



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

Incentivos laborales y productividad de los colaboradores en una
institución financiera, Lambayeque

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

AUTOR:

Perez Delgado, Marco Antonio (orcid.org/0000-0001-7998-074X)

ASESORES:

Mg. Mendoza Banda, Tania Yasely (orcid.org/0000-0001-8100-5054)

Mg. Pisfil Benites, Nilthon Ivan (orcid.org/0000-0002-2275-7106)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres, a quienes admiro por su
fortaleza, apoyo y amor incondicional.

Marco Antonio

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme lograr este nuevo objetivo, a mis padres, hermanos y todas las personas que me motivan e inspiran a seguir con mis proyectos

Autor.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDOZA BANDA TANIA YASELY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "Incentivos laborales y productividad de los colaboradores en una institución financiera, Lambayeque", cuyo autor es PEREZ DELGADO MARCO ANTONIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 26 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDOZA BANDA TANIA YASELY DNI: 41154520 ORCID: 0000-0001-8100-5054	Firmado electrónicamente por: MBANZAT el 07-01- 2024 17:15:46

Código documento Trilce: TRI - 0708703



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PEREZ DELGADO MARCO ANTONIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Incentivos laborales y productividad de los colaboradores en una institución financiera, Lambayeque", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
PEREZ DELGADO MARCO ANTONIO DNI: 70850397 ORCID: 0000-0001-7998-074X	Firmado electrónicamente por: MPEREZDE1 el 12-01- 2024 00:25:02

Código documento Trilce: INV - 1429228

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTOR/ AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variable y Operacionalización.	15
3.3. Población, muestra y muestreo.	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	16
3.5. Procedimiento:	17
3.6. Método de análisis de datos:	17
3.7. Aspectos éticos:	17
IV. RESULTADOS.....	148
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Relación entre los incentivos laborales y productividad	18
Tabla 2: Tabla de frecuencias y porcentajes mediante los datos agrupados en función al nivel la variable incentivos laborales y sus dimensiones	19
Tabla 3: Tabla de frecuencias y porcentajes mediante los datos agrupados en función al nivel de productividad y sus dimensiones.....	20
Tabla 4: Prueba de normalidad.....	20
Tabla 5: Relación de la variable incentivos laborales y la dimensión eficiencia	21
Tabla 6: Relación de la variable incentivos laborales y la dimensión eficacia	22
Tabla 7: Relación de la variable incentivos laboral y la dimensión satisfacción	22
Tabla 8: Cuadro de operacionalización	39
Tabla 9: Matriz de Consistencia.....	41
Tabla 10: Validez de la V de aiken; incentivos laborales	58
Tabla 11: Validez de la V de aiken; productividad	58
Tabla 12: Alfa de cronbach; incentivos laborales	58
Tabla 13: Alfa de cronbach; productividad	58
Tabla 14: Estrategia de incentivos económicos directos	61
Tabla 15: Estrategia de incentivos económicos indirectos	62
Tabla 16: Estrategia de incentivos económicos extraeconómicos.....	63

Resumen

En el siguiente trabajo de investigación se realizó con el propósito de determinar la relación que existe entre los incentivos laborales y la productividad de los colaboradores en una institución financiera, Lambayeque. El trabajo de investigación de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de alcance correlacional, la muestra estuvo conformada por 80 colaboradores de la entidad financiera, se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de datos, se elaboró un cuestionario por cada variable, la primera herramienta tiene 18 ítems para la variable incentivos laborales, para la variable productividad 19 ítems. Los resultados para el nivel de incentivos laboral existen un nivel regular o medio con un 49% lo que indica que la empresa se mantiene al margen, en cuanto al nivel de la productividad se observa que tiene un nivel regular con un 56%, no son ni tan productivos ni deficientes en sus labores. Finalmente, en la prueba de correlación de Rh Spearman, el valor del coeficiente de correlación es 0,751 y la significación bilateral ($\text{sig}=0,000$) es inferior a 0,05. Los resultados muestran que existe una alta correlación positiva entre nuestras variables. Por lo tanto, se rechaza nuestra H_0 y aceptamos la alternativa H_1 .

Palabras clave: Incentivos laborales, comisiones, motivación, productividad, eficiencia.

ABSTRACT

The following research work was carried out with the purpose of determining the relationship that exists between work incentives and the productivity of collaborators in a financial institution, Lambayeque. The basic research work, quantitative approach, non-experimental design and correlational scope, the sample was made up of 80 collaborators of the financial entity, the survey technique was used for data collection, a questionnaire was developed for each variable, the first tool has 18 items for the work incentives variable, and 19 items for the productivity variable. The results for the level of work incentives exist at a regular or medium level with 49%, which indicates that the company remains on the sidelines. Regarding the level of productivity, it is observed that it has a regular level with 56%, they are not neither so productive nor deficient in their work. Finally, in the Rh Spearman evaluation test, the value of the evaluation coefficient is 0.751 and the bilateral significance (sig=0.000) is less than 0.05. The results show that there is a high positive correlation between our variables. Therefore, our H0 is rejected and we accept the alternative H1.

Keywords: Work incentives, commissions, motivation, productivity, efficiency.

I. INTRODUCCIÓN.

Hoy en día, la economía global cambia constantemente y su sostenibilidad depende de su capacidad para adaptarse a dichos cambios.

En lo internacional para la Organización de las Naciones Unidas (2015), su objetivo1; fin de la pobreza indica que la pobreza extrema disminuyó del 36% en 1990 al 10% en el 2015; sin embargo, la crisis del Covid-19, produjo un cambio lento el cual puso en riesgo una lucha de décadas contra la pobreza; por otro lado, en su objetivo; trabajo decente y crecimiento económico 8, si no se logra cerrar la brecha salarial de género del 23% a nivel mundial, pasarán 68 años antes de que haya igual salario por igual trabajo; en el 2016 la tasa de empleo femenino fue de 63% y masculino del 94%. Para la reducción de la pobreza se tienen que desarrollar políticas de inversión generando empleo y tener aliados estratégicos a nivel internacional.

La Unu Wider (2016), menciona que los efectos negativos de la fuerza laboral pueden resultar en el mismo nivel de pobreza extrema al escenario de unos 30 años atrás, y si el consumo y los ingresos caen un 20%, el promedio de pobres podría aumentar de 420 a 580 millones en comparación a los últimos datos oficiales hacia los próximos años; por último, en World Economic Foro (2023) la productividad se ve afecta por varios factores; la aparición de nueva tecnología hará que el 50% de los empleados vuelvan a formarse para el año 2025, la falta de liderazgo y resolución de conflictos crecerán en los próximos 5 años, el 40% de los colaboradores necesitan implementar nuevas aptitudes de autogestión como el manejo de estrés, ser flexibles y aprendizaje activo. Hoy en día, la inversión empresarial en capacitaciones y en el nivel socioemocional es de suma importancia para lograr una mejor productividad.

En nuestro país, el ministerio de economía y finanzas (2023); ministerio de trabajo y promoción del empleo (2018), afirma que el 56% de los empleados sindicalizados habrían recibido beneficios e incentivos directos en puestos de interés inmediato; Asimismo, el ministerio de trabajo y promoción del empleo,

indicó que un 52% de las habilidades demandadas están netamente relacionadas con el nivel socioemocional y que un 20% de habilidades relacionadas con lo cognitivo, hecho que se ve directamente relacionado con las habilidades de empleabilidad; hoy en día es muy importante el lado socioemocional de los colaboradores en una institución, ya que de esta manera estarán mejor concentrados y obtendrán mejores resultados.

De esta manera, se identifica la importancia de nuestras variables a estudiarse incentivos laborales y productividad las cuales son de gran importancia y utilidad para la entidad financiera de Lambayeque, analizando el grado de relación que hay en las variables sobre sus colaboradores, de esta manera aterrizamos en nuestra realidad problemática encontrada, según los colaboradores el 90 % de sus capacitaciones y cursos son dentro del horario laboral donde se pide cumplir con metas, no se le da mucha importancia al crecimiento profesional según el área de gestión del talento más del 60% de los colaboradores se quedaron con el grado académico con el que ingresaron a la institución, personal desmotivado y estresado por la gran afluencia de público, falta de personal y sobrecarga laboral, teniendo como consecuencia la baja productividad de los colaboraciones en sus metas mensuales asignadas por la Institución financiera.

Ante lo mencionado, nuestro problema principal: ¿Existe relación entre incentivos laborales y productividad en una institución financiera, Lambayeque?; asimismo, los problemas específicos, se planteó ¿Cuál es el nivel de incentivos laborales que perciben los trabajadores en una institución financiera, Lambayeque?, ¿Cuál es el grado de productividad de los trabajadores de una institución financiera, Lambayeque?, ¿Cuál es la relación entre incentivos laborales y sus dimensiones de la productividad de los colaboradores en una institución financiera, Lambayeque?, ¿Cómo se diseñaron las estrategias de incentivos laborales para la productividad en los trabajadores de una institución financiera, Lambayeque?

Por lo tanto, la investigación se justifica teóricamente por la búsqueda de fuentes confiables, así como la importancia de ambas variables para futuras

investigaciones en el área; asimismo, la justificación práctica es determinar que los resultados influyan positivamente en decisiones a futuro en la empresa, estableciendo estrategias que se basen en coherencia con los incentivos otorgados en la institución financiera y se vean reflejados en la productividad. Además, la investigación se justifica de manera metodológica porque se utiliza el método científico, además de instrumentos confiables y comprobados, teniendo resultados y datos que luego serán procesados ayudándonos a establecer conclusiones y recomendaciones en beneficio de la institución financiera. Nuestra justificación empresarial, los incentivos laborales son parte fundamental para las organizaciones financieras, logrando un mejor desempeño de sus trabajadores para alcanzar sus metas y estas estén direccionadas a los objetivos de la empresa. Finalmente, se justifica en una perspectiva social ya que influyen directamente en desarrollo personal y social, ayuda a que los trabajadores encuentren un equilibrio socioemocional y laboral.

