimientos adquiridos durante la investigación del tema con el propósito de esclarecer ciertas dudas, agregando contenido teórico sobre autores que definen el tema y nos dan una idea más amplia para demostrar la importancia de este estudio como Chiavenato (2002) y Kieffer (2004) aportando a nuestra primera variable plan de incentivos y a Chiavenato (2002) que también contribuyó a nuestra segunda variable de motivación laboral, estos resultados proporcionaron a la comunidad científica conocimientos actualizados sobre las investigaciones realizadas.

1.4.3. Metodológica

Para lograr los objetivos del estudio se ha realizado una investigación sobre el plan de incentivos y la motivación laboral justificándose metodológicamente en los conocimientos de (Hernández et al., 2014).

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

1. Establecer la relación entre plan de incentivos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.

1.5.2. Objetivos Específicos

1. Establecer la relación entre incentivos económicos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.

2. Establecer la relación entre incentivos no económicos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.
3. Establecer la relación entre incentivos fijos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.?
4. Establecer la relación entre incentivos variables y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.?

II. MARCO TEÓRICO:

2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)

Gonzales, R. (2020), realizó su tesis titulada “Influencia de los incentivos laborales en la motivación del colaborador de la distribuidora Sipán Distribuciones S.A.C., 2018 - Chiclayo - Perú” teniendo como objetivo determinar si el incentivo laboral influye sobre la motivación de los colaboradores de la Distribuidora Sipán Distribuciones S.A.C. Este estudio utilizó una metodología cuantitativa y un diseño transversal y no experimental para responder a preguntas aplicadas y explicativas. Para el desarrollo de esta tesis hemos empleado un cuestionario que ha sido validado correctamente a 50 personas de la empresa. Los 15 ítems de la encuesta de incentivos laborales se dividen en 5 dimensiones: incentivos sociales, incentivos económicos, incentivos recreativos, incentivos laborales e incentivos económicos (3 ítems por cada dimensión). El cuestionario de motivación laboral consta de 15 ítems divididos en tres dimensiones: logro, poder y afiliación, (5 ítems por dimensión). Se construyó y puntuó utilizando la escala de Likert de 1 (totalmente en desacuerdo) a 7 (totalmente de acuerdo). Asimismo, el instrumento aplicado fue estructurado basándose en los planteamientos teóricos de David McClelland. Finalmente, el instrumento utilizado se construyó utilizando los marcos teóricos de David McClelland. El autor llega a la conclusión final de que el incentivo laboral tuvo un impacto favorable en la motivación de los colaboradores. Esto indica que un trabajador estará más motivado si ve favorablemente los incentivos laborales.

Ventura, S. & Montenegro, I. (2019) en su tesis titulada “Motivación y su relación con los incentivos laborales de los colaboradores de la empresa ATILA S.R.L., 2019 - Cajamarca - Perú”, el objetivo de la propuesta del autor es determinar la relación entre

la motivación y los incentivos laborales de los colaboradores de la organización Atila S.R.L. con sede en Cajamarca en el año 2019. El diseño no experimental, correlacional y transversal del estudio hizo que se decidiera emplear la técnica de encuesta, con una muestra de 47 colaboradores de la empresa investigada que respondieron un cuestionario con escala Likert validado por opinión profesional. Luego de la recopilación de datos, estos se procesaron en Microsoft Excel 2016 para crear tablas de frecuencias y, a continuación, se transfirieron al software IBM-SPSS versión 24 para obtener los valores estadísticos necesarios para determinar la relación entre las variables de estudio mediante el coeficiente Rho de Spearman. Los resultados revelaron una correlación positiva débil ($r=0,33$) con significación bilateral (Sig. = 0,022) que es inferior al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$); comprobando que si existe relación entre la motivación y los incentivos laborales; de la tal manera que los resultados muestran que los incentivos económicos son eficaces para motivar a los trabajadores y que los incentivos extraeconómicos deberían ser prioritarios en cualquier sistema de compensación.

Maldonado, R. (2018) en su tesis “El programa de incentivos laborales y la motivación al personal de la Inmobiliaria JC & R S.A.C, 2018 - Moyobamba – Perú”, tiene como objetivo de estudio conocer cómo se relacionan el programa de recompensas laborales y la motivación de los trabajadores de la Inmobiliaria JC & R S.A.C. de Moyobamba. El estudio es de tipo descriptivo-correlacional y fundamental. La población del estudio descriptivo-correlacional, que cuenta con 95 participantes, está conformada por todos los empleados de la Inmobiliaria JC & R S.A.C. de la ciudad de Moyobamba. La muestra que se tomó estuvo conformada por 24 empleados y fue elegida de manera aleatoria o al azar. El autor llega a la conclusión de que la empresa sólo ofrece unas pocas ventajas motivadoras, que no están a la altura de lo que los empleados esperaban.

La estructura salarial es insatisfactoria y no está en consonancia con el rendimiento laboral. A los empleados les gusta asumir nuevas tareas en el trabajo además de las actuales porque se identifican con la organización. Además, les intriga todo lo que ocurre dentro del negocio inmobiliario y en su línea de trabajo. Los empleados creen que forman parte del equipo en el trabajo y comparten sus logros y errores. Por lo tanto, esta organización les reconoce de alguna manera. Sin embargo, no les ofrece posibilidades de promoción profesional. La empresa les ofrece la posibilidad de un plan de carrera y de promoción. Además, la empresa inmobiliaria promueve un ambiente de trabajo decente y una comunicación interna eficaz. La dirección y el personal mantienen una excelente relación laboral, y la empresa ofrece la formación necesaria cuando se establecen nuevos procedimientos.

Cherrez, G. (2020) desarrolló en su tesis titulada “Diseño de un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de una empresa de producción, 2020 - Ambato - Ecuador” tiene como objetivo crear un plan de incentivos laborales centrado en la motivación del personal para una empresa de producción, por lo que, esta investigación está basada en una investigación predominantemente cualitativa, con diseño no experimental de corte transversal. Este trabajo de investigación tiene como muestra a 93 personas, siendo esta la totalidad los trabajadores que laboran en la organización. Las conclusiones obtenidas fueron: Para mantener la actitud positiva de los empleados y hacer que sea permanente para ellos, hay que aplicar una estrategia de incentivos eficaz y hacer hincapié en el buen trabajo realizado. La mayor ventaja de contar con incentivos tanto monetarios como no monetarios es fomentar el sentido de compromiso y pertenencia entre la plantilla; fomenta el elemento sorpresa cuando se materializa inesperadamente un incentivo

especial, haciéndoles sentirse valorados e inspirados por la empresa, lo que sin duda impulsará la motivación del equipo.

Luque, J. & Saravia, J. (2019) presentaron en su investigación titulada “Los incentivos no monetarios y su influencia en la motivación laboral de la organización, 2019 - La Paz - Bolivia”, obteniendo como objetivo el de evaluar el impacto que tendrán los incentivos no monetarios en el sentido de motivación y desempeño laboral de la Asociación de Organizaciones de Productores Ecológicos de Bolivia (AOPEB). La muestra no es probabilística porque utilizamos una población de 43 empleados como población de trabajo. Además, los métodos de estudio empleados incluyeron entrevistas, cuestionarios y encuestas piloto al personal, en las que la mayoría de ellos indicaron que desearían obtener algún tipo de incentivo no monetario a cambio de su rendimiento laboral. La conclusión final de los autores fue que el personal no está muy motivado para desempeñar sus funciones porque no existe un programa de incentivos no monetarios que reconozca de forma tangible el esfuerzo y la identificación de cada persona. Por lo tanto, se aconsejó crear un manual de incentivos no monetarios para el personal con el fin de maximizar la influencia motivadora para un mejor rendimiento laboral de la AOPEB.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Variable 1: Plan de incentivos

2.2.1.1. Definición

El plan de incentivos es un programa que brinda la empresa a sus trabajadores con la finalidad de motivar y lograr una mejora en el desempeño laboral, este puede ser un incentivo económico muy a parte de su remuneración designada por el contrato de trabajo.

Según Chiavenato (2002) los incentivos en una organización incrementan la consciencia y la responsabilidad de la persona y del grupo en el que el individuo se desempeña, aumenta el espíritu de equipo y sobresale el desempeño dando un mayor valor a la organización.

Kieffer (2004) afirma que mayormente la organización no puede ver que retorno obtiene de la inversión que realiza en capacitación, incentivos y otras prácticas que tengan relación con el desarrollo humano, por lo tanto, que es de relevancia importancia crear un sistema de incentivos con carácter estricto y evitar algún tipo de conflictos.

2.2.1.2. Importancia del plan de incentivos:

Al adicionar un plan de incentivos en una empresa se fomenta un vínculo de motivación generando entusiasmo y compromiso para lograr tanto objetivos personales como objetivos organizacionales. De alguna manera los colaboradores se sentirán atraídos por obtener esa recompensa otorgando beneficios que ayudan en la productividad de la empresa alineando objetivos y logrando satisfacción laboral.

2.2.1.3. Pasos para elaborar un plan de incentivos:

- 1. Identificar y fijar los objetivos organizacionales,** dependiendo de lo que se quiera lograr a corto, mediano o largo plazo, como aumentar la productividad o mejorar las relaciones interpersonales.
- 2. Identificar los incentivos según el perfil de los trabajadores,** de acuerdo con las necesidades de los colaboradores, para ello la empresa deberá identificar las preferencias y expectativas para definir los incentivos que llamen la atención del personal.
- 3. Escoge los incentivos adecuados,** ya identificadas tanto las necesidades como las expectativas de los trabajadores se toma la decisión de seleccionar esos incentivos que brindan beneficios a los colaboradores, estos pueden ser, vales de alimentos, bonos extras, días de descanso muy a parte del descanso vacacional, optimización de horarios, etc.
- 4. Informar sobre el plan de incentivos definido por la empresa,** los colaboradores deberán ser informados sobre el plan de incentivos para que puedan participar cuando ellos lo requieran.

2.2.1.4. Tipos de incentivos laborales:

Según Morán, Agüero, Palomino y Zapana (2022) manifiestan que además de los incentivos económicos, las empresas deben promocionar los incentivos no económicos, ya que son aspectos que las personas desean en su ambiente de trabajo, como por ejemplo la libertad en la toma de decisiones o los sistemas de reconocimiento de las metas alcanzadas.

Los incentivos sirven en una organización para motivar al personal a mejorar sus tareas y labores desarrollándose de una manera más eficiente, con ello se quiere llegar a mejorar el rendimiento de los colaboradores.

Según Maldonado (2017) manifiesta que las recompensas intrínsecas están formadas especialmente por los sentimientos de logro y autorrealización que se obtienen al alcanzar un objetivo establecido previamente. Estas recompensas son individuales por lo que dependerán de cada colaborador. Los reconocimientos extrínsecos son los más comunes ya que son palpables tanto para el trabajador como para la empresa y se manifiestan en forma de dinero a través de planes de incentivos desarrollados por la empresa para premiar a los empleados que cumplan con los objetivos de forma eficaz y eficiente. (p. 8)

Incentivos laborales Económicos: Son incentivos económicos extras que pueden generar un impacto ayudando a mejorar la productividad en la empresa, estos pueden ser:

- Comisiones extras, porcentaje por las ventas o clientes que consiguen.
- Méritos, incrementos salariales de acuerdo con el cumplimiento de objetivos.
- Bonos como bonificaciones, servicios médicos, pensiones, complementos salariales, etc.
- Sueldos, mejora en la remuneración mensual.
- Equipos, recompensa por el trabajo grupal favoreciendo a los miembros del equipo.
- Unidades de producción, recompensa por la cantidad de unidades que producen.

Incentivos laborales no económicos: Se trata de recompensas que ofrecen a los empleados ventajas para mejorar sus condiciones de trabajo, estos pueden ser:

- Horarios flexibles de trabajo, ante la posibilidad de trabajar menos horas a la semana.
- Ocio, ofrecer actividades dinámicas y tiempo recreativo en algunas fechas importantes, como en algún evento musical con la degustación de comida y bebidas gratuitas.

Incentivos Fijos: Mide las recompensas que recibe una empresa y a las que tiene derecho legalmente cada empleado:

- Remuneraciones y salarios que se le otorgan a los trabajadores por la prestación de sus servicios laborales.
- Descanso vacacional anual.
- Gratificaciones correspondientes cada 6 meses.
- Compensación por tiempo de servicio a los colaboradores

Incentivos variables: Son incentivos personales que se dan a los trabajadores en base a los resultados obtenidos y los objetivos alcanzados en un determinado tiempo.

- Ocio en días festivos.
- Tiempo, brindar días libres a los colaboradores en base a su rendimiento mensual.
- Incentivos de servicio, brindar seguro médico, guardería, servicio de lavandería, etc.
- Formación, beneficiar a los trabajadores y a la empresa con capacitaciones, cursos académicos, etc.

2.2.2. Variable 2: Motivación laboral

2.2.2.1. Definición

La motivación laboral se basa en la capacidad que tiene una persona para cumplir con una labor, esto parte de un proceso que conlleva una recompensa para que una persona tome la iniciativa de realizar una actividad por voluntad propia y no por obligación. Existen muchos aspectos que influyen en la motivación como el ambiente laboral, las relaciones entre empleadores y trabajadores, el reconocimiento de méritos, la flexibilidad en el trabajo, las oportunidades que brinda la empresa para que los trabajadores puedan desarrollarse de acuerdo a la experiencia adquirida, los incentivos, entre otros aspectos que ayudan a la satisfacción laboral.

Según Chiavenato (2002) afirma respecto a la motivación laboral, *“es el deseo de dedicar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos organizacionales, por la capacidad de satisfacer algunas necesidades individuales”* (p. 596).

De acuerdo a lo mencionado, Chiavenato quiere que reconozcamos que la motivación de un empleado en el trabajo se basa en lo mucho que se esfuerza por alcanzar sus objetivos personales y profesionales.

2.2.2.2. Importancia de la motivación laboral:

Según Maldonado (2017) define que “la motivación en el trabajo es el resultado de la interacción entre los motivos internos y los estímulos que recibe del ambiente exterior, que combinados de forma compleja influyen en el desempeño del colaborador dentro de la organización” (p. 14).

La motivación en el trabajo es crucial, ya que permite beneficiarse de una serie de ventajas como, por ejemplo:

- Eficiencia, teniendo dedicación y aportando conocimientos e ideas en el trabajo con la finalidad de obtener resultados eficientes.
- Eficacia, al trabajar por satisfacción personal y no por obligación establecer una serie de posibilidades para alcanzar tus objetivos y metas pronosticadas en el plazo establecido.
- Productividad, se incrementa en 12% cuando alcanzas la eficiencia y eficacia dentro del trabajo.
- Energía, el impulso de delimitar objetivos alcanzables para auto motivarse y realizar acciones con entusiasmo y creatividad.
- Gestión de estrés, está vinculado con la motivación y eso dependerá de que tanto te sientas motivado para participar de manera positiva frente a obstáculos y problemas, convirtiéndolos en oportunidades gestionando manejablemente el estrés.
- Relaciones interpersonales, entre ellas intervienen la participación y el trabajo en equipo en toda empresa.
- Éxito laboral, meta alcanzable que logras a consecuencia de la motivación laboral que pueda existir en una organización.

Modelos motivacionales:

Chiavenato (2001, p. 70) a continuación nos muestra el ciclo motivacional: “cuando surge una necesidad esta tiende a ser una fuerza dinámica y persistente que ocasiona un comportamiento, cuando aparece una necesidad esta rompe el estado de equilibrio del organismo y tiende a producir un estado de tensión, insatisfacción, inconformismo y desequilibrio que lleva al individuo a tener un comportamiento o accionar de descargar la tensión y librarlo de la inconformidad y del desequilibrio”.

Clasificación de los modelos motivacionales:

- Recursos Humanos:



Figura 7. Modelo motivacional en Recursos humanos.

- Motivación:



Figura 8. Modelo motivacional.

2.2.2.3. Tipos de motivación laboral:

Según Edward L. Deci y Richard M. Ryan (2017) en su libro Teoría de la autodeterminación hacen mención a dos tipos de motivación dentro una empresa:

- **La motivación extrínseca:**

Producida por factores externos que influyen en la iniciativa de un trabajador en el accionar de una labor, como por ejemplo un incentivo económico, un ascenso o algún reconocimiento en público.

- **La motivación intrínseca:**

Esta motivación está basada por factores internos que influyen en la toma de iniciativa de un trabajador en el accionar de una labor sin esperar nada a cambio, buscando resultados por mérito propio o por satisfacción como por ejemplo deseo de superación o adquirir experiencia.

2.2.2.4. Tipos de motivación Intrínseca y Extrínseca:

La motivación de actitud: Es el acto de motivar a una persona influyendo en los pensamientos y en el comportamiento del individuo para lograr que pueda desempeñar y explotar sus habilidades. Este tipo de motivación pertenece a la intrínseca.

La motivación basada en recompensas: Parte del reconocimiento y de las recompensas que la empresa brinda a sus colaboradores con el fin de aumentar la satisfacción laboral, este tipo de motivación pertenece tanto a la extrínseca ya que en esta están incluidos el reconocimiento, halagos y elogios, asimismo pertenece a la intrínseca porque en esta incluyen los salario, bonos, etc.

La motivación entre pares: Hace referencia a la cultura organizacional que tiene una empresa y como los trabajadores pertenecen a ella, como cada uno de ellos se adapta a la cultura de la empresa obteniendo oportunidades para trabajar en equipo.

La motivación por competencias: Es una vinculación entre competencia y habilidades que tiene una persona para desempeñarse de manera eficiente demostrando sus conocimientos al máximo para lograr objetivos organizacionales.

Para una empresa es conveniente generar una motivación intrínseca, esto dependerá del ambiente de trabajo que se muestre dentro de la organización haciendo que el trabajador se sienta parte de ella y pueda aportar sus ideas y conocimiento en el desarrollo de sus actividades.

2.2.2.5. Factores que influyen en la motivación laboral:

Hay diversos factores que influyen de manera positiva en la motivación del personal en una organización, a continuación, mencionaremos a los más relevantes:

- Puesto de trabajo, lugar en el que los trabajadores tienden a desempeñar sus funciones aspirando a ascender.
- Autonomía en el trabajo, ofrecer a los empleados la oportunidad de compartir sus conocimientos y puntos de vista relacionados con la experiencia que han adquirido para que tengan un sentimiento de pertenencia e identificación con la organización.
- Ambiente de trabajo, de acuerdo al clima laboral que exista dentro del trabajo, el trabajador se empeñara a cumplir eficientemente sus funciones, estimulando de manera positiva acciones que permitan la satisfacción personal en el trabajador.

- Condiciones laborales, el incentivo salarial es un factor fundamental en la motivación de un trabajador, asimismo un horario flexible, bonos adicionales por resultados, la conciliación laboral y personal según lo establecido en el contrato de trabajo.
- El onboarding, es la práctica que ayuda en la incorporación del personal a una organización, adaptarlos y prepararlos lo más pronto posible con el fin de que estos desempeñen sus labores eficientemente.

2.2.2.6. Teorías de la motivación laboral:

- **Teoría de la jerarquía de las necesidades:**

Según Chiavenato (2002) determina que “los humanos disponen de una jerarquía que consta de 5 necesidades y si se satisfacen una necesidad relativamente, la siguiente necesidad predominará el comportamiento de la persona (p. 589). A continuación, se presenta una clasificación de las 5 necesidades:

Necesidades fisiológicas:

Entre ellas están la sed, el hambre, el sueño, el sexo y otras necesidades básicas.

Necesidades de seguridad:

La seguridad, la defensa frente a posibles amenazas y el riesgo emocional son algunos de ellos.

Necesidades de estima:

Están los factores internos de estima como el respeto a sí mismo, autonomía, sentido de competencia; también incluyen factores

Necesidades sociales:

Entre ellas figuran la aceptación o la amistad, así como el afecto, la lealtad o el precedente.

Necesidades de autorrealización:

Se muestra como la necesidad más elevada del ser humano. Toma como impulso aquello de ser capaz y maximizar las aptitudes y las capacidades potenciales.

- **Teoría de la motivación e higiene de Herzberg:**

Según Benavides (2004) nos manifiesta la relación entre la satisfacción y la insatisfacción, mencionando que la satisfacción está relacionada con factores de higiene, clasificando aquellos factores como características del ambiente laboral, así como los salarios, el prestigio formal, estatus y seguridad en el empleo. Tal sea caso de que los factores higiénicos sean positivos, se mantiene un nivel de motivación laboral razonable, aunque no lo incrementan necesariamente. (p. 255)

Las siguientes categorías se aplican a estos factores sanitarios:

Factores económicos:

Factores como son los sueldos, los salarios remunerativos y prestaciones.

Condiciones laborales:

Como la temperatura, la iluminación y todos los demás aspectos del entorno físico.

Seguridad:

Como prestaciones, un sistema de antigüedad y normas y políticas justas.

