



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



CONSTANCIA

El que, suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de Similitud al documento cuyo título es:

Planes de Incentivos y el Desempeño Laboral de los obreros de la planta procesadora Peak Quality S.A., Ica, 2020.

Presentado por el Bachiller:

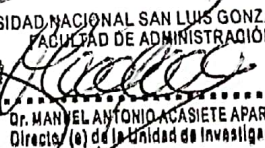
JUAN ESCATE VASQUEZ

Estudiante del nivel de Pregrado de la Facultad de Administración. El resultado obtenido es 5 % de porcentaje similitud, por el cual se otorga el calificativo de: APROBADO, según Reglamento de evaluación de Originalidad.

Observaciones: (NINGUNO)

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Ica, 26 de julio de 2023.

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

Dr. MANUEL ANTONIO ACASIETE APARCANA
Directo (e) de la Unidad de Investigación

MAAA/eag.

Administración.investigación@unica.edu.pe

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Facultad de Administración



TESIS

Planes de Incentivos y el Desempeño Laboral de los obreros de la
planta procesadora Peak Quality S.A., Ica, 2020

Línea de Investigación

Sociedad, Desarrollo Sostenible, Políticas Públicas y Ambientales

AUTOR

Bach. Adm. JUAN ESCATE VASQUEZ

ASESORA

Dra. ESTHER JESÚS VILCA PERALES

ICA- PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy; Mis logros se los debo. Me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

Gracias madre y padre

Agradecimiento

Primeramente, doy gracias a Dios por permitirme tener tan buena experiencia dentro de mi Universidad, Gracias a mi universidad por permitirme convertirme en ser un profesional en lo que tanto me apasiona, gracias a cada maestro que hizo parte de este proceso integral de formación, que deja como producto terminado a este graduado y como recuerdo y prueba viviente en la historia; esta tesis; que perdurara dentro de los conocimientos y desarrollo de las demás generaciones que están por llegar.

Finalmente agradezco a quien lee este apartado y más de mi tesis, por permitir a mis experiencias, investigaciones y conocimientos, incurrir dentro de su repertorio de información mental.

Índice de Contenido

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE DE TABLAS	V
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
I. INTRODUCCIÓN	9
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	20
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	42
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES	45
VII. REFERENCIAS.....	46
VIII. ANEXOS.....	49
8.1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	49
8.2. ENCUESTA.....	52
8.3. RESULTADOS OBTENIDOS EN LAS TABLAS DE CONTINGENCIA DEL MÉTODO CHI CUADRADO	57
8.4. CHARLA DE INDUCCIÓN	58
8.5. REVISANDO EL BUZÓN DE SUGERENCIA CON LA PRESENCIA DEL EQUIPO DE RECURSOS HUMANOS Y EL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES.	59
8.6. AGASAJOS POR DÍA DEL PADRE	60
8.7. BAILOTERAPIA.....	61
8.8. ENTREGA DE PRESENTES POR EL MES DE NAVIDAD Y CENA NAVIDEÑA.	62

Índice de tablas

TABLA 1 POBLACIÓN DE TRABAJADORES OBREROS DE LA PLANTA PEAK QUALITY S.A. 2020.....	20
TABLA 2 POBLACIÓN Y/O MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
TABLA 3 PRUEBAS DE CHI-CUADRADO	23
TABLA 4 MEDIDAS SIMÉTRICAS	24
TABLA 5 PRUEBAS DE CHI-CUADRADO	25
TABLA 6 MEDIDAS SIMÉTRICAS	26
TABLA 7 CONTRASTACIÓN HIPÓTESIS ESPECIFICA 1	27
TABLA 8 MEDIDAS SIMÉTRICAS.....	28
TABLA 9 PERCEPCIÓN DE LA IMPORTANCIA DE LA PUNTUALIDAD.....	29
TABLA 10 PERCEPCIÓN DE COMO UN INCENTIVO ES ADQUIRIDO POR OBJETIVOS DE LA EMPRESA	30
TABLA 11 SEÑALA QUE EN SU CENTRO DE TRABAJO SE PREMIA EL TRABAJO DE UN COLABORADOR	31
TABLA 12 PERCEPCIÓN DEL COLABORADOR SOBRE LOS PREMIOS POR RENDIMIENTO RECIBIDOS.....	31
TABLA 13 PERCEPCIÓN QUE ES UN BONO Y CUANDO LA EMPRESA LO OTORGA	33
TABLA 14 APRECIACIÓN DE LAS FORMAS DE INCENTIVAR AL PERSONAL	34
TABLA 15 APRECIACIÓN DEL CONTROL QUE DEBE REALIZARSE EN BUSCA DE LA CALIDAD Y EL CUMPLIMIENTO	35
TABLA 16 PERCEPCIÓN DE LA EVALUACIÓN DE PRODUCTOS CON DEFECTOS	35
TABLA 17 IDENTIFICACIÓN DEL TIEMPO QUE DEDICA A TRABAJAR REFLEJA LA REMUNERACIÓN QUE PERCIBE.....	37
TABLA 18 PERCEPCIÓN DEL COMPROMISO DE LOS COLABORADORES CON LA EMPRESA	38
TABLA 19 APRECIACIÓN SOBRE LA JORNADA QUE REALIZA.....	39
TABLA 20 PERCEPCIÓN DE LA REALIZACIÓN DE LA TAREA	40
TABLA 21 MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	49

Índice de Figuras

FIGURA 1 CONTRASTACIÓN HIPÓTESIS PRINCIPAL.....	23
FIGURA 2 CONTRASTACIÓN HIPÓTESIS SECUNDARIA H ₁	25
FIGURA 3 CONTRASTACIÓN HIPÓTESIS ESPECIFICA H ₂	27
FIGURA 4 IDENTIFICACIÓN DE LAS METAS	29
FIGURA 5 DETERMINACIÓN DEL RECONOCIMIENTO DE LA ASISTENCIA Y SU IMPORTANCIA	30
FIGURA 6 DISTINGUE SI LA EMPRESA DONDE LABORA REALIZA SORTEOS DE PREMIOS COMO RECOMPENSA	32
FIGURA 7 COMPRENSIÓN DE LA PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA ES MÉRITO DE RECOMPENSA CON DIPLOMAS U OTROS RECONOCIMIENTOS	32
FIGURA 8 DETERMINACIÓN SI LOS RECONOCIMIENTOS SON IMPORTANTES Y SUFICIENTES MOTIVADORES DEL PERSONAL.	34
FIGURA 9 APRECIACIÓN DEL COLABORADOR SOBRE EL VOLUMEN DE PRODUCCIÓN Y LA CALIDAD	36
FIGURA 10 APRECIACIÓN DEL COLABORADOR SOBRE EL VOLUMEN DE PRODUCCIÓN Y LA CALIDAD	36
FIGURA 11 PERCEPCIÓN DEL COLABORADOR SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES CON LA QUE REALIZA SU TRABAJO	38
FIGURA 12 APRECIACIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO	39
FIGURA 13 APRECIACIÓN DE LAS RAZONES DE QUE DEPENDE SU DESEMPEÑO EN LA EMPRESA	40

Resumen

El propósito de la investigación general fue demostrar que los Planes de Incentivos se relacionan en el Desempeño Laboral de los obreros de la planta procesadora Peak Quality S.A., Ica, 2020. La metodología aplicada en dicho estudio fue una investigación tipo básica de corte transversal; nivel correlacional, que permitió detallar y encontrar la relación causa – efecto; diseño no experimental, investigación ex post – facto, que relacionó las variables; la población estuvo comprendido por 148 trabajadores y la muestra se constituye de 107 colaboradores al 95% de confiabilidad y 5% de margen de error; la técnica que se utilizó fue encuesta y análisis documental con su respectivo instrumento cuestionario y revisión de documentos para obtener información en forma escrita, a través de 22 preguntas para ambas variables.

El resultado del sig asintótica = ,000 < ,05; el coeficiente de correlación de Pearson donde su valor $r = .526$ una correlación positiva moderada entre las dos variables y con valor sig = ,000 < ,050, que se confirma con el coeficiente de contingencia que verifica la intensidad de la relación entre las variables cuyo valor fue de 0,541 y p value= ,000 < ,05. Por lo que se concluye los planes de incentivos se relacionan positivamente con el desempeño laboral de los obreros de la planta procesadora Peak Quality S.A., Ica.

Palabras claves: Planes de incentivos, bono de rendimiento, planta procesadora, desempeño laboral.

Abstract

The purpose of the general investigation was to demonstrate that the Incentive Plans are related to the Labor Performance of the workers of the Peak Quality S.A. processing plant, Ica, 2020. The methodology applied in said study was a basic cross-sectional investigation; correlational level, which allowed detailing and finding the cause-effect relationship; non-experimental design, ex post facto research, which related the variables; the population was comprised of 148 workers and the sample is made up of 107 collaborators with 95% reliability and 5% margin of error; The technique used was a survey and documentary analysis with its respective questionnaire instrument and document review to obtain information in written form, through 22 questions for both variables.

The result of the asymptotic sig = .000 < .05; the Pearson correlation coefficient where its value $r = .526$ a moderate positive correlation between the two variables and with a sig value = .000 < .050, which is confirmed with the contingency coefficient that verifies the intensity of the relationship between the variables whose value was 0.541 and p value = .000 < .05. Therefore, it is concluded that the incentive plans are positively related to the work performance of the workers of the Peak Quality S.A. processing plant, Ica.

Keywords: Incentive plans, performance bonus, processing plant, job performance.

I. Introducción

El presente trabajo de investigación titulado “planes de incentivos y desempeño laboral de los Obreros de la planta procesadora Peak Quality S.A. Ica, 2020”, tuvo como propósito describir y explicar cómo los planes de incentivos se relacionan con el desempeño laboral de los obreros que laboran en la empresa Peak Quality. El estudio de la planta procesadora Peak Quality S.A. de Ica, contiene áreas de trabajo de los obreros en general como son: mantenimiento (está conformada por operarios de limpieza, vigilancia, operario mecánico), operarios de selección, operarios de empaque, operarios de envolturas, operarios de cámara, Los trabajadores de dicha agro-exportadora cumplen con realizar sus jornadas laborales, con el propósito de un salario con poca identificación institucional la cual se demuestran con su ida y venida, terminada las campañas de cosecha de los productos que la empresa exporta.

Mediante esta Investigación, se buscó tener indicios formales para sugerir planes de incentivos que podrán incidir en el mejor desempeño de los trabajadores obreros de la empresa Peak Quality S.A., porque el recurso humano necesita ser valorado e incentivado con propuestas que se adapten a las actividades que realizan para lograr esa motivación y compromiso con la organización y viceversa.

Hoy en día se puede apreciar la significatividad del recurso humano en toda empresa, y que la consecución del proceso productivo eficiente dependerá de ella; logrando como resultado obtener el producto final de manera oportuna, de calidad y evitando observación o reclamos por parte del consumidor final.

Posterior al crecimiento de la empresa, en los años desde el 2005 a la actualidad, la empresa Peak Quality S.A., se encuentra atravesando una situación delicada en cuanto a las metas y objetivos establecidas, propuestas por parte del área de producción.

Entre los principales factores que debilitan aquellas metas y objetivos tenemos: la inadecuada comunicación en cuanto a la motivación (extrínseca - intrínseca), que percibe el personal en su área de trabajo, creando un mal clima laboral o que no se pueda aprovechar el correcto desempeño laboral de los trabajadores obreros de la empresa Peak Quality S.A.

