



FACULTAD DE HUMANIDADES

Carrera de Psicología

**DISEÑO Y VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE
SATISFACCIÓN CON LOS INCENTIVOS
LABORALES EN TRABAJADORES PERUANOS**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología**

PAULO ANDRÉS NEYRA BENDEZÚ
(0000-0001-5079-0774)

Asesor:
Mg. Jhonatan Steeven Baruch Navarro Loli
(0000-0001-6264-3157)

Lima - Perú
2020

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue diseñar y determinar las propiedades psicométricas del cuestionario de satisfacción con los incentivos laborales, el cual se compone originalmente de incentivos monetarios e incentivos no monetarios; así mismo el cuestionario fue correlacionado con el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y la Escala de Satisfacción Laboral (WCW). La muestra se constituyó de 116 encuestados entre hombres y mujeres, se realizaron dos análisis factoriales exploratorios donde se identificó que el constructo puede ser representado de forma óptima a través de tres factores que se dividen en incentivos monetarios, incentivos no monetarios externos e incentivos no monetarios internos, los cuales cuentan con valores adecuados de confiabilidad y correlaciones esperadas con los constructos de satisfacción laboral y engagement. Se concluye que la representación del constructo, a pesar de sufrir modificación a lo originalmente planteado, se ajusta a los fundamentos teóricos planteados y por ende puede medir de forma adecuada el grado de satisfacción frente a los incentivos laborales monetarios y no monetarios en diferentes ámbitos laborales que cuenten con ellos.

Palabras claves: Incentivos laborales, satisfacción laboral, propiedades psicométricas

Abstract

The objective of the present research was to design and determine the psychometric properties of the satisfaction questionnaire with work incentives, which is originally composed of monetary and non-monetary incentives; likewise, the questionnaire was correlated with the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) and the Job Satisfaction Scale (WCW). The sample consisted of 116 participants between men and women, two exploratory factorial analyzes were carried out where it was identified that the construct can be optimally represented through three factors that are divided into monetary incentives, external non-monetary incentives and internal non-monetary incentives, which have adequate reliability values and expected correlations with the constructs of job satisfaction and engagement. It is concluded that the representation of the construct, despite undergoing modification to what was originally proposed, conforms to the theoretical foundations raised and therefore can adequately measure the degree of satisfaction with monetary and non-monetary work incentives in different work environments that they count on them.

Keywords: Work incentives, job satisfaction, psychometric properties

Introducción

Planteamiento del problema

En la actualidad se puede considerar al capital humano y al desarrollo de nuevos estilos de administración de los recursos humanos de las empresas, como factores importantes para lograr una mejor competitividad y desarrollo de las empresas esto se da porque desde la última década se ha ido girando el foco del negocio de un estilo enfocado en el producto a un estilo enfocado en las personas, tanto cliente como trabajador; más aún a este último quien es pieza clave y fundamental en las organizaciones; es por esto que en los últimos años se han elaborado nuevas formas y estilos administrativos, con la finalidad de aprovechar al máximo el potencial humano de la compañía, siendo parte de estos estilos el cuidado del bienestar laboral (Ichniowski & Shaw, 2003; Kelechi, Akpa, Ekwuonwu, Akintaro, Shonubi, & Herberstson, 2016; Svirina, 2013).

En la actualidad, los ajustes en los estilos administrativos buscan la retención desarrollo, promoción y satisfacción de su personal con el fin de mejorar la producción de forma sostenible y también de reducir gastos administrativos. Estas estrategias pueden variar en efectividad e impacto según el tipo de empresa, rubro y tipo de personal, haciendo que solo copiar estrategias de otras empresas no sea una opción viable o efectiva, esto origina un reto porque se tiene que identificar cual es el mejor estilo o estrategia para la organización (Ichniowski & Shaw, 2003; Osibanjo Adeniji, Falola, & Heirsmac, 2014, 2014; Tessema, Ready, & Embaye, 2013).

Según lo mencionado anteriormente identificar y establecer estilos administrativos en las organizaciones es la clave para mejorar la competitividad y rentabilidad de las organizaciones y así poder establecer formas de abordar a sus trabajadores, es en este contexto que los incentivos laborales representan un factor importante porque son tomados en cuenta al momento de decidir aceptar o no un empleo, cambiar trabajo, en el desempeño

laboral y más aún, puede considerarse que es un aspecto de influencia en el clima laboral y otros aspectos dentro de las organizaciones (Gonzales-roma, Schaufeli, Bakker, & Lloret, 2006; Tessema et al., 2013).

Los incentivos laborales se pueden dividir en económicos y no económicos y en el primer grupo está el salario, los bonos o compensaciones (por meta, cuota u objetivo), comisiones, gratificación o aguinaldo, horas extras; mientras que el segundo se encuentra las capacitaciones, línea de carrera/desarrollo, reconocimientos (públicos o privados), autonomía/libertad en el trabajo, seguro de salud, ambiente adecuado de trabajo (Chiavenato, 2009; DeCenzo, Robbins, & Verhulst, 2016; García & Patjane, 2014; Kwon & Hein, 2013; Oyer, 2008).

Otros autores abordan el tema dividiéndolos en tangibles o intangibles, conservando los criterios previamente mencionados (Delgado, 2004); el modelo de *Total Rewards* lo divide en cinco factores conservando el factor monetario y dividiendo el no monetario en cuatro factores independientes que en conjunto buscan establecer una estructura enfocada en la retención y satisfacción del trabajador (Pregnotato, Bussin, & Schlechter, 2017) pero en sí, todos se basan o trabajan bajo la definición mencionada previamente realizando ajustes o cambio en los nombres según el área al que lo enfoquen.

Los Incentivos laborales juegan un papel importante en la satisfacción del trabajador dentro de la empresa y esto a su vez afecta en la productividad y rentabilidad de la empresa porque un trabajador insatisfecho con su sueldo o las oportunidades de desarrollo es más propenso a tener un desempeño medio o bajo y en casos extremos puede influir en el ausentismo e inclusive la salida del personal de la empresa; mientras que un trabajador satisfecho y motivado puede producir más, ayudar a promover un buen clima laboral y a la rentabilidad de la empresa (Bussin & Van Rooy, 2014; Kelechi et al., 2016; Tessema et al., 2013). Así mismo es una variable que también influye en las compañías, no solo visto como

parte de la motivación o factor de salud laboral, sino que incluye el aspecto del compromiso como capacidad contra el estrés y actitud positiva para el trabajo (Demerouti, Bakker, DeJonge, Janssen, & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004).

Tomando en consideración la importancia de los incentivos laborales tanto en el desempeño, producción y rentabilidad junto con su inherencia dentro de las organizaciones, es importante notar que su medición de forma autónoma no es común y normalmente se destinan tres a cuatro ítems dentro de las encuestas de clima laboral por ejemplo en el cuestionario de *Great Place to Work* no se aborda la parte salarial, pero si se abordan algunos ítems enfocados en la autonomía, desarrollo y reconocimiento. Otro cuestionario es el de Palma (2009) el cual mide la satisfacción laboral, se destinan 4 ítems a la parte remunerativa y 6 a la parte de desarrollo personal además de otros ítems enfocados en otros aspectos relacionados al centro de labores no habiendo otras versiones o actualizaciones sobre dicho cuestionario (Palma, 2009). De esa manera existen cuestionarios elaborados como parte de investigaciones en el Perú que buscan medir los incentivos laborales no obstante estos cuestionarios están orientados y enfocados en las empresas o instituciones donde fueron aplicados no siendo viables en un ambiente macro o diferente al de su aplicación (Cabanillas & Leyva, 2018; García, 2018, Sánchez, 2020; Fernández, 2019; Palomino 2018; Suyón, 2018).

Es con esto que en el presente trabajo se busca elaborar un instrumento que ayude a medir de forma estandarizada la satisfacción con los incentivos monetarios contemplando los aspectos más comunes (monetarios y no monetarios) dentro de las organizaciones, con el fin de poder identificar aspectos a mejorar o desarrollar en el camino a un clima y cultura organizacional enfocado más en el trabajador satisfecho y sus necesidades como persona. Por ello, el presente trabajo de investigación plantea como pregunta de investigación ¿Cuáles

son las propiedades psicométricas que mide el cuestionario de satisfacción con los incentivos laborales?

Justificación

El presente estudio es relevante ya que la revisión de los conceptos y teorías referente a los incentivos laborales permite establecer una estructura y clasificación aplicable a diversos contextos; la cual, al ser trasladada a un cuestionario brinda la opción de poder medir dicho constructo y estudiar su relevancia en el ámbito organizacional. También, este estudio puede generar una línea de investigación orientada a variables asociadas que puedan explicar la satisfacción con los incentivos laborales u otras estrategias de la gestión humana, como el desempeño, motivación, y satisfacción en el trabajo.

Con este cuestionario en conjunto a otras herramientas de la gestión humana como son las evaluaciones de desempeño, encuesta de clima laboral, encuesta de satisfacción laboral, encuestas de salida entre otros se podría lograr y buscar un replanteamiento de los incentivos laborales con la finalidad de adecuarlos a una realidad diferente o más acorde a lo que el mercado y la competencia puede estar ofreciendo en el caso de empresas con una estructura más antigua, y en el caso de las empresas en proceso de expansión o crecimiento, brindar una oferta más atractiva. Además, un cambio o ajuste en los incentivos laborales puede representar un costo a corto plazo, pero al aumentar la satisfacción con los mismos, tendrá un efecto de cadena que impactará en el clima laboral y el desempeño de los trabajadores al sentir y percibir el interés y preocupación por parte de la organización por ellos, generando a largo plazo un aumento en rentabilidad por una mejora en productividad, reducción de costos generados por rotación y contratación de personal.

Marco Referencial

Se puede definir como incentivos laborales a todo aquello que se brinde al trabajador, sea monetario o no monetario por sus servicios brindados siendo estos: sueldo, gratificación,

bonos por desempeño o cumplimiento, horas extras, comisiones, vacaciones, oportunidad de desarrollo/crecimiento, reconocimientos públicos y privados, salud, seguridad, relaciones interpersonales entre otros (Chiavenato, 2009; DeCenzo et al., 2016; Oyer, 2008).