Nuestro objetivo principal de nuestra investigación: determinar qué relación hay entre incentivos laborales y productividad de los colaboradores de una institución financiera, Lambayeque; en cuanto a nuestros objetivos específicos: A) identificar el nivel de incentivos laborales que perciben los colaboradores de una institución financiera, Lambayeque. B) identificar el nivel de productividad de los trabajadores de la institución financiera, Lambayeque. C) estimar la relación incentivos laborales y sus dimensiones de la productividad de los trabajadores de la institución financiera, Lambayeque. D) diseñar estrategias de incentivos laborales para la productividad en los trabajadores de una institución financiera, Lambayeque

Para nuestro estudio las siguientes hipótesis: Nuestra hipótesis alternativa: Existe relación entre incentivos laborales y productividad de los colaboradores de una Institución financiera en Lambayeque. Hipótesis nula: No existe relación entre incentivos laborales y productividad de los colaboradores de una institución financiera en Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

En nuestro estudio de investigación se consideraron los trabajos previos siguientes:

En el ámbito internacional Rolin (2020) en su artículo identificar la relación entre incentivos y productividad en el personal de las organizaciones textiles de Sydney; tipo básica, cuantitativo y correlacional no experimental, se aplicó a 73 personas, concluyó que hay una relación positiva entre las variables por el método de Rho Spearman con un 0.718, con una significancia de $p < 0.00 < 0,05$, el 83% menciona que es eficiente en sus labores, un 68% indico que participa de un sistema de incentivos económicos. Se observa que hay un grado de relación fuerte entre ambas variables, cuyas dimensiones presentan un elevado porcentaje de efectividad e incentivos dentro de la empresa, logrando tener colaboradores motivados.

En el estudio de Madero (2020) en su investigación determinar la preferencia que tienen los colaboradores por incentivos monetarios y no monetarios; de tipo básica, correlacional no experimental, la población utilizada fueron 423 colaboradores; concluyó que hay una correlación positiva entre las 2 variables por el método de Rho Spearman con un 0.663, con una significancia de $p < 0.00 < 0,05$, un 62% indica que los incentivos monetarios son de mayor importancia para los colaboradores, lo que hace referencia a vales de recompensa como bonos de productividad; mientras que un 28% menciona que los incentivos no monetarios son bajos. Se identifica con dicha investigación que mientras más incentivos existan dentro de una organización los colaboradores se sentirán más motivados para el logro de metas.

Por otro lado, Cross (2019) en su estudio identificar la relación de incentivos laborales y la productividad en Nigeria, enfoque cuantitativo, tipo básica no experimental; además de los estudios correlacionales, que se administró a 108 empleados; los resultados muestran una relación positiva moderada entre incentivos y productividad basada en Rho de spearman 0,651, donde el valor p

es $0,00 < 0,05$, en cuanto a los incentivos extraeconómicos existe un 56% de nivel medio en las organizaciones, en la satisfacción laboral por medio de la producción un 60% menciona que es un medio entre los colaboradores. Dicha investigación tiene gran relación con la que estamos realizando en poder demostrar mediante resultados.

En el ámbito nacional, Dávila et al. (2022) en estudio incentivos laborales y productividad en una empresa peruana; fue básica, correlacional no experimental, la población fue 92 trabajadores, se concluye que hay correlación alta entre ambas variables por el método de Rho de spearman 0,751, donde el valor p es $0,00 < 0,05$, en cuanto a la variable de incentivos laborales y dimensión eficiencia existe correlación alta Rho de spearman 0,701, donde el valor p es $0,00 < 0,05$, la variable de incentivos laborales y dimensión eficacia existe correlación moderada Rho de spearman 0,623, donde el valor p es $0,00 < 0,05$, y la variable de incentivos laborales y dimensión satisfacción laboral existe correlación moderada Rho de spearman 0,423, donde el valor p es $0,00 < 0,05$.

Por otro lado, Paisi & Peralta (2021) en su estudio incentivos laborales y rendimiento en los colaboradores de una entidad bancaria, de tipo básica, diseño no experimental, 50 colaboradores como muestra, cuyos resultados por el método de Rho Spearman 0,751, donde el valor p es $0,00 < 0,05$, señalando que hay correlación directa alta entre las variables estudiadas, asimismo concluyó que los incentivos laborales tiene un nivel alto con un 76%, en cuanto a sus indicadores de incentivos económicos directos es de nivel alto con un 65%, en incentivos económicos directos un nivel alto con 71% y en cuanto a incentivos extraeconómicos es de un nivel medio. Lo que se observa es que la empresa brinda un alto nivel de incentivos a los colaboradores siendo una empresa con gran capacidad de productividad.

También, Chavez-Ramirez et al. (2023) en su investigación identificar el conocimiento del Tic y la productividad de los servidores públicos, fue básica, con enfoque cuantitativo, no experimental, 51 funcionarios formaron parte de su

población, finalizó que hay una relación positiva entre las 2 variables por el método de Rho Spearman con un 0.678, con una significancia de $p < 0,05$, un 51% indica que la gestión del conocimiento junto con la tecnología impactan directamente en la productividad, por otro lado inciden en las dimensiones técnica, social y económica en la productividad laboral con un 48,8%, 43,1% y 54,7%. Se observa que la gestión de conocimiento genera un gran impacto en productividad de los trabajadores públicos en las regiones del país.

Por otro lado, Aguilar (2021) su estudio los incentivos laborales y la productividad en una empresa call center, tipo básica, correlacional no experimental, estuvo conformada la muestra de 80 colaboradores, pudo finalizar que hay una relación moderada entre las 2 variables por el método de Rho Spearman con un 0.651, con una significancia de $p < 0,05$, en los incentivos laborales no monetarios se observa que tiene un 51.25% indicando que existe un nivel medio, los incentivos monetario con un 55% lo que hace mención que la empresa no se preocupa porque sus colaboradores se encuentren motivados. Se menciona que la empresa no es productiva en la gestión de sus funciones, en cuanto a sus incentivos laborales son pocos alcanzable o claro, lo que provoca que el personal se encuentre desmotivado en el desarrollo de sus actividades.

También, Severino (2021) en su investigación incentivos laborales y rendimiento de los colaboradores en una agencia, tipo básica correlacional, diseño no experimental; según el censo, usó como población 40 colaboradores; cuyos resultados por el método de Rho Spearman 0,821, donde el valor p es $0,00 < 0,05$, mencionando que existe alta correlación entre las 2 variables, también concluye que el nivel de productividad es alto con un 79%, en cuanto a sus dimensiones eficiencia es alta con un 65%, un 72% de eficacia y satisfacción del colaborador un 56% que es de nivel alto. Se observa que la empresa tiene bien estructurado los beneficios y el trabajo para sus colaboradores donde son eficiente en sus labores.

Asimismo, Ramos & Tuesta (2022) el estudio incentivos laborales y productividad en una organización, tipo básica correlacional, diseño no experimental; según el censo, su población fue 40 contribuyentes; los resultados muestran la correlación de Rho spearman de las variables incentivos laborales y comportamiento laboral fue de 0,65 donde el valor p es $0,00 < 0,05$, mencionando una correlación positiva moderada entre las 2 variables, respecto a los incentivos económicos un 67% de los colaboradores menciona que no están satisfecho con lo que la empresa les ofrece, un 50% menciona que no existe incentivos no monetarios. El estudio demuestra que una organización que no cuenta con un programa de incentivos no va a lograr los mejores resultados debido a que los trabajadores no se encuentran motivados.

Para Carhuapoma (2021) en su investigación identificar el nivel de relación de las variables satisfacción laboral y productividad de los socios de la caja municipal de crédito y ahorro de Lima; fue de tipo básico correlacional no experimental, el censo fue 108 empleados, puedo concluir que hay correlación directa entre las variables, manteniéndose una correlación moderada correspondiente a un valor porcentual del 48,7% cuya significancia (de dos colas) = $0,000$; ($p \leq 0,05$), un 67% menciona que el personal es regular en la eficiencia de sus labores, un 50% que la eficacia es baja dentro de la empresa, debido a los ambientes laborales son deficiente en la empresa. En dicha investigación podemos apreciar que los ambientes laborales juegan un rol importante en la productividad de los colaboradores.

También, Agurto (2019) en su estudio incentivos laborales y la productividad de los colaboradores en una compañía pesquera, tipo básica correlacional, diseño no experimental; según el censo, 50 trabajadores fue la muestra; cuyos resultados por el método de Rho Spearman 0,711, donde el valor p es $0,00 < 0,05$, mencionando que hay una correlación positiva moderada entre las variables analizadas, así mismo, concluye que los incentivos laborales tienen un nivel medio con un 65%, un 56% indica que los incentivos económicos directos son regular, un 60% que los incentivos indirectos es regular y un 43% que los

incentivos extraeconómicos tiene nivel regular. Lo que se observa es que la empresa tiende a mantenerse en el mercado por un nivel regular, si tiene fallas o descuidos puede volverse ineficiente en cuanto a la producción.

En lo local, Pérez (2022) en su investigación establecer estrategias de incentivos laborales para colaboradores de una organización de bien social; fue de diseño no experimental, descriptivo propositivo, fueron encuestados 41 trabajadores del programa Chiclayo, el cuestionario fue usado como instrumento, concluyó que hay una relación positiva entre las 2 variables por el método de Rho Spearman con un 0.678, con una significancia de $p < 0,05$, en cuanto a sus estrategias de incentivos económicos directos, incentivos por metas no están teniendo gran acogida por parte de los colaboradores, en estrategias de incentivos económicos indirectos, en cuponeras de viaje o descuento corporativos no son claros por la empresa el cual no genera impacto. Se puede observar que la empresa no tiene claro las estrategias que están aplicando, debido que los colaboradores no le están tomando importancia en cuanto a cuyos beneficios.

Por otro lado, Suyon (2018) en su estudio incentivos laborales y productividad en una institución financiera, Chiclayo; tipo básica correlacional, diseño no experimenta, concluyó que hay una relación positiva entre las 2 variables por el método de Rho Spearman con un 0.718, con una significancia de $p < 0,05$, un 67% de los empleados de la empresa importadora presentan un promedio bajo en producción dificultando los indicadores de la organización, un 33% tiene eficiencia. Los incentivos no son los correcto para los colaboradores al momento de la producción teniéndolos disconformes al realizar sus funciones.

También, Ly (2021) en su estudio incentivos laborales y productividad del personal de la empresa Sales 360, tipo básica correlacional, diseño no experimental; según el censo, 50 trabajadores fue su población; cuyos resultados por el método de Rho Spearman 0,621, donde el valor p es $0,00 < 0,05$, mencionando que hay una correlación de magnitud moderada entre ambas variables, también concluye que la productividad tiene un nivel regular con un

57%, en cuanto a sus dimensiones, un 65% indica que la eficiencia es regular, un 49% que la eficacia es regular y en satisfacción laboral el 36% que es regular. Se observa que la empresa se mantiene en productividad, al generar algún plan mal estructurado tendrá trabajadores menos eficientes y le traerá graves problemas.

Para Castañeda (2019) en su investigación establecer la correlación entre gestión de procesos y productividad de la empresa Prosegur; tipo básica diseño correlacional, no experimental, 120 contribuyentes fue la población, se empleó la encuesta y cuestionario para la medición de datos, concluyó que ambas variables, presentan relación positiva alta mediante la prueba de Rho de Spearman 0.542, (bilateral) = 0,000 y $P \leq 0,05$, por otro lado nos menciona que un 65% de los colaboradores son eficientes en las actividades. Se puede determinar que tanto las gestiones o capacitaciones son muy importante para los colaboradores ayudándolos en su productividad y que tan satisfecho se sienten ellos de su trabajo.