Factores sociales:

Como las oportunidades para relacionarse con todos los colaboradores de la empresa.

- **Teorías de las necesidades de McClelland:**

Robbins (2005) menciona que la teoría de las necesidades de McClelland hace referencia a un impulso que tienen algunas personas por disfrutar, luchar por la realización de un objetivo personal, por distinguirse por los demás ya que desean realizar mejor las cosas para alcanzar el éxito. (p.162) La presente teoría se basa en 3 necesidades:

Necesidades de Logro: Interviene el impulso por sobresalir frente a los demás, por tener realizaciones y esforzarse para alcanzar el éxito.

Necesidades de poder: Estas necesidades buscan que otros se conduzcan como no lo habrían hecho de otra manera.

Necesidades de afiliación: Impulsa al deseo de tener relaciones amistosas y de frecuente cercanía.

2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)

2.3.1. Variable 1: Plan de incentivos

El plan de incentivos en una empresa es un esquema brindado a los trabajadores, una vez estudiado y analizado cuales son los mejores incentivos para la empresa se ponen en marcha con el fin de promover la satisfacción y la motivación laboral.

2.3.1.1. Dimensiones de la variable 1:

En la variable 1 las dimensiones que se van a utilizar en este proyecto de investigación son las siguientes:

- **Incentivos económicos:** Son incentivos económicos extras que pueden generar un impacto ayudando a elevar la productividad en la organización.
- **Incentivos no económicos:** Son incentivos que brindan beneficios hacia sus colaboradores con cuya finalidad de mejorar las condiciones de trabajo del personal.
- **Incentivos fijos:** Son incentivos personales que todo trabajador merece por aportar sus conocimientos en la empresa recompensando esas horas de trabajo de esfuerzo y dedicación.
- **Incentivos no fijos:** Son incentivos personales que se dan a los trabajadores en base a los resultados obtenidos y los objetivos alcanzados en un determinado tiempo.

2.3.2. Variable 2: Motivación laboral

La motivación laboral es el estímulo que forma parte de la cultura organizacional de una empresa y ayuda en el desempeño laboral incrementando la productividad para cumplir con los objetivos organizacionales.

2.3.2.1. Dimensiones de la variable 2:

Las dimensiones que se van a utilizar en la variable 2 en este proyecto de investigación son las siguientes:

- **Motivación extrínseca:** Producida por factores externos que influyen en la iniciativa de un trabajador en el accionar de una labor, como por ejemplo un incentivo económico, un ascenso o algún reconocimiento en público.
- **Motivación intrínseca:** Producida por factores internos que influyen en la iniciativa de un trabajador en el accionar de una labor, como por ejemplo un incentivo económico, un ascenso o algún reconocimiento en público.
- **Motivación de actitud:** Es el acto de motivar a una persona influyendo en los pensamientos y en el comportamiento del individuo para lograr que pueda desempeñar y explotar sus habilidades. Este tipo de motivación pertenece a la intrínseca.
- **Motivación por competencias:** Es una vinculación entre competencia y habilidades que tiene una persona para desempeñarse de manera eficiente demostrando sus conocimientos al máximo para lograr objetivos organizacionales.

III. HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

Existe relación directa entre plan de incentivos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.

3.2 Hipótesis Específicas:

1. Existe relación directa entre incentivos económicos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.
2. Existe relación directa entre incentivos no económicos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.
3. Existe relación directa entre incentivos fijos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.?
4. Existe relación directa entre incentivos variables y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.?

3.3 Variables (definición conceptual y operacionalización)

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICION
PLAN DE INCENTIVOS	Según Chiavenato (2002) los incentivos en una organización incrementan la consciencia y la responsabilidad de la persona y del grupo en el que el individuo se desempeña, aumenta el espíritu de equipo y sobresale el desempeño dando un mayor valor a la organización”	El plan de incentivos es un programa que brinda la empresa a sus trabajadores con la finalidad de motivar y lograr una mejora en el desempeño laboral, este puede ser un incentivo económico muy a parte de su remuneración designada por el contrato de trabajo.	D1: Incentivos económicos	I1: Incremento de sueldo I2: Comisiones I3: Bonificaciones I4: Bonos	Ordinal	Escala de medición de Likert 1: nunca 2: casi nunca 3: A veces 4: casi siempre 5: Siempre
			D2: Incentivos no económicos	I1: Horarios flexibles I2: Oportunidades de desarrollo I3: Actividades sociales I4: Seguro médico		
			D3: Incentivos fijos	I1: Remuneraciones I2: Equipo I3: Unidades de producción I4: Méritos		
			D4: Incentivos variables	I1: Ocio I2: Formación I3: Incentivos de servicio I4: Tiempo		
MOTIVACION LABORAL	Según Chiavenato (2002, p. 596) afirma que la motivación laboral “es el deseo de dedicar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos organizacionales, condicionados por la capacidad de satisfacer algunas necesidades individuales”.	La motivación laboral es el impulso que permite a los trabajadores de una organización a cumplir con sus obligaciones por iniciativa propia con la finalidad de cumplir objetivos organizacionales y personales.	D1: Motivación extrínseca	I1: Energía I2: Relaciones interpersonales I3: Gestión de estrés I4: Iniciativa	Ordinal	Escala de medición de Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			D2: Motivación intrínseca	I1: Eficacia I2: Eficiencia I3: Productividad I4: Éxito laboral		
			D3: Motivación de actitud	I1: Cultura organizacional I2: Desempeño laboral I3: Objetivos organizacionales I4: Aptitudes		
			D4: Motivación por competencias	I1: Competencia I2: Condiciones laborales I3: Ambiente laboral I4: Habilidades		

IV. METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

El siguiente proyecto es una investigación científica, según el concepto de Arias (2012) la investigación científica es un “proceso metódico y sistemático dirigido a la solución de problemas o preguntas científicas, mediante la producción de nuevos conocimientos, las cuales constituyen la solución o respuesta a tales interrogantes”(p.22). De tal manera, la presente investigación viene siendo una agrupación de etapas que vienen siendo sucesivamente organizadas, comenzando por precisar el problema de la siguiente investigación, estableciendo los objetivos, proponer la hipótesis, asimismo establecer la metodología de la investigación y diversos aspectos del proyecto.

4.1.1. Método general

La investigación científica se apoya en el método científico, mencionando a Arias (2012) que lo manifiesta como un “conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas de investigación mediante la prueba de verificación de hipótesis” (p.19). Efectivamente el presente trabajo vino siguiendo los pasos, las técnicas y los procedimientos establecidos hacia una investigación de nivel descriptiva correlacional con la finalidad de encontrar la solución a la problemática del proyecto con la contrastación de la hipótesis.

4.1.2. Métodos específicos

Método deductivo

Bisquerra (como se citó en Valderrama, 2002) manifiesta que el método deductivo se basa en una presuposición general a fin de obtener conclusiones

de un caso particular. Este método sigue el modelo aristotélico deductivo esquematizado en el silogismo. El científico que usa este método pone el énfasis en la teoría, en la explicación de los métodos teóricos, en la abstracción: no en recoger datos empíricos, o en la observación y experimentación. (p. 97)

Con esta metodología vamos a deducir nuestras conclusiones finales asumiéndolas positivamente como afirmaciones verdaderas basándonos en teorías.

Método inductivo

Bisquerra (citado por Valderrama 2002) afirma que “con este método se analizan los casos particulares a partir de los cuales se extraen las conclusiones de forma general. Tiene como finalidad el descubrimiento de generalizaciones y teorías a partir de observaciones sistemáticas de la realidad” (p. 97).

Con este método vamos a tener un razonamiento basado en la inducción de premisas verdaderas, pero esto no garantiza su veracidad.

Método estadístico

Valderrama (2002) señala que “este método trabaja con datos numéricos y obtiene resultados a través de determinadas reglas y operaciones” (p. 97).

En la presente investigación será de gran utilidad el método estadístico porque se deberá emplear la estadística inferencial como la estadística descriptiva ya que es de suma importancia para realizar investigaciones de enfoques cuantitativos.

4.2 Tipo de Investigación

Este proyecto de investigación es de tipo básica por su finalidad de expandir e indagar el conocimiento científico de las variables de investigación consideradas en el presente trabajo: Plan de incentivos y la motivación laboral en referencia con la definición que Valderrama (2015) señala: “El tipo de investigación básica se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él, con el objetivo de incrementar y enriquecer los conocimientos científicos” (p.22).

4.3 Nivel de Investigación

En base al nivel de investigación el presente trabajo es relacional o correlacional, ya que se busca tener como finalidad medir el nivel de relación estadística de la variable 1: Plan de incentivos y de la variable 2: Motivación Laboral. Lo antes mencionado se sostiene con el contexto de Arias (2012) quien nos afirma que la finalidad de estos estudios relacionales es “establecer el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables” (p. 25). Por lo tanto, el mencionado autor nos da a entender que en la ejecución de los niveles de investigación principalmente se tiene que medir la variable 1 y la variable 2 de manera independiente para luego mediante las hipótesis relacionales y la aplicación de herramientas estadísticas conseguir la correlación de las variables.

4.4 Diseño de la Investigación

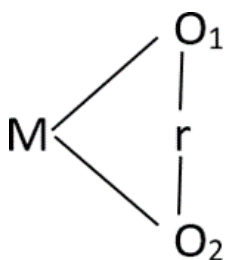
El presente estudio tiene un diseño de investigación no experimental, transversal o transeccional.

Este estudio no tiene carácter experimental teniendo en contexto que “estudios que se realizan *sin la manipulación deliberada de las variables* y en

los que *solo se observan los fenómenos en su ambiente natural* para analizarlos” (Hernández, et al., 2014, p. 185).

Por lo tanto, este proyecto es de corte transversal o transeccional porque como señalan Hernández, et al. (2014) que toda investigación de corte transversal se basa en “describir las variables y analizar su incidencia e interrelación *en un determinado momento*” (p.187). Asimismo, este proyecto de investigación asemeja los datos adquiridos en un determinado momento tomando una muestra de toda una población.

Seguidamente se muestra el esquema que se utiliza para un diseño de investigación de nivel correlacional.



M= muestra
O1= observación de la V1
O2= observación de la V2
R= Relación

4.5 Población y muestra

4.5.1. Población

Según Vara (2012) nos argumenta que “la población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo” (p. 221). Con ello el autor nos da a entender que

una población hace referencia a un grupo de individuos ubicados en un lugar, en este caso la población es un grupo de trabajadores de la empresa.

A continuación, en la siguiente tabla 1 se presenta la población que forma parte de la investigación.

Tabla 2

Cantidad de trabajadores de la empresa STALLONE INDUSTRY CORPORATION S.A.C.

ÁREAS	CARGOS	Nº DE TRABAJADORES
GERENCIA GENERAL	Gerente General	1
VENTAS	Gerente de ventas	1
	Vendedores	2
FINANZAS	Asistente contable	3
ADMINISTRACIÓN	Asistente de oficina	2
PRODUCCIÓN	Operarios de producción	120
LOGÍSTICA	Almacenero de insumos	11
TOTAL		140

Fuente: Elaboración propia

De la unidad de estudio se está tomando como población a 140 trabajadores, esta población está compuesta por el órgano directivo en la que se encuentra la dirección general, el órgano ejecutivo conformada por la gerencia general y el órgano de línea conformada por cinco departamentos tales como el departamento de ventas dentro de ella se encuentra el vendedor interno y el vendedor externo, el departamento de finanzas que se divide las áreas de contabilidad, tesorería, créditos y cobranzas; el departamento de administración conformada por el la recepción, el área de campos y el de recursos humanos, asimismo tenemos el departamento de producción conformada por las áreas de diseño, corte, confección, acabados, estampados y el área

de empaquetados, y finalmente pero no menos importante el departamento de logística dentro de ella podemos encontrar el área de almacén.

4.5.2. Muestra

Vara (2012) nos dice que “*la muestra (n), es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionados por algún método racional, siempre parte de la población. Si se tienen varias poblaciones, entonces se tendrán varias muestras*” (p. 221).

Para esta investigación usaremos la técnica del muestreo probabilístico para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 \times P \times q \times N}{E^2(N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Entonces aplicando la fórmula se tiene una muestra de **92**, lo que significa que aplicaremos el cuestionario a 92 trabajadores siendo de esta manera:

Tabla 3

Aplicación de encuestas a la muestra de acuerdo a la proporcionalidad de la población.

ÁREAS	CARGOS	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
GERENCIA GENERAL	Gerente General	1	0.7%
VENTAS	Gerente de ventas	1	0.7%
	Vendedores	2	1.4%
FINANZAS	Asistente contable	3	2.14%
ADMINISTRACIÓN	Asistente de oficina	2	1.4%
PRODUCCIÓN	Operarios de producción	72	85.7%
LOGÍSTICA	Almacenero de insumos	11	7.85%
TOTAL		92	100%

Fuente: Elaboración propia

4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

La técnica en esta investigación fue la encuesta, que se aplicó a un grupo de trabajadores según nuestra muestra.

Las técnicas nos sirven para la recolección de datos precisos elaborando un plan que nos ayude a reunir datos a través de fuentes primarias como la observación y encuestas, o fuentes secundarias como bibliotecas, tesis, revistas, periódicos entre otros.

Y para la aplicación del instrumento, Vara (2012) considera que “todo instrumento se construye para medir o registrar una variable o conjunto de variables a través de un número de preguntas, afirmaciones o indicadores (llamados “ítems”)” p. 245.

Por lo tanto, el cuestionario se aplica para medir las variables según el resultado obtenido de dichas preguntas.

Asimismo, Valderrama (2002) define a los instrumentos como “medios materiales que utiliza un investigador para obtener y almacenar información” (p. 195).

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Los datos de este estudio se procesaron con Microsoft Excel y Spss 26 para realizar análisis descriptivos e inferenciales.

Vara (2012) nos manifiesta que *“las técnicas de análisis de datos son herramientas útiles para obtener información científica. Después de organizar los datos, es necesario analizarlos cualitativa o cuantitativamente, dependiendo de su naturaleza”* (p.338).

En el análisis de datos que se obtuvieron se usó el programa SPSS versión 26 en el que se llenaron los datos obtenidos de los colaboradores de la organización, se utilizarán

tablas, gráficos estadísticos y porcentajes para ilustrar los datos, que luego se analizarán e interpretarán adecuadamente.

4.8 Aspectos éticos de la Investigación

En el presente estudio se tendrá en cuenta el artículo 27 del Reglamento General de Investigación, en el que se exponen las normas aplicables a la actividad investigadora de los apartados empezando por el inciso a) terminando con el inciso f); en el apartado donde se señala que se debe respetar la privacidad y confidencialidad de los involucrados en la investigación, se indica que se debe informar plenamente al propietario del objeto de estudio para que esté enterado de la investigación; además, se debe cuidar la integridad y bienestar de la persona sin causarle ningún daño físico o psicológico; asimismo, se debe evitar dañar la naturaleza teniendo respeto por todos los seres vivos; por lo tanto, el investigador debe ser muy responsable con su trabajo.

Del inciso a) al k), el artículo 28 del Reglamento General de Investigación sobre las Normas de Comportamiento Ético de los Investigadores menciona que los investigadores deben apegarse al código de ética, en particular, al artículo V, el cual señala que se debe realizar investigación original y fidedigna, siendo responsables de lo que se considere en la investigación, garantizar la privacidad de los participantes en el estudio; informar ampliamente de los resultados; impedir el uso de los datos para fines distintos de los del estudio; respetar todas las normas de investigación; evitar errores deontológicos; rechazar condiciones incoherentes; y, por último, publicar el estudio respetando estrictamente todas las normas aplicables.

V. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Descripción de resultados

5.1.1 Resultados de la variable plan de incentivos

Tabla 4

Plan de incentivos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A VECES	38	41,3
	CASI SIEMPRE	54	58,7
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

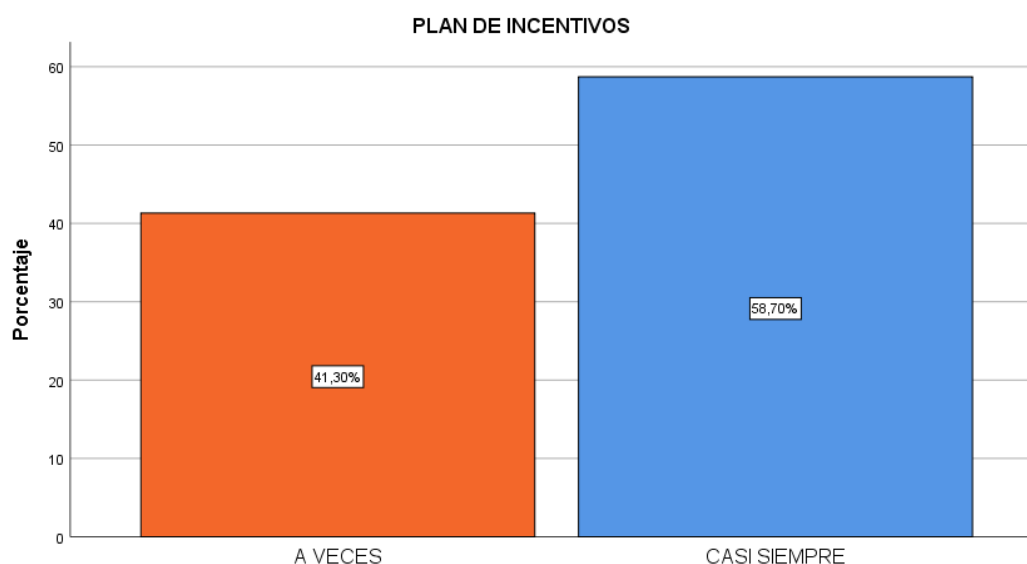


Figura 9. Resultado porcentual de plan de incentivos.

Análisis:

Como se muestra en la tabla 4 y figura 9, el 41,30% de encuestados, señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. A Veces existe un plan de incentivos que contribuya en la productividad de los empleados y el 58,70% de los empleados afirma que la empresa aplica su plan de incentivos casi siempre.

5.1.2 Resultados de la dimensión incentivos económicos

Tabla 5

Resultados de Incentivos económicos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	5	5,4
	A VECES	53	57,6
	CASI SIEMPRE	34	37,0
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

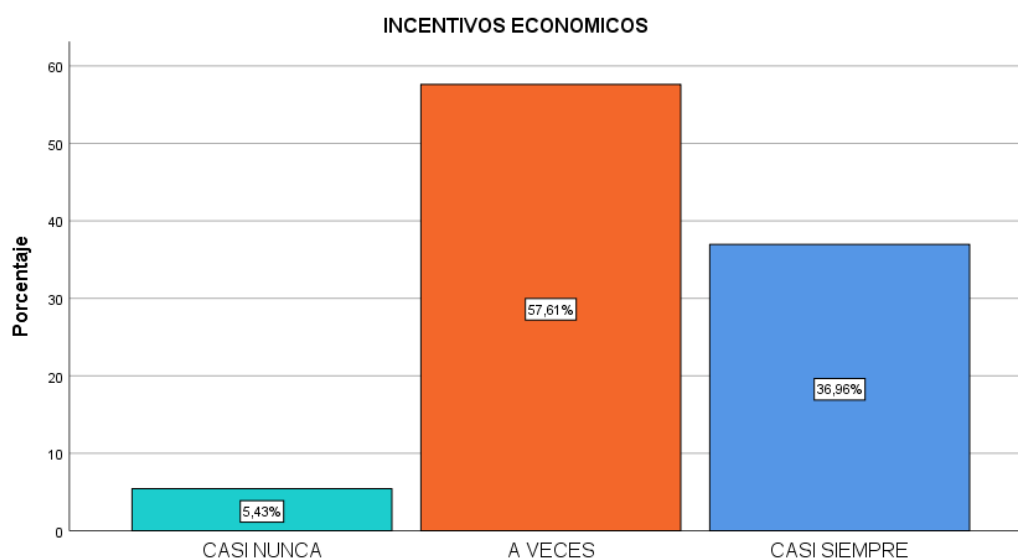


Figura 10. Resultado porcentual de la dimensión incentivos económicos

Análisis:

La tabla 5 y figura 10 presenta con claridad que el 5,43% de encuestados, señalan que los colaboradores de Stallone Industry Corporation S.A.C. Casi Nunca reciben incentivos económicos, un 57,61% indican que A Veces los colaboradores reciben incentivos económicos y finalmente un porcentaje del 36,96% afirman que los colaboradores de Stallone Industry Corporation S.A.C. Casi Siempre la empresa brinda incentivos económicos. Esto significa que a veces la empresa motiva a los colaboradores brindando incentivos económicos, sin embargo, si estos incentivos fueran más recurrentes en la organización existiría mayor motivación con la finalidad de lograr un alto rendimiento por parte de los trabajadores.