Estos incentivos toman como base la teoría psicológica de la motivación e higiene de Herzberg en la cual el primer factor hace referencia a aspectos más personales e internos que impulsan a la persona e incentivan a un mejor y mayor desarrollo en el trabajo y vida, como lo son los logros, reconocimientos, promoción, trascendencia, independencia entre otros (Herzberg, 1959).

Mientras el segundo factor hace referencia a aspectos más externos, relacionados con el trabajo o actividades que realiza y como estos afectan e influyen en la persona tales como el salario, relaciones laborales supervisión, estatus, seguridad, salud entre otros (Herzberg, 1959).

Es con esta base que los incentivos laborales suelen agruparse en dos categorías que abarcan la mayoría o totalidad de los componentes mencionados anteriormente tal y como retención y motivacionales; desempeño y extrínsecos; tangibles e intangibles entre otras, las cuales van de la mano del enfoque que busque darle el autor y según lo que busca medir o abarcar con ellos, pero en todos los casos conservan la misma estructura de base que son las categorías monetario y no monetario (Chiavenato, 2009; DeCenzo et al., 2016; Delgado, 2004; García & Patjane, 2014; Oyer, 2008; Pregmolato et al., 2017).

Sobre esta línea es que se tomará la clasificación elaborada por García y Patjane (2014) quienes dividen los incentivos laborales en monetarios y no monetarios, por su proximidad con la base establecida por Chiavenato (2009) y mantener una relación con la concepción de higiene y salud laboral de Herzberg (1959) dado que el cuestionario y esta aproximación al tema es enfocada en el bienestar del trabajador. Sobre esto es importante señalar que aspectos como salario, gratificaciones y seguro están contemplados dentro de la

categoría de monetario y no monetario respectivamente siendo ambos un aspecto básico e inherente a toda relación contractual-laboral (Chiavenato, 2009; García & Patjane, 2014). Los incentivos monetarios son otorgados en base al desempeño y calidad del trabajador, es así, que a mayor calidad o productividad mayor incentivo (Chiavenato, 2009), esto se ve reflejado en una relación de a mayor esfuerzo, dedicación o detalle en el trabajo, mayor recompensa tanto para el trabajador como para la empresa (Delgado, 2004; García & Patjane, 2014; Muse & Wadsworth, 2012).

Los incentivos monetarios se pueden categorizar en: incentivos por producción, que están basados en cuanto más produce la persona en relación a su trabajo (tiempo $\times$ producción) siendo aplicable en la mayoría de actividades donde hay metas o puntos específicos a alcanzar dentro de un tiempo determinado; incentivo por sobreproducción, que hace referencia a cuánto más sobre la cuota mínima indicada realizó en su labor el trabajador (tiempo $\times$ producción sobre la demanda requerida), aplicando en áreas de producción, comercial, recursos humanos, entre otras; en las cuales se incentiva a que el trabajador no solo llegue al objetivo sino que supere el mismo; todos los incentivos mencionados anteriormente son conocidos como bonos según la categoría mencionada y suelen ser acreditados al final del mes de trabajo buscando motivar al trabajador durante dicho periodo con metas u objetivos específicos (García & Patjane, 2014; Muse & Wadsworth, 2012; Oyer, 2008; Pregmolato et al., 2017).

Otro incentivo de este estilo es aumento por mérito, el cual consiste en el aumento directo del salario del trabajador posterior a una evaluación de desempeño la cual suele darse semestral o anualmente consistiendo en una medición tanto del cumplimiento de las metas y objetivos trazados como competencias y aspectos de la persona, siendo este el único incentivo monetario el cual está sujeto a evaluación y criterio de la empresa y no se da aplica

en todas las empresas y a todas las personas (García & Patjane, 2014; Muse & Wadsworth, 2012; Oyer, 2008; Pregnolato et al., 2017).

Siguiendo este concepto de casos más particulares, también existen incentivos por comisiones que están basados en porcentajes de la venta o producción económica siendo un porcentaje establecido previo acuerdo y sujeto a parámetros tales como fechas de pago, confirmación de compra/venta entre otros; también existe incentivo por horas, este comprende que si el trabajador realiza sus actividades antes del tiempo establecido recibe un bono por este tiempo ahorrado, y dentro de estos también se encuentran el salario directo y derivaciones financieras por trabajos o servicios prestados siendo más común en trabajadores que se encuentran fuera de planilla (recibos por honorarios) o trabajan de forma externa en la empresa (personal tercerizado) (Chiavenato, 2009; García & Patjane, 2014; Muse & Wadsworth, 2012).

Además de la producción también hay incentivos monetarios que van hacia las habilidades y conocimientos de las personas como los incentivos por conocimientos especializados, que es reconocer e incentivar al trabajador por habilidades desarrolladas o adquiridas en beneficio del trabajo, siendo estos más presentes en áreas educativas o en puestos claves dentro de las organizaciones (García & Patjane, 2014; Osibanjo et al., 2013).

Es con esto que se puede observar que los incentivos monetarios son de carácter más inmediato y están relacionados directamente a la actividad realizada, siendo algo que varía y cambia tanto de empresa en empresa como en la misma persona a lo largo de su vida, mientras los incentivos no monetarios, que se detallaran a continuación, van enfocados en aspectos más personales e intrínsecos de la persona (Delgado, 2004; García & Patjane, 2014; Herzberg, 1959; Terera & Ngirande, 2014; Osibanjo et al., 2014).

García y Patjane (2014) proponen como incentivos no monetarios aquellos incentivos para premiar y reconocer el esfuerzo realizado además del producido, estos pueden ser

vacaciones, placas, diplomas entre otras acciones y actividades que pueden resultar relevantes para el trabajador.

Estos incentivos se subcategorizan en seguridad, que hace referencia al lugar de trabajo como un espacio donde la persona está en confianza y libertad para poder realizar su trabajo y objetivos yendo desde aspectos como señalizaciones, infraestructura, iluminación, ventilación, ergonomía entre otros, si bien pueden ser considerados como aspectos inherentes a todo centro de labor, estos pueden no ser cumplidos en su totalidad, no recibir el cuidado necesario e incluso en varios casos puede no considerarse como suele ser con la ergonomía o iluminación denotando el interés y preocupación por parte de la empresa hacia la seguridad y cuidado de sus trabajadores (Chiavenato, 2009; García & Patjane, 2014; Herzberg, 1959; Muse & Wadsworth, 2012; Osibanjo et al., 2014).

Seguido de la categoría de afiliación el cual implica un sentido de pertenencia a un grupo en el cual puedan entablar relaciones interpersonales, lo que contempla libertad de comunicación y sociabilizar con otros trabajadores, y un dialogo claro y fluido sin importar el nivel jerárquico o puesto. También está el sentido de pertenencia en la organización, lo que se refleja cuando la empresa se preocupe por el bienestar emocional y físico del trabajador, esto incluye la facilidad de acceso a permisos o licencias con y sin goce de haber, permisos para ausentarse en caso de emergencia de salud o familiar, uso de vacaciones entre otros y la inclusión de la familia dentro de actividades de la organización (celebraciones entre otras), aunque estos aspectos son inherentes a todo trabajador y son regulados por medio de decretos legislativos por ejemplo el D.L 1405 (2018) que regula las vacaciones y leyes como la ley 26644 (1996) que regula el descanso por maternidad entre otros que varían según tipo de permiso o requerimiento (D.L. No 1405, 2021; Ley 26644, 1996); el otorgamiento, conocimiento o facilidad de acceso a los mismos llega a depender de la empresa siendo el caso en el que pueden poner condicionales para el acceso a los mismos o

llegar a negarlos. Otra categoría es la estima, considerada como incentivos de prestigio o poder, sean placas, nombramientos públicos, imágenes, entre otras; así mismo se propone un incentivo por madurez o crecimiento, siendo un punto intermedio entre lo monetario y no monetario porque al ascender a un trabajador, percibe que su desarrollo o formación adicional no solo genera mayor dinero, sino que lo motiva con la empresa al ver línea de carrera y se reduce la posibilidad de rotación. Finalmente se propone a la autorrealización la cual contempla que el empleador busque que el trabajador tenga conocimiento y noción de como la actividad que se realiza es parte de un todo y como esta a su vez impacta en las personas y/o la sociedad trascendiendo de una siempre actividad a algo más importante trayendo consigo mayor satisfacción y sentido de importancia (García & Patjane, 2014; Muse & Wadsworth, 2012).

Los incentivos laborales han demostrado estar asociados a diversos conceptos. Por ejemplo, la relación con el work engagement que se define como un estado positivo y satisfecho relacionado con el trabajo representado en tres aspectos fundamentales: vigor, dedicación y absorción (Schaufeli, 2014), ha sido estudiada bajo el modelo de demanda recursos laborales (Bakker & Demerouti, año), donde, se hace énfasis en la naturaleza motivadora de los recursos, dividiéndolo en recursos laborales (aspectos del trabajo que ayudan a alcanzar metas, estimular el desarrollo personal y laboral) y recursos personales (aspectos de la persona relacionados con la resiliencia y como la este tiene la habilidad de mediar el impacto en el entorno) los cuales aumentan el work engagement en sus tres pilares vigor, dedicación y absorción, siendo un concepto opuesto al burnout (Albrecht, Bakker, Gruman, Macey & Saks, 2015; Schaufeli, 2014).

Así mismo el Work engagement y los incentivos laborales guardan una estrecha relación con la satisfacción laboral que se entiende como la interacción entre el trabajador y las condiciones de trabajo (internas como satisfacción, desarrollo y percepción sobre la tarea

o actividad, externas como salario, condición laboral entre otras) y el contraste entre lo esperado y la realidad respecto a las condiciones recibidas (Abrajan, Contreras & Montoya, 2009; Sanín & Salanova, 2014).