En los enfoques teóricos por autores que nos ayudaran al desarrollo de una investigación.

En cuanto a la teoría económica de incentivos laborales, Taylor (1976) menciona que “busca alcanzar la prosperidad del colaborador y el empleador, los incentivos son una forma de motivar al equipo de trabajo para alcanzar niveles de productividad altos, bajo esta teoría de incentivos, no solo se relaciona con el dinero, sino de asegurar el compromiso y bienestar de los colaboradores, clasificándolos en incentivos económicos directos, indirectos y extraeconómicos” (p.19).

Según Chiavenato (2011) menciona que los “incentivos laborales se tratan de sistemas de remuneración basados en el desempeño en los que a todos los empleados se les paga en función del trabajo que realizan en la organización” p.45.

También, Dessler & Juarez (2011) indica que los “incentivos son recompensas creadas por las organizaciones para motivar a las personas que trabajan para ellas; por lo tanto, los incentivos incluyen todas las formas posibles de pagar a los empleados y pueden ser este un factor muy importante para los colaboradores, trabajar en las mejores empresas” p.24.

Por otro lado, Cruelles (2012) menciona que “los incentivos laborales son formas de atracción que ofrece las organizaciones a sus colaboradores para que ellos puedan contribuir de forma productiva y eficaz, cumpliendo los objetivos establecidos para su puesto de trabajo, así como para la empresa en corto y largo plazo, asimismo indica que son remuneraciones que las organizaciones ofrecen, a través de beneficios sociales, elogios, oportunidad de progreso, estabilidad de puestos” p.43.

Para Juárez & Carrillo (2014) sostiene que “incentivos para destinar cualquier cantidad de dinero, que tiene en condición de beneficio el personal cuando se cumple con algún rol importante, tales como bonos, comisiones, premios por alcanzar cierto nivel de productividad en una organización, así mismo, indica que existen planes de incentivos que hacen atractivos, los cual los dimensiona en fases” p.8

Para Dávila (2022) en la dimensión incentivos económicos directos, son beneficios monetarios que motivan a una persona a tomar una decisión que favorece una elección particular y son proporcionales al nivel de producción; tiene como indicadores a comisiones, los cuales son mecanismos de incentivar al trabajador a incrementar su productividad y se ve reflejado como un adicional al sueldo básico; bonos, busca motivar y recompensar a sus trabajadores por un desempeño excepcional durante un periodo determinado y premios; recompensa mediante regalos o dinero por un excelente trabajo, merito o servicio prestado.

Para Torres (2009) en la dimensión incentivos económicos indirectos; son lo que no se encuentran relacionado con términos monetarios, cuyos indicadores son; vacaciones, descanso temporal por una actividad habitual prestada en un cierto

periodo, gratificaciones, beneficio que se le otorga a los colaboradores de sector privado, con contrato a plazo fijo, parcial o indefinido y seguros; pólizas que toda entidad tiene que cumplir el financiamiento ante riesgos humanos o un bien de gran valor.

Para Zapata (2010) en la dimensión incentivos extraeconómicos; son reconocimientos que se dan fuera de lo monetario, cuyos indicadores son capacitaciones, en función a las necesidades de la empresa, buscando cambio en las habilidades conocimientos y aptitudes de los colaboradores, reconocimientos; expresar aprecio, es alentar a los colaboradores y evidencia su buen desempeño de sus actividades y ascensos laborales, se mueve a una persona en un determinado tiempo o por necesidad de la organización hacia un puesto superior de la organización.

En la teoría de la productividad, Robbins (2004) “esta, es el resultado del uso de los recursos necesarios a bajo costo para lograr objetivos, la productividad de cada colaborador depende de un conjunto de factores tanto individuales, trabajo en equipo y las condiciones que brinda la organización, los cuales los identifica, como eficiencia, eficacia y satisfacción laboral” (p.34).

En cuanto a la productividad, Rivas (2020) “La productividad laboral existe en la literatura cultural y ha sido utilizada a lo largo del tiempo para medir y monitorea el desempeño, para algunos, el aumento de la productividad proviene del trabajo, mientras que para otros es un mayor retorno de la inversión de capital, productividad se refiere a la eficiencia en producción de las empresas, industrias y economías enteras para transformar insumos (mano de obra, capital y materias primas) en productos” (p.50).

Para Chiavenato (2002) la “productividad es relacionado directamente con los resultados que obtiene la empresa mediante el proceso de planeamiento, tener aumento en la producción significa que se logrará mejores resultados, optimizando los recursos a utilizados; es decir la productividad se mide por los

resultados obtenidos, medidos en utilidades, unidades producidas o unidades vendidas y los recursos utilizados” (p.23).

Así mismo, Nemur (2016) sostiene que la “productividad es la última instancia a tratar de explicar la eficiencia y efectividad de un determinado proceso de trabajo en la producción de un servicio o producto que satisfagan las necesidades, es el indicador para medir las capacidades de uno o más procesos en un determinado periodo, buscando desarrollar mejorar en los resultados” (p.39).

Por otro lado, Lopez (2012) menciona que “productividad se define como una colaboración dinámica entre tecnología, talento y organización para lograr objetivos, la productividad depende no sólo de los recursos y la tecnología de la organización, sino también de la motivación y las capacidades de los empleados: es decir, el talento y el entorno laboral existente en la empresa” (p.124).

También, Fernández (2019) la “productividad es la correlación entre la producción y los recursos correcto para lograr las metas de una empresa, trató de distinguir entre los tres tipos de productividad: productividad laboral, productividad total y productividad marginal” (p.46).

En otros conceptos para Robbins (2004) la “productividad es la ejecución de las tareas por parte del trabajador, su predisposición de cómo llevarlas a cabo, de qué manera las va a realizar, como será su desempeño y la productividad que alcanzará, explicando que motiva al colaborador a ser productivo, de qué manera se esfuerza en las tareas asignadas, las expectativas de esfuerzo que se requiere para ejecutar las funciones” (p.34).

Las dimensiona en las siguientes etapas, para ramón (2017) en la dimensión eficiencia, es el nexo entre los resultados alcanzados y los recursos usados, con sus indicadores que vienen hacer; tiempo, la secuencia o duración de desarrollo de una función gerencial; responsabilidad, que tan relacionado esta con la atención hacia el usuario realizando tus actividades con principios y seguridad

en la información; nivel de conocimiento; característica de saber los incrementos de producción o complejidad de comprender o explicar alguna función.

Para Ramirez (2022) la dimensión eficacia; es el nivel en que se logran las tareas establecidas y logra los efectos esperados, cuyos indicadores menciona; obtención de resultados, es el resultado que se obtiene de tareas, funciones o estudios como hiciste para poder lograrlo, conquistarlo o adquirirlo; cumplimiento de tareas, son actividades a cumplir de manera sistemática y consistente a desarrollar con responsabilidad y compromiso.

Para Pujol (2018) en la dimensión satisfacción laboral, es está alineado con los objetivos de la empresa, ayuda a conseguirlos e impulsa su compromiso y rendimiento, cuyos indicadores nos menciona; calidad de ambiente laboral, lugar en donde le colaborador desarrolla sus funciones y que tan optimo se encuentra; beneficios laborales, manera de como compensar a tus colaboradores por su desempeño día a día; capacitaciones, actividades planteadas en basa a mejorar el conocimiento, habilidades aptitudes de trabajador en beneficio de ambas partes.

Marco conceptual en nuestra investigación se tomarán las siguientes palabras; Comisiones; son mecanismos para incentivar a los colaboradores a realizar sus funciones motivados en sobre pasar los límites ganándose un benéfico extra cada cierre de mes, motivación; es un estado mental que hace que el comportamiento de una persona cambie y se vuelva positivo para lograr un objetivo determinado, incentivos laborales; programas de compensación basado en el desempeño, todos los empleados son pagados de acuerdo al trabajo realizado en la organización, el tipo de incentivo que reciben depende mucho del tipo de empresa y del logro de metas cumplidas; productividad, se considera el resultado del uso de los recursos necesarios a bajo costo para lograr objetivos, metas personales, o mayor desempeño en la organización; eficiencia, significa hacer el uso más apropiado de los recursos disponibles para saciar las necesidades y deseos individuales.

III. METODOLOGÍA.

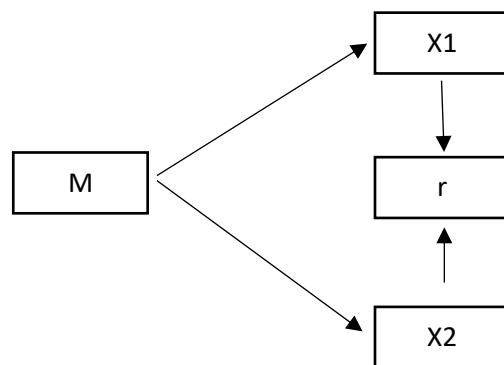
3.1. Tipo y diseño de investigación.

3.1.1 Tipo de investigación: El estudio se basa en las recomendaciones de la Universidad en su guía de productos para el tipo de investigación, el cual se determina que es básica, nos permitirá nuevos conocimientos de las variables y estas serán publicadas (Frascati, 2015).

3.1.2 Diseño: Tenemos una investigación no experimental basándose en el análisis de las variables, sin ejercer ninguna acción sobre ellas, empleando a los instrumentos como parte del análisis, medición y comparación de las variables de forma natural (Arias et al., 2022).

Alcance de la investigación es descriptivo, debido a que se toman varios aspectos en relación de las variables, ayudándose de preguntas para describirlas y detallarlas. También es un estudio correlacional por que se busca conocer el comportamiento de una variable sobre la otra, estas pueden ser positivas o negativas y le enfoque cuantitativo se apoya de preguntas e hipótesis que será comprobadas

Esquema: incentivos laborales y productividad



Dónde:

M: Fragmento de población - La muestra.

R: Relación

X1: Incentivos laborales.

X2: Productividad.

3.2. Variable y Operacionalización.

Variable X1. Incentivos laborales.

- **Definición conceptual:** Sostiene que incentivos son programas de compensación basado en el desempeño, todos los empleados son pagados de acuerdo al trabajo realizado en la organización, el tipo de incentivo que reciben depende mucho del tipo de empresa y del logro de metas cumplidas (Juárez & Carrillo 2014)
- **Definición operacional:** El instrumento con que cuantificaremos a los incentivos laborales será el cuestionario, que, a su vez, medirá a sus dimensiones; incentivos económicos directos, incentivos económicos indirectos e incentivos extraeconómicos, los ítems del 1 al 18, escala de Likert.
- **Indicadores:** Comisiones, bonos, premios, vacaciones, gratificaciones, seguros, capacitaciones, reconocimientos y ascensos laborales.
- **Escala de medición:** Para la investigación la escala de medición será ordinal, por la escala de Likert.