Los trabajadores del área de producción tienen una característica de que no tienen fidelización con la empresa, no están identificados con sus objetivos y metas, actúan por su salario, a pesar de que son reclutados con conocimientos de las tareas muy simples y es en el proceso de producción que se vuelven expertos, pero como el trabajo de agroexportación es temporal, están emigrando a otras empresas ni bien termine la campaña o baja la producción en la empresa. Hay impuntualidad, las tardanzas, la injusticia de percibir un bono en cierto periodo

siguiente a la fecha de pago, reconocimientos que no vienen de la mano de un incentivo monetario o premios que reconozca la realización del empeño del trabajador obrero en sus actividades, poca o casi la falta de comunicación en cuanto a las estructuras de aquellos bonos o las especificidades de como otorgar un premio, son condiciones de la ausencia de Incentivos. De todo ello es que los incentivos monetarios como la identificación organizacional, debe permitir un mejor clima laboral que ayuda a mejorar el nivel de productividad en la empresa. En conclusión, esta investigación buscará entregar a la empresa sus resultados de que incentivos y reconocimientos serán viables en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores obreros de dicha agroexportadora

Los estudios que han antecedido y que sirven de base para verificar y demostrar que se puede establecer planes de incentivos en las organizaciones que conllevan relacionarse con el desempeño laboral citado por Paola (2016), cuyo título es, Incentivos al Talento Humano en Salud, 2016, las conclusiones arribadas fueron:

Después de la ejecución de este documento y las diferentes investigaciones aportadas frente a las estrategias y herramientas eficaces para mejorar los planes de Incentivos, se resalta que los estímulos en Talento Humano en Salud son la fuente principal para que una Organización crezca en su parte productiva y en sus Sistemas de calidad. Asimismo el resultado de toda esta búsqueda de incentivos eficaces, se puede concluir que sí las organizaciones establecieran estrategias no financieras con objetivos claros, sencillos y transparentes pueden mejorar la calidad de atención en sus Instituciones de Salud, la literatura refuerza que sí un trabajador se encuentra motivado, como resultado final se va obtener una mejor atención al usuario y por ende una satisfacción del mismo en el trato médico; así lo demostraron las encuestas realizadas a 9 instituciones de Salud y 44 profesionales de la misma área en el que indicaron que la motivación y el Reconocimiento son claves para tener un Talento Humano resolutivo y humano. (p. 65)

Como plantea Mera (2017) cuya investigación de proponer incentivos tras la realización de la evaluar a los empleados de la corporación AZENDE, las conclusiones arribadas fueron las siguientes:

- Se puede decir que es importante la evaluación de desempeño en las organizaciones y posteriormente a otorgarle un plan de incentivos, siendo éste, un factor esencial que ayuda en el cumplimiento de las metas de la empresa, mejorando la eficiencia, eficacia y productividad de sus empleados y estimulando su desarrollo personal e intelectual.
- El plan de incentivo propuesto sirve para toda la organización, ya que se utilizó un cuestionario que ayuda a detectar los factores de carencia de los empleados, por lo que

la aplicación de este trabajo en la empresa queda a criterio de los altos mandos de la organización.

- Finalmente, con este proyecto se pudo notar, la importancia que existe en crear una cultura que aplique este tipo de incentivo en las empresas, sobre todo en la actualidad, ya que las organizaciones tienen que volverse más competitivas y uno de los pasos para lograr esto es tener un personal motivado. (pp. 52-53)

Como expresan Estela y Hernández (2019) quienes se centraron en estudio de las compensaciones y con el desempeño laboral de los trabajadores EMAPA San Martín S.A. sede Tarapoto, año 2017, las conclusiones arribadas fueron las siguientes:

- Se comprobó la relación positiva del sistema de compensación salarial al 97% con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa investigada. Lo cual indica que existe una problemática en cuanto a la estructura salarial y que influye directamente en los objetivos de la empresa. Esto se verificó con el Rho de Spearman, que muestra que existe correlación positiva muy alta (0.987**). El resultado permite validar la relación entre las dos variables a un p value = 0.000 (menor al 1%), en 146 casos estudiados.
- Así mismo, se comprobó que el salario básico tiene una relación positiva en un 50% con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa estudiada. La lectura de los resultados nos permite describir que hay deficiencia, en el momento de recibir su salario un trabajador por el trabajo realizado sin adherir plusos o primas. Por tanto, el coeficiente Rho de Spearman, nos correlación positiva media (0.704) entre las variables, lo que significa que la significatividad de 0.000 (menor del 1%), para los 146 casos investigados.
- Al correlacionar las variables incentivas salariales y desempeño laboral se comprobó que hay relación positiva al 59% en la sucursal de la empresa investigada. Este resultado nos proporciona la veracidad de que los trabajadores realizan las funciones del cargo encomendado porque asume compromisos con la empresa. También se comprobó la deficiencia en los pagos de los salarios por productividad. Se obtuvo en la investigación un coeficiente Rho de Spearman, positivo igual a (.771) significativo, entre estas dos variables y estadísticamente muy significativa con un p value = 0.000 < 1%, en 146 casos investigados (pp. 50-51).

Empleando las palabras de Bravo y Oliva (2016) permitió considerarlo como antecedentes de esta investigación, ya que investigó las variables de incentivos laborales y la motivación de los trabajadores del Molino del Agricultor-Lambayeque, 2016, las conclusiones arribadas fueron las siguientes:

- Los factores que influyen en la motivación de los trabajadores del Molino del agricultor en orden de prioridad son los factores motivacionales vinculados a el desarrollo profesional y a la autorrealización para los todos los elementos muestrales participantes en su totalidad, posterior los factores higienizante asociados a la remuneración, beneficios sociales, y otras condiciones físicas y ambientales respondieron en un 64.3% considera como bueno a estos factores y el 7.1% considera como muy bueno. Los datos recogidos de esta investigación nos describen que los trabajadores prefieren incentivos económicos como bonos, comisiones, compensaciones por conocimientos especializados en un 64.3% de los encuestados consideran que los incentivos económicos son buenos, mientras que un 57.1% de los encuestados consideran buenos a los incentivos no económicos tales como recreativos, reconocimiento, asistenciales y supletorios.
- La investigación realizada también se centró en estudiar la mejora de la disposición de los trabajadores del Molino del Agricultor, proporcionándoles incentivos económicos (comisiones) y no económicos, para mostrar el incremento de la motivación del trabajado al cumplir sus funciones en la empresa, siendo más eficientes además se logró beneficiar a la empresa obteniendo mayor productividad. (p. 115)

Tal como expresan Palomino et al. (2016), cuyo título es, El Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores bajo la modalidad de tercerización de la empresa Prosegur Sucursal Ica, tuvo como conclusiones lo siguiente:

- Se comprobó la hipótesis general validando la relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa PROSEGUR sucursal Ica. El valor de correlación fue de .239*.
- Se contrastó y se validó la mejora del clima organizacional en relación con el desempeño laboral.

- En cuanto a la contrastación de la hipótesis específica reconocimiento laboral y nivel de productividad hay una correlación entre ellas de: 0.239*.
- La validación de la hipótesis específica 2 resultó que hay una correlación de .339 entre los estilos de liderazgo y el compromiso laboral en PROSEGUR. A medida que mejoran los estilos de liderazgo mejora correlativamente el compromiso laboral. (p. 118).

Desde punto de vista de Ayllón (2016) cuyo título es, Resiliencia y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Universidad Autónoma de Ica, 2016, tuvo como conclusiones lo siguiente:

- La competencia personal está asociada al desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica, de acuerdo a los valores de significancia y el coeficiente de correlación encontrados, $p=,017$, $\rho=,377$.
- La aceptación de sí mismo y de la vida está asociada al desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Autónoma de Ica, según los valores de significancia y el coeficiente de correlación encontrados, $p=,017$ $\rho=,377$ respectivamente. (p. 32)

El desempeño laboral en los trabajadores depende significativamente de las propuestas que los altos mandos consideren con respecto a los planes de incentivos. Los factores motivacionales para que muestre su efectividad es aplicando los dos tipos de incentivos tanto económico y los no económicos.

Planes de Incentivos.

Según Gómez et al. (2008) señalan que los planes de incentivos para equipos recompensan habitualmente a todos los miembros en función de los resultados obtenidos por el equipo.

Para González (2015) los Planes de Incentivos son medios por el cual los trabajadores adquieren una conducta o comportamiento determinado hacia el cumplimiento de los objetivos de una forma directa o indirecta cumpliendo con las expectativas de una organización en cuanto su productividad (más cantidad de producto final, más calidad, menor costo y mayor satisfacción), de la misma manera que los incentivos cumplan un rol muy importante de acuerdo a la producción alcanzada, siempre y cuando cumplan con las expectativas de la organización.

Como indica Núñez (2016) los incentivos son pagos que percibe el trabajador de una empresa a través de salarios, reconocimientos, premios, estabilidad en el cargo, etc., a cambio del desempeño que demuestre en la empresa, el incentivo varía de un individuo a otro.

Por lo tanto, en conclusión, se deduce que los planes de incentivos son procedimientos mediante el cual se estimula al trabajador o empleado motivándolos con ingresos adicionales al sueldo o salario, también a través de premios o reconocimientos comprometiendo al colaborador con su organización.

Origen de los incentivos.

La Administración Científica ha trascendido durante años que los sistemas de incentivos se originaron al proporcionar objetivos o estándares de desempeño que pudieran ser medible y de esta manera poder retribuir al colaborador por su productividad. Frederick W. Taylor, estaba convencido que, si al trabajador se le incentiva de acuerdo a la unidad que producía, ellos pondrían más empeño en sus labores.

Objetivos de los incentivos

Citado a Zelada (2016) quien hace referencia a Bohlander et al. (2014), que aporta a este estudio de Investigación: El objetivo del incentivo es procurar que los trabajadores de una empresa demuestren sus habilidades y productividad y que ello sea mejor en sus actividades, lo que quizás, esto no sea motivo suficiente para bien dichas actividades con sistemas de remuneración, salario por hora, por antigüedad o ambos.

Las empresas establecen los objetivos y metas de lo cual el colaborador debe tener conocimiento para que pueda desempeñarse adecuadamente, para ello es necesario que las empresas cumplan las siguientes características:

- El incentivo debe mostrar un beneficio mutuo tanto para el trabajador como a la empresa.
- Los planes que se presenten deben ser prácticos y de fácil comprensión para los trabajadores.
- Otras de la característica de los planes es que deben ser fáciles de controlar el proceso de producción de la empresa. (p.8)

Tipos de incentivos Laborales

Para Arteaga y Cortez (2017) los incentivos laborales pueden tipificarse en:

Incentivos Monetarios:

Ejemplo: aumentos de sueldos, bonos, primas anuales, bonificaciones, pensiones, complemento de sueldo, etc., en otras organizaciones lo definen (Wetrher & Davis, 2008) están

las comisiones, los bonos de productividad, incrementos por mérito, compensación por experiencia y conocimiento (p.373-377).

Incentivos no monetarios

Ejemplo: ayuda asistencial, festividades, capacitación y entrenamiento (movilidad, cambios en los horarios, aparcamiento y oficinas bancarias en el centro de trabajo). Pero también presenta hay otra clasificación de incentivos como son: los incentivos cuantitativos y los cualitativos.

Entre los cuantitativos se mencionan: los incentivos económicos que se definen como los pagos que realiza la organización a sus colaboradores entre ellos: incremento de sueldos, bonos, primas anuales, bonificaciones, pensiones, complementos de sueldo.

Los incentivos cualitativos: entre ellos:

- Incentivos Recreativos: Son los que la empresa le otorga al colaborador entre ellos: condiciones de descanso, diversión y recreación al colaborador y a su familia.
- Incentivos Educativos: La organización al colaborador de eventos formación que faciliten la eficiencia en las labores que desempeña.
- Incentivos Sociales: La organización le proporciona al colaborador reconocimientos públicos, compartir con los jefes, y pasantías a otras empresas. Además, Varela (2006) indica que hay premios a la puntualidad y asistencia; bonos por calidad; premios por aniversario, música en la planta, etc.
- Incentivos Laborales: Es el estímulo relacionado con las tareas y su mejor desempeño como: transporte, horarios movibles, estacionamiento, agencias bancarias en el centro de trabajo (Arteaga & Cortez, 2017).
- Remuneración por competencia: remuneración ligada al grado de información y capacitación para los trabajadores, tiene la característica de ser flexible que otorga incentivos por habilidades técnicas propias que con lleva al éxito en la organización (Chiavenato, 2009).

Referirnos a los distintos tipos de incentivos tare consigo distinguirlos por sus características o indicadores significativos como son para los monetarios esta la diferencia de salarios en los diferentes puestos de trabajo, los niveles de salario horas extras, etc., en cambio para los no monetarios se puede mencionar la flexibilidad de los descansos, promociones, reuniones informales, recompensas, elogios entre otros (Aguilar, 2021).

Desempeño Laboral

Para expresar una definición de desempeño laboral como la actuación de los colaboradores necesarios e importantes en los propósitos de la organización donde ellos se desarrollan competitivamente (Montejo, 1982 citado en Pastor, 2018). Se entiende que el desempeño laboral es el producto o resultado de lo que una persona piensa y siente, todo aquello que influyen en sus acciones para el logro de sus objetivos y las habilidades para conseguir el compromiso con su centro laboral.