5.1.3 Resultados de la dimensión incentivos no económicos

Tabla 6

Incentivos no económicos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	1	1,1
	A VECES	26	28,3
	CASI SIEMPRE	53	57,6
	SIEMPRE	12	13,0
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

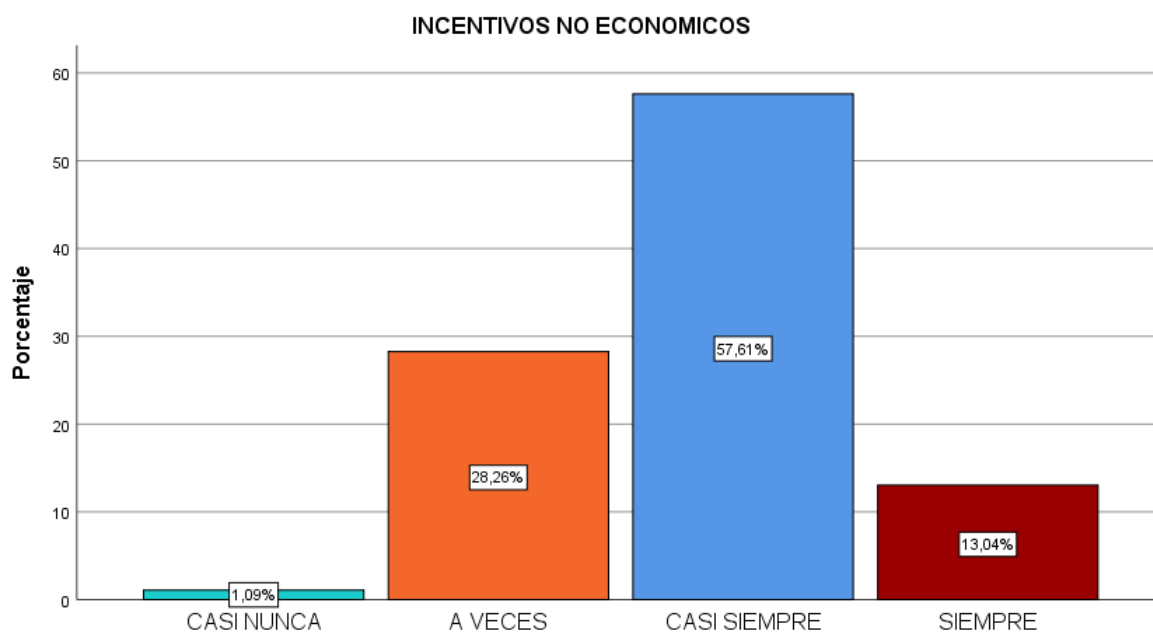


Figura 11. Resultado porcentual de la dimensión incentivos no económicos

Análisis:

Como se presenta en tabla 6 y figura 11, se ve con claridad que el 1,09% de encuestados, afirman que en Stallone Industry Corporation S.A.C. Casi Nunca se perciben incentivos no económicos, un 28,26% indican que A Veces los colaboradores perciben incentivos no económicos, un porcentaje del 57,61% afirman que los colaboradores de Stallone Industry Corporation S.A.C. Casi Siempre la empresa brinda incentivos no económicos y finalmente

un porcentaje del 13.04% afirman que los colaboradores de Stallone Industry Corporation S.A.C. Siempre la empresa brinda incentivos no económicos

5.1.4 Resultados de la dimensión incentivos fijos

Tabla 7

Incentivos fijos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	1	1,1
	A VECES	32	34,8
	CASI SIEMPRE	51	55,4
	SIEMPRE	8	8,7
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

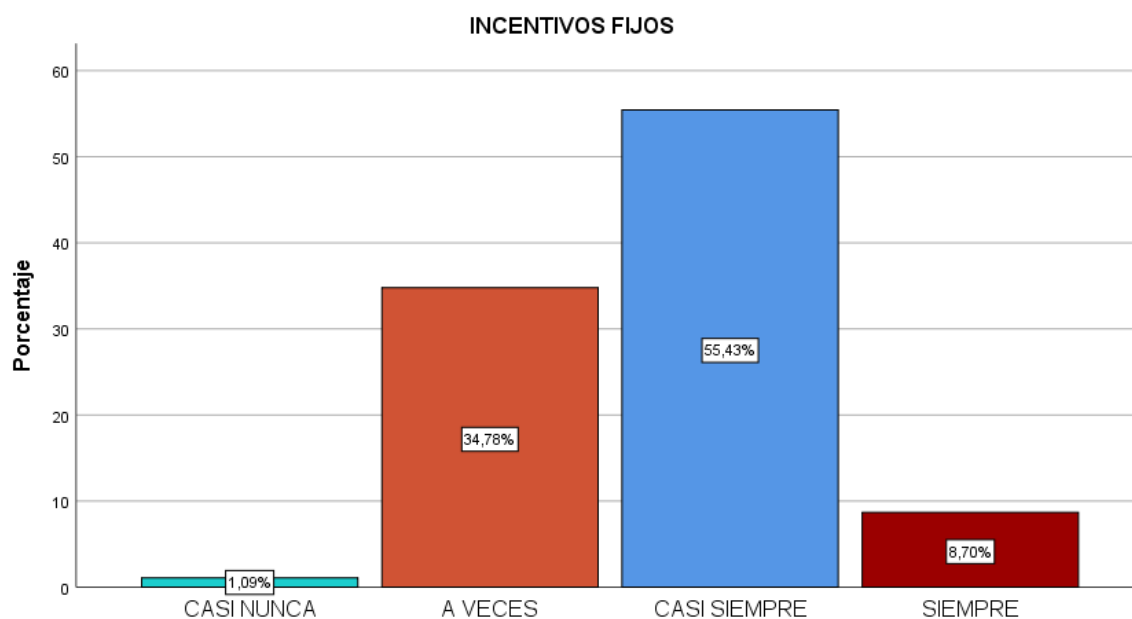


Figura 12. Resultado porcentual de la dimensión incentivos fijos

Análisis:

Se muestra con claridad en la tabla 7 y figura 12, parte del 1,09% de encuestados, señalan que los colaboradores de Stallone Industry Corporation S.A.C. Casi Nunca perciben incentivos fijos, un 34,78% indican que A Veces los colaboradores perciben incentivos fijos, un porcentaje del 55,43% afirman que los colaboradores de Stallone Industry Corporation S.A.C. Casi Siempre la empresa brinda incentivos fijos y finalmente un porcentaje del 8,70% afirman

que los colaboradores de Stallone Industry Corporation S.A.C. Siempre la empresa brinda incentivos fijos.

5.1.5 Resultados de la dimensión incentivos variables

Tabla 8

Incentivos variables

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	21	22,8
	A VECES	48	52,2
	CASI SIEMPRE	23	25,0
Total		92	100,0

Fuente: Elaboración propia

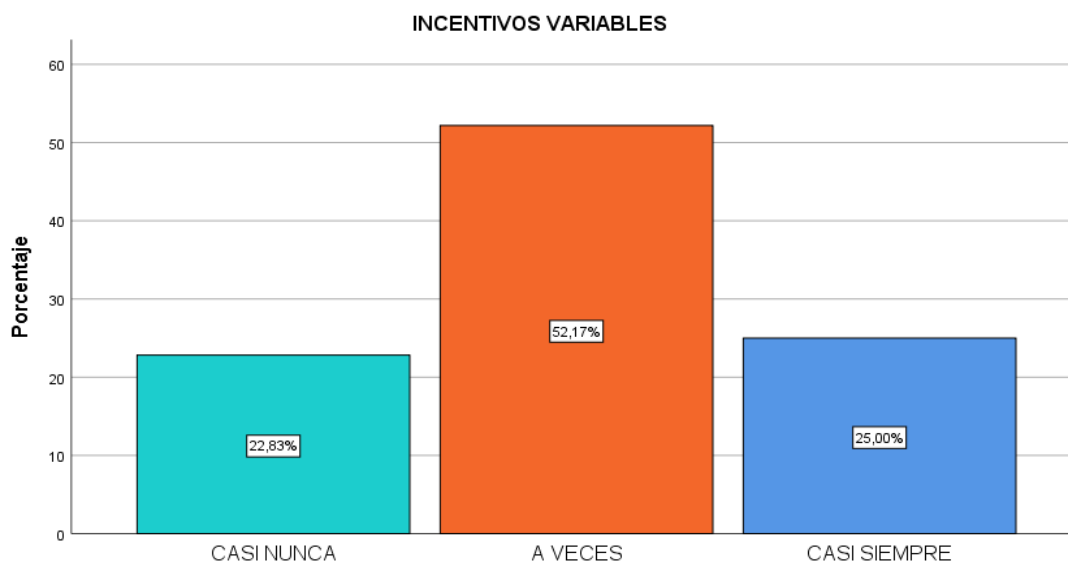


Figura 13. Resultado porcentual de la dimensión incentivos variables

Análisis:

Visualizando la tabla 8 y la figura 13, el 22,83% señala que los colaboradores de Stallone Industry Corporation S.A.C. Casi Nunca la empresa consta de incentivos variables, un 57,17% indican que A Veces la empresa consta de incentivos variables y por último un porcentaje del 25,00% afirman que los colaboradores de Stallone Industry Corporation S.A.C. Casi Siempre la empresa brinda incentivos variables a los colaboradores.

5.2.1 Resultados de la variable motivación laboral

Tabla 9

Motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A VECES	13	14,1
	CASI SIEMPRE	51	55,4
	SIEMPRE	28	30,4
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

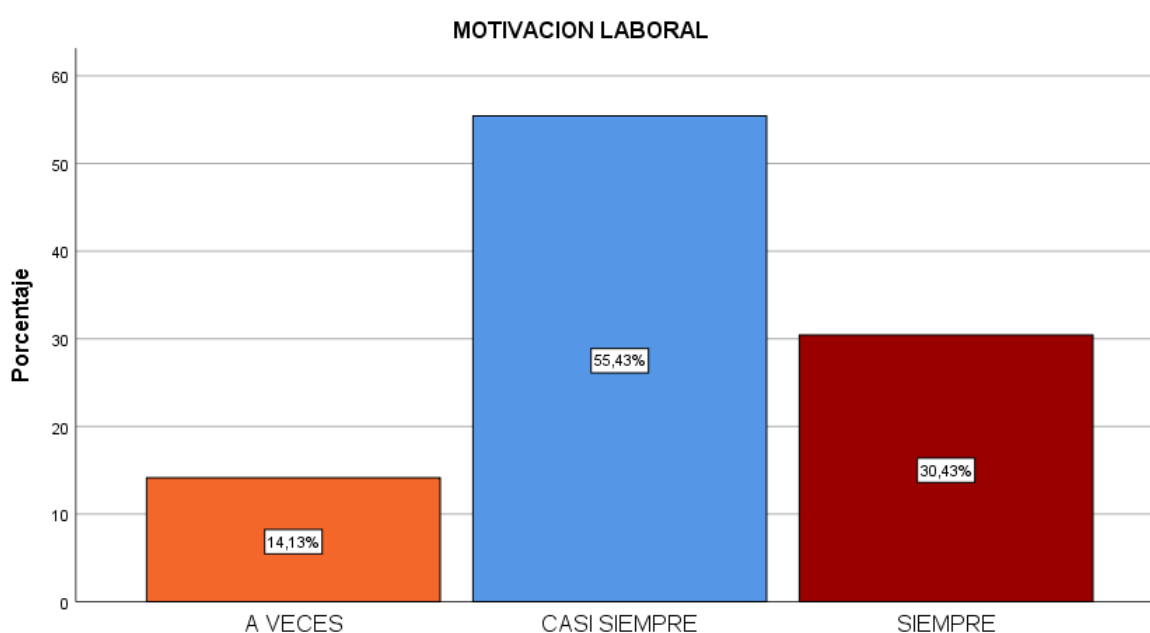


Figura 14. Resultado porcentual de la dimensión motivación laboral

Análisis:

La tabla 9 y figura 14, muestran que el 14,13% de encuestados, señalan que A Veces hay motivación laboral en la empresa Stallone Industry Corporation S.A.C., un porcentaje del 55,43% afirman que en Stallone Industry Corporation S.A.C. Casi Siempre existe motivación laboral y por último un porcentaje del 30,43% afirman que en Stallone Industry Corporation S.A.C. Siempre existe motivación laboral.

5.2.2 Resultados de la dimensión motivación extrínseca

Tabla 10

Motivación extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	68	73,9
	CASI NUNCA	24	26,1
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

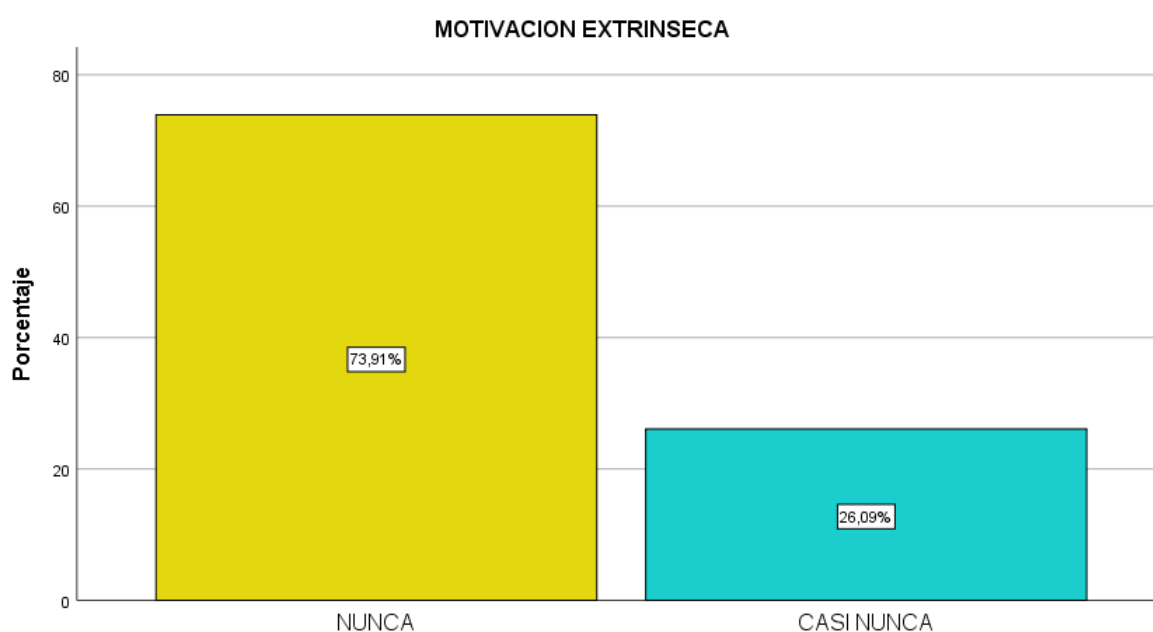


Figura 15. Resultado porcentual de la dimensión motivación extrínseca.

Análisis:

Mostrando la tabla 10 y figura 15, vemos que el 73.91% de encuestados, señalan que Nunca hay motivación extrínseca en la empresa Stallone Industry Corporation S.A.C. y un porcentaje del 26,09% afirman que en Stallone Industry Corporation S.A.C. Casi Nunca existe motivación extrínseca.

5.2.3 Resultados de la dimensión motivación intrínseca

Tabla 11

Motivación intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	60	65,2
	CASI NUNCA	32	34,8
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

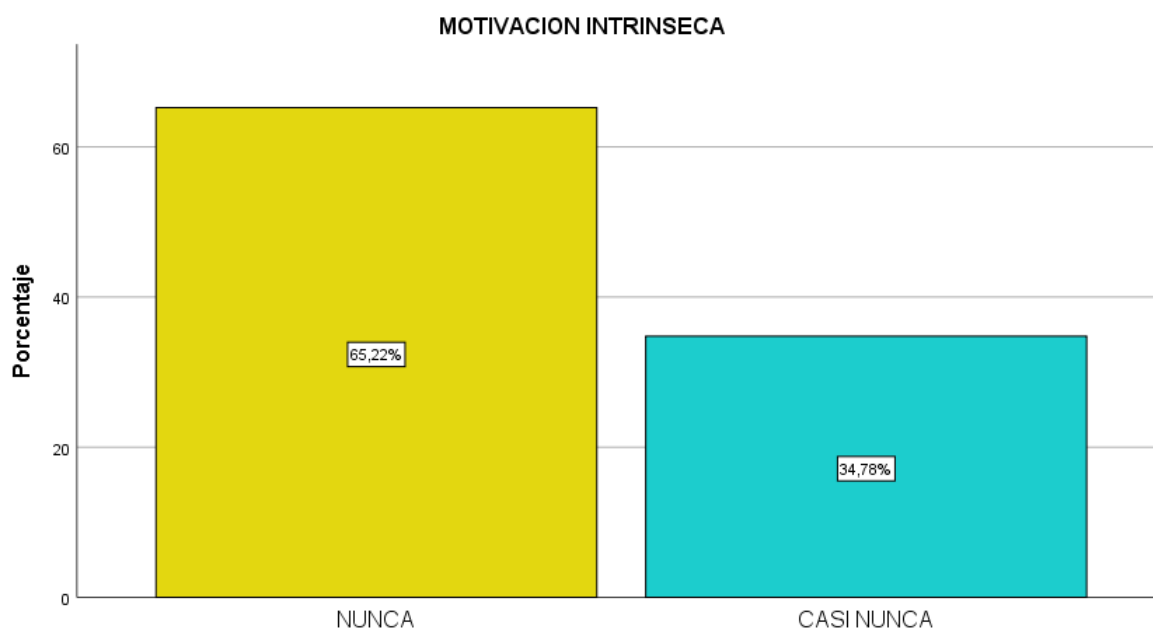


Figura 16. Resultado porcentual de la dimensión motivación intrínseca.

Análisis:

La tabla 11 y figura 16, muestran al 65,22% de encuestados, señalando que Nunca hay motivación intrínseca en la empresa Stallone Industry Corporation S.A.C. y un porcentaje del 34,78% afirman que en Stallone Industry Corporation S.A.C. Casi Nunca existe motivación intrínseca.

5.2.4 Resultados de la dimensión motivación de actitud

Tabla 12

Motivación de actitud

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	64	69,6
	CASI NUNCA	28	30,4
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

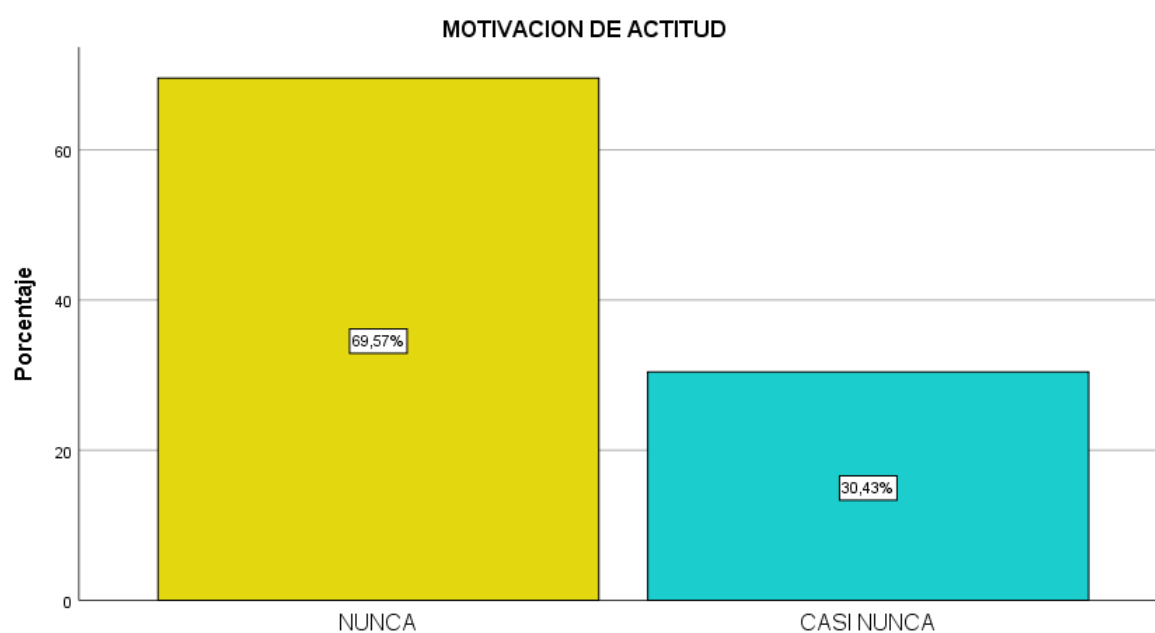


Figura 17. Resultado porcentual de la dimensión motivación de actitud.

Análisis:

Como muestra la tabla 12 y figura 17, el 69,57% de encuestados, señalan que Nunca perciben una motivación de actitud en la empresa Stallone Industry Corporation S.A.C. y un porcentaje del 30,43% afirman que en Stallone Industry Corporation S.A.C. Casi Nunca existe motivación de actitud.