Es en este aspecto que la satisfacción laboral frente a las condiciones de trabajo y aquello que experimenta y vive el trabajador en su día a día afecta e influye en su desempeño, posibilidad de rotación o ausentismo llegando a impactar en el clima laboral y en la posibilidad de llegar a un estado de burnout (Abrajan, Contreras & Montoya, 2009; Sanín & Salanova, 2014). Sobre esta idea es que se puede observar que los incentivos laborales según ha sido planteado en este estudio juegan un rol importante dado que comprenden aspectos externos que afectan e influyen en la labor diaria del trabajador (iluminación, ergonomía, equipo de trabajo, lugar de trabajo) y aspectos internos motivacionales como lo son el salario, reconocimiento, capacidad de interacción entre otros, siendo estos factores influyentes sobre la satisfacción laboral influyendo el cómo perciben sus condiciones laborales y por ende impactando en el Work engagement causando que los recursos y capacidad de afrontar las condiciones y ambiente laboral pueda verse afectada al presentar una baja satisfacción con los incentivos laborales (Abrajan, Contreras & Montoya, 2009; Abu-Shamaa, Al-Rabayah & Khasawneh; 2015; Gamero, 2013; Sanín & Salanova, 2014; Schaufeli, 2014).

Validez

Por la naturaleza del presente cuestionario que se busca elaborar es necesario establecer el criterio de validez sobre el cual este es elaborado, esto con la finalidad de que el cuestionario tenga un sustento no solo teórico sino psicométrico. La validez desde el enfoque clásico se define como la correlación entre el cuestionario y aquello que se busca medir, en esta definición entran a figurar tres aspectos fundamentales para establecer una correcta validez que son: contenido, estructura interna y constructo; siendo su importancia

que al ser un cuestionario valedero bajo dichos criterios su aplicación y uso será adecuado para el contexto organizacional y futuras aplicaciones en dicha área (Lozano & Turbany, 2013; Muñiz, 2005).

Actualmente la validez se define como el grado o puntaje por el cual se sustentan y respaldan de forma científica y sostenible las evidencias teóricas y empíricas al igual que la interpretación planteadas dentro de un instrumento; esto quiere decir que al demostrarse como validos ciertos criterios dentro de un instrumento se puede asumir como válidas las ideas, propuestas y consecuencias que se derivan del mismo (Messick, 1995).

En la actualidad se plantea la existencia de cinco tipos de evidencias de validez: valides basada en el contenido de los ítems, la estructura interna del instrumento, la relación con otras variables, el proceso de respuesta y uso y consecuencia de los test (Messick, 1995). La validez basada en el contenido se puede entender como la relación entre los ítems y como estos representan de forma adecuada el constructo a ser evaluado, dándose importancia a que dentro de los ítems estén comprendidos todas las definiciones y conceptos encontrados en el constructo evitando así indicadores que no midan aspectos ajenos o no se abarque la totalidad del mismo, siendo el caso para el presente cuestionario que los 18 ítems elaborados midan y abarquen la totalidad de la definición de incentivos laborales comprendiendo los monetarios y no monetarios (Lozano & Turbany, 2013). Este procedimiento se realiza a través de la consulta a jueces expertos y con sus respuestas se calcula el coeficiente V de Aiken.

Seguido, la validez de estructura interna se puede definir como la pertenencia de los ítems a un factor determinado y el peso del mismo dentro del factor y cuestionario. Esto puede ser unidimensional, cuando todos los ítems pertenecen a una sola dimensión a ser medida y multidimensional, cuando los ítems pueden estar agrupados en dos o más dimensiones según lo que miden y el constructo propuesto; siendo este último el que se considerará para el presente cuestionario dado que está dividido en Monetarios y No

monetarios. Este proceso de validación se realiza por medio del análisis factorial con el fin de establecer el aporte de cada ítem a los factores en cualquiera de los dos casos (Lozano & Turbany, 2013).

Otro criterio de validación es el de relación con otras variables por el cual se realiza una correlación entre las puntuaciones de la prueba elaborada y otras que midan aspectos similares o afines y que hayan pasado de igual forma un proceso de validación (Lozano & Turbany, 2013). Para esto es que a continuación se realizará una detallada descripción de cuestionarios que hayan medido un constructo similar o afín al presentado en el marco teórico a fin de poder establecer no solo los antecedentes de investigación sino también poder realizar la validación respectiva con los mismos.

Antecedentes

Boluarte y Merino (2015) realizaron un estudio para identificar las propiedades psicométricas de la versión breve de la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall en Perú en una muestra de 88 personas en un instituto de rehabilitación utilizándose la versión breve de Cooper, Rout y Faragher (1989). Los autores realizaron un análisis factorial confirmatorio con el método de máxima verosimilitud con matrices policóricas y encontraron que la estructura factorial es unidimensional y los índices de ajuste fueron: CFI = .987, TLI = .983, SRMR = .06 y RMSEA .042 (IC90% 0 - .09); mientras que la confiabilidad fue obtenida a través del coeficiente alfa con un valor de .819 y omega con un valor de .819. Los autores concluyen que la prueba cumple la función de explorar la satisfacción laboral de forma general, no obstante, indican que por las características del tamaño y tipo de muestra, serían necesarios mayores estudios a fin de observar cómo se comporta la versión reducida del cuestionario ante grupos muestrales diferentes y de mayor tamaño.

Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015) realizaron un estudio para identificar la validez del engagement en 145 profesionales de la docencia en Lima, El cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES) fue elaborado con la finalidad de medir el entusiasmo por el trabajo (engagement) por medio de tres factores: vigor, dedicación y absorción, contando desde su creación con versiones en la mayoría de idiomas, incluyendo español (Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker, 2002). Los autores realizaron un análisis factorial confirmatorio con el método de máxima verosimilitud con matrices policóricas encontrando que la estructura que mejor representa el cuestionario de 15 ítems es el tres factores relacionados ajustados presentando los índices de ajuste absoluto: CFI = .972, SMSR = .068, RMSEA .052 (IC90% .025 - .073) y la confiabilidad fue obtenida a través del coeficiente de alfa con un valor de .79 para vigor, .82 para dedicación y .66 para absorción. Los autores concluyen que los resultados guardan consistencia con la estructura dimensional de Europa y los valores de confiabilidad muestran similitud con los encontrados en otros países de Latinoamérica, así mismo reportan que el ítem 11 presenta menor carga factorial lo cual puede deberse a un aspecto cultural o del contexto de aplicación es con esto que los autores concluyen que a fin de validar los resultados son necesarios mayores estudios a fin de observar el comportamiento de los ítems.

Arias y Justo (2013) dentro de su estudio comparativo para establecer la satisfacción laboral en trabajadores de dos tiendas elaboraron un cuestionario aplicado a una muestra de 222 de dos empresas diferentes dentro de Arequipa. El cuestionario consta de ocho ítems divididos en dos dimensiones llamadas *condiciones de trabajo* de cinco ítems y *relaciones humanas* de tres ítems. Para el proceso de validación primero realizaron un análisis factorial exploratorio obteniendo un valor KMO de .850 y una estructura factorial de dos factores; por otro lado, la consistencia interna presentó un alfa de .880 para la dimensión de condiciones de trabajo y un alfa de .475 para la dimensión de relaciones humanas. Los

autores concluyen que una buena o alta satisfacción laboral influye de manera directa tanto en el clima laboral como en el desempeño de las actividades siendo un factor importante en el desarrollo del trabajador y el compromiso con la organización.

Gamero (2013) dentro de su estudio para establecer la satisfacción laboral como una dimensión de la felicidad, establece una correlación entre la satisfacción laboral y la felicidad por medio de dos cuestionarios, para medir la satisfacción laboral utilizó una escala basada en el Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo y el *Minnesota Satisfaction Questionnaire* la cual cuenta con cuatro ítems presentando un $R^2 = .9623$ y un alfa de cronbach de .9158, respecto a la validez presentaron coeficientes de Pearson y Spearman de .846 y .8034 respectivamente. Para la medición de la felicidad usó *The satisfaction with life scale* de uso libre eliminando un ítem al no pasar los criterios de validez, la versión usada de cuatro ítems presentó un alfa de .8785 y un $R^2 = .9927$, así mismo presento coeficientes de Pearson de .801 y Spearman de .7043. El autor concluye que existe una correlación significativa bilateral entre la satisfacción laboral y la felicidad, resaltando que la felicidad influye más sobre la percepción de satisfacción laboral que lo contrario.

Se puede resaltar que los estudios presentados anteriormente por ser satisfacción laboral están basados la mayoría en la teoría de higiene de Herzberg y no comprenden la totalidad de las dimensiones definidas en los incentivos laborales, así mismo dichos estudios fueron enfocados en personal del área médico-hospitalario no pudiendo extrapolarse a otros contextos. No obstante, esto contrasta con cuestionarios elaborados para medir los incentivos laborales o aspectos afines con ellos en el ámbito organizacional dado que si bien existen mayores similitudes en estructura de ítems la mayoría de dichos cuestionarios no cuentan con procesos de validez y confiabilidad exceptuando algunos casos como los mencionados previamente.

Manrique, Herrera y Méndez (2019) realizaron un estudio para identificar las propiedades psicométricas del cuestionario Font-Roja en Colombia por medio de una muestra de 120 profesionales de enfermería en distintas ciudades de Colombia. Los autores primero pasaron por un índice de validez de contenido obteniendo puntajes superiores a .78, seguido para validar la pertinencia del análisis factorial se aplicó y obtuvo: KMO = .62 y la prueba de esfericidad de Bartlett = .00 (Gl = 276) posterior a esto se procedió con un análisis factorial exploratorio con una rotación varimax obteniendo una estructura de 8 factores siendo los factores 1 y 2 los que presentaban la mayor varianza: 20.4% para el factor 1 y 12.4% para el factor 2 y el resto siendo distribuido en los factores restantes compuestos de 2 ítems cada uno además de obtener correlaciones positivas de Pearson; finalmente se obtuvo un alfa total de .80 para la escala. Los autores concluyen que el cuestionario reporta la información de forma confiable y valedera dentro del contexto de su país y plantean que el cuestionario podría ser usado en países bajo condiciones socioeconómicas similares dentro de Latinoamérica.