Según Acosta (2018) define el desempeño laboral, la capacidad verificable del trabajador cuando realiza su trabajo. Es una evaluación individual basada en el esfuerzo de cada persona.

En cambio, Chiavenato (2000) define el desempeño laboral, cómo la actuación del trabajador en el lugar asignado en la empresa para realizar su trabajo en la consecución de los objetivos de la organización. En efecto el desempeño laboral es muy importante para las organizaciones por que dependerá de las habilidades y disposiciones del colaborador para poder cumplir con los objetivos de la empresa.

Dimensiones del desempeño laboral

Para Ochoa (2021) quien cita a (Gonzales, 2017) las dimensiones del desempeño laboral son: productividad, competencia laboral y satisfacción es:

Productividad

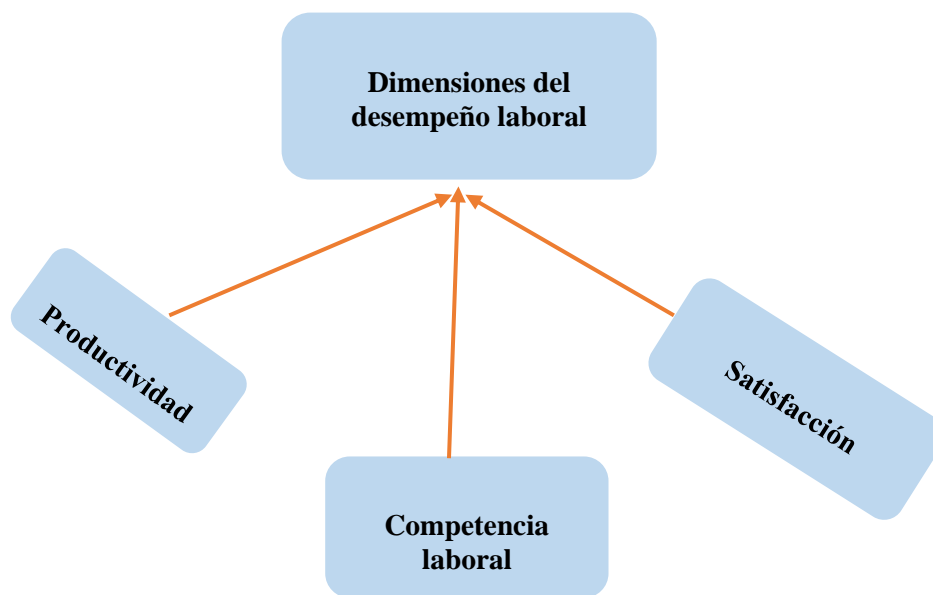
La definimos como como la responsabilidad la eficacia y eficiencia del colaborador al realizar sus deberes y obligaciones que ha asumido en un puesto de trabajo de una organización.

Competencia laboral

Esta referida a las capacidades y habilidades que cada trabajador posee para realizar una tarea encomendada con éxito y satisfacción.

Satisfacción

El colaborador en una organización reconoce que la organización cumple con reconocer la labor que él hace brindando su respectivo reconocimiento, su seguridad laboral en el trabajo, capacitaciones, u otras formas de compensarlo por el esfuerzo y compromiso que demuestran en brindar su labor a la organización (p.10)



Elementos que influyen en el desempeño laboral

El desempeño laboral está determinado (Chiavenato, 2000 citado en Guzmán, 2017) por:

- **Disposición de persona al trabajo:** la disciplina, las habilidades blandas de cooperar con responsabilidad positiva a lo encomendado en la empresa.
- **Factores operativos:** Están referido a lo que trabajador es capaz de hacer en condiciones de equipo y con la conducción de un tipo de liderazgo que aumente sus competencias de trabajo (p. 20).

Factores que influyen en el desempeño laboral

Para Moreno et al. (2016) los factores condicionales al desempeño laboral son:

1. **La motivación:** Uno de los factores importantes para ambas partes que se ve reflejada en el trabajador es valor monetario que le da a sus esfuerzos por cumplir con su labor encomendada en la empresa.
2. **Adecuación / ambiente de trabajo:** Es muy significativo que en lugar donde el colaborador prestará sus servicios cumpla con las condiciones ergonómicas para desempeñar mejor. Si el empresario les ofrece esas condiciones óptimas encontrar en los trabajadores una adecuación al puesto de trabajo que le de seguridad en brindar sus servicios empresariales.
3. **Establecimiento de objetivos:** El difundir los objetivos que la empresa debe conseguir a los colaboradores hace que ellos participen comprometidos y motivados y capaces

de sus logros. Los propósitos objetivos y metas empresariales deben conocerse por el trabajador para que sean alcanzables.

4. Reconocimiento del trabajo: Al poner en práctica en una organización de las teorías de las recompensas lograra que el trabajador se sienta valioso e importante para la empresa, porque su colaboración con su trabajo se hace la empresa, darle una recompensa al colaborador es motivo de lograr de él su máximo rendimiento, porque se siente que es valorado y útil en la organización.

5. La participación del empleado: Este factor donde el colaborador se considera parte de la organización desde el inicio hasta el final de las actividades de la organización hace que ellos sientan que son parte de la organización y que ellos al ser considerados el núcleo ejecutor de las actividades de la empresa.

6. La formación y desarrollo profesional: Si a los colaboradores se les otorga recompensas y se le considera valioso su trabajo eso son estímulos muy importantes para su crecimiento y desarrollo personal y profesional Las ventajas son la autoestima, la satisfacción laboral, mejor desempeño del puesto, promoción (p. 60).

Áreas de Desempeño

Como señala Carranza (2017) recomienda que para poder evaluar de una forma completa y efectiva sus empleados, se deberá tomar en cuenta estas 4 áreas de desempeño:

a. Productividad y calidad del trabajo: es la producción o cantidad que genera un trabajador durante su jornada de trabajo. Es significativo que exista control de la productividad alcanzada, y que sirva para que sea motivo importante para el manejo herramientas y procesos de trabajos eficaces para el trabajador en acción.

Debemos tener en cuenta que la cantidad que produce una empresa debe ir de la mano con la calidad, de este modo se podrá incentivar al colaborador. Medir la calidad del trabajo dependerá mucho del ambiente en que no movamos y los recursos con las que cuente el colaborador para cumplir con las actividades encomendadas.

b. Eficiencia: La eficiencia se puede definir obtener lo propuesto empleando el menor tiempo posible y con el menor uso de los recursos. Un colaborador eficiente es capaz de desarrollar sus habilidades para ejecutar sus funciones o actividades de manera óptima. Para ello, es necesario que el colaborador disponga de recursos que le ayude a cumplir sus funciones dentro de su jornada.

c. Formación adquirida: la formación de un colaborador es de vital importancia para la empresa, por que estará preparado para resolver los problemas de la empresa y ayudará alcanzar los objetivos trazados.

d. Objetivos logrados: La actuación del grupo de trabajadores permite que la organización alcance sus objetivos. Es importante llegar acuerdos con los colaboradores para los objetivos a alcanzar, estos deben ser realistas y alcanzables en un tiempo determinado. También hay que tener en cuenta que la empresa debe proporcionar las herramientas y recursos necesarios a los colaboradores para el logro de los objetivos (pp. 8-9).

El desempeño laboral son comportamiento o acciones que demuestra el colaborador ante la actividad que realiza, estos comportamientos son reflejo de la motivación que perciben y que favorezcan a la organización en el cumplimiento de metas y objetivos previstos.

Administración del desempeño

La administración del desempeño, se refiere a la gestión que realizan las empresas para asegurar que los colaboradores cumplan con los propósitos y metas, donde el responsable de la gerencia de recursos humanos asigna las tareas y actividades al empleado, incrementa sus capacidades y habilidades del colaborador, como también evalúa permanentemente su desempeño y como producto de ello lo recompensa con la remuneración y otras compensaciones.

El enfoque de la gestión de desempeño hoy en día se refleja en los esfuerzos de los responsables del potencial humano de identificar en forma clara la naturaleza de las causas que influyen en el desempeño del colaborador, en tal forma que el gestor de recursos humano pone en práctica estrategias motivadoras hacia las metas de alto desempeño de este mundo altamente globalizado.

Una de las estrategias que la gestión del recurso humano pone en marcha es la definición de las metas, especificar como realizar la evaluación del desempeño estableciendo estándares de cumplimiento (Sum, 2015).

II. Estrategia Metodológica

La investigación fue tipo básica, de corte transversal; ya que la medición de la realidad investigada ocurrió en un solo corte temporal para todos los sujetos investigados, considerando su adscripción a las diferentes áreas de trabajo de la planta procesadora Peak Quality S.A. Ica, 2020; del nivel de estudio correlacional, que nos permitió detallar y encontrar la relación causa – efecto entre las variables de investigación. y por su finalidad, la investigación que se realizó fue: Ex Post- Facto de carácter no experimental, que relacionó las variables: causa – efecto.

La población estuvo compuesta por los obreros que laboraban en la planta procesadora Peak Quality S.A., en el 2020, la cual se presenta su conformación:

Tabla 1 Población de trabajadores obreros de la planta Peak Quality S.A. 2020

Trabajadores	N°
Operario de Cámara	12
Operario de Envolturas	12
Operario de Empaque	63
Operario de Selección	38
Operario de Mantenimiento	13
Operario de Recepción	10
Total	148

Nota. Jefatura de Recursos Humanos Empresa Peak Quality SA.2020

La muestra estuvo conformada por 107 trabajadores que a continuación detallo:

Tabla 2 Población y/o Muestra de la Investigación

Área de la empresa	Población de Trabajadores de la empresa	Muestra de la Investigación
Operario de Cámara	12	8
Operario de. Envolturas	12	8
Operario de Empaque	63	46
Operario de Selección	38	28
Operario de Mantenimiento	13	10
Operario de Recepción	10	7
Total	148	107

Los criterios de inclusión que se tomaron en cuenta fueron que fueran trabajadores de la planta que asistían a su jornada en el periodo 2020, sin embargo, se tuvo como criterios de exclusión los obreros que por motivo de campaña ingresaban por periodos cortos.

En lo respecta a las técnicas de recolección de datos estuvo la encuesta la misma que contó con cuestionario de 22 preguntas respecto a las características de las variables de investigación y en lo que correspondió a la recolección de información teórica se empleó la técnica de análisis documental empleándose las fichas bibliográficas. Posterior para organizar y procesar la información se hizo uso de las técnicas de la estadística descriptiva y de la estadística inferencial para la contratación de las hipótesis., se usó el paquete estadístico SPSS V.25, empleando el método estadístico del chi cuadrado, y el coeficiente de contingencia para contrastar las hipótesis.

III. Resultados

3.1. Contrastación de Resultados

Para la aceptación de las Hipótesis de esta investigación, se emplearon los métodos de Estadística Inferencial aplicándose la prueba estadística Chi Cuadrado, al 95% de nivel de confianza y el coeficiente de correlación Pearson “r” y el coeficiente de contingencia, usando el paquete estadístico SPSS. Para lo cual previamente en cada una de las pruebas de contrastación se siguió el siguiente procedimiento:

- Formulación de Hipótesis nula (H_0) y la Hipótesis alternante (H_a) aleatoria simple tanto para la hipótesis general como para las hipótesis específicas.
- Elección de la Prueba Estadística Chi cuadrado (X^2) y los coeficientes de correlación r de Pearson y el coeficiente de contingencia (cc.).

Valor crítico de X^2 de r y de cc.

- Regla de decisión Estadística:
 - ✓ Aceptar la hipótesis nula (H_0) si: X^2 calculado $<$ X^2 Valor crítico y el coeficiente de correlación r menor a .05.
 - ✓ Rechazar la hipótesis nula (H_0) si: X^2 calculado $>$ X^2 Valor crítico, y el coeficiente de correlación r mayor a .05

3.1.1. Contrastación de Hipótesis General.

- **Hipótesis General:**

Los planes de incentivos se relacionan positivamente con el desempeño laboral de los obreros de la planta procesadora Peak Quality S.A., Ica 2020.