5.2.5 Resultados de la dimensión motivación por competencias

Tabla 13

Motivación por competencias

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	80	87,0
	CASI NUNCA	12	13,0
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

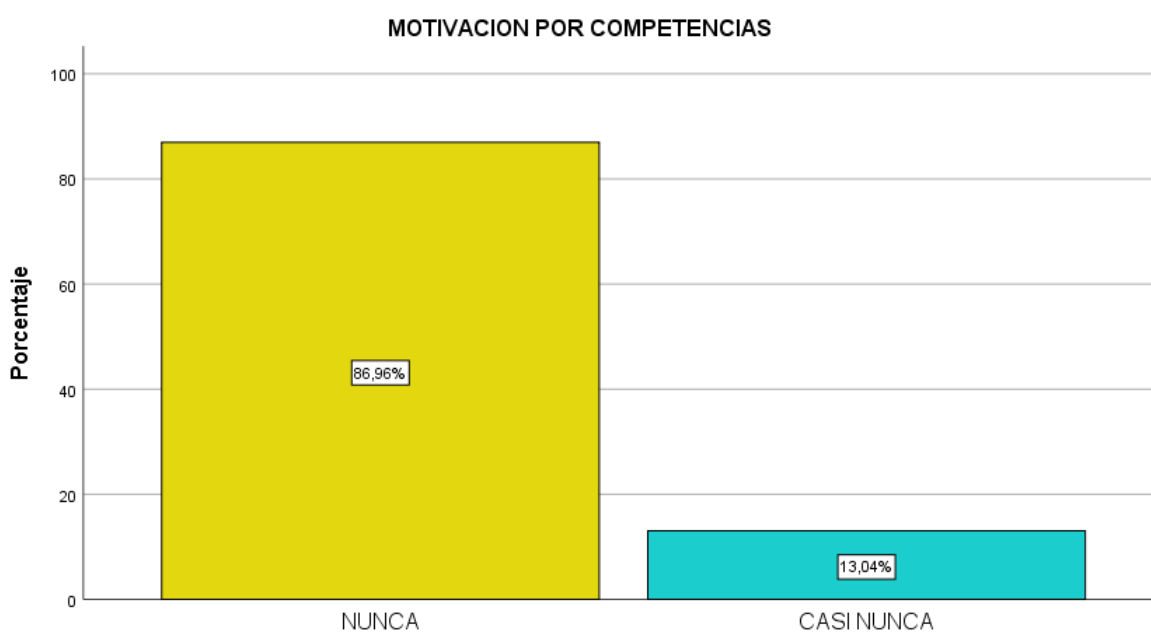


Figura 18. Resultado porcentual de la dimensión motivación por competencias

Análisis:

Mostrando la tabla 13 y la figura 18, el 86,96% de encuestados, señalan que Nunca perciben una motivación por competencias en la empresa Stallone Industry Corporation S.A.C. y un porcentaje del 13,04% afirman que en Stallone Industry Corporation S.A.C. Casi Nunca perciben una motivación por competencias.

5.2 Contrastación de hipótesis

5.2.1 Contrastación de la hipótesis general

a.- Planteamiento de la hipótesis de trabajo

H₀: No existe relación entre las variables plan de incentivos y motivación laboral.

H₁: Existe relación entre las variables plan de incentivos y motivación laboral.

b.- Determinar el margen de error

El margen de error de esta investigación social, que incluye variables cualitativas registradas en una escala ordinal, el margen de error es del 0,05, es decir, del 5%.

c.- Determinar el estadístico de prueba

Si la muestra es menor o igual que 30 se trabaja con Rho se Spearman.

Si la muestra es mayor que 30 se trabaja con Tau_b de Kendal.

En vista que el tamaño de muestra según la investigación es de 92 encuestados, entonces corresponde trabajar con Tau_b de Kendal.

Tabla 14

Correlación entre plan de incentivos y motivación laboral

		PLAN DE INCENTIVOS	MOTIVACION LABORAL
Tau_b de Kendall	PLAN DE INCENTIVOS	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,258*
		N	92
MOTIVACION LABORAL		Coeficiente de correlación	,258*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,010
			92

Fuente: Resultados de encuesta

-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Figura 19. Tabla de correlación de Tau_b de Kendal.

El valor de 0,258 del coeficiente de correlación Tau_b de Kendal indica que sólo existe una correlación positiva baja.

d.- Regla de decisión

Siendo p valor $>$ que el margen de error = 0,05 entonces aceptamos la H0

Siendo p valor $<$ que el margen de error = 0,05 entonces aceptamos la H1

e.- Conclusión estadística

Aceptamos H1 y rechazamos H0 ya que el p valor es menor que el margen de error (0.05) e igual a 0.010. En consecuencia, a pesar de la correlación positiva baja, existe relación entre las variables plan de incentivos y motivación laboral de los trabajadores de Stallone Industry Corporation S.A.C. de Lima en el año 2022.

5.2.2 Contratación de la primera hipótesis específica

a.- Planteamiento de la primera hipótesis de trabajo

H₀: No existe relación entre la dimensión incentivos económicos y la variable motivación laboral.

H₁: Existe relación entre la dimensión incentivos económicos y la variable motivación laboral.

b.- Determinar el margen de error

El margen de error de esta investigación social, que incluye variables cualitativas registradas en una escala ordinal, el margen de error es del 0,05, es decir, del 5%.

c.- Determinar el estadístico de prueba

Si la muestra es menor o igual que 30 se trabaja con Rho se Spearman.

Si la muestra es mayor que 30 se trabaja con Tau_b de Kendal.

En vista que el tamaño de muestra según la investigación es de 92 encuestados, entonces corresponde trabajar con Tau_b de Kendal.

Tabla 15

Correlación entre incentivos económicos y motivación laboral

			INCENTIVOS ECONOMICOS	MOTIVACION LABORAL
Tau_b de Kendall	INCENTIVOS ECONOMICOS	Coefficiente de correlación	1,000	,147
		Sig. (bilateral)	.	,134
		N	92	92
	MOTIVACION LABORAL	Coefficiente de correlación	,147	1,000
		Sig. (bilateral)	,134	.
		N	92	92

Fuente: Resultados de encuesta

-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Figura 20. Tabla de correlación de Tau_b de Kendal.

El valor de 0,147 del coeficiente de correlación Tau_b de Kendal indica que sólo existe una correlación positiva muy baja.

d.- Regla de decisión

Siendo p valor > que el margen de error = 0,05 entonces aceptamos la H0

Siendo p valor < que el margen de error = 0,05 entonces aceptamos la H1

e.- Conclusión estadística

Aceptamos H0 y rechazamos H1 ya que el p valor es mayor que el margen de error (0.05) e igual a 0.134. En consecuencia, siendo una correlación positiva muy baja, no existe relación entre la dimensión incentivos económicos y la variable motivación laboral de los colaboradores de Stallone Industry Corporation S.A.C. de Lima en el año 2022.

5.2.3 Contrastación de la segunda hipótesis específica

a.- Planteamiento de la segunda hipótesis de trabajo

H₀: No existe relación entre la dimensión incentivos no económicos y la variable motivación laboral.

H₁: Existe relación entre la dimensión incentivos no económicos y la variable motivación laboral.

b.- Determinar el margen de error

El margen de error de esta investigación social, que incluye variables cualitativas registradas en una escala ordinal, el margen de error es del 0,05, es decir, del 5%.

c.- Determinar el estadístico de prueba

Si la muestra es menor o igual que 30 se trabaja con Rho se Spearman.

Si la muestra es mayor que 30 se trabaja con Tau_b de Kendal.

En vista que el tamaño de muestra según la investigación es de 92 encuestados, entonces corresponde trabajar con Tau_b de Kendal.

Tabla 16

Correlación entre incentivos no económicos y motivación laboral

			INCENTIVOS NO ECONOMICOS	MOTIVACION LABORAL
Tau_b de Kendall	INCENTIVOS NO ECONOMICOS	Coeficiente de correlación	1,000	,555**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	MOTIVACION LABORAL	Coeficiente de correlación	,555**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

Fuente: Resultados de encuesta

-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Figura 21. Tabla de correlación de Tau_b de Kendal.

El valor de 0,555 del coeficiente de correlación Tau_b de Kendal indica que sólo existe una correlación positiva moderada.

d.- Regla de decisión

Siendo p valor $>$ que el margen de error = 0,05 entonces aceptamos la H_0

Siendo p valor $<$ que el margen de error = 0,05 entonces aceptamos la H_1

e.- Conclusión estadística

Aceptamos H_1 y rechazamos H_0 ya que el p valor es menor que el margen de error (0.05) e igual a 0.000 a pesar de la correlación positiva moderada, existe relación entre la dimensión incentivos no económicos y la variable motivación laboral de los trabajadores de Stallone Industry Corporation S.A.C. de Lima en el año 2022.

5.2.4 Contrastación de la tercera hipótesis específica

a.- Planteamiento de la tercera hipótesis de trabajo

H_0 : No existe relación entre la dimensión incentivos fijos y la variable motivación laboral.

H_1 : Existe relación entre la dimensión incentivos fijos y la variable motivación laboral.

b.- Determinar el margen de error

El margen de error de esta investigación social, que incluye variables cualitativas registradas en una escala ordinal, el margen de error es del 0,05, es decir, del 5%.

c.- Determinar el estadístico de prueba

Si la muestra es menor o igual que 30 se trabaja con Rho se Spearman.

Si la muestra es mayor que 30 se trabaja con Tau_b de Kendal.

En vista que el tamaño de muestra según la investigación es de 92 encuestados, entonces corresponde trabajar con Tau_b de Kendal.

Tabla 17

Correlación entre incentivos fijos y motivación laboral

			INCENTIVOS	MOTIVACION
			FIJOS	LABORAL
Tau_b de Kendall	INCENTIVOS FIJOS	Coefficiente de correlación	1,000	,065
		Sig. (bilateral)	.	,500
		N	92	92
	MOTIVACION LABORAL	Coefficiente de correlación	,065	1,000
		Sig. (bilateral)	,500	.
		N	92	92

Fuente: Resultados de encuesta

-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Figura 22. *Tabla de correlación de Tau_b de Kendal.*

El valor de 0,065 del coeficiente de correlación Tau_b de Kendal indica que sólo existe una correlación positiva muy baja.

d.- Regla de decisión

Siendo p valor > que el margen de error = 0,05 entonces aceptamos la H0

Siendo p valor < que el margen de error = 0,05 entonces aceptamos la H1

e.- Conclusión estadística

Aceptamos H0 y rechazamos H1 ya que el p valor es menor que el margen de error (0.05) e igual a 0.500. En consecuencia, siendo la correlación positiva muy baja, no existe relación entre la dimensión incentivos fijos y la variable motivación laboral de los colaboradores en Stallone Industry Corporation S.A.C. de Lima en el año 2022.

5.2.5 Contratación de la cuarta hipótesis específica

a.- Planteamiento de la cuarta hipótesis de trabajo

H₀: No existe relación entre la dimensión incentivos variables y la variable motivación laboral.

H₁: Existe relación entre la dimensión incentivos variables y la variable motivación laboral.

b.- Determinar el margen de error

El margen de error de esta investigación social, que incluye variables cualitativas registradas en una escala ordinal, el margen de error es del 0,05, es decir, del 5%.

c.- Determinar el estadístico de prueba

Si la muestra es menor o igual que 30 se trabaja con Rho se Spearman.

Si la muestra es mayor que 30 se trabaja con Tau_b de Kendal.

En vista que el tamaño de muestra según la investigación es de 92 encuestados, entonces corresponde trabajar con Tau_b de Kendal.

Tabla 18

Correlación entre incentivos variables y motivación laboral

			INCENTIVOS VARIABLES	MOTIVACION LABORAL
Tau_b de Kendall	INCENTIVOS VARIABLES	Coefficiente de correlación	1,000	-,114
		Sig. (bilateral)	.	,233
		N	92	92
	MOTIVACION LABORAL	Coefficiente de correlación	-,114	1,000
		Sig. (bilateral)	,233	.
		N	92	92

Fuente: Resultados de encuesta

-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Figura 23. Tabla de correlación de Tau_b de Kendal.

El valor de -0,114 del coeficiente de correlación Tau_b de Kendal indica que sólo existe una correlación negativa muy baja.

d.- Regla de decisión

Siendo p valor > que el margen de error = 0,05 entonces aceptamos la H0

Siendo p valor < que el margen de error = 0,05 entonces aceptamos la H1

e.- Conclusión estadística

Aceptamos H0 y rechazamos H1 ya que el p valor es menor que el margen de error (0.05) e igual a 0.233. En consecuencia, siendo la correlación inversa, no existe relación entre la dimensión incentivos variables y la variable motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C. de Lima en el año 2022.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En los resultados obtenidos dentro de la investigación, aceptamos la hipótesis alterna (H1) y rechazamos la hipótesis nula (H0). En consecuencia, se afirma que existe relación entre las variables plan de incentivos y motivación laboral de los colaboradores de la Empresa Stallone Industry Corporation S.A.C. de Lima, en el año 2022, a pesar de la correlación positiva baja.

Este resultado hace referencia a lo que afirma Gonzales (2020) donde se descubrió que el incentivo laboral tenía un impacto favorable en la motivación de los participantes, lo que indica que la mejora de la impresión que un empleado tiene del incentivo laboral redundará en una mayor motivación. Esto significa que las organizaciones que han implementado un plan de incentivos como parte de su cultura organizacional optan por tener un alto nivel de motivación laboral.

En comparación con los resultados de Ventura, S. & Montenegro, I. (2019) mencionan que, si existe relación entre la motivación y los incentivos laborales, siendo aquellos incentivos económicos causantes de la motivación por lo tanto se recomienda implementar un plan de compensación centrado en recompensas como en incentivos extraeconómicos.

Por otro lado, Maldonado, R. (2018) manifiesta como la empresa les da cierto reconocimiento, pero no les da posibilidades de desarrollo profesional, el personal siente que comparte los logros y los fracasos y se siente miembro de su equipo de trabajo. Por último, si existe una comunicación eficaz entre la dirección y el personal, la organización proporcionará la formación necesaria cuando se introduzcan nuevos sistemas.

Pero en comparación con Cherrez, G. (2020) muestra que el objetivo de ofrecer incentivos tanto monetarios como no monetarios es fomentar un sentimiento de compromiso y pertenencia entre los trabajadores, creando una conexión de identificación que impulsa la motivación del equipo.

Finalmente, los autores Luque, J. & Saravia, J. (2019) señalan que se sugirió crear un manual de incentivos no monetarios para el personal con el fin de maximizar la influencia motivacional para un mejor desempeño laboral. Esto se debe a que, sin uno, los empleados no están muy motivados para cumplir con sus funciones en la Asociación de Organizaciones de Productores Ecológicos de Bolivia (AOPEB)

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos y analizados en los capítulos anteriores, dieron lugar al cumplimiento de los objetivos de la investigación (general y específicos), por lo que a continuación, se presenta las conclusiones siguientes:

1. Respecto al objetivo general, se establece que, la relación existente entre plan de incentivos y motivación laboral de los trabajadores de la Empresa Stallone Industry Corporation S.A.C. de Lima, en el año 2022, es estadísticamente significativa siendo ($p=0.010$). Así también, se tiene que la relación estadística entre la variable plan de incentivos y motivación laboral resultante es ($r_s=0.258$) *confirmándose que tienen una relación o correlación positiva baja*. Consecuentemente se concluye que, en una forma limitada un plan de incentivos adecuado y mejorado por parte de la empresa podría incrementar la motivación laboral porque la motivación de los trabajadores depende de otros factores también como la personalidad del empleado, satisfacción laboral, el clima laboral, entre otros.
2. Se demuestra utilizando el primer objetivo especificado que existe una correlación entre la dimensión incentivos económicos y motivación laboral de los trabajadores de la Empresa Stallone Industry Corporation S.A.C. de Lima, en el año 2022, se tiene la no existencia de un nivel de significancia siendo ($p=0.134$). Así mismo, se tiene que la relación estadística entre la dimensión incentivos económicos y la variable motivación laboral resultante es ($r_s=0.147$) *confirmándose que tienen una relación o correlación positiva muy baja*. En consecuencia, los incentivos económicos que brinda la empresa limitadamente no ayudan a la motivación laboral de los colaboradores.
3. Como segundo objetivo específico, tenemos la relación entre la dimensión incentivos no económicos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C. de Lima, en el año 2022, es estadísticamente significativa siendo ($p=0.000$). Por lo tanto, se tiene

que la relación estadística entre la dimensión incentivos no económicos y motivación laboral resultante es ($r_s=0.555$) *confirmándose que tienen una relación o correlación positiva moderada*. De tal manera que en la empresa existen incentivos no económicos o no monetarios que motivan a los trabajadores ocasionando una mejora en la productividad.

4. Como tercer objetivo específico tenemos que no existe relación entre dimensión incentivos fijos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C. de Lima, en el año 2022, se tiene la no existencia de un nivel de significancia siendo ($p=0.500$). De tal manera, se tiene que la relación estadística entre la dimensión incentivos no económicos y motivación laboral resultante es ($r_s=0.065$) *confirmándose que tienen una relación o correlación positiva muy baja*. En consecuencia, los incentivos fijos no son suficientes dentro de la organización para favorecer a los trabajadores y ocasionar satisfacción laboral.
5. En el cuarto objetivo específico, no existe relación entre la dimensión incentivos variables y motivación laboral de los colaboradores en la organización Stallone Industry Corporation S.A.C. de Lima, en el año 2022, se tiene la no existencia de un nivel de significancia siendo ($p=0.233$). Por lo que se tiene que la relación estadística entre la dimensión incentivos variables y motivación laboral resultante es ($r_s=-0.114$) *confirmándose que tienen una relación o correlación negativa muy baja*. En consecuencia, tampoco se perciben incentivos variables que incentiven al personal y generen motivación laboral.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda formular un plan de incentivos en la Empresa Stallone Industry Corporation S.A.C. ya que los incentivos que tiene actualmente la organización están aislados y desvinculados y por tanto no favorece positivamente a la motivación laboral. En ese sentido, se sugiere también a la parte directiva a iniciar con esta mejora para fomentar la motivación laboral con la finalidad de generar conformidad e incrementar los niveles de esfuerzos a los objetivos que tiene la empresa.
2. Según la revisión teórica realizada y contrastada con la investigación, un plan de incentivos en una organización induce a la motivación laboral de acuerdo a las necesidades de los trabajadores tanto personales como organizacionales, y estos no tienen que ser necesariamente incentivos económicos o monetarios, sino incentivos acordes a las necesidades asociadas a los logros y objetivos que esperan los colaboradores dentro y fuera de la organización.
3. El plan de incentivos debe fortalecerse en todas las organizaciones que buscan incrementar el nivel de motivación laboral. Implantar su plan de incentivos como estrategia para equilibrar los incentivos económicos con los incentivos no económicos ayudando a mejorar el desempeño laboral, asimismo, no deben perderse otros factores que aporten y complementen un plan de incentivos.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación (Sexta ed.). Caracas, Venezuela: Episteme C.A.
- Benavides (2004). Teorías de la motivación laboral. <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0094541/cap02.pdf>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cherrez, G. (2020). *Diseño de un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de una empresa de producción*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador
- Chiavenato, Idalberto. (2001). Administración de recursos humanos. Quinta edición. Editorial: Mc Graw Hill Interamericana S.A. Colombia.
- Chiavenato, Idalberto. (2002). Gestión del Talento Humano. Primera edición. Editorial: Mc Graw Hill. Colombia.
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. C., Palomino Quispe, J. F., & Zapana Diaz, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576- 583.
- Edward L. Deci y Richard M. Ryan (2017). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. DOI: 10.1037/110003-066X.55.1.68

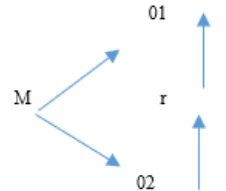
- Esteban, N. N. (2018). Tipos de Investigación. *Universidad Santo Domingo de Guzmán*. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Gonzales, A. Oseda, D. Ramírez, F. & Gave, J. (2014) “¿Cómo aprender y enseñar investigación científica?, segunda edición. Lima: Páginas 259.
- Gonzales, R. (2020). *Influencia de los incentivos laborales en la motivación del colaborador de la Distribuidora Sipan Distribuciones S.A.C.* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2720>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW - Hill interamericana de México, S.A. de C.V.
- Kieffer, D. (2004). Cómo maximizar el rendimiento de la gente. *Gestión*, V. 7 (3), 90-95.
- Luque, J. & Saravia, J. (2019). *Los incentivos no monetarios y su influencia en la motivación laboral de la organización*. (Tesis de grado). Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia. Recuperado de <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/20667>
- Malagón, Ana. (2006) *La Importancia del Sistema de Compensaciones e Incentivos en la Motivación de los Trabajadores*. Universidad de La Sabana Urdaneta, Omar y Urdaneta, Milagros. (2013). *Revista de Ciencias Sociales*. Universidad del Zulia Venezuela.
- Maldonado, R. (2018). *El programa de incentivos laborales y la motivación de la inmobiliaria JC & R S.A.C. Moyobamba - 2018*. (Tesis de