Luengo, Lara y López (2016) analizaron las propiedades psicométricas de la escala de satisfacción laboral S20-23 en una muestra de 277 personas pertenecientes al equipo de enfermería de 27 centros de atención primaria en Chile. Dentro de los análisis realizados se utilizó el test de esfericidad de Bratlett: $X^2 = 3839.68$ (253 gl) y un KMO = .913 con los que se identificó que el cuestionario estaba representado mejor en 4 factores, en este proceso es que observaron que dos ítems presentaban puntuaciones bajas por lo que se consideró el eliminarlo obteniendo un KMO = .914 y una varianza total de 65.716% a los que pertenecían siendo eliminados, y con esto se obtuvo alfa de Cronbach de .922. Los autores concluyen que la eliminación de dichos ítems ayuda a una mejor medición dado que estos no representaban de forma correcta las dimensiones que median, así mismo resaltan la ausencia de un factor que mida la participación del trabajador (toma de decisiones dentro del área u

organización) considerando que es un aspecto relevante en la satisfacción del trabajador estando presente en otras versiones del cuestionario, pero no en esta.

Salessi y Omar (2016) en su estudio para evaluar las propiedades psicométricas de la escala genérica de satisfacción laboral (MacDonald & Mac Intyre, 1997) en argentina utilizaron una muestra de 328 personas de diferentes empresas en argentina, el cuestionario paso por un proceso de adaptación del inglés al español pasando por un proceso de equivalencia conceptual, semántica y operacional, además de ser contrastado con otros cuestionarios a fin de validar la consistencia del mismo. Los autores primero aplicaron el teste de esfericidad de Bartlett ($x^2 = 1263.814$) seguido de KMO = .89 para posteriormente aplicar un análisis factorial exploratorio identificando una estructura de unidimensional con una varianza de 56.39%, se decidió eliminar tres ítems por baja carga factorial; seguido se realizó un análisis factorial confirmatorio donde se aplicó una estimación por máxima verosimilitud e índice de bondad de ajuste obteniendo: GFI = .99, AGFI = .97, CFI = .99 y RMSEA = .04 y finalmente un Alfa de Cronbach de .87. Los autores concluyen, posterior a los análisis factorial exploratorio y confirmatorio, que el cuestionario se puede reducir a 7 ítems que presentan mayor consistencia interna manteniendo la unidimensionalidad original del cuestionario y midiendo de forma efectiva la satisfacción laboral planteando la necesidad de mayores estudios en diferentes ámbitos laborales y culturales a fin de verificar la validez del instrumento.

Según lo mencionado anteriormente se puede observar la existencia de estudios e investigaciones referente a la satisfacción laboral pero suelen ser enfocados en ambientes clínicos o de un contexto limitado contando con muestras específicas o de tamaño reducido, así mismo la construcción de instrumentos de medición que cumplan con los criterios de validez y confiabilidad de este aspecto tan importante dentro del ámbito laboral son escasos, enfocados en ambientes específicos o incluso no generalizables; así mismo aquellos

cuestionarios que buscan medir incentivos laborales en su mayoría en el contexto nacional no cuentan con los criterios de validez necesarios y en el extranjero dichos estudios son pocos y la mayoría con más de 10 años de antigüedad.

Todo esto trae consigo la necesidad de realizar no solo la revisión teórica y conceptual respecto a los incentivos monetarios a fin de resaltar su importancia y relevancia dentro de las organizaciones; sino también de diseñar y establecer un cuestionario capaz de medirlos de la forma más general posible o aplicable en la mayoría de contextos donde se encuentren dichos incentivos.

Objetivo

Objetivo General

- Determinar las propiedades psicométricas el cuestionario de satisfacción con los incentivos laborales en trabajadores peruanos.

Objetivos específicos

- Determinar las evidencias de validez basadas en el contenido del cuestionario de satisfacción con los incentivos laborales en trabajadores peruanos.
- Determinar las evidencias de validez de estructura interna del cuestionario de satisfacción con los incentivos laborales en trabajadores peruanos.
- Determinar las evidencias de validez en relación con otras variables del cuestionario de satisfacción con los incentivos laborales en trabajadores peruanos.

Método

Tipo y diseño de investigación

Estudio de tipo instrumental, no experimental y transversal, dado que se busca validar psicométricamente el presente cuestionario, además de tomar la variable a medir tal y como se presente sin modificaciones o alteraciones en un momento y tiempo determinado (Ato, López, & Benavente, 2013).

Participantes

Participantes de la evaluación

Para la aplicación del cuestionario se consideró a cualquier persona dentro de la población económicamente activa sin hacer distinción del rubro o tipo de trabajo realizado. La muestra se seleccionó a través de un procedimiento no probabilístico accidental (López, 2004) y estuvo conformado por un total de 116 participantes siendo la cantidad de mujeres (59.48%) encuestadas ligeramente mayor a la de hombres (40.52%), así mismo la mayoría de los encuestados eran casados (55.17%) y siendo los tres grados académicos más predominantes fueron el universitario (56.03%), maestría (26.72) y técnico (13.79%). De igual forma en la información referente al aspecto laboral se pudo identificar que la muestra en relación al cargo está distribuida de forma casi equitativa desde asistentes hasta gerencia, mientras que la mayoría cuenta con una antigüedad en su trabajo mayor a los 4 años (63.79%). En la tabla 1 se puede apreciar la distribución de todas las características demográficas consideradas en el estudio.

Tabla 1*Distribución demográfica*

		Valor	%
Sexo			
	Hombre	47	40.52%
	Mujer	69	59.48%
Estado Civil			
	Soltero	35	30.17%
	Conviviente	9	7.76%
	Casado	64	55.17%
	Divorciado	7	6.03%
	Viudo	1	0.86%
Grado Académico			
	Primaria	0	0%
	Secundaria	2	1.72%
	Técnico	16	13.79%
	Universitario	65	56.03%
	Maestría	31	26.72%
	Doctorado	2	1.72%
Nivel de Puesto/cargo			
	Operario/Técnico	7	6.03%
	Practicante	2	1.72%
	Asistente	18	15.52%
	Analista	14	12.07%
	Supervisor	22	18.97%
	Jefe	33	28.45%
	Gerente	20	17.24%
Antigüedad en la empresa			
	0 - 6 meses	11	9.48%
	7 - 12 meses	7	6.03%
	1 - 3 años	24	20.69%
	4 a más años	74	63.79%

Instrumentos de recolección de información

Cuestionario de Satisfacción con los Incentivos Laborales. - El cuestionario tiene como finalidad el poder medir el grado de satisfacción de los encuestados respecto a los incentivos laborales, estos son medidos por medio de 18 ítems y una escala de respuesta de tipo Likert que va desde 1 = *Estoy totalmente en desacuerdo* a 5 = *Estoy totalmente de acuerdo*. Los ítems se distribuyen en dos subescalas: incentivos monetarios, que se entiende

como todo aquel incentivo o beneficio que es otorgado al trabajador y va acorde al desempeño, trabajo y función desempeñada por el mismo, e incentivos No monetarios entendido como todo aquel incentivo o beneficio que percibe el trabajador siendo enfocado en aspectos personales o que influyen directamente sobre su persona.

Los ítems del cuestionario fueron planteados en base a los componentes comprendidos dentro de los incentivos monetarios y no monetarios, los ítems dentro de la dimensión de incentivos monetarios buscan medir aspectos que son inherentes y comunes en la mayoría de empresas e instituciones en lo referente a la parte salarial-remunerativa, mientras que los ítems de la dimensión de no monetarios fueron redactados de forma tal que pueden ser medidos dentro de una encuesta de clima laboral, haciendo más simple u orgánica la aplicación del cuestionario dentro de un ambiente laboral.

Dimensión	Operacionalización/subdimensión	Ítem
INCENTIVOS MONETARIOS		
Incentivos Monetarios. Definición: Todo aquel incentivo o beneficio que es otorgado al colaborador y va acorde al desempeño, trabajo y función desempeñada por el mismo.	Incentivos por producción y sobreproducción: incentivos relacionados con el salario y cantidades producidas o elaboradas por el trabajador dentro de un periodo de tiempo o según objetivo trazado.	Estoy satisfecho con la remuneración económica (sueldo) que recibo Estoy satisfecho con los bonos por cumplimiento (o sobre cumplimiento) que recibo
	Incentivos por conocimientos especializados: enfocado en recompensar según las habilidades y conocimientos del colaborador que ayuden a un mejor y mayor desarrollo de actividades	Considero que mi sueldo va acorde con mis habilidades y competencias Considero que mi sueldo es acorde a mis conocimientos y formación académica.
	Incentivos por comisiones: Incentivos otorgados basados en porcentajes de la venta o producción económica	¿Estoy satisfecho con las comisiones por venta/servicios ofrecidos?
INCENTIVOS NO MONETARIOS		
Incentivos No Monetarios Definición: todo aquel incentivo o beneficio que percibe el trabajador siendo enfocado en aspectos personales o que influyen directamente sobre su persona	Seguridad: hace referencia al lugar de trabajo como un espacio donde la persona está en confianza y libertad para poder realizar su trabajo y objetivos	Considero que la empresa me brinda todas las medidas de seguridad (iluminación. Señalización, extintores, etc.) para el cumplimiento de mis actividades
		Considero que la empresa me brinda las medidas ergonómicas (silla, escritorio, ventilación, etc.) necesarias para el cumplimiento de mis actividades