- **Hipótesis Nula**

Los planes de incentivos no se relacionan positivamente con el desempeño laboral de los obreros de la planta procesadora Peak Quality S.A., Ica 2020.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 3 Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)	Sig. Monte Carlo (bilateral)		Sig. Monte Carlo (unilateral)			
				Significación	Intervalo de confianza al 95%		Significación	Intervalo de confianza al 95%	
					Límite inferior	Límite superior		Límite inferior	Límite superior
Chi-cuadrado de Pearson	43,650 ^a	9	,000	,000 ^b	,000	,950			
Razón de verosimilitud	40,752	9	,000	,000 ^b	,000	,950			
Prueba exacta de Fisher	37,444			,000 ^b	,000	,950			
Asociación lineal por lineal	29,355 ^c	1	,000	,000 ^b	,000	,950	,000 ^b	,000 ,950	
N de casos válidos	107								

- a. 11 casillas (68,8%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.
- b. Se basa en 1 tablas de muestras con una semilla de inicio 1241531719.
- c. El estadístico estandarizado es 5,418.

Figura 1 Contrastación Hipótesis Principal

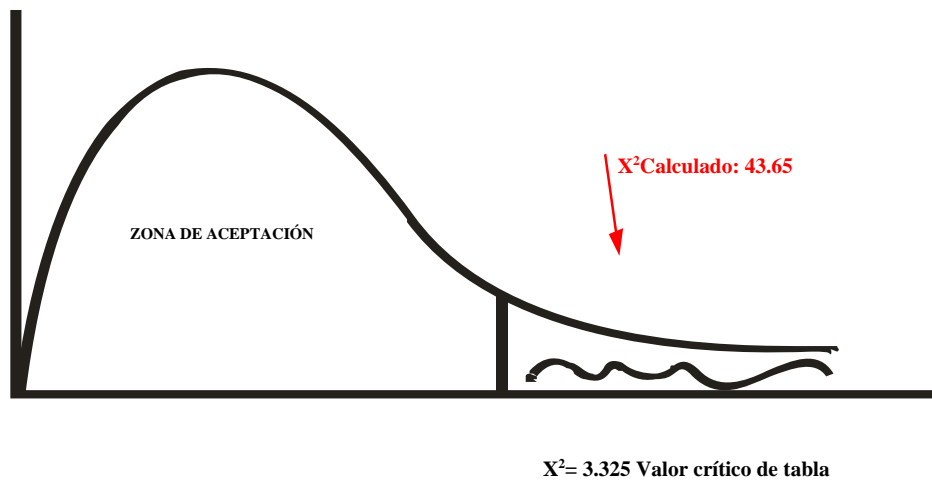


Tabla 4 Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótica	Aprox. x. S ^b	Aprox. Sig.	Significación de Monte Carlo		
						Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior	
	Phi	,639			,000	,000 ^c	,000	,950
Nominal por Nominal	V de Cramer	,369			,000	,000 ^c	,000	,950
	Coefficiente de contingencia	,538			,000	,000 ^c	,000	,950
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,526	,073	6,341	,000 ^d	,000 ^c	,000	,950
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,530	,075	6,398	,000 ^d	,000 ^c	,000	,950
N de casos válidos		107						

- a. No se presupone la hipótesis nula.
- b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.
- c. Se basa en 107 tablas de muestras con una semilla de inicio 957002199.
- d. Se basa en aproximación normal.

Al correr el método estadístico Chi Cuadrado (donde su valor obtenido es de 43.650 > 3.325) con un nivel de confianza del 95% y con 9 grados de libertad en el SPSS da como resultado del sig asintótica = ,000 < ,05; decidiendo además contrastar hallando el coeficiente de correlación de Pearson donde su valor $r = .526$ una correlación positiva moderada entre las dos variables y con valor sig = ,000 < ,050, que se confirma también con el coeficiente de contingencia que verifica la intensidad de la relación entre las variables cuyo valor fue de 0,541 y $p\text{ value} = ,000 < ,05$. Por lo tanto, se toma la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternante: Los planes de incentivos se relacionan positivamente con el desempeño laboral de los obreros de la planta procesadora Peak Quality S.A., Ica 2020.

3.1.2. Contrastación de Hipótesis Específicas.

Obtenida la información y posteriormente organizada estadísticamente y posterior interpretarla se logró contrastar las hipótesis específicas de esa Investigación utilizando los métodos de la estadística inferencial y el software SPSS, a un nivel de confianza del 95%, para la cual se establecieron las siguientes hipótesis de trabajo:

a) Hipótesis específica Alternante H₁:

Los Bonos por Rendimiento se relacionan directamente en el Desempeño Laboral de los Obreros de la Planta Procesadora Peak Quality S.A., Ica, 2020.

Hipótesis Nula H_{A1} :

Los Bonos por Rendimiento no se relacionan directamente en el Desempeño Laboral de los Obreros de la Planta Procesadora Peak Quality S.A., Ica, 2020.

Los resultados posteriores a la aplicación de los métodos estadísticos del Chi Cuadrado; el coeficiente de contingencia y el coeficiente de Pearson “r” fueron los siguientes:

Tabla 5 Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Sig. asintótica (2 caras)	Sig. Monte Carlo (bilateral)		Sig. Monte Carlo (unilateral)			
				Sig.	Límite inferior	Límite superior	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Chi-cuadrado de Pearson	34,151 ^a	12	,000	,000b	,000	,950			
Razón de verosimilitud	30,693	12	,000	,000b	,000	,950			
Prueba exacta de Fisher	28,730			,000b	,000	,950			
Asociación lineal por lineal	5,558c	1	,000	,000b	,000	,950	,000b	,000	,950
N de casos válidos	107								

a. 15 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

b. Se basa en 1 tabla de muestras con una semilla de inicio 2000000.

c. El estadístico estandarizado es 2,358.

Figura 2 Contrastación Hipótesis Secundaria H_1

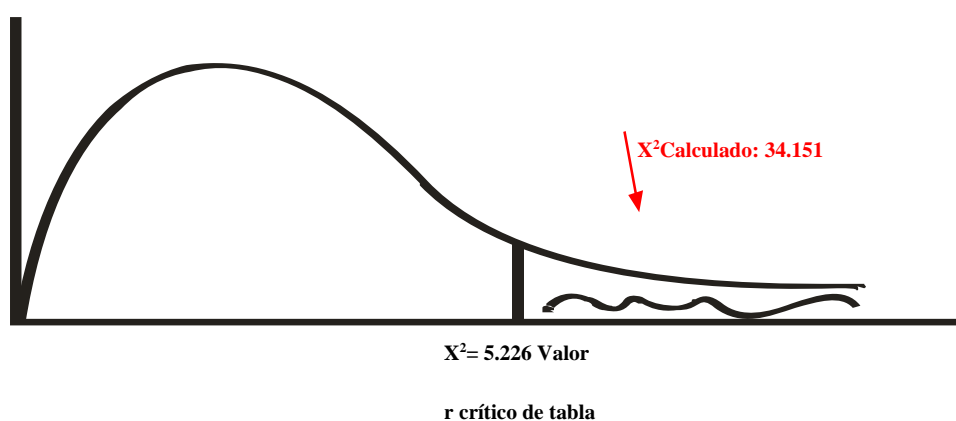


Tabla 6 Medidas simétricas

		Valor	Error estándar asintótica	Aprox. Sb	Aprox. Sig.	Significación de Monte Carlo Sig.	Intervalo de confianza al 95% Límite inferior	Límite superior
Nominal por Nominal	Phi	,565			,000	,000 ^c	,000	,950
	V de Cramer	,326			,000	,000 ^c	,000	,950
	Coefficiente de contingencia	,492			,000	,000 ^c	,000	,950
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,229	,105	2,411	,000 ^d	,000 ^c	,000	,950
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,191	,108	1,997	,000 ^d	,000 ^c	,000	,950
N de casos válidos		107						

- a. No se presupone la hipótesis nula.
- b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.
- c. Se basa en 1 tabla de muestras con una semilla de inicio 329836257.
- d. Se basa en aproximación normal.

Al correr el método estadístico Chi Cuadrado (donde su valor obtenido es de $34.151 > 5.2260$) con un nivel de confianza del 95% y con 12 grados de libertad en el SPSS da como resultado del sig asintótica = $,000 < ,05$; decidiendo además contrastar hallando el coeficiente de correlación de Pearson donde su valor $r = ,229$ una correlación positiva moderada entre las dos variables y con valor sig = $,000 < ,050$, que se confirma también con el coeficiente de contingencia que verifica la intensidad de la relación entre las variables cuyo valor fue de $,492$ y $p\text{ value} = ,000 < ,05$. Por lo tanto, se toma la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternante: Los Bonos por Rendimiento se relacionan directamente en el Desempeño Laboral de los Obreros de la Planta Procesadora Peak Quality S.A., Ica, 2020.

b) Hipótesis específica Alternante H₂:

Los reconocimientos se relacionan directamente con el Desempeño Laboral de los Obreros de la Planta Procesadora Peak Quality S.A., Ica, 2020.

Hipótesis Nula H_{A2}:

Los reconocimientos no se relacionan directamente con el Desempeño Laboral de los Obreros de la Planta Procesadora Peak Quality S.A., Ica, 2020.

Los resultados posteriores a la aplicación de los métodos estadísticos del Chi Cuadrado; el coeficiente de contingencia y el coeficiente de Pearson “r” fueron los siguientes:

Tabla 7 Contratación hipótesis específica 1

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Sig. Monte Carlo (2 caras)		Sig. Monte Carlo (1 cara)		Sig.	Límite inferior	Límite superior	
				Sig.	Intervalo de confianza al 95%		Intervalo de confianza al 95%				
					Límite inferior	Límite superior	Límite inferior				Límite superior
Chi-cuadrado de Pearson	53,776 ^a	12	,000	,000 ^b	,000	,950					
Razón de verosimilitud	51,760	12	,000	,000 ^b	,000	,950					
Prueba exacta de Fisher	44,050			,000 ^b	,000	,950					
Asociación lineal por lineal	24,870 ^c	1	,000	,000 ^b	,000	,950	,000 ^b	,000	,950		
N de casos válidos	107										

- a. 12 casillas (60,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.
- b. Se basa en 1 tabla de muestras con una semilla de inicio 1573343031.
- c. El estadístico estandarizado es 4,987.

Figura 3 Contratación Hipótesis específica H2

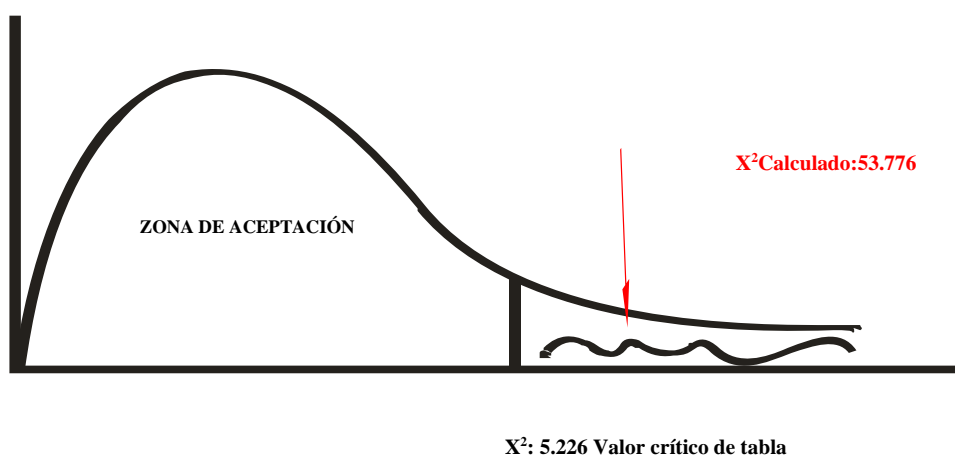


Tabla 8 Medidas Simétricas

		Significación de Monte Carlo						
		Intervalo de confianza al 95%						
		Valor	Error estándar asintótica	Aprox. Sb	Aprox. Sig.	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Nominal por Nominal	Phi	,709			,000	,000c	,000	,950
	V de Cramer	,409			,000	,000c	,000	,950
	Coefficiente de contingencia	,578			,000	,000c	,000	,950
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,484	,079	5,673	,000d	,000c	,000	,950
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,452	,082	5,191	,000d	,000c	,000	,950
N de casos válidos		107						

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en 107 tablas de muestras con una semilla de inicio 1573343031.

d. Se basa en aproximación normal.