- pregrado). Universidad Alas Peruanas, Moyobamba, Perú. Recuperado de <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/7583>
- Maldonado, S. (2017). *Incentivos monetarios y motivación laboral*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Quezaltenango, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Maldonado-Shirley.pdf>
- Morán, R., Agüero, E., Palomino, J., y Zapana, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576- 583.
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2005) *Administración*. Octava edición. Pearson Prentice Hall.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos E I R.
- Ventura, S. (2019). *Motivación y su relación con los incentivos laborales de los colaboradores de la empresa Atila S.R.L.* (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte. Cajamarca, Perú. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23113?locale-attribute=en>
- Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3060/1/77232.pdf>
- Valderrama, M. S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos E.I.R.L.
- Vara, A. (2012). *Desde La Idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa*. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos

Humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Manual electrónico disponible en internet: www.aristidesvara.net 451 pp.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	MARCO TEORICO	VARIABLES –DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION
Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre plan de incentivos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.?	Objetivo general: Establecer la relación entre plan de incentivos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.	Hipótesis general: Existe relación directa entre plan de incentivos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.	Variable 1 PLAN DE INCENTIVOS Antecedentes Gonzales, R. (2020), realizó su tesis titulada “Influencia de los incentivos laborales en la motivación del colaborador de la distribuidora Sipán Distribuciones S.A.C., 2018 - Chiclayo - Perú” teniendo como objetivo determinar si el incentivo laboral influye sobre la motivación de los colaboradores de la Distribuidora Sipán Distribuciones S.A.C. Definición Según Chiavenato (2002) los incentivos en una organización incrementan la consciencia y la responsabilidad de la persona y del grupo en el que el individuo se desempeña, aumenta el espíritu de equipo y sobresale el desempeño dando un mayor valor a la organización.	V1: PLAN DE INCENTIVOS Dimensión 1: Incentivos económicos I1: Incremento de sueldo I2: Comisiones I3: Bonificaciones I4: Bonos Dimensión 2: Incentivos no económicos I1: Horarios flexibles I2: Oportunidades de desarrollo I3: Actividades sociales I4: Seguro médico Dimensión 3: Incentivos fijos I1: Remuneraciones I2: Equipo I3: Unidades de producción I4: Méritos Dimensión 4: Incentivos variables I1: Ocio I2: Formación I3: Incentivos de servicio I4: Tiempo	Método de Investigación Método general: - Método científico Métodos específicos: - Inductivo - Deductivo - Estadístico Tipo de investigación: - Básica Nivel de investigación: - Descriptiva Correlacional Diseño de investigación: - Investigación no experimental de corte transversal Modelo:  Dónde: M= Muestra O1 = V1 (Plan de incentivos) O2 = V2 (Motivación laboral) r = Correlación (rho de Spearman)
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	HIPOTESIS ESPECÍFICAS			
¿Cuál es la relación que existe entre incentivos económicos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.?	Establecer la relación entre incentivos económicos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.	Existe relación directa entre incentivos económicos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.			
¿Cuál es la relación que existe entre incentivos no económicos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.?	Establecer la relación entre incentivos no económicos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.	Existe relación directa entre incentivos no económicos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.			
¿Cuál es la relación que existe entre incentivos fijos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.?	Establecer la relación entre incentivos fijos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.	Existe relación directa entre incentivos fijos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.	Variable 2 MOTIVACION LABORAL Antecedentes Cherez, G. (2020) desarrolla su tesis titulada “Diseño de un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de una empresa de producción, 2020 - Ambato - Ecuador” tiene como objetivo el diseño de un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de una empresa de producción. Definición Según Chiavenato afirma que la motivación laboral “es el deseo de dedicar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos organizacionales, por la capacidad de satisfacer algunas necesidades individuales” (p. 596).	V2: MOTIVACION LABORAL Dimensión 1: Motivación extrínseca I1: Energía I2: Relaciones interpersonales I3: Gestión de estrés I4: Iniciativa Dimensión 2: Motivación intrínseca I1: Eficacia I2: Eficiencia I3: Productividad I4: Exito laboral Dimensión 3: Motivación de actitud I1: Cultura organizacional I2: Desempeño laboral I3: Objetivos organizacionales I4: Aptitudes Dimensión 4: Motivación por competencias I1: Competencia I2: Condiciones laborales I3: Ambiente laboral I4: Habilidades	
¿Cuál es la relación que existe entre incentivos variables y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.?	Establecer la relación entre incentivos variables y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.	Existe relación directa entre incentivos variables y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.			

Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICION
PLAN DE INCENTIVOS	Según Chiavenato (2002) los incentivos en una organización incrementan la consciencia y la responsabilidad de la persona y del grupo en el que el individuo se desempeña, aumenta el espíritu de equipo y sobresale el desempeño dando un mayor valor a la organización”	El plan de incentivos es un programa que brinda la empresa a sus trabajadores con la finalidad de motivar y lograr una mejora en el desempeño laboral, este puede ser un incentivo económico muy a parte de su remuneración designada por el contrato de trabajo.	D1: Incentivos económicos	I1: Incremento de sueldo I2: Comisiones I3: Bonificaciones I4: Bonos	Ordinal	Escala de medición de Likert 1: nunca 2: casi nunca 3: A veces 4: casi siempre 5: Siempre
			D2: Incentivos no económicos	I1: Horarios flexibles I2: Oportunidades de desarrollo I3: Actividades sociales I4: Seguro médico		
			D3: Incentivos fijos	I1: Remuneraciones I2: Equipo I3: Unidades de producción I4: Méritos		
			D4: Incentivos variables	I1: Ocio I2: Formación I3: Incentivos de servicio I4: Tiempo		
MOTIVACION LABORAL	Según Chiavenato (2002, p. 596) afirma que la motivación laboral “es el deseo de dedicar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos organizacionales, condicionados por la capacidad de satisfacer algunas necesidades individuales”.	La motivación laboral es el impulso que permite a los trabajadores de una organización a cumplir con sus obligaciones por iniciativa propia con la finalidad de cumplir objetivos organizacionales y personales.	D1: Motivación extrínseca	I1: Energía I2: Relaciones interpersonales I3: Gestión de estrés I4: Iniciativa	Ordinal	Escala de medición de Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			D2: Motivación intrínseca	I1: Eficacia I2: Eficiencia I3: Productividad I4: Éxito laboral		
			D3: Motivación de actitud	I1: Cultura organizacional I2: Desempeño laboral I3: Objetivos organizacionales I4: Aptitudes		
			D4: Motivación por competencias	I1: Competencia I2: Condiciones laborales I3: Ambiente laboral I4: Habilidades		

Anexo 03: Matriz de operacionalización del instrumento

Instrumento 1: PLAN DE INCENTIVOS

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	RESPUESTA
INSTRUMENTO 1 PLAN DE INCENTIVOS	Incentivos económicos	I1: Incremento de sueldo I2: Comisiones I3: Bonificaciones I4: Bonos	1. ¿Durante el año se incrementaron los sueldos de acuerdo a la productividad del colaborador? 2. ¿Las comisiones brindadas por la empresa son calculadas según su productividad? 3. ¿Las bonificaciones son mensuales con la finalidad de incentivar al colaborador? 4. ¿Los bonos anuales se brindan para incentivar la motivación laboral?	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
	Incentivos no económicos	I1: Horarios flexibles I2: Oportunidades de desarrollo I3: Actividades sociales I4: Seguro médico	5. ¿Los empleadores brindan horarios de acuerdo a la disponibilidad del colaborador? 6. ¿Dentro de la organización las oportunidades de desarrollo ayudan a cumplir objetivos? 7. ¿Periódicamente se realizan actividades sociales con la finalidad de mejorar el ambiente laboral en la empresa? 8. ¿El seguro médico otorgado por la organización cubre con las necesidades del colaborador?	
	Incentivos fijos	I1: Remuneraciones I2: Equipo I3: Unidades de producción I4: Méritos	9. ¿El empleador cumple con el cronograma de pagos en un determinado tiempo? 10. ¿La administración se encarga de recompensar el trabajo de equipo en base a los resultados obtenidos? 11. ¿El jefe inmediato de cada área evalúa a los trabajadores para recompensar de acuerdo a las unidades producidas? 12. ¿Mensualmente los trabajadores reciben méritos como recompensa de los objetivos organizacionales cumplidos a corto plazo?	
	Incentivos variables	I1: Ocio I2: Formación I3: Incentivos de servicio I4: Tiempo	13. ¿Los trabajadores tienen tiempo de ocio durante su jornada laboral? 14. ¿La empresa invierte en la formación de los trabajadores a largo plazo? 15. ¿Existe un plan de pensiones que cubre la empresa para mejorar las condiciones laborales de los colaboradores? 16. ¿Durante la jornada laboral existe la posibilidad de disminuir las horas laborales en base a su rendimiento mensual?	

Instrumento 2: MOTIVACION LABORAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	RESPUESTA
INSTRUMENTO 2 MOTIVACION LABORAL	Motivación extrínseca	I1: Energía I2: Relaciones interpersonales I3: Gestión de estrés I4: Iniciativa	1. ¿El personal realiza esfuerzos propios para alcanzar los objetivos organizacionales? 2. ¿Los colaboradores realizan actividades en equipo para mejorar la productividad y formar relaciones interpersonales? 3. ¿Los trabajadores resuelven los obstáculos y problemas de manera positiva gestionando manejablemente el estrés? 4. ¿Los colaboradores al momento de realizar sus actividades toman la iniciativa propia sin necesidad de recibir nada a cambio?	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
	Motivación intrínseca	I1: Eficacia I2: Eficiencia I3: Productividad I4: Éxito laboral	5. ¿El personal trabaja por satisfacción estableciendo posibilidades para alcanzar objetivos en el plazo establecido? 6. ¿Durante la jornada laboral te desenvuelves aportando conocimientos e ideas con la finalidad de obtener eficientes resultados? 7. ¿La productividad de los trabajadores mejora cuando se goza de buen ambiente laboral? 8. ¿Todos los trabajadores logran tanto objetivos personales como organizacionales?	
	Motivación de actitud	I1: Cultura organizacional I2: Desempeño laboral I3: Objetivos organizacionales I4: Aptitudes	9. ¿Considera que una buena cultura organizacional dentro de la empresa genera una conducta positiva en el cumplimiento de las metas? 10. ¿Recompensan de alguna manera su desempeño laboral en la empresa donde labora? 11. ¿La motivación incita a plantear objetivos dentro de la organización? 12. ¿En la organización los trabajadores tienden a maximizar sus capacidades potenciales y aptitudes?	
	Motivación por competencias	I1: Competencia I2: Condiciones laborales I3: Ambiente laboral I4: Habilidades	13. ¿Dentro de la empresa destacan las competencias entre los trabajadores? 14. ¿Los colaboradores se sienten satisfechos con las instalaciones de las distintas áreas de la empresa? 15. ¿Un trabajador responde positivamente a una actividad cuando existe un buen ambiente laboral de por medio? 16. ¿Existen actividades sociales que permitan relacionarse con todos los trabajadores de las distintas áreas de la empresa?	

Anexo 04: El instrumento de investigación

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y SISTEMAS
CUESTIONARIO

Con la finalidad de desarrollar la tesis titulada "Plan de incentivos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022", la cual permitirá medir las variables del estudio y comprobar su hipótesis, me presento formalmente ante usted utilizando el siguiente cuestionario. Por tal motivo, acudo a usted a fin de pedir a su buen criterio de respuestas con total honestidad; siendo gentil.

INDICACIONES: Lea atentamente cada pregunta y marque sólo la que considere la respuesta correcta.

Nunca (1); Casi nunca (2); A veces (3); Casi siempre; Siempre (4)

Consentimiento Informado

Por la presente doy mi consentimiento informado para participar en el estudio realizado por: **Reyna de los Angeles Saavedra Portocarrero**

Me han informado que el objetivo de este estudio es elaborar un informe de investigación. También me han informado que debo rellenar el cuestionario, que me llevará unos 15 minutos. Entiendo que los datos que aporte a este trabajo de investigación son totalmente confidenciales y no se utilizarán para nada más que para este estudio sin mi permiso. Se me ha informado que puedo preguntar sobre el proyecto siempre que lo desee y que puedo abandonarlo cuando quiera sin sufrir ninguna repercusión en mi reputación.

Soy consciente de que recibiré una copia de este formulario de autorización y de que, una vez finalizado el estudio, podré solicitar información sobre los resultados.

Título del cuestionario 1: Plan de incentivos

PREGUNTAS	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
D1: Incentivos económicos					
1. ¿Durante el año se incrementaron los sueldos de acuerdo a la productividad del colaborador?					
2. ¿Las comisiones brindadas por la empresa son calculadas según su productividad?					
3. ¿Las bonificaciones son mensuales con la finalidad de incentivar al colaborador?					
4. ¿Los bonos anuales se brindan para incentivar la motivación laboral?					
D2: Incentivos económicos					
5. ¿Los empleadores brindan horarios de acuerdo a la disponibilidad del colaborador?					
6. ¿Dentro de la organización las oportunidades de desarrollo ayudan a cumplir objetivos personales.?					
7. ¿Periódicamente se realizan actividades sociales con la finalidad de mejorar el ambiente laboral en la empresa?					
8. ¿El seguro médico otorgado por la organización cubre con las necesidades del colaborador?					
D3: Incentivos fijos					
9. ¿El empleador cumple con el cronograma de pagos en un determinado tiempo?					
10. ¿La administración se encarga de recompensar el trabajo de equipo en base a los resultados obtenidos?					
11. ¿El jefe inmediato de cada área evalúa a los trabajadores para recompensar de acuerdo a las unidades producidas?					

PREGUNTAS	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
12. ¿Mensualmente los trabajadores reciben méritos como recompensa de los objetivos organizacionales cumplidos a corto plazo?					
D3: Incentivos variables					
13. ¿Los trabajadores tienen tiempo de ocio durante su jornada laboral?					
14. ¿La empresa invierte en la formación de los trabajadores a largo plazo?					
15. Existe un plan de pensiones que cubre la empresa para mejorar las condiciones laborales de los colaboradores?					
16. ¿Durante la jornada laboral existe la posibilidad de disminuir las horas laborales en base a su rendimiento mensual?					

Gracias por su colaboración

Título del cuestionario 1: Motivación laboral

PREGUNTAS	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
D1: Motivación extrínseca					
17. ¿El personal realiza esfuerzos propios para alcanzar los objetivos organizacionales?					
18. ¿Los colaboradores realizan actividades en equipo para mejorar la productividad y formar relaciones interpersonales??					
19. ¿Los trabajadores resuelven los obstáculos y problemas de manera positiva gestionando manejablemente el estrés??					
20. ¿Los colaboradores al momento de realizar sus actividades toman la iniciativa propia sin necesidad de recibir nada a cambio?					
D2: Motivación intrínseca					
21. ¿El personal trabaja por satisfacción estableciendo posibilidades para alcanzar objetivos en el plazo establecido?					
22. ¿Durante la jornada laboral te desenvuelves aportando conocimientos e ideas con la finalidad de obtener eficientes resultados?					
23. ¿La productividad de los trabajadores mejora cuando se goza de buen ambiente laboral?					
24. ¿Todos los trabajadores logran tanto objetivos personales como organizacionales??					
D3: Motivación de actitud					
25. ¿Considera que una buena cultura organizacional dentro de la empresa genera una conducta positiva en el cumplimiento de las metas?					
26. ¿Recompensan de alguna manera su desempeño laboral en la empresa donde labora?					
27. ¿La motivación incita a plantear objetivos dentro de la organización??					
28. ¿En la organización los trabajadores tienden a maximizar sus capacidades potenciales y aptitudes?					
D4: Motivación por competencias					
29. ¿Dentro de la empresa destacan las competencias entre los trabajadores.?					
30. ¿Los colaboradores se sienten satisfechos con las instalaciones de las distintas áreas de la empresa?					
31. ¿Un trabajador responde positivamente a una actividad cuando existe un buen ambiente laboral de por medio?					
32. ¿Existen actividades sociales que permitan relacionarse con todos los trabajadores de las distintas áreas de la empresa?					

Agradecida por su cooperación.

Anexo 05: Confiabilidad y validez del instrumento

Confiabilidad de la variable plan de incentivos

Tabla 19

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	92	100,0

Fuente: Resultados de encuesta

Tabla 20

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,710	16

Fuente: Resultados de encuesta

El alfa Cronbach se aproxima a 1 por lo tanto esto significa que la confiabilidad de nuestro instrumento de la variable plan de incentivos es alta.

Confiabilidad de la variable motivación laboral

Tabla 21

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	92	100,0

Fuente: Resultados de encuesta

Tabla 22

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,889	16

Fuente: Resultados de encuesta

El alfa Cronbach se aproxima a 1 por lo tanto esto significa que la confiabilidad de nuestro instrumento de la variable motivación laboral es alta.

ANEXO 06. VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos 1 “**Plan de incentivos**” y el instrumento 2 “**Motivación laboral**” que hace parte de la investigación: PLAN DE INCENTIVOS Y MOTIVACIÓN LABORAL EN STALLONE INDUSTRY CORPORATION S.A.C - LIMA, 2022

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : **DR. ULDARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS**

Formación académica : Doctor En Administración

Áreas de experiencia profesional : Gestión Estratégica, Gestión Del Talento Humano

Institución donde labora (actual) : Universidad Peruana Los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha Informe de Evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Plan de incentivos

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1: Incentivos económicos	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	3	3	3	3	3	
D2: Incentivos no económicos	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
D3: Incentivos fijos	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
D4: Incentivos variables	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
	16	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		Promedio 4	Promedio 4	Promedio 4	Promedio 4	3.93 (4) Nivel alto	

Fuente: Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación. Mucha Hospinal (2017)

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
---------------	---

Validez de contenido

Cuadro 1: Evaluación final

EXPERTO	GRADO ACADÉMICO	EVALUACIÓN	
		ÍTEMS	CALIFICACION
Dr. Uldarico I. Aguado Riveros	Doctor en Administracion	16	Nivel alto

Sello y Firma:

DR. ULGARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS

EXPERTO

Ficha Informe de Evaluación a cargo del experto

Cuestionario 2: Motivación laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1: Motivación extrínseca	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	3	3	3	3	3	
D2: Motivación intrínseca	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
D3: Motivación de actitud	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
D4: Motivación por competencias	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
	16	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		Promedio 4	Promedio 4	Promedio 4	Promedio 4	3.93 (4) Nivel alto	

Fuente: *Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación. Mucha Hospinal (2017)*

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
---------------	---

Validez de contenido

Cuadro 1: Evaluación final

EXPERTO	GRADO ACADÉMICO	EVALUACIÓN	
		ÍTEMS	CALIFICACIÓN
Dr. Uldarico I. Aguado Riveros	Doctor en Administracion	16	Nivel alto

Sello y Firma:



DR. ULДАРICO INOCENCIO AGUADO RIVERO EXPERTO
EXPERTO

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos 1 “**Plan de incentivos**” y el instrumento 2 “**Motivación laboral**” que hace parte de la investigación: **Plan de incentivos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : Mg. GRACIELA SOLEDAD VERÁSTEGUI VELÁSQUEZ
Formación académica : Licenciada en Administración, Magister en Gestión Pública
Áreas de experiencia profesional: Administración General
Institución donde labora (actual) : Universidad Peruana Los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha Informe de Evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Plan de incentivos

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1: Incentivos económicos	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
D2: Incentivos no económicos	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
D3: Incentivos fijos	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
D4: Incentivos variables	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
	16	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	Nivel alto	

Fuente: *Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación. Mucha Hospinal (2017)*

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
---------------	---

Validéz de contenido

Cuadro 1: Evaluación final

EXPERTO	GRADO ACADÉMICO	EVALUACIÓN	
		ÍTEMS	CALIFICACIÓN
Mg. GRACIELA SOLEDAD VERÁSTEGUI VELÁSQUEZ	MAGISTER	16	

Sello y Firma:

Mg. GRACIELA SOLEDAD VERÁSTEGUI VELÁSQUEZ
EXPERTO

Ficha Informe de Evaluación a cargo del experto

Cuestionario 2: Motivación laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1: Motivación extrínseca	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
D2: Motivación intrínseca	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
D3: Motivación de actitud	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
D4: Motivación por competencias	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
	16	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	Nivel alto	

Fuente: Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación. Mucha Hospinal (2017)