Pertenencia: incluye permisos o licencias con y sin goce de haber, facilidad para ausentarse en caso de emergencia de salud o familiar. Además, actividades de la organización donde se incluye aspectos personales del trabajador.	En mi centro de labores me brindan las confianza y facilidades para ausentarme por motivos personales y/o médicos. En mi centro de labores se realizan actividades en las que se incluyen o consideran aspectos de mi vida personal (Día del padre, día de la madre, navidad, cumpleaños)
Afiliación: implica un sentido de pertenencia a un grupo en el cual puedan entablar relaciones interpersonales, sentido de pertenencia en la organización siendo que esta se preocupe por el bienestar emocional y físico del trabajador, generando una mayor productividad y satisfacción	En mi centro de labores siento que tengo la libertad para opinar, proponer y realizar ideas tanto para mis actividades como las del área/empresa Siento que tengo la libertad y facilidad para entablar relaciones o interactuar con mis compañeros de trabajo y superiores
Estima: considera incentivos de prestigio o poder, sean placas, nombramientos públicos, imágenes, entre otros.	Estoy satisfecho con los reconocimientos explícitos/públicos por mi buen desempeño o logro Estoy satisfecho con las placas, diplomas, reconocimiento de forma personal por mi buen desempeño o logro
Madurez: Incluye incentivos relacionados al desarrollo personal y profesional del trabajador los cuales traen consigo un crecimiento tanto económico como de conocimientos	Estoy satisfecho con las oportunidades de mejora (cursos, talleres de formación, facilidades para formación) que me brinda la empresa para mi desarrollo profesional Estoy conforme con las opciones de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa (oportunidades de ascenso/promoción)
Auto realización: contempla que el empleador busque que el trabajador tenga conocimiento y noción de como la actividad que se realiza es parte de un todo y como esta a su vez impacta en las personas y/o la sociedad trascendiendo de una siempre actividad a algo más importante trayendo consigo mayor satisfacción y sentido de importancia	En mi centro de labores se resalta la importancia e impacto de mis labores dentro de la organización Tengo claro conocimiento de cómo mi rol dentro de la empresa impacta en la sociedad o las personas que me rodean (familia, amigos, etc.)

Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Desarrollado en la Universidad de Utrecht por Schaufeli y Bakker (2003) con el fin de medir el compromiso

laboral (*Work Engagement*). El cuestionario fue desarrollado sobre la base de la escala MBI (*Maslach Burnout Inventory*), desarrollando tres nuevos componentes que funcionan como opuestos a los del MBI. Para el presente estudio se utilizó la versión de 15 ítems usada por Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015) con una escala de calificación que va del 0 = *Nunca* hasta 6 = *Diariamente*, los cuales se encuentran distribuidos en tres subescalas: Vigor que es la persistencia y esfuerzo dedicados en el trabajo ante dificultades, dedicación que es el grado en que uno está involucrado en el trabajo pasando por entusiasmo, orgullo, inspiración y significado que tiene el trabajo para la persona, finalmente absorción que es el estar concentrado e inmerso en el trabajo sintiéndose uno feliz en este estado llegando a percibir desagrado por tener que dejar el trabajo. En su adaptación al contexto nacional Flores et al. (2015) reportan los siguientes indicadores para confiabilidad vigor $\alpha = 0.79$ para absorción $\alpha = 0.66$ y para dedicación $\alpha = 0.82$; así mismo realizaron un análisis factorial confirmatorio con el método de máxima verosimilitud con matrices policóricas confirmando la estructura de tres factores bajo los siguientes indicadores de ajuste absoluto: CFI = .972, SMSR = .068, RMSEA .052 (IC90% .025 - .073).

Escala de Satisfacción Laboral (WCW). - Desarrollado por Warr, Cook y Wall (1979) con la finalidad de medir la satisfacción laboral con una estructura bidimensional por medio de 16 ítems que miden la satisfacción intrínseca y extrínseca. El cuestionario cuenta con una versión abreviada la cual fue validada por Boluarte y Merino (2015) a la población peruana la cual pasó por un proceso de donde se redujo a una estructura unidimensional de 10 ítems con formato de respuesta que va del 1 al 6 yendo de *Muy Insatisfecho* a *Muy Satisfecho*. Esto se dio por medio de un análisis factorial confirmatorio con el método de máxima verosimilitud con matrices policóricas presentando como índices de ajuste: CFI =

.987, TLI = .983, SRMR = .06 y RMSEA .042 (IC90% 0 - .09) y la confiabilidad fue reportada por medio de un coeficiente de alfa de .819 y omega de .819.

Procedimiento

Como parte del proceso inicial de validez durante la construcción del instrumento se realizó consulta a diez profesionales del área de recursos humanos para que cumplan el rol de jueces expertos, y para ello tenían que cumplir con tener una larga experiencia laboral en áreas como docencia, consultoría, jefatura y gerencia en recursos humanos. El rango de años de experiencia de los jueces fue entre 8 a 28 años, y respecto la formación académica cinco de ellos son psicólogos y uno ingeniero industrial, y de ellos cuatro tienen el grado de maestría y uno con el grado de doctorado.

Los diez jueces expertos fueron contactados vía llamada telefónica en la cual se les explicó que habían sido seleccionados por su experiencia y conocimientos en el área de recursos humanos. Posterior a esto, se les informó cuál sería su rol y que tendrían que realizar de aceptar participar como jueces expertos; seguido a esto se hizo envío del formato para la calificación de los criterios de claridad y representatividad de los 18 ítems que componían el cuestionario indicándoles que calificaran cada ítem según la definición operacionalizada que les correspondía sobre una escala del 1= No es claro / no es representativo al 5 = Es claro / Es representativo; el proceso de evaluación duró un total de seis días obteniendo respuesta por parte de seis jueces.

La aplicación del cuestionario se hizo por medio de Google Forms, se destinaron divisiones dentro del formulario para: el consentimiento informado donde se puso énfasis en indicar que la investigación es voluntaria, anónima y que los datos serán utilizados solo para la presente investigación junto con el correo de contacto del tesista en caso de solicitar mayor información o consulta referente a los cuestionarios o resultados; datos sociodemográficos, el cuestionario de satisfacción con los incentivos laborales, UWES y WCW. Posterior a esto,

el link para el llenado del cuestionario fue compartido por redes sociales (Facebook y LinkedIn) y otros medios para buscar llegar a una muestra variada. El proceso de evaluación se realizó en seis días.

Análisis de datos

Para los análisis de datos se elaboró una base de datos en Excel para luego exportarlo al software estadístico Jamovi (versión 1.2). Los análisis iniciales de validez de contenido se realizaron usando el programa ICAiken para calcular el coeficiente V de Aiken donde valores mayores a .50 son considerados aceptables (Livia & Merino 2009).

Para el análisis de las evidencias de validez de la estructura interna, se realizó un análisis factorial exploratorio donde valores del coeficiente KMO mayores a .7 son aceptables (Montoya, 2007). El método de extracción utilizado fue el máximo likelihood, con una rotación oblicua oblmin y para determinar el número de factores se utilizó el análisis paralelo, y finalmente para considerar la ubicación de un ítem en un factor, se valoró cargas factoriales mayores a .40 (Medrano & Perez, 2010) Para valorar la normalidad de los datos se considera una asimetría y curtosis entre los valores de ± 2 (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2014).

Para el análisis de confiabilidad por consistencia interna se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach donde valores entre .70 y .80 son considerados buenos (Ponterotto & Ruckdeschel, 2007) además se calculó su intervalo de confianza con el módulo elaborado por Domínguez y Merino (2015).

Resultados

Evidencias de validez de contenido.

Para el proceso de validación del cuestionario de satisfacción con los incentivos laborales primero se pasó por un criterio de jueces expertos, estos seis jueces evaluaros cada uno de los 18 ítems del cuestionario en criterios de claridad y representatividad. A fin de obtener la calificación para calcular la V de Aiken. Respecto a los resultados de obtenidos, *incentivos monetarios* cuenta con una V de Aiken promedio sobre lo esperado ($V > 0.5$) tanto en claridad ($V_{\text{promedio}} = .807$) como representatividad ($V_{\text{promedio}} = .777$), mientras que los *no monetarios* obtuvieron resultados similares en claridad ($V_{\text{promedio}} = .815$) y representatividad ($V_{\text{promedio}} = .799$).

De los 18 ítems propuestos originalmente, 17 de ellos cuentan con una V de Aiken aceptable ($p > .5$) (Ver Tabla 2) siendo el mayor valor de .958 (1.- *Estoy satisfecho con la remuneración económica (sueldo) que recibo*; 4. *Considero que mi sueldo es acorde a mis conocimientos y formación académica.*) en claridad y .958 (6.- *¿Estoy satisfecho con las comisiones por venta/servicios ofrecidos?*) en representatividad dentro de los incentivos monetarios; mientras que para los incentivos no monetarios el ítem 16 (*Conozco las opciones de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa (oportunidades de ascenso/promoción)*) fue el mayor puntuado .918 para claridad y .875 en representatividad; siendo el segundo ítem (*Estoy satisfecho con la gratificación que recibo a mitad o final del año*) el único en presentar una puntuación por debajo de lo esperado ($p < 0.5$) obteniendo .500 en claridad y .375 en representatividad trayendo consigo la necesidad de eliminarlo por no ser considerado representativo según la definición de incentivos por producción y sobreproducción.

Tabla 2

Coeficiente V de Aiken

	Claridad			Representatividad		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls
Incentivos						
Monetarios						
item1	.958	.832	.990	.833	.676	.922
item2	.500	.341	.659	.375	.233	.542
item3	.833	.676	.922	.875	.726	.949
item4	.958	.832	.990	.875	.726	.949
item5	.833	.676	.922	.793	.631	.895
item6	.918	.778	.972	.958	.832	.990
Incentivos No Monetarios						
item7	.875	.726	.949	.750	.585	.865
item8	.708	.541	.833	.793	.631	.895
item9	.833	.676	.922	.793	.631	.895
item10	.793	.631	.895	.793	.631	.895
item11	.833	.676	.922	.833	.676	.922
item12	.625	.458	.767	.625	.458	.767
item13	.833	.676	.922	.793	.631	.895
item14	.750	.585	.865	.750	.585	.865
item15	.793	.631	.895	.793	.631	.895
item16	.918	.778	.972	.875	.726	.949
item17	.833	.676	.922	.793	.631	.895
item18	.708	.541	.833	.708	.541	.833

Nota: V = coeficiente V de Aiken; Li = Límite inferior; Ls = Límite superior.