Variable X2: Productividad.

- **Definición conceptual:** La productividad está relacionada directamente con los resultados que logra la empresa mediante el proceso de planeamiento, tener aumento en la producción significa que se logra mejores resultados, optimizando los recursos (Chiavenato 2002)
- **Definición operacional:** El instrumento con que cuantificaremos la productividad será el cuestionario, que, a su vez, medirá a sus dimensiones; eficiencia, eficacia y satisfacción laboral; los ítems del 1 al 19, escala de Likert.
- **Indicadores:** Tiempo, responsabilidad, seguridad de información, obtención de resultados, funciones, cumplimiento de tareas, ambiente laboral, beneficios laboral y capacitaciones.
 - **Escala de medición:** Para la investigación la escala de medición será ordinal, por la escala de Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1 Población: Lo conforman trabajadores del área de créditos, operaciones y jefaturas, siendo 80 personas. Grupo de individuos o personal que habitan un determinado lugar (Guerrero, 2020).

- **Criterio de inclusión:** Colaboradores del área de créditos, operaciones, jefaturas entre 18 y 60 años de una institución financiera de Lambayeque
- **Criterio de exclusión:** No colaboradores del área de créditos, operaciones, jefaturas entre 18 y 60 años de una institución financiera de Lambayeque

3.3.2 Muestra: La presente investigación: es un subconjunto finito y representativo que se obtiene de la población accesible, la muestra censal para la investigación será 80 colaboradores de la institución financiera (Hernández, 2018).

3.3.3 Muestreo: No existe la necesidad hay necesidad de extraer muestreo, ya que se utilizará la muestra censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Encuesta fue parte de la técnica mediante preguntas que ayudaron a obtener resultados requeridos, la cual la usaremos en nuestro estudio, también en cuestionario para medir una o más variables (Guerrero, 2020). Validez, es asegurar que lo que estamos midiendo sea lo que se quiere conseguir, mediante el cuestionario de acuerdo a los resultados obtenidos de test de aplicación (Pereyra, 2022). Los cuáles serán validados por 3 expertos: Dr. Samuel Alejandro Rufasto Rojas, Mgtr. Maricarmen Huchiyama Ruiz, Mgtr. Angel Eduardo Llatas Rivas. La confiabilidad, es la prueba psicometrica que identifica la usencia del error de la medición, o el nivel de estabilidad de un instrumento en resultado a los que requiere (Hernández et al., 2018) El cual se determina por el método de estadístico Cron Bach Alpha ayudando a la validación y la confiabilidad de los datos, de acuerdo a los datos obtenido tiene que ser mayor a 0, 65 para ser aceptable.

3.5. Procedimiento:

Se realizó una visita previa para conocer las instalaciones, conociendo un poco más de la realidad problemática, identificando la relevancia de la investigación, redactando la realidad problemática, objetivos, hipótesis entre otros, se recopiló la información que ayudo a nuestras variables a conceptualizarlas, marco teórico, matriz de operacionalización, dimensiones e indicadores, se realizó la validación de nuestros instrumentos que serán aplicados y procesados para obtener los resultados y serán reflejados en nuestro capítulo de resultados.

3.6. Método de análisis de datos:

Son herramientas que facilitan el uso de datos estadísticos y tomar decisiones mediante resultados (Gallardo, 2017).

Se utilizará el método de estudio SPSS en su versión 26 apoyándose de programa Excel, buscando crear respuesta en relación a los resultados por la escala de Likert.

3.7. Aspectos éticos:

Son un grupo de principios que define lo que bueno para su vida humana y lo malo, comportamientos fuera de sus valores es consecuente dentro de la sociedad (Montes, 2017). Se cumplen con las exigencias en la guía de la Universidad Cesar Vallejo, sobre la ética de la investigación científica con resolución N° 0470-2022/UCV:

Autonomía: se eligió plena libertad en el tema de investigación, analizar el problema en la empresa. Equidad: Todos los participantes en la investigación serán tratados de la misma manera, sin exclusión alguna. Privacidad: Los datos obtenidos en la investigación serán almacenados de forma segura por el investigador.

IV. RESULTADOS.

Objetivo general.

Determinar qué relación hay entre incentivos laborales y productividad de los colaboradores de una institución financiera, Lambayeque.

H0: No existe relación entre incentivos laborales y productividad de los colaboradores de una institución financiera, Lambayeque

H1: Existe relación entre incentivos laborales y productividad de los colaboradores de una institución financiera, Lambayeque.

Tabla 1

Relación entre incentivos laborales y productividad.

			Incentivos Laborales	Productividad
Rho de Spearman	Incentivos laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,751**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Productividad	N	80	80
		Coeficiente de correlación	,751**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	80	80	

Interpretación: Según los datos reflejados por el método de Rho Spearman, el valor del coeficiente de correlación fue de 0,751 y el nivel de significancia bilateral (sig = 0,000), demostrando que hay una correlación positiva alta entre ambas variables investigadas, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

Objetivo específico 1.

Identificar el nivel de incentivos laborales que perciben los colaboradores de una institución financiera, Lambayeque.

Tabla 2

Tabla de frecuencias y porcentajes mediante los datos agrupados en función al nivel de la variable Incentivos laborales y sus dimensiones.

	Incentivos laborales		Incentivos económicos directos		Incentivos económicos indirectos		Incentivos extraeconómicos	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	3	4%	5	6%	5	6%	11	14%
Regular	39	49%	53	66%	23	29%	44	55%
Alto	38	48%	22	28%	53	65%	25	31%
Total	80	100%	80	100	80	100%	80	100%

Los datos obtenidos del cuestionario a 80 encuestados sobre incentivos laborales y sus dimensiones encontramos que las instituciones del sector financiero se encuentran en un nivel regular, interpretado por un 49%, seguido de un nivel alto con 48% y solamente un 4% en nivel bajo, esto indica que la empresa viene trabajando en un programa de incentivos que necesita reforzar ya que de igual manera se ve reflejado en sus dimensiones donde el mayor porcentaje se encuentra en un nivel medio.

Objetivo específico 2.

Identificar el nivel de productividad de los trabajadores de la institución financiera, Lambayeque.

Tabla 3

Tabla de frecuencias y porcentajes mediante los datos agrupados en función al nivel de productividad y sus dimensiones.

	Productividad		Eficiencia		Eficacia		Satisfacción laboral	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	4	5%	3	4%	6	8%	3	4%
Regular	45	56%	49	61%	52	65%	47	59%
Alto	31	39%	28	35%	22	28%	30	38%
Total	80	100%	80	100	80	100%	80	100%

Los datos obtenidos del cuestionario aplicado a 80 encuestados sobre productividad y sus dimensiones encontramos que las instituciones del sector financiero se encuentran en un nivel regular, interpretado por un 56%, luego de un alto nivel con 31% y un 5% en nivel bajo, lo que indica que la empresa debe lograr una mejor satisfacción laboral así obtendrá mayor eficiencia y eficacia en los colaboradores y lograr aumentar el nivel alto en las 3 dimensiones que tienen el porcentaje más elevado.

Análisis inferencial.

Para este análisis fue relevante recurrir a la prueba de normalidad, considerando que la muestra es de 80 trabajadores, se hizo más que oportuno utilizar a kolmogorov-Smirnov, y plantear las hipótesis.

Ho: Las variables presentan una distribución normal.

H1: Las variables no presentan una distribución normal.

Tabla 4

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Incentivos laborales	0.181	80	0.003
Productividad	0.121	80	0.000

Se puede observar en la tabla 3 en base a la prueba de normalidad, donde tenemos que p-valor es 0,003 para la variable incentivos laborales y un 0.000 para productividad, los cuales son menores al 0.05, haciendo mención que no hay normal distribución en los datos, lo que se utiliza el método de análisis de prueba no paramétrica de Rho Spearman, donde se acepta H1 y se rechaza la H0

Objetivo específico 3.

Estimar la relación incentivos laborales y sus dimensiones de la productividad de los colaboradores de la institución financiera, Lambayeque.

Ho: No existe relación incentivos laborales y sus dimensiones de la productividad de los trabajadores de la institución financiera, Lambayeque.

H1: Existe relación incentivos laborales y sus dimensiones de la productividad de los trabajadores de la institución financiera, Lambayeque.

Tabla 5

Relación de la variable incentivos laborales y la dimensión eficiencia de la productividad

			Incentivos laborales	Eficiencia
Rho de Spearman	Incentivos laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,739**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Eficiencia	Coefficiente de correlación	,739**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Interpretación: Según los datos obtenidos por el método de Rh Spearman, el coeficiente de correlación es 0,739 y la significación bilateral (sig=0,000) es inferior a 0,05, lo que nos muestra una correlación positiva regular entre la variable de incentivos laborales y la dimensión eficiencia.

Tabla 6

Relación de la variable incentivos laborales y la dimensión eficacia de la productividad

			Incentivos laborales	Eficacia
Rho de Spearman	Incentivos laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,672**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Eficacia	Coefficiente de correlación	,672**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Interpretación Los datos obtenidos de la prueba de correlación de Rh Spearman, el coeficiente de correlación es 0,672 y la significación bilateral (sig=0,000), nos muestra una correlación positiva moderada entre la variable incentivo laboral y la dimensión eficacia.

Tabla 7

Relación de la variable incentivos laboral y la dimensión Satisfacción laboral de la productividad

			Incentivos laborales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Incentivos laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	80	80

Los resultados de la prueba de correlación de Rh Spearman, el coeficiente de correlación es 0,521 y la significación bilateral (sig=0,001), nos muestra una correlación positiva moderada entre las variables. Finalmente se puede observar que en el objetivo 3, existe correlación positiva y significancia menor a 0.005. se rechaza hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN.

Actualmente los incentivos laborales y la productividad juegan un rol muy importante en las organizaciones desde los beneficios de reducción de costos y aumento en el desempeño de los colaboradores. En este estudio se identifica la importancia de los incentivos laborales y como viene mejorando o efectuando en la productividad de los empleados, mediante detalles y comparación de los resultados con anteriores estudios ya registrados y con datos relevantes.