Al correr el método estadístico Chi Cuadrado (donde su valor obtenido es de $53.776 > 5.2260$) con un nivel de confianza del 95% y con 12 grados de libertad en el SPSS da como resultado del $sig\ asintótica = ,000 < ,05$; decidiendo además contrastar hallando el coeficiente de correlación de Pearson donde su valor $r = .484$ una correlación positiva moderada entre las dos variables y con valor $sig = ,000 < ,050$, que se confirma también con el coeficiente de contingencia que verifica la intensidad de la relación entre las variables cuyo valor fue de $,578$ y $p\ value = ,000 < ,05$. Por lo tanto, se toma la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternante: Los reconocimientos se relacionan directamente con el Desempeño Laboral de los Obreros de la Planta Procesadora Peak Quality S.A., Ica, 2020.

c) Presentación e Interpretación de Resultados

Para obtener información necesaria para validar las hipótesis se aplicó un cuestionario de 22 preguntas; con preguntas que respondía a las variables de Planes de Incentivos y el Desempeño Laboral, las mismas que fueron aplicadas a todos los integrantes de la muestra un total de 107 colaboradores de toda el área de producción que en la fecha estaban laborando, dichos resultados permitieron obtener los datos muy importantes que a continuación exponemos:

➤ **Planes de Incentivos.**

La información que se obtuvo a cerca de los Planes de Incentivos estaba referido a los reconocimientos, premios o bonos, sobre todo a los métodos que se emplean para motivar al colaborador que fueron materia de esta investigación. Los resultados están expuestos tal como se le presentaron a los colaboradores.

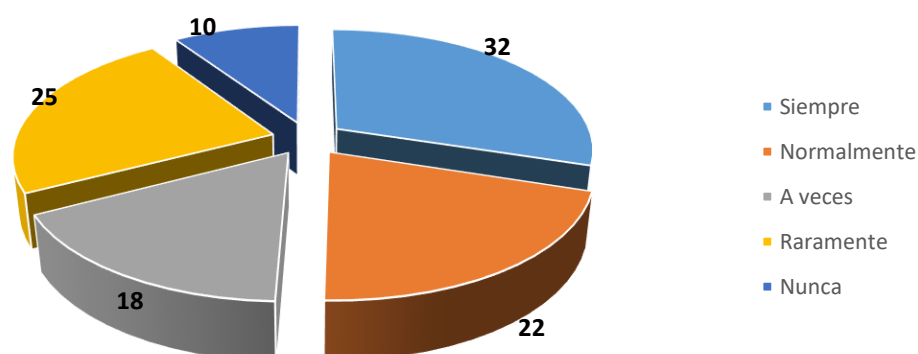
A continuación, exponemos dichos resultados:

Tabla 9 Percepción de la importancia de la puntualidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	5,6	5,6	5,6
	Casi Nunca	12	11,2	11,2	16,8
	Nunca	89	83,2	83,2	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

A la interrogante sobre la puntualidad en su centro laboral y si esta deba ser reconocida, la tabla estadística nos muestra que un 83,20% de los colaboradores opina que nunca debería ser reconocida ya que lo consideran como un valor no tan importante; mientras que por otro lado un 16.80% consideran que a veces o casi nunca este debe ser un valor que debería ser reconocida por la empresa donde laboran.

Figura 4 Identificación de las metas



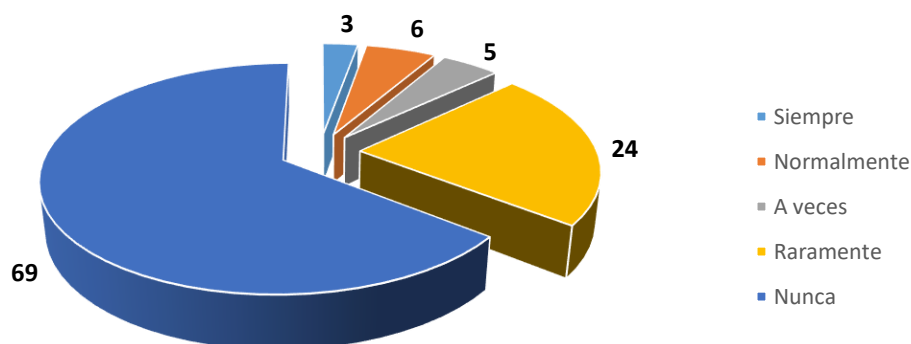
La meta es un factor muy importante para la empresa, pues esta nos permite medir los resultados del día a día y productividad que obtiene el alcanzarla o no. En este sentido en la tabla nos muestra que un 50.5% de los colaboradores conoce de las metas de la empresa en cuanto al proceso de producción; así también hay un 23.3% que a veces tiene conocimiento de las metas de la empresa en cuanto al proceso de producción y un 20.57% que raramente tiene conocimientos de las metas de la empresa lo que consideran solo cumplir con su jornada laboral.

Tabla 10 Percepción de como un incentivo es adquirido por objetivos de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	29	27,1	27,1	27,1
	Normalmente	16	15,0	15,0	42,1
	A veces	26	24,3	24,3	66,4
	Raramente	19	17,8	17,8	84,1
	Nunca	17	15,9	15,9	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

Hay temporadas en las que la producción se eleva, por lo que la empresa por esa temporada emplea el bono de producción, por lo que el personal siempre o normalmente un 42.1% opinó que sí reconoce cuándo y por qué percibe un bono, de la misma manera un 24.3% opinó que reconoce el por qué percibe un bono, otro lado el 17.8% contesta que raramente o el 15.9% opinan que raramente o nunca desconoce del por qué percibe un bono en sus pagos solo tienes conocimiento como un aumento de su salario mas no como un cumplimiento de metas que logra su centro laboral.

Figura 5 Determinación del reconocimiento de la asistencia y su importancia



Las asistencia de cada colaborador es de vital importancia en cada centro laboral para poder llevar a cabo el proceso de producción y lograr las metas establecidas del día a día, las respuesta obtenidas a esta interrogante fueron las siguientes: el 8.4% opinó que siempre o normalmente debe de ser reconocido las asistencias premiándolos de alguna u otra por evitar las faltas injustificadas los permisos personales entre otros motivos, así mismo el 4.7% opinó que a veces debe ser reconocido y por otro lado el 22.4% opinó que raramente o el 64.5% responde que nunca debería ser reconocido las asistencias o sean de vital importancia.

Tabla 11 Señala que en su centro de trabajo se premia el trabajo de un colaborador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	43	40,2	40,2	40,2
Normalmente	15	14,0	14,0	54,2
Válido A veces	17	15,9	15,9	70,1
Raramente	18	16,8	16,8	86,9
Nunca	14	13,1	13,1	100,0
Total	107	100,0	100,0	

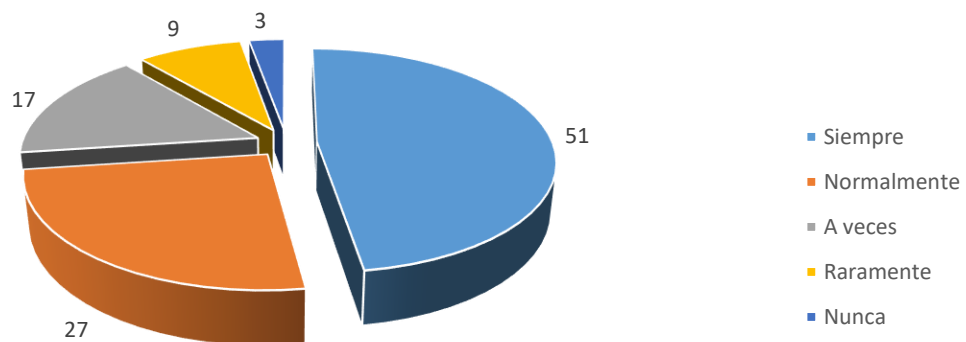
El reconocimiento a un colaborador es de vital importancia en un centro laboral, pues esto incentiva a que los demás puedan aplicar lo mismo o superar, la presente tabla nos muestra que siempre o normalmente un 54.2% han presenciado el reconocimiento a un trabajador en su centro laboral, por otro lado, un 15.9% opinó que a veces ha presenciado el reconocimiento de los trabajadores. Por otro lado, para el 16.8% su respuesta es raramente o para el 13.1% de los demás contestan que nunca han presenciado algún reconocimiento por parte de su centro laboral.

Tabla 12 Percepción del colaborador sobre los premios por rendimiento recibidos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	74	69,2	69,2	69,2
Normalmente	10	9,3	9,3	78,5
Válido A veces	13	12,1	12,1	90,7
Raramente	5	4,7	4,7	95,3
Nunca	5	4,7	4,7	100,0
Total	107	100,0	100,0	

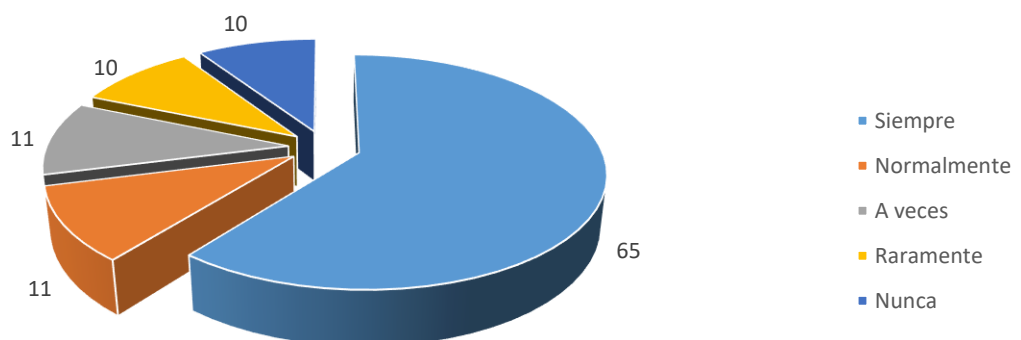
La siguiente tabla estadística nos muestra los siguientes resultados a la interrogante si ha percibido algún premio, y los resultados fueron que del 78.5% opinó que siempre o normalmente han percibido algún premio en su centro laboral así mismo el 12.1% opinó que a veces ha recibido algún premio por su rendimiento, por otro lado, el 4.7% opinó que raramente hayan recibido algún premio por su rendimiento.

Figura 6 Distingue si la empresa donde labora realiza sorteos de premios como recompensa



En la herramienta estadística podemos observar los resultados obtenidos por los colaboradores de haber percibido premios o haber participado en sorteos organizados en su centro laboral; el 72.9% opinó que siempre y normalmente a participado de sorteos como recompensa a las labores realizadas, de la misma manera el 15.9% opinó que a veces han participado o percibido, por otro lado para el 8.4% de la muestra opinó que raramente han percibido o de haber participado en sorteos realizados en su centro laboral.

Figura 7 Comprensión de la puntualidad y asistencia es mérito de recompensa con diplomas u otros reconocimientos



La puntualidad y la asistencia factores importante que son disciplinas que ayudan a que proceso se ponga en marcha en el momento oportuno y poder cumplir con las metas establecidas en la siguiente tabla estadística observamos que el 71% opino que siempre o normalmente su asistencia y puntualidad han sido reconocidas y premiadas con diplomas o premios, así mismo el 10.3% de la muestra opinó que a veces las asistencias y su puntualidad han sido recompensado o reconocidos con diplomas u otros premios, por otro lado; el 9.3% respondió que raramente o nunca han sido reconocidos o premiados por sus asistencias y por su puntualidad en su centro laboral.

Tabla 13 Percepción que es un bono y cuando la empresa lo otorga

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	21	19,6	19,6
	Normalmente	23	21,5	41,1
	A veces	21	19,6	60,7
	Raramente	16	15,0	75,7
	Nunca	26	24,3	100,0
	Total	107	100,0	100,0

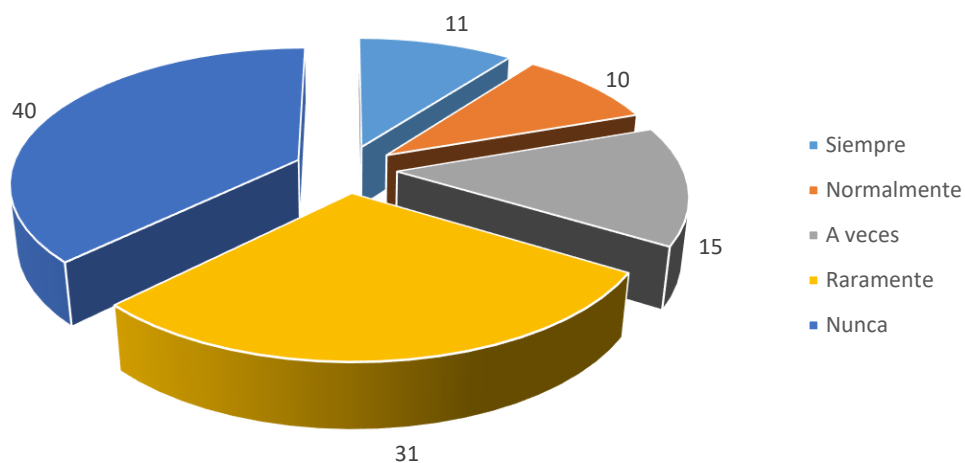
El siguiente cuadro estadístico nos permitió medir el grado de conocimiento acerca del bono y los reconocimientos a lo que los colaboradores opinaron, el 41.1% siempre o normalmente tienen conocimiento acerca de lo que es un bono y cuando una empresa lo otorga, así mismo el 19.6% opinó que a veces tiene conocimiento de cuando se le es otorgado un bono, por otro lado, el 15% raramente o para el 24.3% nunca han tenido conocimiento de lo que es el bono y el por qué es otorgado.