Posterior a la eliminación del ítem 2 por las razones mencionadas previamente es que al terminar la aplicación de la versión revisada del cuestionario que se aplican los estadísticos descriptivos pertinentes a fin de observar cómo se distribuyen los datos por medio de la asimetría (g_1) y curtosis (g_2) tal y como se puede observar en la tabla 3, la mayoría de ítems se aproximan a una distribución normal a excepción de los ítems 7 y 16.

Tabla 3

Estadísticos Descriptivos

	M	DE	g ₁	g ₂
Ítem 1	3.7	1.19	-0.816	-0.304
Ítem 2	3.23	1.4	-0.309	-1.11
Ítem 3	3.48	1.33	-0.517	-1.03
Ítem 4	3.43	1.35	-0.416	-1.17
Ítem 5	4.28	1.12	-1.54	1.33
Ítem 6	4.08	1.29	-1.37	0.648
Ítem 7	4.45	0.99	-2.04	3.8
Ítem 8	4.06	1.23	-1.27	0.602
Ítem 9	4.19	1.1	-1.38	1.06
Ítem 10	4.43	0.935	-1.88	3.17
Ítem 11	3.87	1.18	-0.756	-0.374
Ítem 12	3.58	1.19	-0.468	-0.53
Ítem 13	3.6	1.28	-0.617	-0.608
Ítem 14	3.43	1.31	-0.417	-0.943
Ítem 15	3.82	1.2	-1	0.203
Ítem 16	4.46	0.888	-2.02	4.53
Ítem 17	3.41	1.2	-0.221	-0.607

Nota: M = Media; DE = Desviación Estándar; g₁ = Asimetría; g₂ = Curtosis

Evidencias de validez de la estructura interna

Al realizar el análisis factorial exploratorio se tomó en consideración la puntuación de los 17 ítems evaluados posterior al criterio de jueces organizados en dos factores (monetarios y no monetarios).

Los valores del KMO fueron .839 lo cual se puede considerar aceptable. En este proceso, los resultados brindados por el programa identifican una estructura de cuatro factores (Tabla 4) y se observa que en el primer factor la carga factorial más baja es de .458 correspondiente al ítem 13, mientras que la carga factorial más alta es de .847 correspondiente al ítem 11 y 15, de igual forma el ítem 16 es eliminado por contar con una carga factorial menor al .40. El segundo factor cuenta con una carga factorial máxima de .937 en el ítem 4 y una carga mínima de .589 en el ítem 2. El tercer factor cuenta con una carga máxima de .905 en el ítem 6 y una carga mínima de .463 en el ítem 7; y finalmente, el cuarto factor está compuesto de

dos ítems con carga factorial cruzada a los factores 1 y 2 presentando mayor carga en estos, razón por la cual puede ser absorbida por esos factores.

En la correlación entre factores (Tabla 4) se puede observar que entre F1, F2 y F3 existen correlaciones que pueden ser consideradas como bajas y moderadas, no obstante, F4 tiene correlaciones muy bajas con los demás factores. Finalmente se puede observar que primer factor explica una varianza de 23.93%, el segundo una de 21.27%, el tercero una de 16.01% y el cuarto una de 6.85% mostrando la relevancia e importancia de los tres factores frente al cuarto.

Tabla 4

Análisis factorial exploratorio

	Factor			
	F1	F2	F3	F4
item1		.856		
item2		.593		.496
item3		.914		
item4		.938		
item5			.744	
Item6			.892	
item7	.308		.486	
item8			.634	
item9	.557			
item10	.468			
item11	.832			
item12	.594			.484
item13	.443			.411
item14	.828			
item15	.861			
item16	.365		.334	
item17		.500		.332
F1	-	.479	.541	.259
F2		-	.382	.168
F3			-	.232
F4				-

Según los resultados obtenidos en el análisis factorial exploratorio y observando las cargas obtenidas en los factores es que se decide hacer un segundo análisis factorial eliminando el ítem 16 orientando la estructura factorial a tres factores, obteniendo una estructura más estable presentando un KMO de .836. Es sobre este análisis que se observa que el primer factor ahora presenta una carga mínima de .491 en el ítem 10 y una carga máxima .906 en el ítem 14, el segundo factor presenta una carga máxima de .943 en el ítem 4 y una carga mínima de .614 en el ítem 2; finalmente el tercer factor presenta una carga máxima de .912 en el ítem 6 y una carga mínima de .448 en el ítem 7 (tabla 5) confirmando así que la estructura factorial que mejor representa al cuestionario es de tres factores a diferencia de los dos factores con los cuales fue conceptualizado el cuestionario, siendo el factor 1 denominado incentivos monetarios, factor 2 incentivos no monetarios externos (INME) y factor 3 incentivos no monetarios internos (INMI).

Así mismo se puede observar que en la correlación entre factores se mantienen puntuaciones superiores al .30 y que estas evidencian una fuerte correlación entre factores manteniendo la estructura tri-factorial. Así mismo esta estructura de tres factores presenta una varianza total de 62% representando mejor los datos obtenidos en el cuestionario, presentando el factor 1 una varianza explicada de 24.9%, el segundo factor una varianza de 21.5% y finalmente el factor 3 una varianza de 15.6% (Tabla 5).

Tabla 5

Análisis factorial exploratorio

	Factor		
	F1	F2	F3
item1		.889	
item2		.614	
item3		.913	
item4		.943	
item5			.624
Item6			.912
item7			.448
item8			.679
item9	.539		
item10	.491		
item11	.903		
item12	.652		
item13	.510		
item14	.906		
item15	.828		
item17		.537	
F1	-	.555	.554
F2		-	.368
F3			-

Evidencias de validez en relación con otras variables

Se realizaron los análisis descriptivos identificando que todos los valores se encuentran dentro de una distribución normal por lo que se decide aplicar la prueba de Pearson para el análisis entre variables. En la tabla 6, se observa que los IM tienen una correlación estadísticamente significativa positiva de magnitud moderada con la satisfacción laboral. Por otro lado, los INME presenta correlación estadísticamente significativa con una magnitud baja con los tres factores del UWES y una magnitud moderada con la satisfacción

laboral; de igual forma los INMI mantienen la misma estructura de correlación con las demás variables siendo nuevamente baja con el UWES y moderada con la satisfacción laboral.

Tabla 6

Correlación entre variables

	Vigor	Dedicación	Absorción	SL
IM	.161	.181	.059	.442*
INME	.379*	.362*	.191*	.590*
INMI	.302*	.395*	.140*	.661*

Nota: (*) correlación estadísticamente significativa.

Análisis de Confiabilidad

Como parte de los análisis psicométricos se obtuvo que el cuestionario cuenta con un índice de confiabilidad aceptable obteniendo un Alfa de Cronbach general de .922 y un Alfa de Cronbach por específica por factor siendo el F1 de $\alpha = .905$ (IC90% .88 - .925), para F2 $\alpha = .908$ (IC90% .883 - .928), y F3 $\alpha = .800$ (IC90% .882 - .928) (Domínguez-Lara & Merino, 2015).

Discusión

Los incentivos laborales cumplen un rol importante para las organizaciones y los trabajadores porque se relacionan con factores que ayudan a contrarrestar el burnout y promueven la satisfacción laboral, variables que influye en aspectos como rotación, desempeño y motivación (Gonzales-roma et al., 2006). Sumado a esto, en la actualidad no hay instrumentos que midan los IL de forma general o limitado a un contexto determinado a nivel nacional por ello, surge la necesidad de elaborar un cuestionario que pueda medir este aspecto tan importante de la vida de laboral de los trabajadores y que es de tanta influencia en su día a día. Así mismo, el objetivo de la presente investigación es el diseño y validación de un cuestionario capaz de medir los incentivos laborales en todo contexto laboral de forma precisa y valedera a nivel nacional.

Durante la revisión de antecedentes se pudo identificar diferentes agrupaciones y teorías que abarcan la revisión de los incentivos laborales teniendo la gran mayoría su base en la teoría de higiene de Herzberg (1959), es con esta idea que al plantearse los dieciocho ítems originales se buscaba de forma general (aplicable en cualquier ambiente laboral) poder medir la mayor cantidad de aspectos posibles de los incentivos, esto trajo consigo que durante la validación de jueces expertos el ítem 2 que hacía referencia a la gratificación/utilidades recibidas fuera eliminado, si bien el ítem encajaba dentro de la categoría de incentivos monetarios este ítem corresponde a un factor fijo, inamovible y de carácter inherente a los trabajadores siendo esta la razón por la que los jueces consideraron pertinente su eliminación.

En cuanto a las evidencias de validez basada en el contenido, los resultados, a excepción del ítem 2, fueron aceptables para todos los ítems originalmente. Esto quiere decir que el contenido de los ítems son relevantes y representativos para la medición del constructo cumpliendo con criterios de validez de contenido, entendido como la relación entre ítems y

como estos representan el constructo evaluado y el criterio de validez con otras variables en el cual se evidenció que el constructo planteado guarda relación con los otros dos cuestionarios utilizados.