En nuestro objetivo general, determinar qué relación hay entre incentivos laborales y productividad de los colaboradores de una institución financiera, Lambayeque, se encontró un porcentaje alto de correlación el cual fue de 0,751 lo que nos muestra que las empresas del sector financiero le dan gran importancia a los incentivos laborales, también se observa un grado de significancia bilateral menor a 0,05, evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que nos muestra que si existe relación entre incentivos laborales y productividad. Dichos resultados se asemejan y tienen relación con Rolin (2020) en su artículo identificar la relación entre incentivos y productividad en los colaboradores en las organizaciones textiles de Sydney; fue de tipo básica, cuantitativo y correlacional no experimental, se aplicó a 73 personas, determinó un vínculo positivo entre ambas variables por el método de Rho Spearman con un 0.718, con una significancia de $p < 0.00$ a 0,05, indicando que las variables de estudio tiene correlación alta y si una aumenta o disminuye la otra la realiza en el mismo momento y el mismo porcentaje.

Es por ello que el autor Chiavenato (2011) menciona que los “incentivos laborales se tratan de sistemas de remuneración basados en el desempeño en los que a todos los empleados se les paga en función del trabajo que realizan en la organización, el tipo de incentivos que reciben depende en gran medida del tipo de negocio y del logro de los objetivos alcanzados” p.45.

Lo que se puede determinar es que los incentivos laborales son fundamentales en la productividad de los colaboradores, que tan motivados se sienten por la empresa de esa manera, dependiendo del rubro de negocio y tamaño de la

empresa, considerando que, si una de las variables reduce o alguna la otra la realidad de la misma manera, debido a que tienen una correlación directa alta.

En nuestro primer objetivo específico, identificar el nivel de incentivos laborales que perciben los colaboradores de una institución financiera, Lambayeque, nos muestra que el mayor porcentaje se encuentra en un nivel regular con 49%, seguido de un 48% en el nivel alto y un 4% en el nivel bajo, del cual inferimos que los colaboradores del sector financiero aun no logran obtener un alto nivel de incentivos, debido a que la empresa le está dando mayor importancia a los incentivos económicos indirectos con un 65% en el nivel alto respecto de los incentivos económicos directos y extraeconómicos que se encuentran en mayor porcentaje en el nivel regular con 66% y 56% respectivamente.

dichos resultados se asemejan a Agurto (2019) en su estudio incentivos laborales y la productividad del personal de la empresa WC Pesca, tipo correlacional, diseño no experimental; según el censo, la población fue 50 trabajadores concluye que los incentivos laborales tienen un nivel medio con un 65%, un 56% indica que los incentivos económicos directos son regular, un 60% que los incentivos indirectos es regular y un 43% que los incentivos extraeconómicos tiene nivel regular, caso contrario con Paisi & Peralta (2021) en su estudio incentivos laborales y rendimiento en los colaboradores de una entidad bancaria, de tipo básica, diseño no experimental, también se concluye que los incentivos laborales tiene un nivel alto con un 76%, en cuanto a sus indicadores de incentivos económicos directos es de nivel alto con un 65%, en incentivos económicos directos un nivel alto con 71% y en cuanto a incentivos extraeconómicos es de un nivel medio, estas investigaciones nos demuestran que la empresa en estudio tiene que seguir trabajando en su plan de incentivos.

En cuanto a la teoría económica de incentivos laboral, Taylor (1976) menciona que “busca alcanzar la prosperidad del colaborador y el empleador, mediante la forma de motivar al recurso humano para alcanzar niveles elevados de productividad, el cual busca el bienestar del trabajador, bajo esta teoría de incentivos, no solo se relaciona con el dinero, sino en otras formas de asegurar

el compromiso y bienestar de los colaboradores, clasificándolos en incentivos económicos directos, indirectos y extraeconómicos” (p.19).

Se identifica que el nivel de la empresa es regular o medio lo cual no es tan segura que sus colaboradores se sientan satisfechos con los que ofrecen como beneficio o incentivos, algunas empresas del mismo rubro mantienen un nivel medio y otras tienen un nivel alto, teniendo colaboradores satisfechos y motivados al desarrollar sus actividades.

Para nuestro segundo objetivo específico, identificar el nivel de productividad de los colaboradores de la institución financiera, Lambayeque, tenemos mayor porcentaje en el nivel regular con 56%, seguido de un 39% en el nivel alto y un 5% en el nivel bajo, esto nos demuestra que los colaboradores del sector financiero no están logrando desarrollar su máximo potencial, se ve evidenciado en las dimensiones eficiencia, eficacia y satisfacción laboral donde todas se encuentran en un nivel regular con 61%, 65% y 59% respectivamente, la empresa debe trabajar en estos indicadores para lograr un mejor resultado.

Los resultados se asemejan a También, Ly (2021) en su estudio incentivos laborales y productividad de los trabajadores de la empresa Sales 360, tipo correlacional, diseño no experimental, cuyos resultados muestran que la productividad tiene un nivel regular con un 57%, en cuanto a sus dimensiones, un 65% indica que la eficiencia es regular, un 49% que la eficacia es regular y en satisfacción laboral el 36% que es regular, caso diferente al estudio de Severino (2021) en su investigación incentivos laborales y rendimiento de los trabajadores de la agencia de Interbank Talara, tipo correlacional, diseño no experimental, concluye que el nivel de productividad es alto con un 79%, en cuanto a sus dimensiones eficiencia es alta con un 65%, un 72% de eficacia y satisfacción del colaborador un 56% que es de nivel alto.

En cuanto la teoría de la productividad, Robbins (2004) “productividad se considera el resultado del uso de los recursos necesarios a bajo costo para lograr objetivos, habrá preocupaciones sobre la efectividad o el logro de las tareas y objetivos asignados y la eficiencia, que significa que su desempeño

optimiza el uso de los recursos para lograr bajos costos, se refiere al grupo de factores que determinan la productividad de una organización, los cuales los identifica, como eficiencia, eficacia y satisfacción laboral” (p.34).

Lo que se identifica que la empresa tiene un nivel medio de productividad se mantiene al límite de poder aumentar su productividad o disminuirla, se puede observar que hay investigaciones que tienen similares resultados, otras del mismo sector financiero que si tiene un excelente nivel de productividad manejando planes establecidos de trabajo ayudando al colaborador, lo que demuestra que la empresa si puede lograr un nivel de productividad alto.

Para el tercer objetivo específico, estimar la relación incentivos laborales y sus dimensiones de la productividad de los trabajadores de la institución financiera, Lambayeque, cuyos resultados de la prueba de correlación de Rh Spearman, el coeficiente de correlación es 0,739 y la significación bilateral ($\text{sig}=0,000$) es inferior a 0,05, podríamos mostrar una alta correlación positiva alta entre la variable de incentivos laborales y la dimensión eficiencia, también los resultados de la prueba de correlación de Rh Spearman, el coeficiente de correlación es 0,672 y la significación bilateral ($\text{sig}=0,000$) es inferior a 0,05, podríamos mostrar una alta correlación positiva moderada entre la variable incentivo laboral y la dimensión eficacia y por último, los resultados de la prueba de correlación de Rh Spearman, el coeficiente de correlación es 0,521 y la significación bilateral ($\text{sig}=0,001$) es inferior a 0,05, podríamos mostrar una alta correlación positiva moderada entre la variable incentivos laborales y la dimensión satisfacción laboral. Finalmente se puede observar que en las 3 tablas de correlación por el método de Rho Spearman existe relación positiva entre las dimensiones incentivos laborales con la variable productividad, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, estos resultados se asemejan con los de Dávila et al. (2022) en su estudio incentivos laborales y productividad en una empresa peruana; fue básica, correlacional no experimental cuyos resultados, en cuanto a la variable de incentivos laborales y dimensión eficiencia existe correlación alta Rho de spearman 0,701, donde el valor p es

0,00 < 0,05, la variable de incentivos laborales y dimensión eficacia existe correlación moderada Rho de spearman 0,623, donde el valor p es 0,00 < 0,05, y la variable de incentivos laborales y dimensión satisfacción laboral existe correlación moderada Rho de spearman 0,423, donde el valor p es 0,00 < 0,05.

En cuanto a los autores Dessler & Juarez (2011) indica que los “incentivos son recompensas creadas por las organizaciones para motivar a las personas que trabajan para ellas” p.24. Y, Fernández (2019) la “productividad es la correlación entre la producción y recursos requeridos para lograr los objetivos de una empresa” p.46.

Se estima que existen correlaciones directas entre la variable incentivos laborales y dimensiones de productividad la que indica que una depende de la otra en gran nivel.

En cuanto a nuestro cuarto objetivo, Diseñar estrategias de incentivos laborales para la productividad en los trabajadores de una institución financiera, Lambayeque, para los incentivos económicos directos, sus objetivos es generar cercanía entre la empresa y los colaboradores, optimizar la motivación del personal, retener al personal que cumple con el perfil y generar mayor compromiso de los colaboradores, en cuanto a incentivos económicos directos, la estrategia es cultura de crecimiento interpersonales, promover el bienestar del colaborador, Generar lazos de confraternidad entre los colaboradores, Mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores y optimizar la productividad de los colaboradores por último, incentivos económicos extraeconómicos, la estrategia es incubadoras de aprendizaje laboral, cuyos objetivos Fidelizar a los colaboradores destacados, incentivar la cultura de aprendizaje, mejorar habilidades y conocimientos de los colaboradores e impulsar el crecimiento profesional y personal del colaborador, dichas estrategias son similares a Pérez (2022) en su investigación establecer estrategias de incentivos laborales para colaboradores de una organización de bien social; fue de diseño no experimental, descriptivo propositivo, la población 41 trabajadores del programa Chiclayo, utilizó como herramienta de recolección de datos el cuestionario, se

concluye que existe una relación positiva entre ambas variables por el método de Rho Spearman con un 0.678, con una significancia de $p < 0,05$, en cuanto a sus estrategias de incentivos económicos directos, incentivos por metas no están teniendo gran acogida por parte de los colaboradores, en estrategias de incentivos económicos indirectos, en cuponeras de viaje o descuento corporativos no son claros por la empresa el cual no genera impacto.

Se infiere que un plan de incentivos en las empresas del sector financiero o el rubro de servicios no solamente trabaja en un tipo de incentivos, sino que debe tener una estrategia global y seguimiento para este de cumpla de la mejor manera.