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
---------------	---

Validez de contenido

Cuadro 1: Evaluación final

EXPERTO	GRADO ACADÉMICO	EVALUACIÓN	
		ÍTEMS	CALIFICACION
Mg. GRACIELA SOLEDAD VERÁSTEGUI VELÁSQUEZ	MAGISTER	16	Nivel alto

Sello y Firma:

Mg. GRACIELA SOLEDAD VERÁSTEGUI VELÁSQUEZ
EXPERTO

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos 1 “**Plan de incentivos**” y el instrumento 2 “**Motivación laboral**” que hace parte de la investigación: **Plan de incentivos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C -Lima, 2022.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez : **MG. MIGUEL ANIBAL CERRÓN ALIAGA**
Formación académica : Licenciado En Administración/ Magister En Gestión Publica
Áreas de experiencia profesional : Investigación
Institución donde labora (actual) : Universidad Peruana Los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecena una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: Plan de incentivos

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1: Incentivos económicos	1	4	4	4	4	Alto nivel	
	2	4	3	3	3	Moderado	
	3	4	4	4	4	Alto nivel	
	4	3	3	3	3	Moderado	
D2: Incentivos no económicos	5	4	4	4	4	Alto nivel	
	6	4	4	4	4	Alto nivel	
	7	4	4	4	4	Alto nivel	
	8	3	3	3	4	Moderado	
D3: Incentivos fijos	9	4	4	4	4	Alto nivel	
	10	4	4	4	4	Alto nivel	
	11	3	3	3	4	Moderado	
	12	4	4	4	4	Alto nivel	
D4: Incentivos variables	13	4	3	3	3	Moderado	
	14	4	4	4	4	Alto nivel	
	15	4	4	4	4	Alto nivel	
	16	3	4	3	3	Moderado	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		Promedio 4	Promedio 4	Promedio 4	Promedio 4	3.93 (4) Nivel alto	

Fuente: *Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación. Mucha Hospinal (2017)*

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
---------------	---

Validéz de contenido

Cuadro 1: Evaluación final

EXPERTO	GRADO ACADÉMICO	EVALUACIÓN	
		ÍTEMS	CALIFICACIÓN
Mg. MIGUEL ANIBAL CERRÓN ALIAGA	MAGISTER	16	

Sello y Firma:



Mg. Miguel Anibal Cerrón Aliaga
Reg. CLAD N° 63686

Mg. MIGUEL ANIBAL CERRÓN ALIAGA

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 2: Motivación laboral

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1: Motivación extrínseca	1	3	3	3	4	Moderado	
	2	4	4	4	4	Alto nivel	
	3	4	4	4	4	Alto nivel	
	4	3	3	3	3	Moderado	
D2: Motivación intrínseca	5	4	4	4	4	Alto nivel	
	6	4	3	3	3	Moderado	
	7	4	3	3	3	Moderado	
	8	4	4	4	4	Alto nivel	
D3: Motivación de actitud	9	4	4	4	4	Alto nivel	
	10	3	3	3	4	Moderado	
	11	4	4	4	4	Alto nivel	
	12	4	4	4	4	Alto nivel	
D4: Motivación por competencias	13	3	3	3	4	Moderado	
	14	4	4	4	4	Alto nivel	
	15	4	4	4	4	Alto nivel	
	16	3	4	3	3	Moderado	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		Promedio 4	Promedio 4	Promedio 4	Promedio 4	3.93 (4) Nivel alto	

Fuente: Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación. Mucha Hospinal (2017)

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: lamoda.

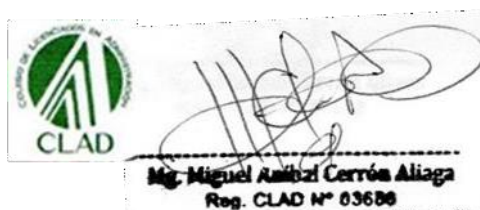
Calificación:	<ol style="list-style-type: none"> 1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
---------------	---

Validez de contenido

Cuadro 1: Evaluación final

EXPERTO	GRADO ACADÉMICO	EVALUACION	
		ÍTEMS	CALIFICACION
Mg. MIGUEL ANIBAL CERRÓN ALIAGA	MAGISTER	16	

Sello y Firma:



MG. MIGUEL ANIBAL CERRÓN ALIAGA

Anexo 07: La data de procesamiento de datos

Sin título POR PREGUNTAS V1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 16 de 16 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	var	var
1	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	3	3	2	2	2		
2	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	4	4		
3	4	3	4	2	3	3	2	5	4	3	3	3	2	2	2	2		
4	3	2	2	2	4	4	3	5	5	3	3	3	3	2	2	3		
5	3	3	2	2	4	4	3	5	4	3	3	3	2	1	1	2		
6	4	3	3	3	3	4	3	5	4	3	3	2	3	1	1	2		
7	3	2	3	2	4	4	5	5	5	3	3	2	3	2	2	3		
8	3	2	4	1	3	4	2	5	3	1	3	1	2	1	1	3		
9	5	3	3	3	5	3	2	5	4	3	4	3	3	2	1	1		
10	4	2	3	2	4	2	2	4	3	2	4	2	3	1	1	2		
11	2	2	2	2	3	3	3	3	5	5	5	3	3	4	4	4		
12	3	3	3	3	2	2	3	3	5	5	3	3	3	4	4	3		
13	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3		
14	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3		
15	3	4	3	4	2	3	2	4	2	1	3	3	4	1	1	3		
16	2	2	3	2	4	5	1	4	2	1	3	5	4	1	1	5		
17	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1		
18	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3		
19	3	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	2		
20	3	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2		
21	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2		
22	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2		
23	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3		
24	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4		
25	3	3	2	2	5	4	3	5	4	3	4	2	3	3	2	1		
26	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3		
27	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	2	2	2		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Figura 24. Procesamiento de datos en el programa SPSS de la variable Plan de incentivos.

Sin título POR PREGUNTAS V1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: Visible: 16 de 16 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	var	var
66	4	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	2	2	3	2	2		
67	4	3	3	2	4	4	3	5	4	3	3	2	3	3	2	3		
68	2	2	2	2	3	3	2	5	4	3	3	3	3	1	1	2		
69	3	3	2	2	5	5	3	5	4	3	3	3	3	1	1	2		
70	3	2	3	2	4	4	5	5	4	3	3	3	3	2	1	3		
71	4	3	3	4	4	4	3	6	4	3	3	3	3	2	2	3		
72	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
73	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3		
74	3	3	3	3	2	2	2	2	5	4	4	3	3	3	3	3		
75	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2		
76	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2		
77	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2		
78	1	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4		
79	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	2	2	2		
80	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	2	2	2		
81	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	4	2	3	1	2	3		
82	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3		
83	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3		
84	3	4	2	2	2	4	4	5	5	4	4	3	3	3	2	3		
85	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2		
86	4	3	2	3	2	4	4	5	5	4	4	3	3	3	2	3		
87	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	3		
88	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	1	2	3		
89	3	2	2	2	3	4	3	3	3	4	3	2	1	2	2	2		
90	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	1	2	3		
91	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	1	2	2	2		
92	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	1	1	2	2		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Figura 25. Procesamiento de datos en el programa SPSS de la variable Plan de incentivos.

Sin título POR PREGUNTAS V2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

11: P29 4 Visible: 16 de 16 variables

	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	var	var
1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3		
2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3		
3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4		
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5		
5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5		
6	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	3		
7	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3		
8	2	4	5	4	2	2	2	4	5	5	2	4	4	5	4	4		
9	3	4	4	2	3	4	5	4	5	3	3	4	4	3	4	2		
10	2	3	3	2	4	4	5	5	5	2	4	4	4	3	3	2		
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3		
12	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3		
13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3		
14	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3		
15	3	4	5	1	4	5	4	5	5	1	4	4	5	5	4	1		
16	5	4	3	3	3	2	3	2	5	2	4	5	5	3	3	2		
17	4	4	4	3	3	4	2	4	4	2	2	3	3	3	2	3		
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
19	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4		
20	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	3		
21	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	4		
22	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2		
23	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3		
24	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3		
25	4	5	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	2	2	3		
26	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4		
27	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Figura 26. Procesamiento de datos en el programa SPSS de la variable Motivación laboral.

Sin título POR PREGUNTAS V2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

11: P29 4 Visible: 16 de 16 variables

	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	var	var
66	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3		
67	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4		
68	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4		
69	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3		
70	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3		
71	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3		
72	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3		
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4		
74	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4		
75	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
76	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4		
77	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2		
78	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
79	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3		
80	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	2		
81	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4		
82	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3		
83	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3		
84	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4		
85	4	4	3	3	2	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3		
86	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4		
87	4	3	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3		
88	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3		
89	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3		
90	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	4	3	2	3	3	3		
91	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3		
92	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Figura 27. Procesamiento de datos en el programa SPSS de la variable Motivación laboral.

Anexo 08: Consentimiento / asentimiento informado



AUTORIZACIÓN

Bach. Saavedra Portocarrero Reyna de los Angeles con DNI 74730820.

Luego de haber recibido su solicitud se le autoriza a realizar la investigación titulada: “Plan de incentivos y motivación laboral en Stallone Industry Corporation S.A.C – Lima, 2022” en nuestra empresa, comprometiéndonos a brindarle la información y el apoyo necesario para que realice con éxito su investigación.

Por lo expuesto, sin otro en particular se accede a la solicitud.

Atentamente,

 Stallone Industry Corporation S.A.C.
R.U.C. 20376033253

.....
JAVIER A. HERNÁNDEZ CASANHUMILLA
GERENTE GENERAL
D.N.I. 09663400

Anexo 09: Fotos de la aplicación del instrumento



Figura 27. Se aplica el instrumento en la empresa.



Figura 28. Se aplica el instrumento en la empresa.



Figura 29. Se aplica el instrumento en la empresa.



Figura 30. Se aplica el instrumento en la empresa.



Figura 31. Se aplica el instrumento en la empresa.



Figura 32. Se aplica el instrumento en la empresa.

Anexo 10: Descripción de resultados por preguntas

Tabla 23: Pregunta 1

¿Durante el año se incrementaron los sueldos de acuerdo a la productividad del colaborador?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	2	2,2
	CASI NUNCA	10	10,9
	A VECES	57	62,0
	CASI SIEMPRE	21	22,8
	SIEMPRE	2	2,2
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

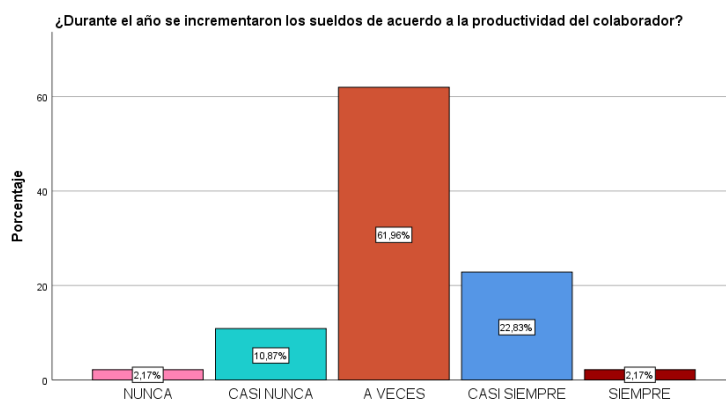


Figura 33. Resultado porcentual

Análisis:

Se muestra la tabla 23 y la figura 33, en donde el 13.04% de encuestados afirman que casi nunca, el 61.96% A Veces y el 25% Casi Siempre afirman que en Stallone Industry Corporation S.A.C. durante el año se incrementaron los sueldos de acuerdo a la productividad del colaborador.

Tabla 24: Pregunta 2

¿Las comisiones brindadas por la empresa son calculadas según su productividad?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	27	29,3
	A VECES	53	57,6
	CASI SIEMPRE	12	13,0
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

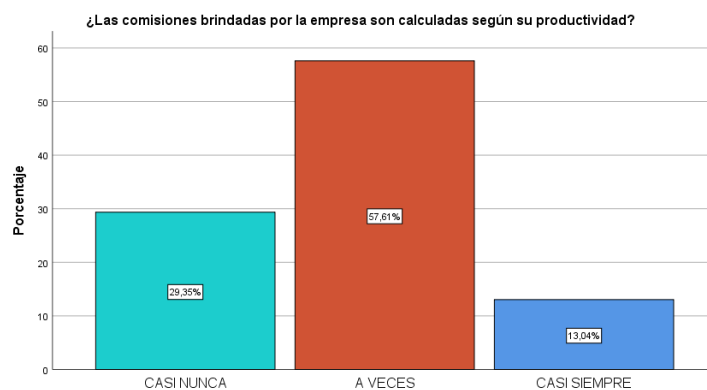


Figura 34. Resultado porcentual

Análisis:

Como se demuestra la tabla 24 y la figura 34, el 29.35% de encuestados afirman que casi nunca, el 57.61% A Veces y el 13.04% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. las comisiones brindadas por la empresa son calculadas según su productividad.

Tabla 25: Pregunta 3

¿Las bonificaciones son mensuales con la finalidad de incentivar al colaborador?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	25	27,2
	A VECES	51	55,4
	CASI SIEMPRE	15	16,3
	SIEMPRE	1	1,1
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

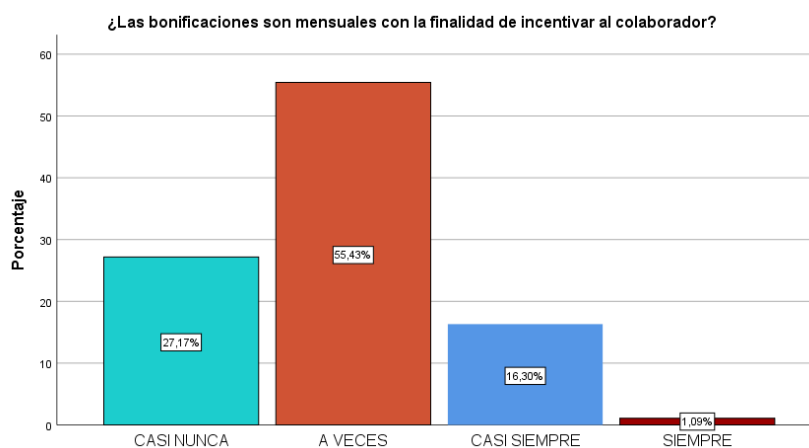


Figura 35. Resultado porcentual

Análisis:

La tabla 25 y la figura 35, demuestran que el 27.17% de encuestados afirman que casi nunca, el 55.43% A Veces y el 17.39% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. las bonificaciones son mensuales con la finalidad de incentivar al colaborador.

Tabla 26: Pregunta 4

¿Los bonos anuales se brindan para incentivar la motivación laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	2	2,2
	CASI NUNCA	35	38,0
	A VECES	46	50,0
	CASI SIEMPRE	9	9,8
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

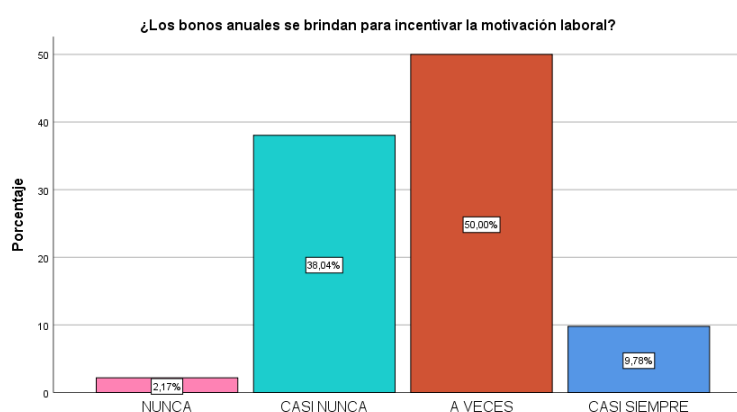


Figura 36. Resultado porcentual

Análisis:

Como resultado en la tabla 26 y figura 36, apreciamos que un 40.21% de encuestados afirman que casi nunca, el 50% A Veces y el 9.78% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. los bonos anuales se brindan para incentivar la motivación laboral.

Tabla 27: Pregunta 5

¿Los empleadores brindan horarios de acuerdo a la disponibilidad del colaborador?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	10	10,9
	A VECES	44	47,8
	CASI SIEMPRE	34	37,0
	SIEMPRE	4	4,3
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

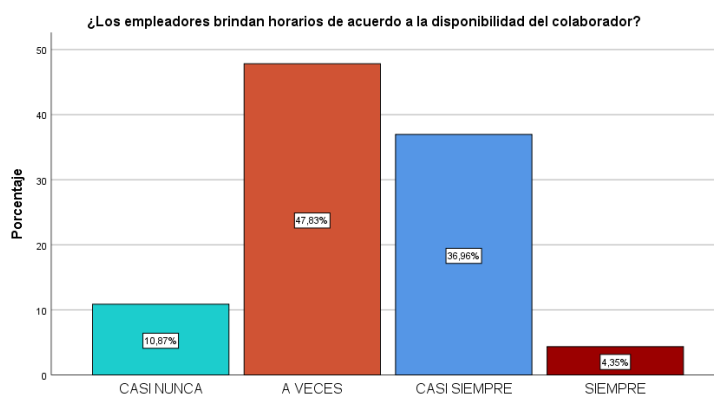


Figura 37. Resultado porcentual

Análisis:

En esta tabla 27 y figura 37, se visualiza que el 10.87% de encuestados afirman que casi nunca, el 47.83% A Veces y el 41.31% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. los empleadores brindan horarios de acuerdo a la disponibilidad del colaborador.

Tabla 28: Pregunta 6

¿Dentro de la organización las oportunidades de desarrollo ayudan a cumplir objetivos personales.?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	11	12,0
	A VECES	34	37,0
	CASI SIEMPRE	40	43,5
	SIEMPRE	7	7,6
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

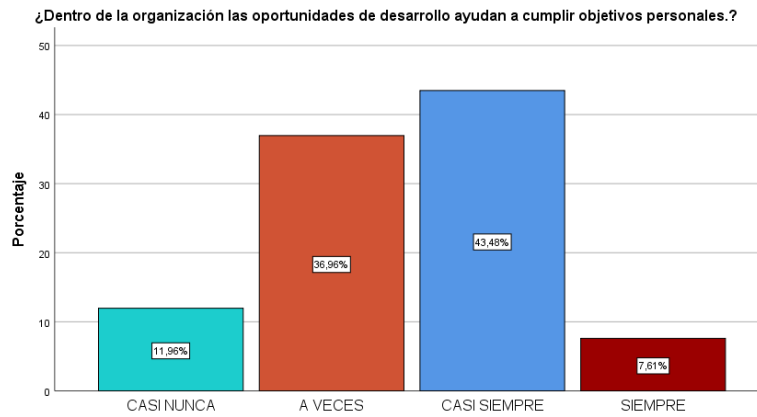


Figura 38. Resultado porcentual

Análisis:

Para la tabla 28 y la figura 38, se refleja que un 11.96% de encuestados afirman que casi nunca, el 36.96% A Veces y el 51.09% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. dentro de la organización las oportunidades de desarrollo ayudan a cumplir objetivos personales.

Tabla 29: Pregunta 7

¿Periódicamente se realizan actividades sociales con la finalidad de mejorar el ambiente laboral en la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido NUNCA	1	1,1
CASI NUNCA	12	13,0
A VECES	54	58,7
CASI SIEMPRE	17	18,5
SIEMPRE	8	8,7
Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

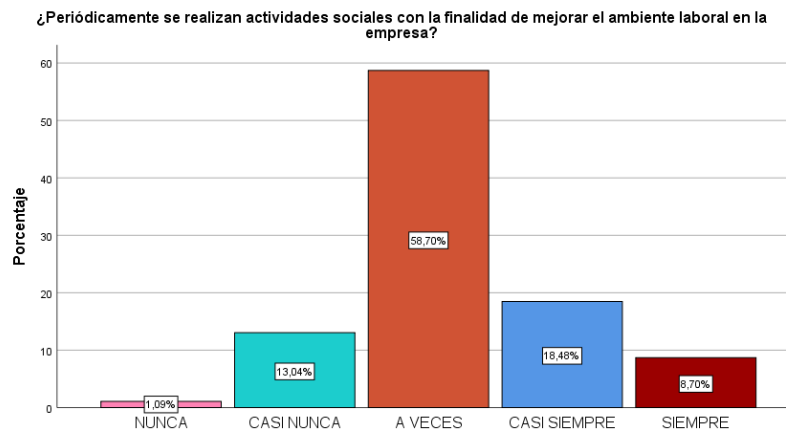


Figura 39. Resultado porcentual

Análisis:

Con un 14.13% la tabla 29 y la figura 39, se afirma que casi nunca realizan actividades sociales, el 58.70% A Veces y el 27.18% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. periódicamente se realizan actividades sociales con la finalidad de mejorar el ambiente laboral en la empresa.