Para las evidencias de validez de la estructura interna, se planteó en primer lugar una estructura de dos factores (monetario y no monetario) que tiene respaldo empírico y teórico (Chiavenato, 2009; García & Patjane, 2014; DeCenzo et al., 2016; Oyer, 2008; Kwon & Hein, 2013), no obstante, durante el AFE se identificó que el factor no monetario se podía dividir en dos factores que fueron denominados incentivos no monetarios externos e incentivos monetarios internos. Esta estructura de tres factores se puede explicar porque el aspecto monetario suele ser uno solo, porque solo está enfocado en la parte económica mientras que lo no monetario está compuesto de diferentes aspectos siendo en el caso del cuestionario que los incentivos no monetarios externos responden a aspectos relacionados al ambiente laboral físico tales como iluminación, ergonomía, el ambiente mismo de trabajo entre otros, mientras que los incentivos no monetarios internos hacen referencia a aspectos relacionados a como la empresa impacta en la vida laboral y personal del trabajador como, por ejemplo: reconocimiento por pares y/o superiores, seguridad, pertenencia, afiliación con la organización y trabajadores, oportunidad de desarrollo y crecimiento personal y profesional y autorrealización; Esta división dentro de los incentivos no monetarios en dos sub factores se respalda por diferentes autores y corrientes, siendo aun parte de los incentivos no monetarios; esto se debe a que cada componente puede ser medido, valorado e influir de forma independiente en las personas siendo la agrupación en un grupo mayor o grande (no monetarios, intrínseco, internos, etc.) es más un aspecto de conveniencia y de ayuda para contrastarlo con los monetarios (Chiavenato, 2009; Kwon & Hein, 2013; Muse & Wadsworth, 2012; Osibanjo et al 2014; Pregnolato et al., 2017). Además, realizando un análisis de la redacción de los ítems se puede identificar que los ítems del 5 al 8 corresponden

a aspectos no monetarios, pero de carácter externo a la persona, haciendo referencia a actividades o aspectos de infraestructura que, si bien influyen en la persona, son dependientes del centro de labores de la persona; mientras que los ítems del 9 al 15 son de carácter más interno afectando a su autoestima, relaciones interpersonales, sensación de libertad y desarrollo.

Para las evidencias de validez en relación con otras variables, en primer lugar se observó que el factor monetario no presenta una correlación con el engagement, esto puede deberse a que si bien la parte económica es un aspecto motivacional no influye de forma determinante en cómo se siente y percibe la persona su trabajo, dado que aspectos como el ambiente laboral, la relevancia, importancia e impacto que trae el trabajo influyen más en la persona, no obstante si se puede observar que el aspecto monetario si guarda una correlación con la satisfacción laboral evidenciando que de una forma u otra la parte económica si afecta e influye en la persona, dado que el salario al ser un aspecto tangible e inmediato tiene un impacto como reforzador de que la actividad realizada tiene un significado o consecuencia gratificante o que puede servir a un fin mayor (crecimiento, desarrollo, metas personales), así mismo lo monetario ayuda a hacer más llevaderas las condiciones laborales bajo las que uno se encuentra y dar un sentido o justificación a lo que uno vive dentro de la organización, dando espacio a que un trabajador vea como más tolerable las interacciones con otras personas o las condiciones de trabajo, aunque esto puede variar según la persona, necesidades y/o prioridades de la misma (Kwon & Hein, 2013; Osibanjo et al, 2013; Tessema et al., 2013)

Por otro lado, los factores no monetarios externos e internos presentan correlaciones directas con el engagement y la satisfacción laboral siendo esta correlación algo esperado dentro del cuestionario, dado que diferentes autores sostienen que estos aspectos de carácter más personal son aquellos que ayudan no solo a un estado positivo y bueno para la persona

y que pueden ayudar a reducir aspectos como ausentismo, baja productividad, entre otros, sino que también influyen en que tan satisfecho se siente respecto a su trabajo y como esto puede ayudarlo a sentirse autorrealizado llevando a un buen desempeño en la mismo y que la persona sienta satisfacción y gusto al realizarlo (Gonzales-roma et al., 2006; Markos & Sridevi, 2010; Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004).

Como parte de los resultados obtenidos dentro de la aplicación se identificó que el cuestionario cuenta con un grado de confiabilidad aceptable a nivel global del cuestionario como en cada uno de los tres factores, esto indica que la evaluación tiene una baja proporción de error de medición lo que asegura la interpretación de las puntuaciones. Estos resultados se pueden considerar satisfactorios al contrastarlos con otros cuestionarios que han sido adaptados a nuestro contexto, por ejemplo el UWES y WCW presentaron indicadores de confiabilidad similares a los presentados en el presente estudio tomando en consideración que los tamaños muestrales fueron cercanos además siendo estos dos cuestionarios aquellos que presentan mayor afinidad conceptual tal y como se pudo observar en las correlaciones, Así mismo los resultados presentados en las adaptaciones del cuestionario Font-roja y el cuestionario de satisfacción laboral S20-23 presentaron indicadores de confiabilidad similares pudiendo establecerse que los resultados obtenidos guardan afinidad con dichos constructos y manteniéndose dentro de una puntuación aceptable a nivel de Latinoamérica.

Es con lo mencionado anteriormente que este cuestionario puede servir a las empresas como una herramienta adicional, a las evaluaciones de desempeño o clima laboral, para una medición clara y efectiva de la satisfacción con los incentivos laborales dando espacio a identificar aspectos a mejorar dentro de la empresa que influyen directamente sobre sus trabajadores; además puede servir para realizar ajustes en salarios, bonos, establecer calendarios de reconocimientos o actividades que sirvan de espacio de interacción entre trabajadores e inclusive ayudar a establecer e identificar que puestos claves pueden estar en

necesidad de una línea de carrera o mejora de condiciones laborales; así mismo sirve a los trabajadores como un espacio en el cual pueden por medio de un cuestionario anónimo hacer llegar su opinión y descontento de varios aspectos que influyen directamente en ellos y que tan satisfechos pueden sentirse dentro de la empresa.

Una de las limitaciones que se presentó fue la del tamaño muestral, probablemente al contar con una mayor muestra, la correlación interna y con los otros cuestionarios podría presentar variaciones respecto a las puntuaciones obtenidas, esto como consecuencia de las diferentes respuestas y amplitud de la muestra, por lo que para poder generalizar en el uso y aplicación del cuestionario en diferentes organizaciones es necesario realizar más estudios con tamaños muestrales más grandes al utilizado. Otro aspecto que se puede considerar como una amenaza es que los instrumentos fueron aplicados durante la última semana de marchas dentro del país generando que la atención y sentimientos de las personas estuviesen enfocados hacia la situación actual del país restando así motivación o disposición a pensar y evaluar la percepción referente a su trabajo o vida en ese momento de fuerte cambio e inestabilidad nacional, más aun estando la mayoría en un estado colectivo de insatisfacción y descontento ante lo que acontecía. Un aspecto que podría haber afectado pero no de forma determinante es la pandemia vivida durante el año, si bien muchos ya no se encontraban dentro de su ambiente y contexto regular de trabajo cambiando un poco la percepción frente a muchos de los incentivos también sirve como un punto de comparación o cambio de visión para las personas dado que al haber estado desligados de su rutina y ambiente normal de trabajo tienen algo diferente a que compararlo o contrastarlo teniendo condiciones diferentes en sus hogares; es importante señalar sobre este último punto que para la fecha de aplicación varias empresas ya habían retomado el trabajo de forma presencial aun cuando fuera por algunos días siendo este quizás un aspecto que se pudo incluir en los datos sociodemográficos.

Conclusiones y recomendaciones

Es sobre los puntos mencionados que se puede concluir que el cuestionario de satisfacción con los incentivos laborales presenta evidencias de validez necesarios para afirmar que los ítems miden de forma adecuada y representativa el constructo representado en una estructura de tres factores (monetarios, no monetarios externos y no monetarios internos) a diferencia de los dos factores planteados originalmente, de igual forma estos tres factores presentan valores de confiabilidad aceptable inclusive en contraste con otras variables similares cumpliendo así con el objetivo de la creación de un cuestionario capaz de medir un aspecto tan importante como los incentivos laborales.

Tomando en cuenta las limitaciones y contexto sobre el cual se realizó el cuestionario se propone como recomendaciones en futuros usos el poder realizar la medición con una muestra más grande incluyendo diferentes aspectos sociodemográficos a fin de poder explorar si las correlaciones internas y con las otras variables utilizadas aumentan o varían y en qué grado se da este efecto. Otro aspecto a considerar o explorar es el contrastar el cuestionario de satisfacción con los incentivos laborales con otros cuestionarios enfocados en el ámbito laboral a fin de explorar las propiedades del cuestionario y como estas se comportan frente a otros aspectos del ambiente laboral. Finalmente, se puede considerar realizar estudios de invarianza para saber si el instrumento representa o no el constructo en grupos diferentes, por ejemplo, varones y mujeres, personal que se encuentra en planilla y tercerizados, personal relativamente nuevo y personal de antigüedad en la empresa, personal del sector público y privado entre otros grupos a explorar.

Referencias

- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14 (1), 105-118.
- Abu-Shamaa, R., Al-Rabayah, W., & Khasawneh, R. (2015). The effect of job satisfaction and work engagement on organizational commitment. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 7-27.
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H. & Saks, A. M. (2015), Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage, *Journal of organizational effectiveness*, 2(1), 7-35
- Arias, W. L., & Justo, O. (2013). Satisfacción laboral en trabajadores de dos tiendas por departamento: un estudio comparativo. *Ciencia & trabajo*, 15(47), 41-46.
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). Job demand- resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Boluarte, A., & Merino, C. (2015). Versión breve de la escala de satisfacción laboral: evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. *Liberabit*, 21(2), 235-243.
- Cabanillas, F. M., & Leyva, E. (2018). *Incidencia de los incentivos laborales en el rendimiento de los colaboradores del Área de Cobranza, de la Empresa Financiera "Mi Banco"* Cajamarca, 2018. (tesis de licenciatura). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGraw-Hill.
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. Estados Unidos: John Wiley & Sons.
- Decreto legislativo 1405. Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector privado. Diario Oficial El Peruano (2018). Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-del-decreto-legisl-decreto-supremo-n-002-2019-tr-1738190-4>
- Delgado, C. (2004). *La compensación total flexible: conquistar el talento del siglo XXI*. (Tesis doctoral). Universidad Abat Oliba CEU, Barcelona.