VI. CONCLUSIONES.

De los resultados obtenidos, se concluye:

1. En objetivo general, existe relación alta positiva entre ambas variables de estudio, mediante el método de Rh Spearman, cuyos valores cuyos valores del coeficiente de correlación fue de 0,751 con (sig = 0,000) inferior a 0.05, lo que evidencia que la institución viene trabajando un plan de incentivos y le da gran importancia para lograr mejor productividad en sus colaboradores, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.
2. En base al nivel de incentivos laborales la empresa presenta un nivel regular con 49%, seguido de un 48% en nivel alto y un 4% en nivel bajo, haciendo referencia a que los colaboradores le vienen dando aceptación a los incentivos otorgados por la empresa pero que estos deben ser trabajados en todos los indicadores y no centrarse solamente en uno como nos muestra los resultados de las dimensiones que la empresa viene brindando mejores incentivos económicos indirectos con un 65% en el nivel alto caso contrario a los incentivos económicos directos y los incentivos extraeconómicos se encuentran en un nivel regular con mayor porcentaje de 66% y 55% respectivamente.
3. En función al nivel de productividad, la empresa es de nivel regular con 56%, seguido de un 39% en nivel alto y un 5% en nivel bajo, lo que indica que la empresa debe seguir trabajando en todos los niveles de producción tanto en eficiencia, eficacia y satisfacción laboral, ya que estas dimensiones muestran un porcentaje medio.
4. En cuanto a la relación de la variable incentivos laborales y dimensiones de la variable productividad, se puede observar que es positiva regular con una correlación es 0,739 de y la significación bilateral (sig=0,000) es inferior a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

VII. RECOMENDACIONES.

Se recomienda a los gerentes mantener las estrategias de incentivos, mejorarlas e implementar nuevas en caso sea necesario ya que hay empresas del sector financiero que se encuentran en nivel positivo alto y por ende su nivel de productividad es mayor.

Se recomienda a los gerentes y jefes de la entidad financiera trabajar con mayor énfasis en los incentivos económicos directos y los incentivos extraeconómicos donde está el mayor porcentaje en un nivel regular sin descuidar los incentivos económicos indirectos que se encuentran en un nivel alto. Se debe reforzar el plan de capacitaciones en un horario adecuado sin perjudicar las labores y los indicadores de cada colaborador.

Se recomienda a los encargados de las áreas administrativas trabajar en mejoras de la satisfacción laboral ya que se encuentra en gran porcentaje en un nivel regular, eso generará que los colaboradores sean más eficientes y eficaces, por ende, la empresa tendrá niveles de productividad más elevados

Adicionalmente Como última recomendación, para próximas investigaciones usar las variables de estudio con sus diferentes dimensiones o indicadores de acuerdo a la época o circunstancia, ya que debido a la globalización es muy cambiante, buscando conocer si ambas variables mantienen relación entre sí o sufrieron algún cambio significativamente.

REFERENCIAS

- Aguilar Muñoz, K. M. (2021). *Incentivos laborales y su influencia en laproductividad de la empresa call center konecta, Chiclayo*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3481/1/TL_AguilarMu%c3%b1ozKiara.pdf
- Agurto, M (2019) *The work incentives and productivity of the employees of the company Wc Pesca S.A.C. in the city of Chimbote in 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39190/Agurto_MCDP-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Arias Gonzáles, J. L., Holgado Tisoc, J., Tafur Pittman, T. L., & Vasquez Pauca, M. J. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis. (59). *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.* https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS.
- Carhuapoma Carlos, R. E. (2021). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de una Caja Municipal de ahorro y crédito en Lima - 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70740/Carhuapoma_CRE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castañeda Aucahuasi, A. F. (2019). *Gestión de procesos y productividad, logística de valores empresa Prosegur Lima 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39347/Casta%c3%b1eda_A.%20A..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chavez-Ramirez, E. D., Anticona Valderrama, D. M., Risco Sernaque, M. V., Delgado, L. R., & Caballero-Cantu, J. J. (2023). Knowledge management and

ict in the labor productivity of officials of the public sector of peru. 3(1), 20-24. Scopus. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85160519653&origin=inward&txGid=761296524fb523fccc2ef4e7cd7498fc>

Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (233 - 250). Mexico: Mc Graw Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recur_sos_humanos_-_chiavenato.pdf

Cross Ogohi, D. (1 de Enero de 2019). *Effects of Incentives on Employees Productivity. International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*. <http://www.ijbmm.com/paper/Jan2019/2129710494.pdf>

Cruelles Ruiz, J. A. (2012). *Productividad e Incentivos: Como hacer que los tiempos de fabricacion se cumplan*. 1(43). Zaragoza: Marcombo. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=keXDrXAU5YYC&oi=fnd&pg=PT5&dq=libro+de+incentivos+laborales&ots=ip8TQ5dewe&sig=A8MhSHT4Zjkh1bkQi1HvB8cqwuQ#v=onepage&q&f=false>

Dávila Moran, R. C., Agüero Corzo, E. d., & Palomino Quispe, J. F. (22 de febrero de 2022). Labor incentives and organizational performance in workers of a Peruvian company. *Revista Universidad y Sociedad*, 1(14), 13-14. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100576&lang=es

Davila, R (2022) *Labor incentives and organizational performance in workers of a Peruvian company*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100576

Dessler, G., & Varela Juarez, R. (2011). *Administracion de recursos humanos*. (328 - 333). Mexico: Prentice Hall. <http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/3229/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Enfoque%20latinoamericano.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Fernandez Garcia, R. (2019). *Improving productivity in small and large enterprises*. St. Vincent. (342). Pearson.
<https://books.google.co.cr/books?id=8crnCgAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Frascati, M. (2015). Investigación básica. *Concytec*.
<https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/>
- Gallardo Echenique, E. (2017). Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo. Manual Autoformativo Interactivo. *Peru: Innovador Interactivo*. 1(54).
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Guerrero Dávila, G. (2020). *Metodología de la Investigación*. 2(46). Mexico: Grupo editorial patria.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=sJstEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=P1&dq=libro+metodologia+de+la+investigacion&ots=-ibec-Y4Mj&sig=aXK20Rp0RvM3glw-vbIFC_rr1ZY#v=onepage&q&f=false
- Guerrero Dávila, G. (2020). *Metodología de la investigación*. (48). Mexico: Grupo editorial Patria.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=sJstEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=P1&dq=libro+metodologia+de+la+investigacion&ots=-ibec-Y4Mj&sig=aXK20Rp0RvM3glw-vbIFC_rr1ZY#v=onepage&q&f=false
- Hernández Escobar, A. A., Barbara Miladys, B. M., & Indacochea Ganchozo, B. (2018). *Metodología de la investigación científica*. (92). Mexico: Innovacion y Desarrollo.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=y3NKDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA15&dq=libro+metodologia+de+la+investigacion&ots=yyPR2iM6fW&sig=5peKEuB3FF5vr0lbpprazJEhpX0#v=onepage&q&f=false>
- Hernández Sampieri, R. F., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (226). Mexico: McGraw-Hill Interamericana.

<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38911499/Sampieri-libre.pdf?1443413652=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSampieri.pdf&Expires=1696809056&Signature=gJXPXFUwrf3yplzCW50MSqTNUOLydSMFgw-PrmeFRGvaDSuH0KUSrQJLt3QQb4CNpzEquviWBgUB5k0c-0-c4>

Juárez Hernández, J. O., & Carrillo Castro, E. (2014). *Administración de la Compensación, Sueldos, Salarios, Incentivos y Prestaciones*. (10 - 20). Mexico, Mexico: Grupo Editorial Patria. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=i_HhBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=incentivos+laborales+libros&ots=g4O_Nmv3li&sig=BYC1bHm5HMB83QbVmOJse6akWg4#v=onepage&q=incentivos%20laborales%20libros&f=false

Ly B (2021) Work incentives and the performance of employees of the Company Sales360. *Revista alicia*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74960/Ly_TBE-SD.?sequence=1&isAllowed=y

Lopez Herrera, J. (2012). *Productividad*. 1(124). España: Palibrio. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=K7DDWeLQ7QUC&oi=fnd&pg=PA4&dq=libro+de+productividad&ots=8sscZNjl-r&sig=_L1upF5zch_IXJhag8g27MTjJLw#v=onepage&q=libro%20de%20productividad&f=false

Madero Gómez, S. M. (11 de septiembre de 2020). *Herzberg theory and the impact of incentives on workers' job satisfaction*. 1(29), 5.10. Scielo. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194

Ministerio de Economía y Finanzas. (2023). *Trabajadores del Minedu logran acuerdo colectivo ante el MTPE: ¿cuáles son?*. doi:<https://gestion.pe/peru/trabajadores-del-minedu-logran-acuerdo-colectivo-ante-el-mtpe-cuales-son-mef-noticia/>

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Brecha de habilidades y dificultades laboral*. Ediciones Peru.
- Montes, G. (2017). *Methodology and techniques for designing and conducting surveys in rural areas*. scielo, 20. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152000000100003#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Pardinas%20\(1991\)%2C%20la,nos%20interesan%20\(Tecla%201974\).](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152000000100003#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Pardinas%20(1991)%2C%20la,nos%20interesan%20(Tecla%201974).)
- Montes, G. (2018). *Methodology and techniques for designing and conducting surveys in the rural area*. 1(9), 12.20. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152000000100003#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Pardinas%20\(1991\)%2C%20la,nos%20interesan%20\(Tecla%201974\).](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152000000100003#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Pardinas%20(1991)%2C%20la,nos%20interesan%20(Tecla%201974).)
- Nemur, L. (2016). *Productividad: Consejos y Atajos de Productividad para Personas Ocupadas*. 1(39). Mexico: Pearson. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=sh0aDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=libro+de+productividad&ots=LMPikPs3ja&sig=DrscIJESEWAJJVAozVpII6UKBf4#v=onepage&q=libro%20de%20productividad&f=false>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., & Palacios Vilela, J. J. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (186). Mexico: Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Organizacion de las Naciones Unidas. (25 de septiembre de 2015). *17 objetivos para transformar nuestro mundo. Objetivos de desarrollo sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Paisi, A (2021) *Work incentives and the level of performance of a financial institution's employees*. Callao, 2021.(Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116296/Paisi_AAC-Peralta_GFA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pereyra, L. E. (2022). *Metodología de la investigación*. (82). Mexico: klik Soluciones Educativas. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=libro+metodologia+de+la+investigacion&ots=WGMR4PIEeo&sig=P6p-mHfnZnHWPdjf89JqJK-xcsc#v=onepage&q&f=false>

Perez Sanchez, S. Y. (2022). *Programa de incentivos para la reducción del ausentismo laboral en Aldeas Infantiles S.O.S. – Chiclayo*. . [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99505/Perez_SSY-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Pujol, L (2018) *Satisfação no trabalho: uma revisão da literatura sobre seus principais determinantes*. <https://www.redalyc.org/journal/212/21255535002/>

Ramirez, G (2022) Productivity, aspects that benefit the organization. Systematic review of scientific production. *Revista empresarial*, 121(2), 89-86. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882022000200189

Ramos Pérez, M. V., Tuesta, V., & Fiorella, I. (2022). *Los incentivos laborales y el comportamiento laboral*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109717/Ramos_PMV-Varas_TIF-SD.pdf?sequence=1

Rivas, G. (2020). *Productividad: La guía definitiva para aumentar su productividad en ventas*. (50). Mexico: Pearson. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GEzhDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=libro+de+productividad&ots=llfYbUtsGG&sig=XR185CembbYk0MvqEvizGUakso4#v=onepage&q=libro%20de%20productividad&f=false>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson.