Tabla 30: Pregunta 8

¿El seguro médico otorgado por la organización cubre con las necesidades del colaborador?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	3	3,3
	A VECES	39	42,4
	CASI SIEMPRE	19	20,7
	SIEMPRE	31	33,7
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

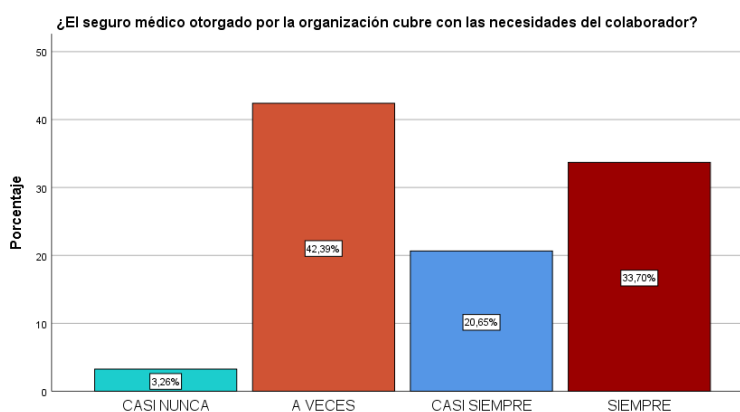


Figura 40. Resultado porcentual

Análisis:

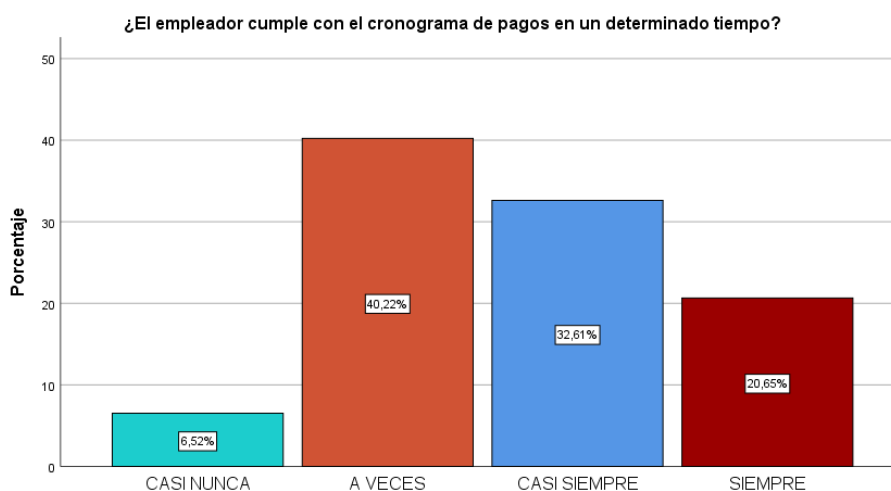
Como se aprecia en la tabla 30 y figura 40, el 3.26% de encuestados afirman que casi nunca, el 42.39% A Veces y el 54.35% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. el seguro médico otorgado por la organización cubre con las necesidades del colaborador.

Tabla 31: Pregunta 9

¿El empleador cumple con el cronograma de pagos en un determinado tiempo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	6	6,5
	A VECES	37	40,2
	CASI SIEMPRE	30	32,6
	SIEMPRE	19	20,7
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Figura 41.** Resultado porcentual**Análisis:**

Como se aprecia en la tabla 31 y en la figura 41, el 6.52% de encuestados afirman que casi nunca, el 40.22% A Veces y el 53.26% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. el empleador cumple con el cronograma de pagos en un determinado tiempo.

Tabla 32: Pregunta 10

¿La administración se encarga de recompensar el trabajo de equipo en base a los resultados obtenidos?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	3	3,3
	CASI NUNCA	9	9,8
	A VECES	44	47,8
	CASI SIEMPRE	30	32,6
	SIEMPRE	6	6,5
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

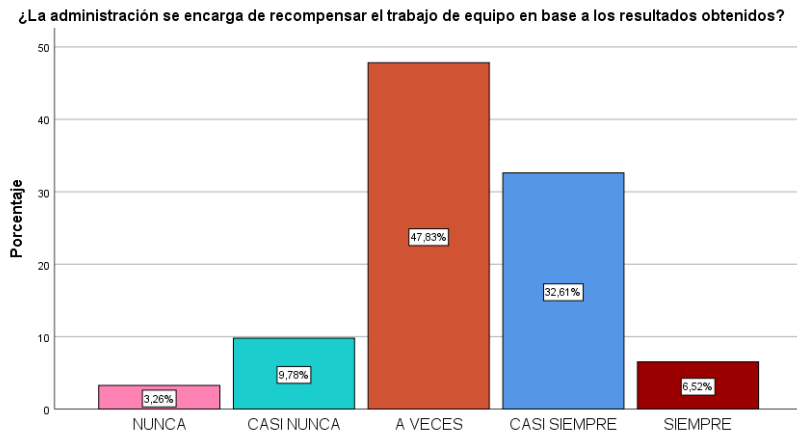


Figura 42. Resultado porcentual

Análisis:

Los resultados obtenidos en la tabla 32 y figura 42, afirman que el 13.04% de encuestados casi nunca, el 47.83% A Veces y el 39.13% Casi Siempre en Stallone Industry Corporation S.A.C. la administración se encarga de recompensar el trabajo de equipo en base a los resultados obtenidos.

Tabla 33: Pregunta 11

¿El jefe inmediato de cada área evalúa a los trabajadores para recompensar de acuerdo a las unidades producidas?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	6	6,5
	A VECES	54	58,7
	CASI SIEMPRE	25	27,2
	SIEMPRE	7	7,6
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

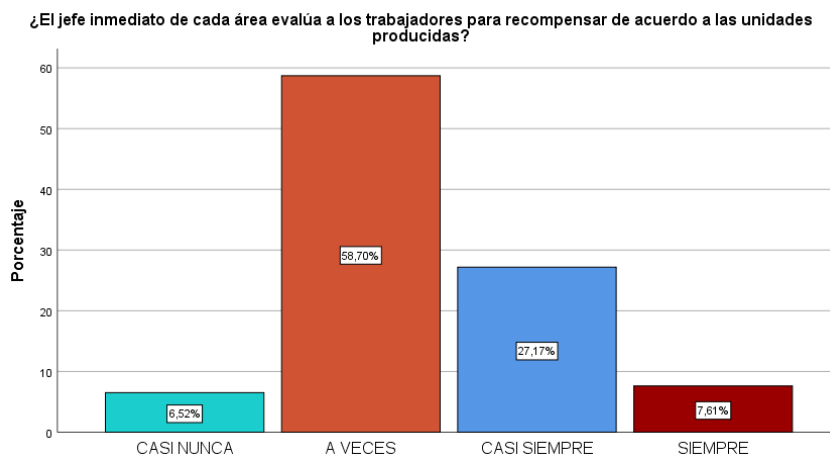


Figura 43. Resultado porcentual

Análisis:

Como se verifica en la tabla 33 y figura 43, el 6.52% de encuestados afirman que casi nunca, el 58.70% A Veces y el 34.78% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. el jefe inmediato de cada área evalúa a los trabajadores para recompensar de acuerdo a las unidades producidas.

Tabla 34: Pregunta 12

¿Mensualmente los trabajadores reciben méritos como recompensa de los objetivos organizacionales cumplidos a corto plazo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	1	1,1
	CASI NUNCA	17	18,5
	A VECES	67	72,8
	CASI SIEMPRE	6	6,5
	SIEMPRE	1	1,1
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

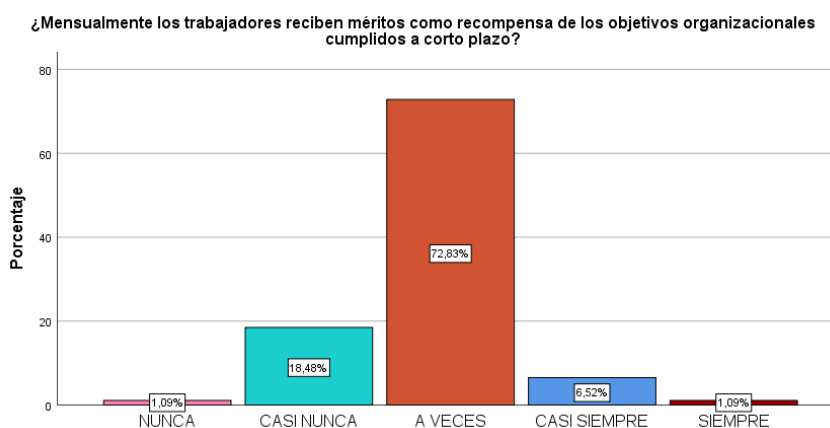


Figura 44. Resultado porcentual

Análisis:

Como se observa en la tabla 34 y figura 44, el 19.57% de encuestados afirman que casi nunca, el 72.83% A Veces y el 7.61% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. mensualmente los trabajadores reciben méritos como recompensa de los objetivos organizacionales cumplidos a corto plazo.

Tabla 35: Pregunta 13

¿Los trabajadores tienen tiempo de ocio durante su jornada laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	5	5,4
	CASI NUNCA	19	20,7
	A VECES	51	55,4
	CASI SIEMPRE	17	18,5
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

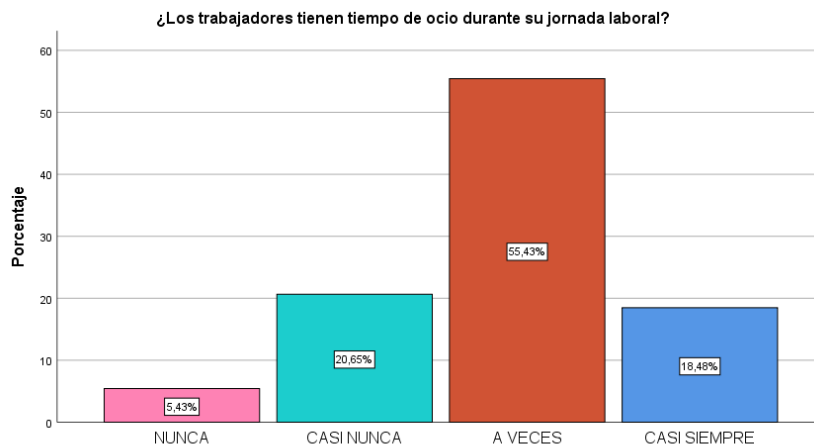


Figura 45. Resultado porcentual

Análisis:

Como se observa en esta tabla 35 y figura 45, el 26.08% de encuestados afirman que casi nunca, el 55.43% A Veces y el 18.48% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. los trabajadores tienen tiempo de ocio durante su jornada laboral.

Tabla 36: Pregunta 14

¿La empresa invierte en la formación de los trabajadores a largo plazo?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	14	15,2
	CASI NUNCA	37	40,2
	A VECES	28	30,4
	CASI SIEMPRE	13	14,1
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

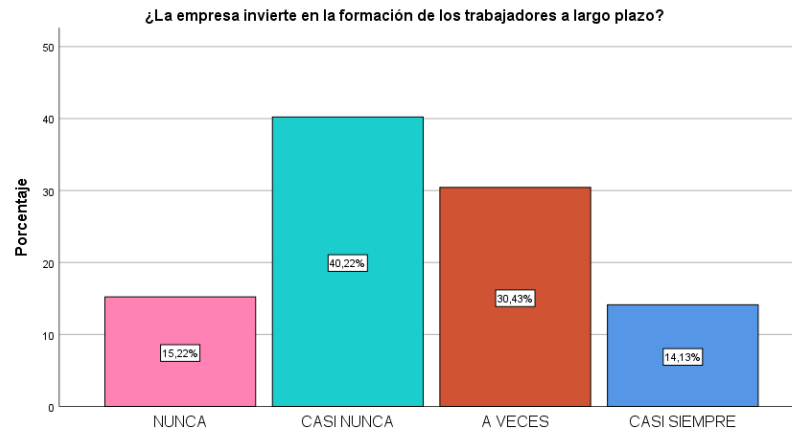


Figura 46. Resultado porcentual

Análisis:

Como se puede observar en la tabla 36 y figura 46, el 55.44% de encuestados afirman que casi nunca, el 30.43% A Veces y el 14.13% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. la empresa invierte en la formación de los trabajadores a largo plazo

Tabla 37: Pregunta 15

¿Existe un plan de pensiones que cubre la empresa para mejorar las condiciones laborales de los colaboradores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	13	14,1
	CASI NUNCA	44	47,8
	A VECES	23	25,0
	CASI SIEMPRE	12	13,0
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

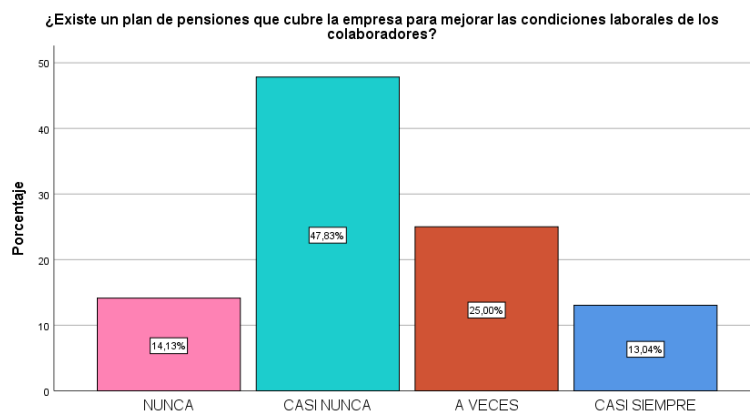


Figura 47. Resultado porcentual

Análisis:

Como se muestra en la tabla 37 y figura 47, un 61.96% de encuestados afirman que casi nunca, el 25% A Veces y el 13.04% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. existe un plan de pensiones que cubre la organización con el fin de mejorar las condiciones de trabajo de nuestros empleados.

Tabla 38: Pregunta 16

¿Durante la jornada laboral existe la posibilidad de disminuir las horas laborales en base a su rendimiento mensual?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	3	3,3
	CASI NUNCA	34	37,0
	A VECES	44	47,8
	CASI SIEMPRE	10	10,9
	SIEMPRE	1	1,1
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

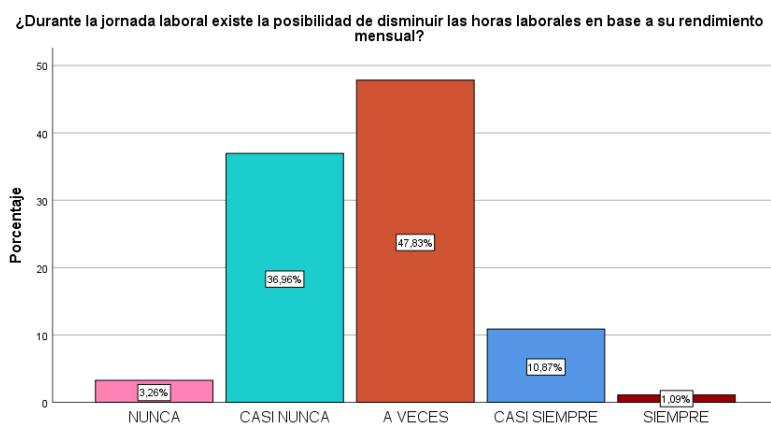


Figura 48. Resultado porcentual

Análisis:

Como se muestra en la tabla 38 y figura 48, el 40.22% de encuestados afirman que casi nunca, el 47.83% A Veces y el 11.96% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. durante la jornada laboral existe la posibilidad de disminuir las horas laborales en base a su rendimiento mensual.

Tabla 39: Pregunta 17

¿El personal realiza esfuerzos propios para alcanzar los objetivos organizacionales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	3	3,3
	A VECES	36	39,1
	CASI SIEMPRE	49	53,3
	SIEMPRE	4	4,3
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

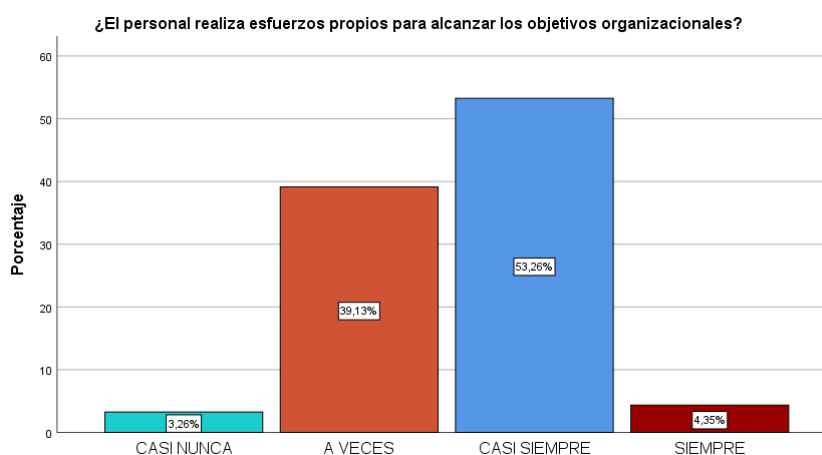


Figura 49. Resultado porcentual

Análisis:

Los datos obtenidos en la tabla 39 y figura 49, muestran que el 3.26% de encuestados afirman que casi nunca, el 39.13% A Veces y el 57.61% Casi Siempre que en Stallone Industry Corporation S.A.C. el personal realiza esfuerzos propios para alcanzar los objetivos organizacionales.

Tabla 40: Pregunta 18

¿Los colaboradores realizan actividades en equipo para mejorar la productividad y formar relaciones interpersonales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	5	5,4
	A VECES	36	39,1
	CASI SIEMPRE	42	45,7
	SIEMPRE	9	9,8
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

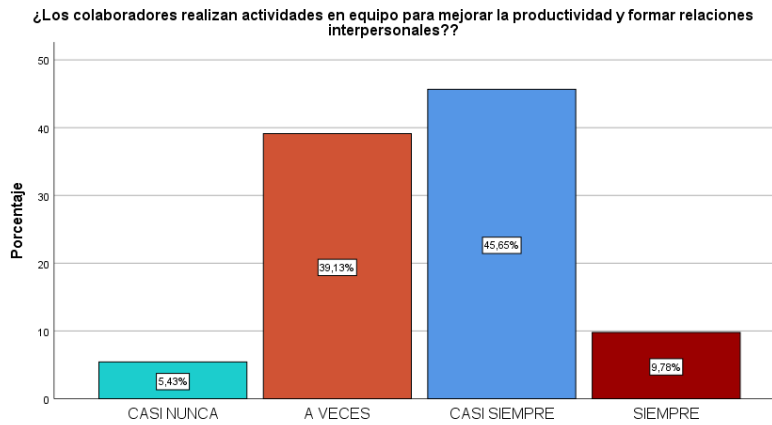


Figura 50. Resultado porcentual

Análisis:

Como se ve en la tabla 40 y figura 50, el 5.43% de encuestados afirman que casi nunca, el 39.13% A Veces y el 55.43% Casi Siempre en Stallone Industry Corporation S.A.C. los colaboradores realizan actividades en equipo para mejorar la productividad y formar relaciones interpersonales.

Tabla 41: Pregunta 19

¿Los trabajadores resuelven los obstáculos y problemas de manera positiva gestionando manejablemente el estrés?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido A VECES	39	42,4
CASI SIEMPRE	31	33,7
SIEMPRE	22	23,9
Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

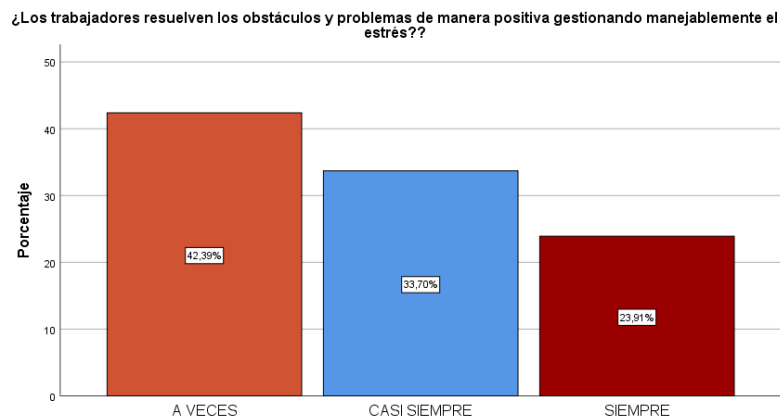


Figura 51. Resultado porcentual

Análisis:

En la tabla 41 y figura 51, se puede ver que el 42.39% A Veces y el 57.61% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. los trabajadores resuelven los obstáculos y problemas de manera positiva gestionando manejablemente el estrés.