Tabla 14 *Apreciación de las formas de incentivar al personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	5	4,7	4,7	4,7
	Normalmente	1	,9	,9	5,6
	A veces	23	21,5	21,5	27,1
	Raramente	18	16,8	16,8	43,9
	Nunca	60	56,1	56,1	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

A la interrogante bonos y reconocimientos de manera conjunta en la presente tabla estadística se visualiza que el 5.6% opinó que siempre y normalmente el bono y los reconocimientos es una forma adecuada de incentivar al equipo de trabajo, así mismo el 27.1% manifestaron que a veces son necesarios, por otro lado, el 56.1% opinó nunca son necesarios para el colaborador en un centro laboral o por el desempeño de su trabajo.

Figura 8 *Determinación si los reconocimientos son importantes y suficientes motivadores del personal.*



En la siguiente tabla estadística los colaboradores dieron su opinión acerca de la importancia del reconocimiento en su centro laboral lo cual el 19.6% opinó que siempre o normalmente los reconocimientos son importantes para el personal así mismo el 14% opinó que a veces son importantes para el personal, por otro lado, el 23.9% opinó que raramente deberían ser importante el reconocimiento en su centro laboral.

➤ **Desempeño laboral.**

El desempeño laboral son comportamiento o acciones que demuestra el colaborador ante la actividad que realiza, estos comportamientos son reflejo de la motivación que perciben y que favorezcan a la organización en el cumplimiento de metas y objetivos previstos.

A continuación, presentamos los resultados de la investigación:

Tabla 15 Apreciación del control que debe realizarse en busca de la calidad y el cumplimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	5	4,7	4,7	4,7
	18	16,8	16,8	21,5
Válido	21	19,6	19,6	41,1
	63	58,9	58,9	100,0
Total	107	100,0	100,0	

En la siguiente herramienta estadística con respecto a la interrogante sobre la evaluación de su trabajo para mantener un control adecuado que conlleve a la calidad el 21.5% siempre o a veces que deban ser calificados en cada jornada de trabajo y el 58.9% opinó que nunca deberían ser calificados en su jornada para así mantener un control adecuado.

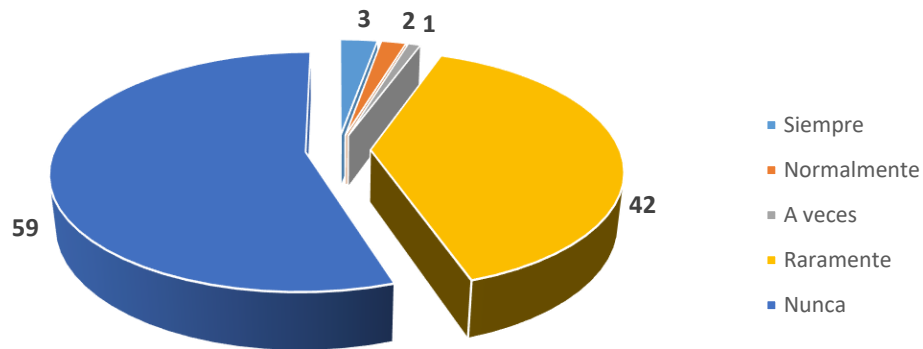
Tabla 16 Percepción de la evaluación de productos con defectos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	15	14,0	14,0	14,0
	4	3,7	3,7	17,8
Válido	25	23,4	23,4	41,1
	31	29,0	29,0	70,1
	32	29,9	29,9	100,0
Total	107	100,0	100,0	

La ausencia de un correcto control de calidad de cada área perjudica a que otras tengan que hacer correcciones a labores que no forman parte de sus funciones, respecto a la interrogante

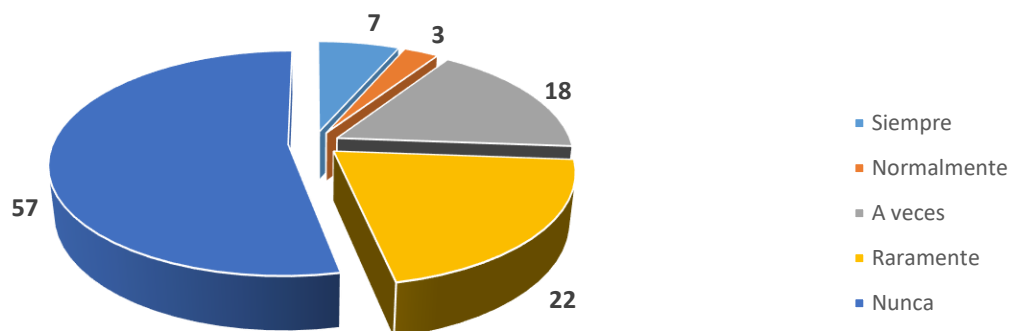
presentada en la tabla el 17.8% opinó que debería representar un incentivo adicional por las funciones que no son de su cargo, del mismo modo el 23.4% opinó que a veces debería representar como un incentivo adicional, por otro lado; el 29% opinó que raramente y el 29.8% dicen que nunca deberían representar un incentivo adicional por cierto porcentaje de producto con defectos.

Figura 9 Apreciación del colaborador sobre el volumen de producción y la calidad



El aumento del volumen de producción es muy importante en toda empresa y es allí donde la calidad debe estar presente pues gracias a ellos se logra la satisfacción del cliente, en la siguiente tabla se muestra que el 4.7% opinó que normalmente o siempre la calidad es importante de acuerdo al volumen de producción, así mismo el 0.9% opinó que a veces debería tener cierta relación en cuanto el aumento del volumen de producción y la calidad, por otro lado; el 55.1% respondió que o nunca debería guardar cierta relación en cuanto a la calidad y la producción.

Figura 10 Apreciación del colaborador sobre el volumen de producción y la calidad



En la siguiente herramienta estadística se observa la cantidad de colaboradores que se sienten comprometidos con su centro de labores y el empeño que muestran al realizar sus funciones, estas fueron las siguientes respuestas que se obtuvo a la interrogante que se planteó: el

9.3% opinó que aplica el 100% de esfuerzo para realizar sus funciones así mismo el 16.8% respondieron que a veces aplica el 100% de esfuerzo al realizar sus funciones dentro de su jornada laboral, por otro lado; el 53.3% manifestó que nunca emplea el 100% de esfuerzo dentro de su jornada laboral.

Tabla 17 Identificación del tiempo que dedica a trabajar refleja la remuneración que percibe

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	21	19,6	19,6	19,6
Normalmente	13	12,1	12,1	31,8
A veces	26	24,3	24,3	56,1
Raramente	18	16,8	16,8	72,9
Nunca	29	27,1	27,1	100,0
Total	107	100,0	100,0	

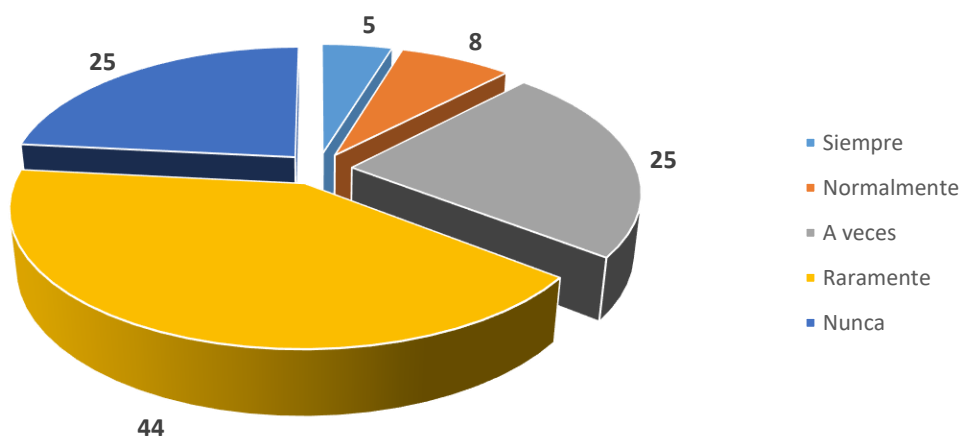
El empeño o la dedicación con la que realiza su labor en su jornada un colaborador, determina el grado de compromiso de los colaboradores con la empresa pues para ello se llevó a cabo esta encuesta con la siguiente interrogante. Los resultados obtenidos en la siguiente tabla estadística fueron las siguientes: el 31.8% opinó que siempre o normalmente el tiempo que le dedica a su trabajo se ve reflejado en su remuneración, así mismo el 56.1% opino que a veces sienten que el tiempo que dedica a su trabajo se ve reflejado en su remuneración y por otro lado el 16.8% dio como respuesta que raramente o el 27.1% fue de la opinión que nunca el tiempo que dedica a su trabajo se refleja en su remuneración.

Tabla 18 Percepción del compromiso de los colaboradores con la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	2	1,9	1,9	1,9
Normalmente	5	4,7	4,7	6,5
A veces	10	9,3	9,3	15,9
Válido Raramente	31	29,0	29,0	44,9
Nunca	59	55,1	55,1	100,0
Total	107	100,0	100,0	

En el siguiente instrumento estadística podemos observar los resultados acerca del compromiso que siente cada personal con su centro de labores por lo que se puede observar lo siguiente: El 6.5% respondió que siempre o normalmente se sienten comprometido mientras que el 9.3% respondió que a veces se sienten comprometidos y por otro lado el 55.1% manifestó que nunca se sienten comprometidos con su centro laboral.

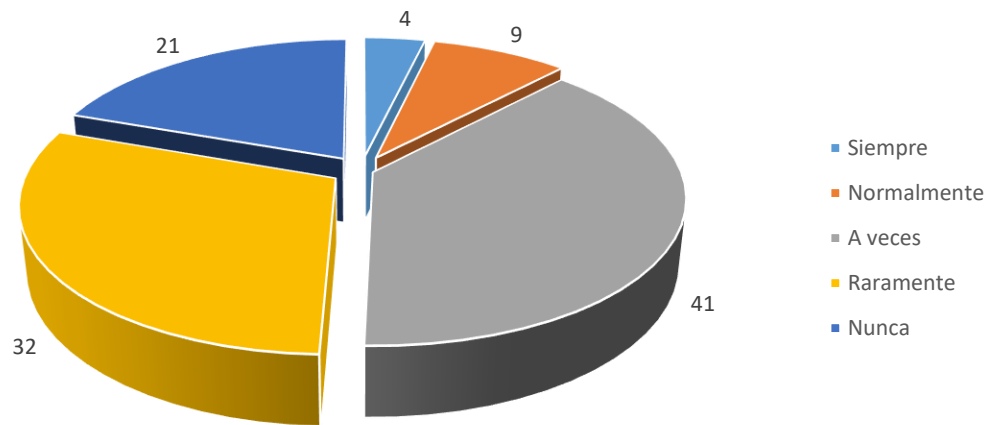
Figura 11 Percepción del colaborador sobre las condiciones laborales con la que realiza su trabajo



Unas de las razones para poder desempeñar sus funciones también son las condiciones laborales, para ello se realizó la siguiente interrogante a lo que respondieron según la muestra el 12.1% que siempre o normalmente opinó que las condiciones son las adecuadas para poder desempeñarse adecuadamente, también el 35.55% opino que a veces siente que la condiciones

laborales son adecuadas pero por otro lado el 41.1% opino que raramente sienten que las condiciones laborales son las adecuadas para desempeñar su funciones de una forma correcta.