- Rolin, D. C. (2020). *Knowledge incentive system: A key tool to improve work performance*. *Innova Sciences Business*. doi:<https://doi.org/10.58720/bis.v1i3.16>
- Caceres, B. L. (2021). *Humanistic management of public administration to promote emotional intelligence*. *Innova Sciences Business*. doi:<https://doi.org/10.58720/bis.v1i3.28>
- Ramon, G (2017) *Theoretical aspects on efficacy, effectiveness and efficiency in health services*. <https://www.redalyc.org/journal/5517/551764135018/html/>
- Serverino, W (2021) *Work incentives and performance of employees of the Interbank Talara and Tumbes agencies, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80366/Severino_TWIG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Suyon Uргуizo, J. A. (2018). *Plan de incentivos laborales para la productividad laboral en importadora cervantes sac. chichlayo*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21388/suyon_uj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Taylor Winslow, F. (1976). *Principios de la administración científica*. (19). México.: Herrero.http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000148&pid=S0124-5996200900020000600062&lng=en
- Torres, S (2029) *The concept of incentive in administration a review of literature*. <https://www.redalyc.org/pdf/419/41911848006>
- Unu Wider. (2016). *Estimates of the impact of COVID-19 on global poverty. Working Paper*. Recuperado de. doi:<https://www.wider.unu.edu/publication/estimates-impact-covid-19-global-poverty>

World Economic Foro. (2023). 10 principales habilidades. *Revista World Economic Foro*. <https://es.weforum.org/agenda/2020/10/estas-son-las-10-principales-habilidades-laborales-del-futuro-y-el-tiempo-que-lleva-aprenderlas/>

Zapata, G (2010) *Incentive system and basic rates in the organization under the Agency Theory Perspective*. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64619990004>

ANEXOS:

Tabla 8

Cuadro De Operacionalización: *Incentivos laborales y productividad de los colaboradores en una institución financiera, Lambayeque.*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Índices	Escala de medición
V1. Incentivos laborales.	La teoría económica de incentivos laborales, Taylor (1976) menciona que “busca alcanzar la prosperidad del colaborador y el empleador, los incentivos son una forma de motivar al equipo de trabajo para alcanzar niveles de productividad altos, bajo esta teoría de incentivos, no solo se relaciona con el dinero, sino de asegurar el compromiso y bienestar de los colaboradores” (p.19)	Los clasifica en tres tipos: A) incentivos económicos directos, B) incentivos económicos indirectos y C) Incentivos extraeconómicos	Incentivos económicos directos	Comisiones	1 - 2	Escala ordinal de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Bonos	3 – 4	
				Premios	5 – 6	
			Incentivos económicos indirectos	Vacaciones	7 – 8	
				Gratificaciones	9 – 10	
				Seguros	11 – 12	
				Capacitaciones	13 – 14	
					15 – 16	
				Reconocimientos	17 – 18	
				Ascensos laborales		

**V2.
Productividad**

La Teoría de la productividad, Robbins (2004) “la productividad es el resultado del uso de los recursos necesarios a bajo costo para lograr objetivos, la productividad de cada colaborador depende de un conjunto de factores tanto individuales, trabajo en equipo y las condiciones que brinda la organización” (p.34).

Los clasifica en tres factores:
A) Eficiencia,
B) Eficacia y
C) Satisfacción
laboral

Eficiencia	Tiempo	1 – 2	Escala ordinal de Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	
	Responsabilidad	3 – 5		
	Seguridad de información	6 – 7		
	Eficacia	Obtención de resultados		8 – 9
		Funciones		10 – 11
		Cumplimiento de tareas.		12 – 13
	Satisfacción laboral	Ambiente laboral		14 – 15
		Beneficios laborales		16 – 17
		Capacitaciones		18 - 19

Tabla 9

Matriz de consistencia: Incentivos laborales y productividad de los colaboradores en una institución financiera, Lambayeque.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
<p>Problema general:</p> <p>¿Existe relación entre incentivos laborales y productividad en una institución financiera, Lambayeque?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de incentivos laborales que perciben los trabajadores en una institución financiera, Lambayeque?</p> <p>¿Cuál es el grado de productividad de los trabajadores de una institución financiera, Lambayeque?</p> <p>¿Cuál es la relación entre incentivos laborales y sus dimensiones de la productividad de los colaboradores en una institución financiera, Lambayeque?</p> <p>¿Cómo se diseñaron las estrategias de incentivos laborales para la productividad en los trabajadores de una institución financiera, Lambayeque</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar qué relación hay entre incentivos laborales y productividad de los colaboradores de una institución financiera, Lambayeque</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Identificar el nivel de incentivos laborales que perciben los colaboradores de una institución financiera, Lambayeque</p> <p>Identificar el nivel de productividad de los colaboradores de la institución financiera, Lambayeque</p> <p>Estimar la relación incentivos laborales y sus dimensiones de la productividad de los colaboradores de la institución financiera, Lambayeque.</p> <p>Diseñar estrategias de incentivos laborales para la productividad en los colaboradores de una institución financiera, Lambayeque</p>	<p>Hipótesis alternativa:</p> <p>Existe relación entre incentivos laborales y productividad de los colaboradores de una Institución financiera en Lambayeque</p> <p>Hipótesis nula:</p> <p>No existe relación entre incentivos laborales y productividad de los colaboradores de una institución financiera en Lambayeque.</p>	<p>V1. Incentivos laborales</p> <p>V2. Productividad</p>	<p>UNIDAD DE ANALISIS</p> <p>Todos los colaboradores de una Institución financiera en la Ciudad de Lambayeque.</p> <p>POBLACIÓN 80 colaboradores del área de créditos, operaciones jefaturas y recuperaciones</p> <p>MUESTRA 80 personas</p>	<p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>TIPO Básico</p> <p>NIVEL Descriptivo</p> <p>DISEÑO No experimental Correlacional,</p>	<p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO :</p> <p>Cuestionario</p>

Señor (ra) (ita), el objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre Incentivos laborales de los colaboradores de una institución financiera, Lambayeque. Por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.

DATOS GENERALES:

Edad:años Sexo: M F Nivel educativo: Ninguno Primaria
 Secundaria Superior Tiempo de servicios: Años

	1	2	3	4	5				
NU	Nunca	CN	Casi nunca	AV	A veces	CS	Casi siempre	SI	Siempre

Variables y sus dimensiones / Escala											
VARIABLE: Incentivos Laborales											
Dimensión: Incentivos económicos Directos											
	Indicadores	Ítems					1	2	3	4	5
1	Comisiones	Las comisiones son una motivación eficiente para lograr los objetivos en el trabajo									
2		Las comisiones son una parte importante de los ingresos y compensaciones totales									
3	Bonos	La organización le ofrece bonos por cada meta u objetivo logrado									
4		Los bonos son una forma justa de recompensar la productividad y los resultados alcanzados									
5	Premios	Los mejores trabajadores son premiados conforme al trabajo realizado cada mes									
6		La remuneración mensual es incrementada acorde al grado académico adicional logrado									
Dimensión: Incentivos Económicos Indirectos											
7	Vacaciones	Las vacaciones otorgadas por su organización se cumplen de acuerdo a los términos contractuales.									
8		La asignación de vacaciones ayuda a mejorar la salud socioemocional y no interfiere en las metas asignadas por la organización									

9	Gratificaciones	El proceso de asignación de gratificaciones en la organización es transparente y equitativa				
10		Las gratificaciones ofrecidas motivan la búsqueda de mejores resultados organizacionales				
11	Seguros	El seguro que le ofrece la organización permite afrontar cualquier accidente o evento laboral				
12		El seguro que le ofrece la organización da seguridad a su familia				
Dimensión: Incentivos extraeconómicos						
13	Capacitaciones	Las capacitaciones brindadas por la organización se dan en el horario indicado				
14		La capacitación me hace sentir valorado por la organización y me permite alcanzar mejores incentivos económicos				
15	Reconocimientos	Los jefes brindan reconocimiento motivacional y/o felicitación por las actividades realizadas				
16		La organización ofrece diversas formas de reconocimiento que me hacen sentir parte de ella				
17	Ascensos Laborales	La organización ofrece oportunidades claras y equitativas para el ascenso y desarrollo de carrera				
18		Los ascensos motivan a esforzarse para la búsqueda de oportunidades de desarrollo profesional				

Muchas gracias por su colaboración ;

Dirigido a colaboradores de una institución financiera en Lambayeque

Señor (ra) (ita), el objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre productividad de los colaboradores de una institución financiera, Lambayeque. Por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente.

DATOS GENERALES:

Edad:años Sexo: M F Nivel educativo: Ninguno Primaria
 Secundaria Superior Tiempo de servicios: Años

	1	2	3	4	5				
NU	Nunca	CN	Casi nunca	AV	A veces	CS	Casi siempre	SI	Siempre

Variables y sus dimensiones / Escala									
VARIABLE: Productividad									
Dimensión: Eficiencia									
	Indicadores	Ítems	1	2	3	4	5		
1	Tiempo	Le es sencillo utilizar eficazmente los recursos en términos de tiempo							
2		Cumple sus actividades antes del tiempo propuesto							
3	Responsabilidad	Las responsabilidades están claramente definidas y comunicadas a cada uno de los colaboradores							
4		Se brinda el apoyo necesario para que se pueda cumplir de manera eficiente con las responsabilidades							
5		Aborda con facilidad el cumplimiento de sus responsabilidades							
6	Seguridad de información	La organización cuenta con políticas normadas y procedimientos de seguridad de la información							
7		La organización establece sanciones como respuesta al manejo inadecuado de la información							
Dimensión: Eficacia									
8	Obtención de resultados	Logra cumplir con la meta asignada por la organización en el tiempo establecido							
9		Las metas que establece la organización, son acordes a sus capacidades							
10	Funciones	La organización le brinda los medios necesarios para realizar sus funciones diarias							

11		La organización proporciona capacitación profesional para mejorar el desempeño de funciones					
12	Cumplimiento de tareas	Existe un seguimiento progresivo para el cumplimiento de tareas					
13		El número actual de trabajadores es el adecuado para el cumplimiento de metas asignadas					
Dimensión: Satisfacción laboral							
14	Ambiente laboral	Los colaboradores se sienten seguros, respaldados y valorados en el entorno laboral					
15		Se promueve una convivencia saludable entre los colaboradores					
16	Beneficios laborales	La organización proporciona oportunidades para su desarrollo personal y profesional					
17		La organización implementa beneficios de acuerdo a las necesidades del colaborador					
18	Capacitaciones	La organización brinda capacitaciones necesarias para el puesto que desempeña					
19		Se proporciona retroalimentación y seguimiento de manera constante para mejorar la productividad					

Muchas gracias por su colaboración ;

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos incentivos laborales y productividad. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Samuel Alejandro Rufasto Rojas		
Grado profesional:	Maestría	()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clinica	()	Educativa ()
	Social	()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Finanzas empresariales y económicas		
Institución donde labora:	CMAC PIURA SAC		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Escala ordinal, cuestionario escala de Likert:
Autor:	Marco Antonio Pérez delgado
Procedencia:	Institución privada
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Encuesta Virtual
Significación:	Variable 1, Incentivos laborales: dimensiones (incentivos económicos directos, incentivos económicos indirectos, incentivos extraeconómicos). Variable 2, Productividad: dimensiones (eficiencia, eficacia, satisfacción laboral).