- Demerouti, E., Bakker, A., De Jonge, J., Janssen, P., & Schaufeli, W.B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demand and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(4), 279-286.
- Domínguez-Lara, S. A. & Merino, C. (2015). ¿Por qué es importante reportar los intervalos de confianza del coeficiente alfa de Cronbach?. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 13(2), 1326-1328.
- Fernández, Y. D. (2019). *Relación de los incentivos salariales adicionales a la remuneración base con la eficiencia de los colaboradores de la oficina zona franca-caja trujillo durante el periodo febrero-julio 2018*. (tesis de licenciatura) Universidad Antenor Orrego, Trujillo.
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva, U. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: algunas consideraciones adicionales. *Anales de Psicología*, 30(3), 1170-1175
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C., & Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195-206.
- Gamero, H. Y. (2013). La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. *Ciencia & trabajo*, 15(47), 94-102. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000200010>
- García, R. J. (2018). *Incentivos laborales para mejorar el desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Antena 9 SAC-Huamachuco-2017*. (tesis de licenciatura) Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- García B., & Patjane K. (2014). *Percepción e importancia de los incentivos de los trabajadores de nivel operativo de hoteles ubicados en el centro de la ciudad de Puebla*. (Tesis de licenciatura) Universidad de las Américas Puebla, México.
- Gonzales-Roma, V., Schaufeli W.B., Bakker, A., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165–174.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Bloch, B. (2010). *The motivation to work*. Estados Unidos: Transaction Publishers.
- Ichniowski, C., & Shaw, K. (2003). Beyond incentive pay: Insiders estimates of the value of complementary human resource management practices. *Journal of Economic Perspectives*, 17(1) 155-178.
- Kelechi, N. G., Akpa, V. O., Egwuonwu, T. K., Akintaro, A. A., Shonubi, A. O., & Herbertson, A. E. (2016). The effect of compensation administration on employee

- productivity. *Arabian Journal of Business and Management Review (Oman Chapter)*, 5(8), 40.
- Kwon, J., & Hein, P. (2013). Employee benefits in a total rewards framework. *Benefits Quarterly*, 29(1), 32.
- Ley No 26644. Precisa el goce del derecho de descanso pre y post natal de la trabajadora gestante. Diario Oficial El Peruano (1996). Recuperado de <https://leyes.congreso.gob.pe/documentos/Leyes/26644.pdf>
- Livia, J. & Merino, C. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice la validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. *Anales de Psicología*, 25(1), 169-171.
- López, P. L. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto cero*, 9(08), 69-74.
- Lozano, L., & Turbany, J. (2014). Validez. En Meneses Julio, *Psicometría* (141-200). Barcelona: Editorial UOC.
- Luengo, C., Lara, R., & López, M.A. (2016). Análisis de los componentes principales de la escala Satisfacción laboral (S20-23) medida en una muestra del equipo de enfermería de Centros de Atención Primaria de las Provincias de Ñuble y Valparaíso, Chile. *Enfermería global*, 15(1), 195-207.
- Manrique, F. G., Herrera, G.M., & Méndez Y.R. (2019). Validez y fiabilidad en colombia del font roja. *Hacia la Promoción de la Salud*, 24(2), 46-59. <https://dx.doi.org/10.17151/hpsal.2019.24.2.5>
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International journal of business and management*, 5(12), 89.
- Medrano, L. & Pérez, E. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2(1), 58- 66.
- Messick, S. (1995). Standards of validity and the validity of standards in performance asessment. *Educational measurement: Issues and practice*, 14(4), 5-8. <https://doi.org/10.1111/j.1745-3992.1995.tb00881.x>
- Muse, L. A., & Wadsworth, L. L. (2012). An examination of traditional versus non-traditional benefits. *Journal of Managerial Psychology*, 27(2), 112-131.
- Montoya, O. (2007). Aplicación del análisis factorial a la investigación de mercados. Caso de estudio. *Scientia et technica*, 13(35), 281-86.

- Osibanjo, A. O., Adeniji, A. A., Falola, H. O., & Heirsmac, P. T. (2014). Compensation packages: a strategic tool for employees' performance and retention. *Leonardo Journal of Sciences*, 25, 65-84.
- Oyer, P. (2008). Salary or benefits? *National bureau of economic research*, 28, 429-467.
- Palomino, Z. (2018). *Incentivos Laborales y Desempeño Profesional de los trabajadores del servicio de Administración Tributaria de Huamanga 2018*. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Ponterotto, J. G., & Ruckdeschel, D. E. (2007). An overview of coefficient alpha and a reliability matrix for estimating adequacy of internal consistency coefficients with psychological research measures. *Perceptual and motor skills*, 105(3), 997-1014.
- Pregolato, M., Bussin, M. H., & Schlechter, A. F. (2017). Total rewards that retain: A study of demographic preferences. *SA Journal of Human Resource Management*, 15(1), a804. <https://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v15i1.804>
- Salessi, S. M., & Omar, A. G. (2016). Satisfacción laboral genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Revista Alternativas en Psicología*, 34, 93-108.
- Sánchez, C. (2020). *Análisis de los incentivos laborales en la empresa de confecciones "sánchez" de la ciudad de Chiclayo 2019*. (Tesis de licenciatura) Universidad Señor de Sipan, Chiclayo.
- Sanín J.A., & Salanova M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*. 13(1), 1-22.
- Schaufeli, W.B. (2014), "What is engagement?", in, Truss, C., Alfes, K., Shantz, A. and Soane, E. (Eds), *Employee Engagement in Theory and Practice*, Routledge, Oxon, pp. 15-35
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A. (2003). *UWES – Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary Manual*. Recuperado de: http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_Espanol.pdf
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Suyón, J. A. (2018). *Plan de Incentivos laborales para la productividad laboral en importadora Cervantes SAC, Chiclayo*. (Tesis de Maestria) Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Svirina, A. (2013). Measuring company management efficiency: The case of real sector of economy. *Journal of Business and Economics*, 4(1), 13-31.
- Terera, S. R., & Ngirande, H. (2014). The impact of rewards on job satisfaction and employee retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(1), 481.
- Tessema, M. T., Ready, K. J., & Embaye, A. B. (2013). The effects of employee recognition, pay, and benefits on job satisfaction: cross country evidence. *Journal of Business and Economics*, 4(1), 1-12.

Anexo A

Consentimiento informado

Estimado encuestado:

La investigación titulada “Construcción y validación del instrumento para medición de satisfacción con incentivos laborales” es conducida por Paulo Andrés Neyra Bendezu, bachiller en Psicología, perteneciente a la Universidad San Ignacio de Loyola.

Este estudio se realizará a toda persona dentro de la población económicamente activa con la finalidad de identificar el grado de satisfacción con los incentivos laborales percibidos. Por ello, su participación es primordial en este proceso y estaremos agradecidos si accede.

La duración de toda la evaluación no será mayor a 15 minutos. Se solicitarán datos personales (edad, profesión, grado de instrucción, etc.). La información recopilada se tratará en forma confidencial. Toda la información se usará para fines del estudio y sin ningún otro propósito.

El proceso es completamente voluntario y puede interrumpir su participación cuando lo considere pertinente sin que esto tenga repercusiones negativas.

Si desea más información del proyecto, puede enviar un mensaje a paulo.neyra@usil.pe

En ese sentido, si usted está de acuerdo en participar, puede dar click al botón SIGUIENTE

Anexo B

Ficha de datos sociodemográficos:

Sexo:

Mujer

Hombre

Prefiero no decirlo

Estado Civil

Soltero

Conviviente

Casado

Divorciado

Viudo

Grado Académico

Primaria

Secundaria

Técnico

Universitario

Maestría

Doctorado

Trabaja Actualmente

Si

No

Rubro de la empresa

Nivel de puesto/cargo

Operario/Técnico

Practicante

Asistente

Analista

Supervisor

Jefe

Gerente

Área de trabajo dentro de la empresa

Antigüedad en la empresa

0 – 6 meses

7 – 12 meses

1 – 3 años

4 a más años

Anexo C

Cuestionario de satisfacción con los incentivos laborales

A continuación, encontrará una serie de enunciados respecto a su satisfacción con los incentivos percibidos dentro de su centro de labores, agradecemos responda marcando con sinceridad.

- A) Estoy totalmente de acuerdo
- B) Estoy parcialmente de acuerdo
- C) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- D) Estoy parcialmente en desacuerdo
- E) Estoy totalmente en desacuerdo

	A	B	C	D	E
1. Estoy satisfecho con la remuneración económica (sueldo) que recibo					
2. Estoy satisfecho con los bonos por cumplimiento (o sobre cumplimiento) que recibo					
3. Considero que mi sueldo va acorde con mis habilidades y competencias					
4. Considero que mi sueldo es acorde a mis conocimientos y formación académica.					
5. Considero que la empresa me brinda todas las medidas de seguridad (iluminación. Señalización, extintores, etc.) para el cumplimiento de mis actividades					
6. Considero que la empresa me brinda las medidas ergonómicas (silla, escritorio, ventilación, etc.) necesarias para el cumplimiento de mis actividades					
7. En mi centro de labores me brindan las confianza y facilidades para ausentarme por motivos personales y/o médicos.					
8. En mi centro de labores se realizan actividades en las que se incluyen o consideran aspectos de mi vida personal (Día del padre, día de la madre, navidad, cumpleaños)					
9. En mi centro de labores siento que tengo la libertad para opinar, proponer y realizar ideas tanto para mis actividades como las del área/empresa					
10. Siento que tengo la libertad y facilidad para entablar relaciones o interactuar con mis compañeros de trabajo y superiores					
11. Estoy satisfecho con los reconocimientos explícitos/públicos por mi buen desempeño o logro					
12. Estoy satisfecho con las placas, diplomas, reconocimiento de forma personal por mi buen desempeño o logro					
13. Estoy satisfecho con las oportunidades de mejora (cursos, talleres de formación, facilidades para formación) que me brinda la empresa para mi desarrollo profesional					

14. Estoy conforme con las opciones de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa (oportunidades de ascenso/promoción)					
15. En mi centro de labores se resalta la importancia e impacto de mis labores dentro de la organización					
16. Tengo claro conocimiento de cómo mi rol dentro de la empresa impacta en la sociedad o las personas que me rodean (familia, amigos, etc.)					
En caso de laborar en área comercial o afín responder la siguiente pregunta ¿Estoy satisfecho con las comisiones por venta/servicios ofrecidos?					