Figura 12 Apreciación del trabajo en equipo



Otro factor por la que un colaborador se desempeñe de una manera adecuada o efectiva, es el trabajo en equipo el proceso de producción es sistémico todas las áreas deben trabajar en conjunto si una tiene fallas retrasa la producción y esto desmotiva a otro grupo para que se pueda desempeñar adecuadamente. A la siguiente interrogante planteada estas fueron los resultados obtenidos: El 12.1% opinó que siempre o normalmente sienten que sus compañeros trabajan en equipo y otro 50.5% opino que a veces sienten el trabajo en equipo por parte de sus compañeros de trabajo, por otro lado, el 29.9% opinó que raramente o el 19.6% expresó que nunca trabajan en equipo sus compañeros en su centro de labores.

Tabla 19 Apreciación sobre la jornada que realiza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Normalmente	5	4,7	4,7	4,7
A veces	24	22,4	22,4	27,1
Válido Raramente	32	29,9	29,9	57,0
Nunca	46	43,0	43,0	100,0
Total	107	100,0	100,0	

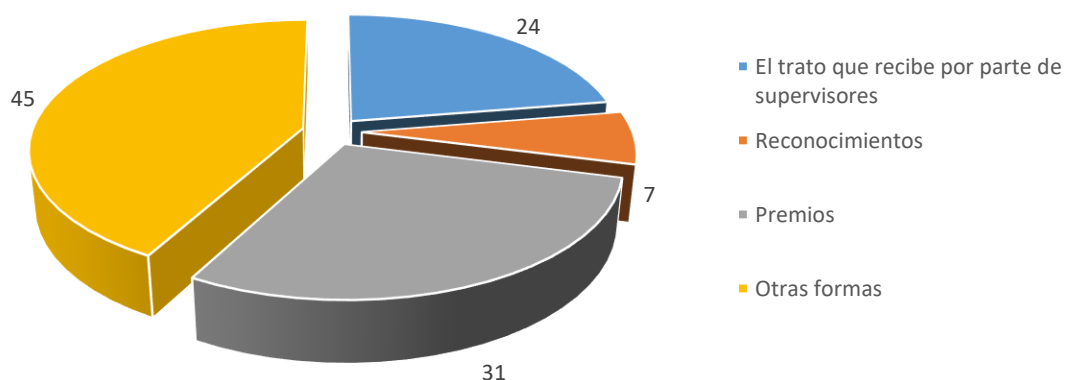
Otro factor que nos ayuda a medir el desempeño de los colaboradores es a través de la satisfacción que sienten de realizar sus labores; a la siguiente interrogante los resultados de la muestra fueron que normalmente o a veces el 27.1% sienten satisfacción con la labor que realizan, mientras que por otro lado el 43% opinó que nunca están satisfecho con la labor que realizan.

Tabla 20 Percepción de la realización de la tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Normalmente	1	,9	,9	,9
	A veces	20	18,7	18,7	19,6
	Raramente	19	17,8	17,8	37,4
	Nunca	67	62,6	62,6	100,0
	Total	107	100,0	100,0	

La dedicación y la responsabilidad con la que asume sus funciones, es de vital importancia para la efectividad de su desempeño en la actividad que realiza; a la siguiente interrogante aplicados a nuestra muestra los resultados obtenidos fueron: El 19.6% opino que normalmente o a veces las actividades que realizan en su jornada los hace con dedicación y responsabilidad mientras que por otro lado el 62.6% opinó que nunca realizan sus actividades con dedicación y responsabilidad.

Figura 13 Apreciación de las razones de que depende su desempeño en la empresa



Con respecto a la siguiente interrogante se puede observar que el 22.4% opinó que el desempeño que demuestra en su centro laboral depende del trato que recibe por parte de sus supervisores, así mismo el 6.5% opino que el desempeño depende de los reconocimientos que percibe por parte de su empleador y el 23.9% opinó que su desempeño depende de premios y el 42.1% explicó que su desempeño está sujeto a otras formas que perciba por parte de su empleador.

IV. Discusión

La investigación que doy por concluida demuestra que la Planes de incentivos se relacionan positivamente con el desempeño laboral de los obreros de la planta procesadora Peak Quality S. A., Ica 2020 con un $p\text{ value}=.0001<.05$ y con un coeficiente de *contingencia* de alta intensidad en la relación cuyo valor es de 0.54 y un con $p\text{ value}=.000 < .05$, lo cual valida los resultados que también arribo Paola (2016) quien sostenía que los planes de incentivos resaltan el talento humano en lo que respecta en salud, considerando a este factor importante para el desarrollo de las organizaciones creciendo en su productividad con un obrero satisfecho por la atención medica que se le brinda.

Otros de los arribos de esta investigación, está en que la apreciación de que razones de los desempeños de los obreros dependen en un 77.6% de los reconocimientos, o premios u otras formas los cuales se puede corroborar en lo arribado por Mera (2017) quien para él es importante establecer una cultura con incentivos en las empresas, para que las organizaciones de hoy sean más competitivas.

Así también otro arribo de esta investigación es conocer, si los reconocimientos y otros incentivos son los motivadores para el trabajo que ofrecen los obreros de la planta procesadora Peak Quality y ellos manifiestan en un 66.4% que raramente o nunca se constituyen en los alicientes para brindar su trabajo muy por lo contrario de lo concluido por Estela y Hernández (2019) que afirman que hay una relación positiva entre las compensaciones y el desempeño laboral convirtiéndose en las compensaciones en alicientes y motivadores del personal. Y comparado con lo de Bravo y Oliva (2016) resulta interesante en vista que los elementos muestrales de su investigación consideraron como factores motivacionales que van de la mano con el desarrollo profesional y la autorrealización que los factores asociados a la remuneración, beneficios sociales y condiciones físicas para laborar.

En el estudio de (Flores & Flores, 2019), se pudo determinar que hay relación directa del 0.44 entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la organización Múltiples Flores E.I.R. L, en esta investigación realizada con colaboradores de la agroexportación la relación del plan de incentivos laborales y el desempeño laboral tiene un coeficiente de contingencia de $0,492$ y $p\text{ value}=.000<.05.$, lo cual nos permitió validar lo hallado por los anteriores investigadores y considero como un aporte a la gestión del talento humano en cuanto a sus remuneraciones y compensaciones laborales.

La motivación que se genera en los colaboradores dentro de una empresa se analizó en esta investigación, posterior a recibir reconocimientos el colaborador por parte de su empleador

en un 71.1% que se genere un buen clima laboral, y se sientan satisfechos en laborar en la empresa, las mismas que permitió generar expectativas de buen clima laboral, aporte que lo estudiamos y corroboramos con el trabajo de (Lara & Briceño, 2019) que en sus conclusiones hace referencia a que un buen clima laboral hace que los trabajadores en una organización se sientan identificados con sus disposiciones que se dan en la empresa.

El trabajo en las agroexportadora de la región Ica es por campañas esto hace que no se consiga la fidelización del colaborador con una determinada empresa y esto lo hemos corroborado donde los colaboradores manifiestan en un 84.1% que raramente mente o nunca se siente comprometidos con su centro laboral, ellos solo prestan servicios cumpliendo con lo asignado durando el trabajo temporal que accede y luego migran la mayor parte de ellos a otras empresas, mientras que Ochoa (2021) evidencio que existe una alta relación positiva entre la identidad corporativa y el desempeño laboral con un coeficiente .85; y esta investigación solo evidencia preocupación por cumplir su tarea y motivación del colaborador mientras dure la campaña estacional de la agroexportadora.

V. Conclusiones

Se obtuvieron las siguientes conclusiones:

Con las respuestas al 55.1 % de los obreros de la planta procesadora Peak Quality S.A. de Ica que participaron en la investigación que manifiestan que nunca se sienten identificados con la empresa a quienes ofrecen su trabajo, se concluye que los planes de incentivos se relacionan positivamente con el desempeño laboral de los obreros de la planta procesadora Peak Quality S.A., Ica 2020, determinándose dicha relación en los constructos de los bonos de rendimiento y los reconocimientos con la calidad o eficiencia del desempeño laboral.

La investigación tiene como resultados que el 78.5% de ellos responden que siempre o normalmente han percibido algún premio en su centro laboral, con ello se logró contrastar los Bonos por Rendimiento se relacionan directamente en el Desempeño Laboral de los Obreros de la Planta Procesadora Peak Quality S.A., Ica, 2020, determinando los premios recibidos por el trabajo realizado como son el bono de productividad, bono por la calidad del trabajo, capacitaciones y otros.

Los reconocimientos por puntualidad y asistencia, por culminar la tarea en el horario establecido, es reconocido en esta investigación en un 71% donde ellos responden que siempre o normalmente su asistencia y puntualidad han sido reconocidas y premiadas con diplomas, con ello se concluye que los reconocimientos se relacionan directamente con el Desempeño Laboral de los Obreros de la Planta Procesadora Peak Quality S.A., Ica, 2020, explicándose cada uno de ellos sean reconocimientos por diplomas, actividades culturales o actividades sociales en la empresa.

Al demostrar que los planes de incentivos se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores se pudo reconocer que en las agroexportadoras se crea un entorno o clima laboral alrededor de lo que los colaboradores aportan a la organización, pero que dichos reconocimientos no abarcan a que se identifiquen corporativamente con la organización, ósea que centrarse en las compensaciones y las remuneraciones de los colaboradores no da claramente una fidelización de ellos con la empresa.

VI. Recomendaciones

Sugerir al responsable de la oficina de Talento humano, la realización de actividades de confraternidad con los trabajadores para lograr la fidelización del obrero en épocas de alta de temporada de procesamiento de los espárragos que exportan.

Sugerir al responsable de la oficina de Talento Humano, la realización de un programa de evaluación de desempeño, para poder identificar al colaborador o el área que destaca en cuanto a puntualidad, inasistencias justificadas y no justificadas, como también a cumplimiento de metas para poder compensarlos con algún incentivo y así crear un clima organizacional competitivo.

Sugerir a la oficina de talento humano fomentar y fortalecer el compromiso de los colaboradores a través de charlas motivacionales a modo de pausas activas que permitan que el colaborador olvide las cargas personales y empiecen su labor libre de estrés y preocupaciones, logrando la concentración adecuada para el cumplimiento de sus funciones.

Sugerir a la oficina de Talento Humano, fomentar la comunicación a través de murales los beneficios que tienen los colaboradores de acuerdo a ley, como la remuneración por su jornada diaria, el derecho a un descanso semanal obligatorio, etc., y los beneficios que obtienen o pueden obtener por cumplimiento de metas. Logrando que el colaborador identifique cuando percibe un beneficio de acuerdo a ley y cuando percibe un beneficio por el esfuerzo y dedicación a sus labores encomendadas.