Tabla 42: Pregunta 20

¿Los colaboradores al momento de realizar sus actividades toman la iniciativa propia sin necesidad de recibir nada a cambio?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	1	1,1
	CASI NUNCA	6	6,5
	A VECES	40	43,5
	CASI SIEMPRE	30	32,6
	SIEMPRE	15	16,3
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

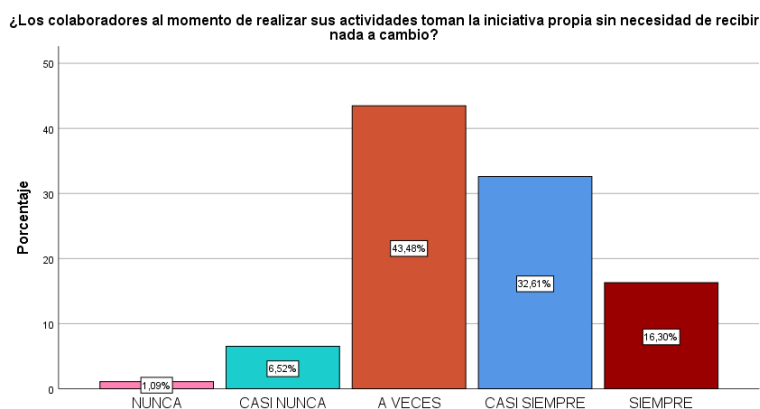


Figura 52. Resultado porcentual

Análisis:

Como se observa en la tabla 42 y en la figura 52, el 7.61% de encuestados afirman que casi nunca, el 43.48% A Veces y el 48.91% Casi Siempre en Stallone Industry Corporation S.A.C. los colaboradores al momento de realizar sus actividades toman la iniciativa propia sin necesidad de recibir nada a cambio.

Tabla 43: Pregunta 21

¿El personal trabaja por satisfacción estableciendo posibilidades para alcanzar objetivos en el plazo establecido?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	9	9,8
	A VECES	42	45,7
	CASI SIEMPRE	28	30,4
	SIEMPRE	13	14,1
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

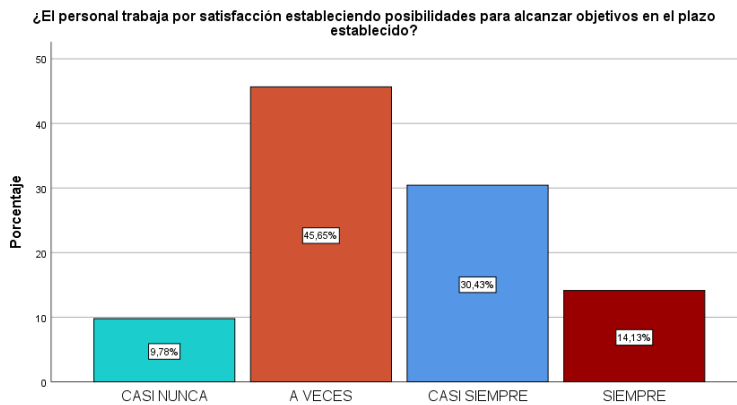


Figura 53. Resultado porcentual

Análisis:

Los resultados de la tabla 43 y figura 53, demuestran que un 9.78% de encuestados afirman que casi nunca, el 45.65% A Veces y el 44.56% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. el personal trabaja por satisfacción estableciendo posibilidades para alcanzar objetivos en el plazo establecido.

Tabla 44: Pregunta 22

¿Durante la jornada laboral te desenvuelves aportando conocimientos e ideas con la finalidad de obtener eficientes resultados?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	8	8,7
	A VECES	31	33,7
	CASI SIEMPRE	36	39,1
	SIEMPRE	17	18,5
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

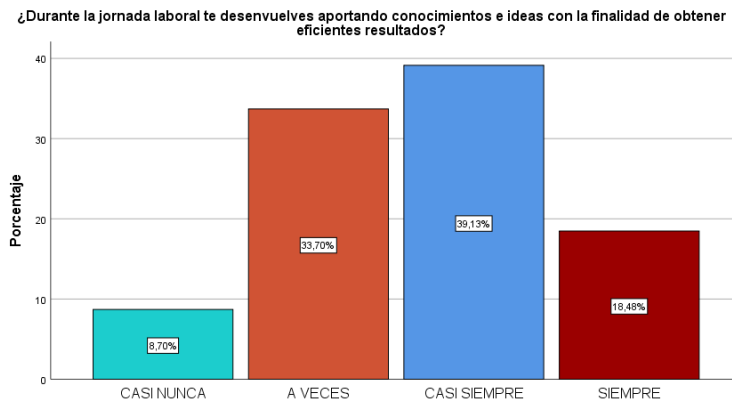


Figura 54. Resultado porcentual

Análisis:

Como se muestra en la tabla 44 y figura 54, el 8.70% de encuestados afirman que casi nunca, el 33.70% A Veces y el 57.61% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. durante la jornada laboral te desenvuelves aportando conocimientos e ideas con la finalidad de obtener eficientes resultados.

Tabla 45: Pregunta 23

¿La productividad de los trabajadores mejora cuando se goza de buen ambiente laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	10	10,9
	A VECES	38	41,3
	CASI SIEMPRE	22	23,9
	SIEMPRE	22	23,9
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

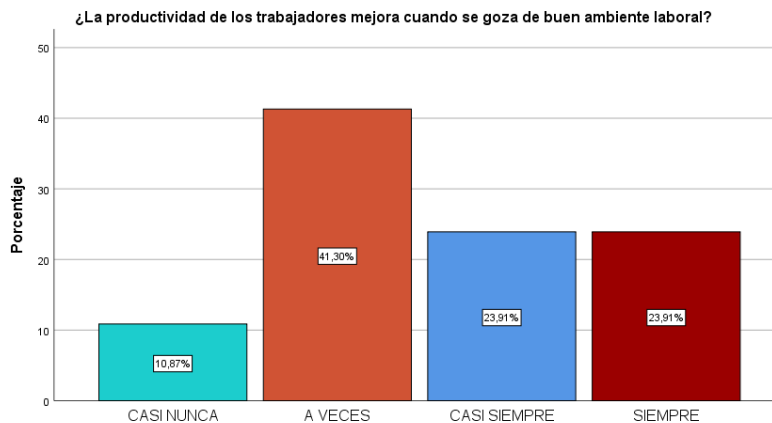


Figura 55. Resultado porcentual

Análisis:

Los resultados de la tabla 45 y de la figura 55, muestran que un 10.87% de encuestados afirman que casi nunca, el 41.30% A Veces y el 47.82% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. la productividad de los trabajadores mejora cuando se goza de buen ambiente laboral.

Tabla 46: Pregunta 24

¿Todos los trabajadores logran tanto objetivos personales como organizacionales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	5	5,4
	A VECES	41	44,6
	CASI SIEMPRE	26	28,3
	SIEMPRE	20	21,7
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

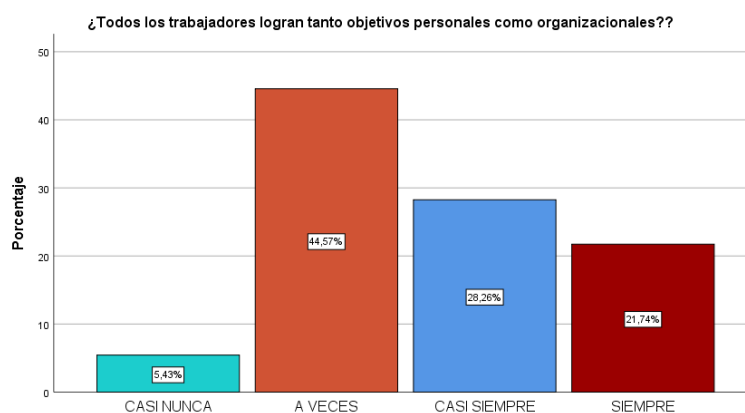


Figura 56. Resultado porcentual

Análisis:

Como muestra la tabla 46 y la figura 56, el 5.43% de encuestados afirman que casi nunca, el 44.57% A Veces y el 50% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. todos los trabajadores logran tanto objetivos personales como organizacionales.

Tabla 47: Pregunta 25

¿Considera que una buena cultura organizacional dentro de la empresa genera una conducta positiva en el cumplimiento de las metas?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	3	3,3
	A VECES	33	35,9
	CASI SIEMPRE	24	26,1
	SIEMPRE	32	34,8
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

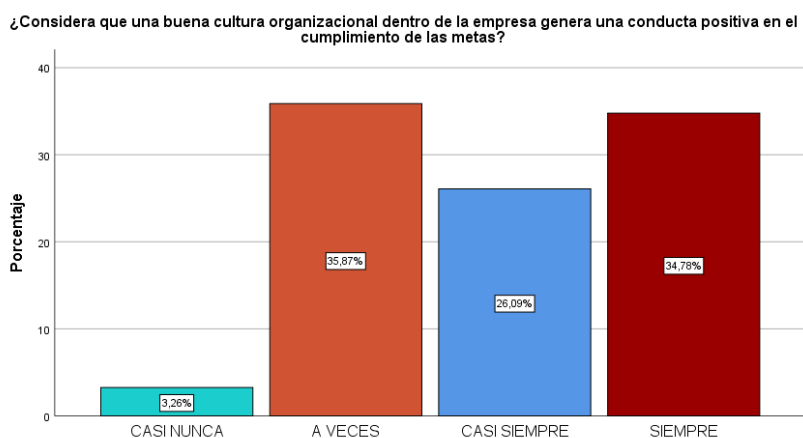


Figura 57. Resultado porcentual

Análisis:

Como se visualiza en la tabla 47 y la figura 57, un 3.26% de encuestados afirman que casi nunca, el 33.87% A Veces y el 60.87% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. considera que una buena cultura organizacional dentro de la empresa genera una conducta positiva en el cumplimiento de las metas.

Tabla 48: Pregunta 26

¿Recompensan de alguna manera su desempeño laboral en la empresa donde laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	1	1,1
	CASI NUNCA	18	19,6
	A VECES	32	34,8
	CASI SIEMPRE	23	25,0
	SIEMPRE	18	19,6
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

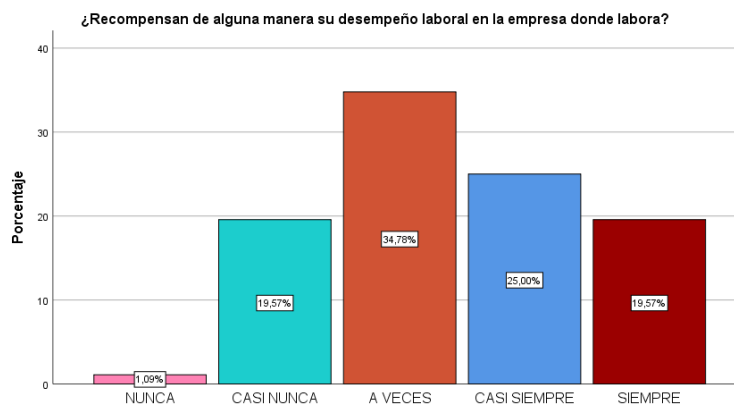


Figura 58. Resultado porcentual

Análisis:

Como resultados de la tabla 48 y la figura 58, el 20.66% de encuestados afirman que casi nunca, el 34.78% A Veces y el 44.57% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. recompensan de alguna manera su desempeño laboral en la empresa donde laboral.

Tabla 49: Pregunta 27

¿La motivación incita a plantear objetivos dentro de la organización??

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	6	6,5
	A VECES	38	41,3
	CASI SIEMPRE	34	37,0
	SIEMPRE	14	15,2
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

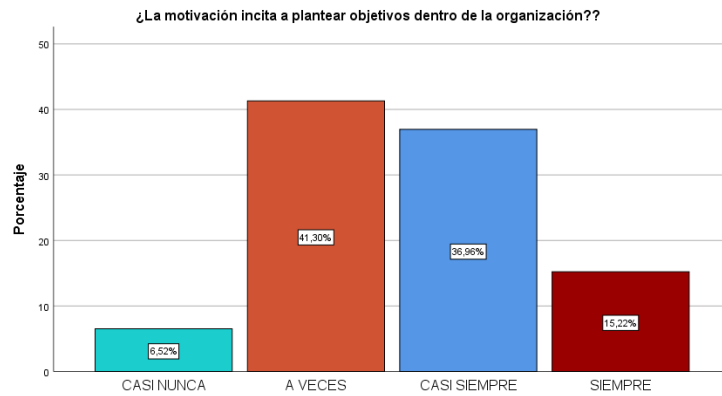


Figura 59. Resultado porcentual

Análisis:

Como se aprecia en la tabla 49 y en la figura 59, el 6.52% de encuestados afirman que casi nunca, el 41.30% A Veces y el 52.18% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. la motivación incita a plantear objetivos dentro de la organización.

Tabla 49: Pregunta 28

¿En la organización los trabajadores tienden a maximizar sus capacidades potenciales y aptitudes?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	3	3,3
	A VECES	43	46,7
	CASI SIEMPRE	30	32,6
	SIEMPRE	16	17,4
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

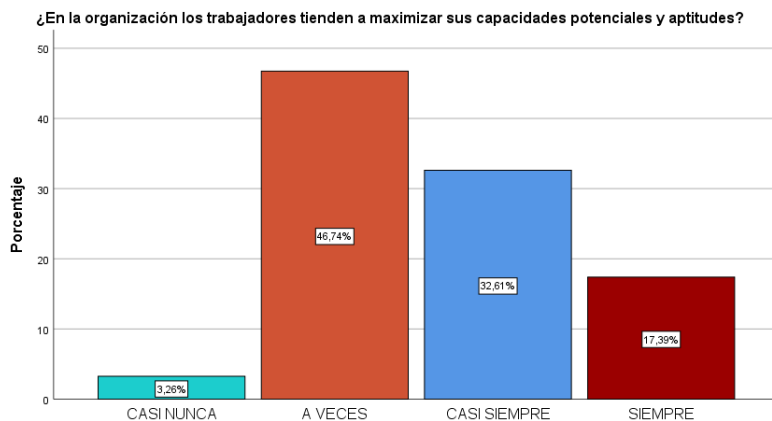


Figura 60. Resultado porcentual

Análisis:

Según los resultados de la tabla 50 y de la figura 60, el 3.26% de encuestados afirman que casi nunca, el 46.74% A Veces y el 50% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. en la organización los trabajadores tienden a maximizar sus capacidades potenciales y aptitudes.

Tabla 51: Pregunta 29

¿Dentro de la empresa destacan las competencias entre los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	12	13,0
	A VECES	34	37,0
	CASI SIEMPRE	31	33,7
	SIEMPRE	15	16,3
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

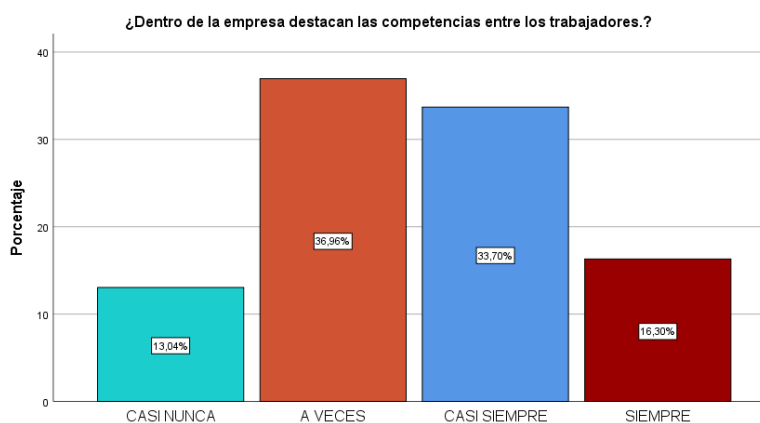


Figura 61. Resultado porcentual

Análisis:

La tabla 51 y la figura 61, demuestran que el 13.04% de encuestados afirman que casi nunca, el 36.96% A Veces y el 50% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. dentro de la empresa destacan las competencias entre los trabajadores.

Tabla 52: Pregunta 30

¿Los colaboradores se sienten satisfechos con las instalaciones de las distintas áreas de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	8	8,7
	A VECES	44	47,8
	CASI SIEMPRE	29	31,5
	SIEMPRE	11	12,0
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

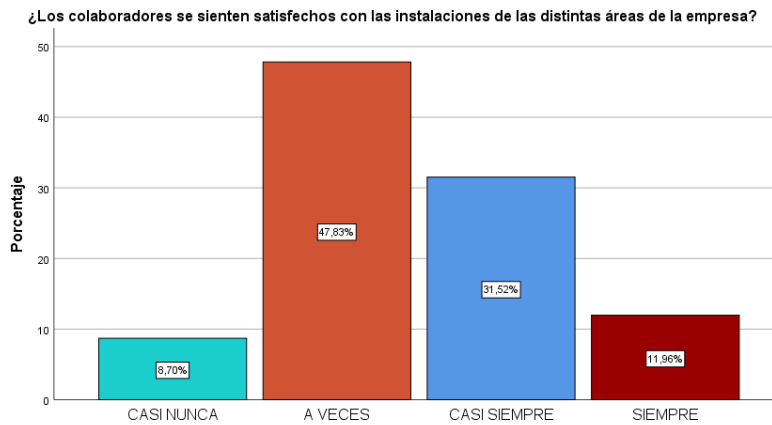


Figura 62. Resultado porcentual

Análisis:

Como se muestra en la tabla 52 y en la figura 62, el 8.70% de encuestados afirman que casi nunca, el 47.83% A Veces y el 43.48% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. los colaboradores se sienten satisfechos con las instalaciones de las distintas áreas de la empresa.

Tabla 53: Pregunta 31

¿Un trabajador responde positivamente a una actividad cuando existe un buen ambiente laboral de por medio?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	6	6,5
	A VECES	48	52,2
	CASI SIEMPRE	32	34,8
	SIEMPRE	6	6,5
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

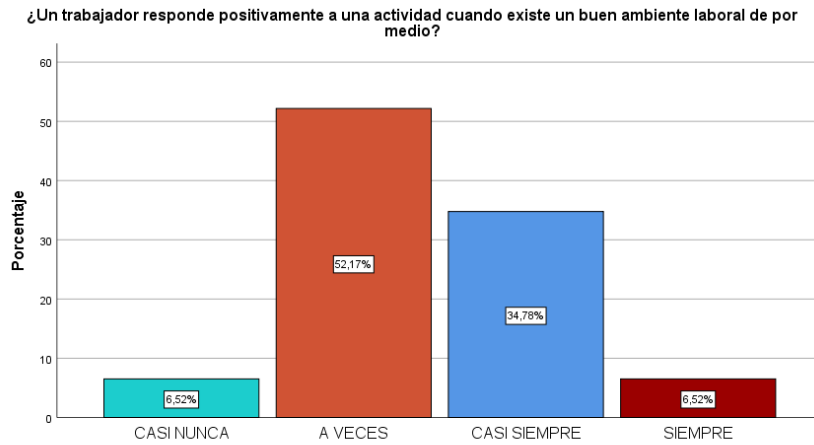


Figura 63. Resultado porcentual

Análisis:

Como se observa en la tabla 53 y en la figura 63, el 6.52% de encuestados afirman que casi nunca, el 52.17% A Veces y el 41.30% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. un trabajador responde positivamente a una actividad cuando existe un buen ambiente laboral de por medio.

Tabla 54: Pregunta 32

¿Existen actividades sociales que permitan relacionarse con todos los trabajadores de las distintas áreas de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	NUNCA	1	1,1
	CASI NUNCA	10	10,9
	A VECES	52	56,5
	CASI SIEMPRE	26	28,3
	SIEMPRE	3	3,3
	Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

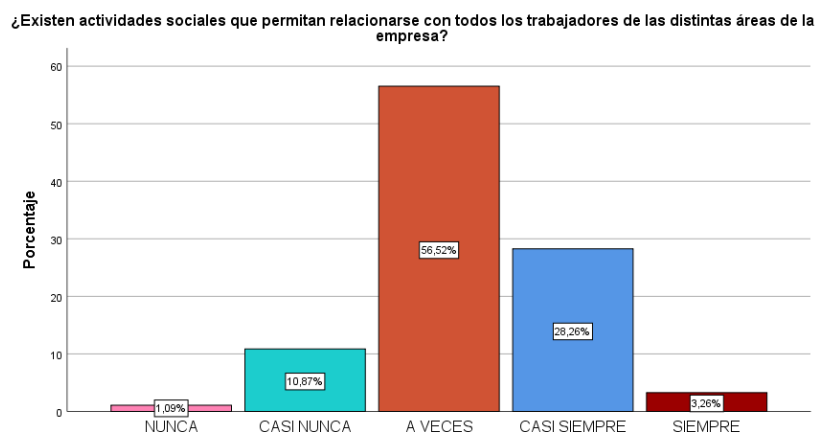


Figura 64. Resultado porcentual

Análisis:

Como se puede visualizar en la tabla 54 y en la figura 64, el 11.96% de encuestados afirman que casi nunca, el 56.52% A Veces y el 31.52% Casi Siempre señalan que en Stallone Industry Corporation S.A.C. existen actividades sociales que permitan relacionarse con la totalidad de colaboradores en las diferentes áreas de la organización.