VII. REFERENCIAS

- Acosta, L (1978). *Guía práctica para la investigación y redacción de informes*. Paidós,
- Acosta, N. (2018) Negocios: ¿Cuál es la Definición de Desempeño Laboral?
<https://www.cuidatudinero.com/13098642/cual-es-la-definicion-de-desempeno-laboral>
- Arteaga, D., & Cortez, W. (2017). *Plan de Incentivos y Motivación Laboral en los Asesores de Negocios de “Mi Banco” Banco de la Microempresa S.A. Agencia Virú -2016*. Trujillo.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13009/Arteaga%20Aranda%20Dalila%20Edith%20-%20Cortez%20Fernandez%20William%20Eduardo%20%281%29.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Ayllón, M. L. (2016). *Resiliencia y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de La Universidad Autónoma De Ica, 2016*.
- Bravo, V. C. y Oliva B. N. (2016) *Propuesta de un Programa de Incentivos Laborales para Mejorar la Motivación en los Trabajadores del Molino del Agricultor-Lambayeque*.
- Carrasco, A. (2015) *Destreza Humana: Factores que influyen en el desempeño laboral*
<http://destrezahumana.blogspot.com/2015/11/factores-que-influyen-en-el-desempeno.html>
- Carranza, A. (2017) *Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo*. Pp.8-9. EdenRed.
https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición*. pp. 335- 357. Editorial McGraw-Hill.
- Estela, F. C. y Hernández, P. S. (2019), *Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores EMAPA San Martín S.A. sede Tarapoto*.
- Ferrera E. (2016) *Planes de Incentivos*. <https://prezi.com/wccljogeqybg/planes-de-incentivos/>
- Flores, R. & Flores A. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L – Junín, 2019*.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8380/3/IV_FCE_308_TI_Flores_Flores_2019.pdf

- Gómez, M. L., Balkin D., Kardy R. (2008). *Gestión de recursos humanos. Quinta Edición P. 430.* Editorial Pearson Educación S.A.
- González, A. (2015) *Plan de Incentivos.* <https://prezi.com/fh6p3-pqvwg3/plan-de-incentivos/>
- Guzmán C., B. (2017) *Desempeño Laboral y Dimensiones de Personalidad en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2017.*
- Lara, M.; Briceño, J. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de las pymes. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 2019, p. 1-20.
- Mera, E. M. (2017). *Propuesta de un Plan de Incentivo tras la Aplicación de una Evaluación de Desempeño a los Empleados de los Departamentos de Ventas y Entrega de corporación AZENDE.*
- Nieto, C.A. (2018). *_Clima Laboral Y Desempeño Laboral En Los En Los Trabajadores Del Instituto Superior Tecnológico De Chincha, Chincha Alta 2020.* <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/708/3/CARLOS%20ALBERTO%20NIETO%20VON%20EHREN.pdf>
- Moreno, L., Ramírez, K.;& Tamani, G. (2016). *El Desarrollo Del Personal Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Fondecyt*, p. 60.
- Núñez, A. (2016) *Planes de Incentivos.* https://prezi.com/d_ggmwhasidp/planes-de-incentivos/
- Ochoa D. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores en una empresa privada Guayaquil 2021.* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77863/Ochoa_DDI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pachas S. K. (2019) *La Motivación y la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Empresa Santo Domingo S.A Chincha.*
- Paola M.U. A. (2016) *Incentivos Al Talento Humano En Salud,2016*, p. 65 <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1310/tesis%20-%20moreno.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

- Palomino M.J., Saavedra, D. A. y Zapata, M. A. (2016). *El Clima Organizacional y El Desempeño Laboral De Los Trabajadores Bajo La Modalidad De Tercerización De La Empresa Prosegur Sucursal Ica*, 2016. P. 118.
- Pastor, A. (2018), *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores Administrativos de una Empresa Privada de Combustibles e Hidrocarburos*.
- Satey, E.P. (2014) *Incentivos Laborales Y Clima Organizacional” (Estudio Realizado Con El Personal De La Delegación De Recursos Humanos Del Organismo Judicial)*, pp. 13-28.
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Satey-Elcira.pdf>
- Sum,M. (2015).*Motivación y Desempeño Laboral*. QUETZALTENANGO, MARZO DE 2015
CAMPUS DE QUETZALTENANGO.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Villamizar N. S. (2017) *Incentivos Laborales Para El Incremento En La Productividad De Las Empresas Del Sector De Telecomunicaciones*.
- Zelada V. R. (2016), *Plan de Incentivos para mejorar la productividad de la fuerza de ventas de la empresa People Outsourcing S.A.C. Sucursal Trujillo 2016*.

VIII. Anexos

8.1. Matriz de Consistencia

Trabajo de investigación: "Planes De Incentivos Y El Desempeño Laboral De Los Obreros De La Planta Procesadora Peak Quality S.A., Ica 2020"

Tabla 21 Matriz de Consistencia de La Investigación

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Indicadores	Modelo	Hipotesis Nula
¿De qué manera los Planes de Incentivos se relacionan en el Desempeño Laboral de los Obreros de la Planta Procesadora Peak Quality S.A., Ica 2020?	Demostrar que los Planes de Incentivos se relacionan en el Desempeño Laboral de los Obreros de la Planta Procesadora Peak Quality S.A., Ica 2020	Los planes de incentivos se relacionan positivamente con el desempeño laboral en obreros de la planta procesadora Peak Quality S.A., Ica, 2020	<p>Variable Dependiente:</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Variable Independiente:</p> <p>Planes de Incentivos</p> <p>✓ Bonos Por Rendimiento. ✓ Reconocimiento</p>	<p>Variable Dependiente:</p> <p>Desempeño Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> Calidad Eficiencia <p>Variable Independiente:</p> <p>Planes de Incentivos</p> <p>x: Bonos Por Rendimiento.</p> <p>y: Reconocimiento</p>	<p>Chi cuadrado</p> <p>Coefficiente de contingencia</p> <p>$\Psi = f(x, y)$</p>	<p>HO: Los planes de incentivos no se relacionan positivamente con el desempeño laboral en obreros de la planta procesadora Peak Quality S.A., Ica, 2020.</p> <p>H1: Los planes de incentivos se relacionan positivamente con el desempeño laboral en obreros de la planta procesadora Peak Quality S.A., Ica, 2020.</p>

¿Cómo los Bonos por Rendimiento se relacionan en el Desempeño Laboral de los Obreros de la Planta Procesadora Peak Quality S.A., Ica 2020?

Determinar que los Bonos por Rendimiento se relacionan en el Desempeño Laboral de los Obreros de la Planta Procesadora Peak Quality S.A., Ica 2020

Los Bonos por Rendimiento se relacionan directamente en el Desempeño Laboral de los Obreros de la Planta Procesadora Peak Quality S.A., Ica, 2020

Variable Dependiente:

✓ Calidad

Variable Independiente:

✓ Bonos por Rendimiento

Variable Dependiente:

Calidad

Variable Independiente:

x₁: Metas alcanzadas
 x₂: Objetivos logrados
 x₃: La puntualidad
 x₄: Asistencias

Chi cuadrado
 Coeficiente de contingencia

VD= f(x₁, x₂, x₃, x₄)

HO: Los Bonos por Rendimiento no se relacionan directamente en el Desempeño Laboral de los Obreros de la Planta Procesadora Peak Quality S.A., Ica, 2020

H1: Los Bonos por Rendimiento se relacionan directamente en el Desempeño Laboral de los Obreros de la Planta Procesadora Peak Quality S.A., Ica, 2020

¿De qué manera los reconocimientos se relacionan con el Desempeño Laboral de los Obreros de la Planta Procesadora Peak Quality S.A., Ica, 2020?

Explicar que los Reconocimientos se relacionan con el Desempeño Laboral de los Obreros de la Planta Procesadora Peak Quality S.A., Ica, 2020.

Los reconocimientos se relacionan directamente con el Desempeño Laboral de los Obreros de la Planta Procesadora Peak Quality S.A., Ica, 2020.

Variable Dependiente:
Eficiencia
Variable Independiente:
reconocimientos

Variable Dependiente:
Eficiencia
Variable Independiente:
Z₁: Diplomas
Z₂: Premios
Z₃: Recompensas

Chi cuadrado
Coeficiente de contingencia
VD=
f(Z₁,Z₂,Z₃)

H₀: Los reconocimientos no se relacionan directamente con el Desempeño Laboral de los Obreros de la Planta Procesadora Peak Quality S.A., Ica, 2020.

H₁: Los reconocimientos se relacionan directamente con el Desempeño Laboral de los Obreros de la Planta Procesadora Peak Quality S.A., Ica, 2020.

8.2. Encuesta.



Universidad "San Luis Gonzaga"
FACULTAD DE ADMINISTRACION
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

*"Planes de Incentivos y el Desempeño Laboral en los Obreros de la Planta
Procesadora Peak Quality S.A., Ica del Año 2020"*

Instrucciones: Estimado estudiante a continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con sus aprendizajes de asignaturas que tiene que ver con las ciencias matemáticas y sus aplicaciones en su carrera profesional, cada una tiene cuatro opciones para responder de acuerdo a como usted se desempeña en dichas actividades. Lea cuidadosamente cada proposición y escriba una (x) debajo de la mejor alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas o malas.

I. DATOS DEL ENCUESTADO.

Código: _____ Sexo: M.....F..... Edad:.....

ÁREA:.....

VARIABLE: Planes de Incentivos

1. ¿Cree usted que la puntualidad es importante y debe ser reconocida?

Siempre	Normalmente	A veces	Raramente	Nunca

2. ¿Conoce usted de las metas de la empresa?

Siempre	Normalmente	A veces	Raramente	Nunca

3. ¿En su centro laboral reconoce por que un incentivo es adquirido por objetivos que logra la empresa?

Siempre	Normalmente	A veces	Raramente	Nunca

4. ¿Cree usted que su asistencia es de vital importancia para la empresa y debe ser reconocida?

Siempre	Normalmente	A veces	Raramente	Nunca

5. ¿Ha presenciado usted en su centro de labores el reconocimiento de un personal de trabajo?

Siempre	Normalmente	A veces	Raramente	Nunca

6. ¿Desde el tiempo en que labora en la empresa ha obtenido algún premio por su rendimiento?

Siempre	Normalmente	A veces	Raramente	Nunca

7. ¿La empresa donde labora ha realizado sorteos de premios como recompensa a sus labores que realizan?

Siempre	Normalmente	A veces	Raramente	Nunca

8. ¿Su puntualidad y asistencia ha sido recompensado por su centro laboral con reconocimientos o diplomas?

Siempre	Normalmente	A veces	Raramente	Nunca

9. ¿Tiene conocimiento de lo que es un bono y cuando la empresa lo otorga a su personal?

Siempre	Normalmente	A veces	Raramente	Nunca

10. ¿Cree usted que una forma de incentivar al personal, son necesarios los bonos y los reconocimientos juntos?

Siempre	Normalmente	A veces	Raramente	Nunca

11. ¿Cree que los reconocimientos son suficiente para incentivar al personal?

Siempre	Normalmente	A veces	Raramente	Nunca

Variable: Desempeño Laboral

1. ¿Cree usted que las labores que realizan todo el personal deben ser calificado en cada jornada para así mantener un control adecuado que conlleve a la calidad?

Siempre	Normalmente	A veces	Raramente	Nunca

2. ¿Cree usted que por cada cierto porcentaje de productos con defectos debe representar un incentivo adicional sino forma parte de sus funciones?

Siempre	Normalmente	A veces	Raramente	Nunca

3. ¿Piensa usted que, a mayor volumen de producción, la calidad es necesaria e importante?:

Siempre	Normalmente	A veces	Raramente	Nunca

4. ¿Para realizar sus labores dentro de su jornada, emplea el 100% de su esfuerzo?

Siempre	Normalmente	A veces	Raramente	Nunca

5. ¿El tiempo que dedica a su trabajo se refleja en la remuneración que percibe?

Siempre	Normalmente	A veces	Raramente	Nunca

6. ¿Se siente comprometido con la empresa?:

Siempre	Normalmente	A veces	Raramente	Nunca

7. ¿Siente que las condiciones laborales son adecuadas para desempeñar sus funciones?

Siempre	Normalmente	A veces	Raramente	Nunca

8. ¿Siente que todos sus compañeros trabajan en equipo?

Siempre	Normalmente	A veces	Raramente	Nunca

9. ¿Se siente satisfecho con la labor que realiza durante su jornada?:

Siempre	Normalmente	A veces	Raramente	Nunca

10. ¿La actividad que realiza en su jornada los hace con dedicación y responsabilidad?:

Siempre	Normalmente	A veces	Raramente	Nunca

11. ¿El desempeño que demuestra en su centro laboral depende de

El trato que recibe por parte de supervisores	Incentivos monetarios	Reconocimientos	Premios	Otras formas

8.3. Resultados Obtenidos en las Tablas De Contingencia Del Método Chi Cuadrado

Hipótesis Principal

Tabla de Contingencia Planes De Incentivos*Desempeño Laboral

Recuento		Desempeño Laboral				
		Nor malmente	A Veces	R aramente	N unca	T otal
Planes de Incentivos	Nor malmente	1	10	9	1	21
	A Veces	1	10	45	4	60
	Rar amente	0	0	14	10	24
	Nun ca	0	0	0	2	2
Total		2	20	68	17	107

8.4. Charla De Inducción



**Manejo Del Buzón De
Sugerencia**

8.5. Revisando el buzón de sugerencia con la presencia del equipo de recursos humanos y el representante de los trabajadores.



La Apertura del Buzón de Sugerencia Se Realiza cada 15 Días con la Presencia del Representante de los Trabajadores.



8.6. Agasajo Por Dia Del Padre



Agasajo y Entrega de Reconocimientos a los Padres Peakqualinos



8.7. Bailoterapia



**La Bailoterapia Ayuda
a Mejorar el
Equilibrio y
Coordinación de las
Actividades del día a
día**

8.8. Entrega De Presentes por el mes De Navidad y Cena Navideña.



**Compartir Cena
Navideña y Entrega De
Presentes A Los
Trabajadores
Peakqualinos.**