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Incentivos laborales y productividad de los colaboradores en una institución financiera en Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
INCENTIVOS LABORALES	INCENTIVOS ECONÓMICOS DIRECTOS	Comisiones	Las comisiones son una motivación eficiente para lograr los objetivos en el trabajo				X				X				X	
			Las comisiones son una parte importante de los ingresos y compensaciones totales				X				X				X	
		Bonos	La organización le ofrece bonos por cada meta u objetivo logrado				X				X				X	
			Los bonos son una forma justa de recompensar la productividad y los resultados alcanzados				X				X				X	
		Premios	Los mejores trabajadores son premiados conforme al trabajo realizado cada mes				X				X				X	
			La remuneración mensual es incrementada acorde al grado académico adicional logrado				X				X				X	
	INCENTIVOS ECONÓMICOS INDIRECTOS	Vacaciones	Las vacaciones otorgadas por su organización se cumplen de acuerdo a los términos contractuales.				X				X				X	
			La asignación de vacaciones ayuda a mejorar la salud socioemocional y no interfiere en las metas asignadas por la organización				X				X				X	
		Gratificaciones	El proceso de asignación de gratificaciones en la organización es transparente y equitativa				X				X				X	
			Las gratificaciones ofrecidas motivan la búsqueda de mejores resultados organizacionales				X				X				X	
		Seguros	El seguro que le ofrece la organización permite afrontar cualquier accidente o evento laboral				X				X				X	
			El seguro que le ofrece la organización da seguridad a su familia				X				X				X	
INCENTIVOS EXTRAECONÓMICOS	Capacitaciones	Las capacitaciones brindadas por la organización se dan en el horario indicado				X				X				X		
		La capacitación me hace sentir valorado por la organización y me motiva a contribuir de manera efectiva				X				X				X		
	Reconocimientos	Los jefes brindan reconocimiento motivacional y/o felicitación por las actividades realizadas				X				X				X		
		La organización ofrece diversas formas de reconocimiento que me hacen sentir parte de ella				X				X				X		
	Ascensos Laborales	La organización ofrece oportunidades claras y equitativas para el ascenso y desarrollo de carrera				X				X				X		
		Los ascensos motivan a esforzarse para la búsqueda de oportunidades de desarrollo profesional				X				X				X		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validar teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad, la cual permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Rufasto Rojas Samuel Alejandro** **DNI: 16722379**

Especialidad del validador (a): **Doctor en economía**

Chiclayo, 20 de octubre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.
²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

 DNI: 16722379 Dr. Rufasto Rojas, Samuel Alejandro	 HUELLA N° de registro SUNEDU: 73-2022-CU
---	---

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Incentivos laborales y productividad de los colaboradores en una institución financiera en Lambayeque.

VARIABLE DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones	
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
PRODUCTIVIDAD	EFICIENCIA	Tiempo				X				X				X		
		Cumple sus actividades antes del tiempo propuesto				X				X				X		
	Responsabilidad	Las responsabilidades están claramente definidas y comunicadas a cada uno de los colaboradores				X				X				X		
		Se brinda el apoyo necesario para que se pueda cumplir de manera eficiente con las responsabilidades				X				X				X		
	Seguridad de Información	Aborda con facilidad el cumplimiento de sus responsabilidades				X				X				X		
		La organización cuenta con políticas normadas y procedimientos de seguridad de la información				X				X				X		
	EFICACIA	Obtención de resultados	Logra cumplir con la meta asignada por la organización en el tiempo establecido				X				X				X	
		Las metas que establece la organización, son acordes a sus capacidades				X				X				X		
		Funciones	La organización le brinda los medios necesarios para realizar sus funciones diarias				X				X				X	
			La organización proporciona capacitación profesional para mejorar el desempeño de funciones				X				X				X	
SATISFACCIÓN LABORAL	Cumplimiento de tareas	Existe un seguimiento progresivo para el cumplimiento de tareas				X				X				X		
		El número actual de trabajadores es el adecuado para el cumplimiento de metas asignadas				X				X				X		
	Ambiente laboral	Los colaboradores se sienten seguros, respaldados y valorados en el entorno laboral				X				X				X		
		Se promueve una convivencia saludable entre los colaboradores				X				X				X		
	Beneficios sociales	La organización proporciona oportunidades para su desarrollo personal y profesional				X				X				X		
		La organización implementa beneficios de acuerdo a las necesidades del colaborador				X				X				X		
	Capacitaciones	La organización brinda capacitaciones necesarias para el puesto que desempeña				X				X				X		
		Se proporciona retroalimentación y seguimiento de manera constante para mejorar la productividad				X				X				X		

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validar teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad, la cual permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio.



Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Rufasto Rojas Samuel Alejandro** DNI: 16722379

Especialidad del validador (a): **Doctor en economía**

Chiclayo, 20 de octubre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántico son adecuados.
²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

 DNI: 16722379 Dr. Rufasto Rojas, Samuel Alejandro	 HUELLA N° de registro SUNEDU: 73-2022-CU
---	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	RUFASTO ROJAS
Nombres	SAMUEL ALEJANDRO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16722379

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	ENRIQUE WILFREDO CARPENA VELASQUEZ
Secretario General	FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO
Directora	OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN ECONOMÍA
Fecha de Expedición	09/02/22
Resolución/Acta	73-2022-CU
Diploma	UNPRG-EPG-2022-0049
Fecha Matricula	16/09/2014
Fecha Egreso	22/02/2018

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Octubre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001533947

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 21/10/2023 15:29:28-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos incentivos laborales y productividad. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Maricarmen Huchiyama Ruiz			
Grado profesional:	Maestría	(x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica	()	Educativa	()
	Social	()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Finanzas empresariales Gestión del talento			
Institución donde labora:	CMAC PIURA SAC			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()		
	Más de 5 años	(x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)				

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario ordinal, cuestionario escala de Likert
Autor:	Marco Antonio Pérez delgado
Procedencia:	Institución privada
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Encuesta Virtual
Significación:	Variable 1, Incentivos laborales: dimensiones (incentivos económicos directos, incentivos económicos indirectos, incentivos extraeconómicos). Variable 2, Productividad: dimensiones (eficiencia, eficacia, satisfacción laboral).

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Incentivos laborales y productividad de los colaboradores en una institución financiera en Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
INCENTIVOS LABORALES	INCENTIVOS ECONÓMICOS DIRECTOS	Comisiones	Las comisiones son una motivación eficiente para lograr los objetivos en el trabajo				X			X			X			
			Las comisiones son una parte importante de los ingresos y compensaciones totales				X			X			X			
		Bonos	La organización le ofrece bonos por cada meta u objetivo logrado				X			X			X			
			Los bonos son una forma justa de recompensar la productividad y los resultados alcanzados				X			X			X			
	Premios	Los mejores trabajadores son premiados conforme al trabajo realizado cada mes				X			X			X				
		La remuneración mensual es incrementada acorde al grado académico adicional logrado				X			X			X				
	INCENTIVOS ECONÓMICOS INDIRECTOS	Vacaciones	Las vacaciones otorgadas por su organización se cumplen de acuerdo a los términos contractuales.				X			X			X			
			La asignación de vacaciones ayuda a mejorar la salud socioemocional y no interfiere en las metas asignadas por la organización				X			X			X			
		Gratificaciones	El proceso de asignación de gratificaciones en la organización es transparente y equitativa				X			X			X			
			Las gratificaciones ofrecidas motivan la búsqueda de mejores resultados organizacionales				X			X			X			
	Seguros	El seguro que le ofrece la organización permite afrontar cualquier accidente o evento laboral				X			X			X				
		El seguro que le ofrece la organización da seguridad a su familia				X			X			X				
INCENTIVOS EXTRAECONÓMICOS	Capacitaciones	Las capacitaciones brindadas por la organización se dan en el horario indicado				X			X			X				
		La capacitación me hace sentir valorado por la organización y me motiva a contribuir de manera efectiva				X			X			X				
	Reconocimientos	Los jefes brindan reconocimiento motivacional y/o felicitación por las actividades realizadas				X			X			X				
		La organización ofrece diversas formas de reconocimiento que me hacen sentir parte de ella				X			X			X				
Ascensos Laborales	La organización ofrece oportunidades claras y equitativas para el ascenso y desarrollo de carrera				X			X			X					
	Los ascensos motivan a esforzarse para la búsqueda de oportunidades de desarrollo profesional				X			x			x					

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validar teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad, la cual permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio.


Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Mgtr. Huchiyama Ruiz Maricarmen** **DNI: 70259009**

Especialidad del validador (a): **Maestra en Gestión del Talento Humano**

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.
²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chiclayo, 20 de octubre de 2023


DNI: 70259009
Mgtr. Huchiyama Ruiz, Maricarmen

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA TESIS: Incentivos laborales y productividad de los colaboradores en una institución financiera en Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
PRODUCTIVIDAD	EFICIENCIA	Tiempo	Le es sencillo utilizar eficazmente los recursos en términos de tiempo				X				X			X		
			Cumple sus actividades antes del tiempo propuesto				X				X			X		
		Responsabilidad	Las responsabilidades están claramente definidas y comunicadas a cada uno de los colaboradores				X				X				X	
			Se brinda el apoyo necesario para que se pueda cumplir de manera eficiente con las responsabilidades				X				X				X	
		Seguridad de Información	Aborda con facilidad el cumplimiento de sus responsabilidades				X				X				X	
			La organización cuenta con políticas normadas y procedimientos de seguridad de la información				X				X				X	
	EFICACIA	Obtención de resultados	Logra cumplir con la meta asignada por la organización en el tiempo establecido				X			X				X		
			Las metas que establece la organización, son acordes a sus capacidades				X			X				X		
		Funciones	La organización le brinda los medios necesarios para realizar sus funciones diarias				X			X				X		
			La organización proporciona capacitación profesional para mejorar el desempeño de funciones				X			X				X		
		Cumplimiento de tareas	Existe un seguimiento progresivo para el cumplimiento de tareas				X			X				X		
			El número actual de trabajadores es el adecuado para el cumplimiento de metas asignadas				X			X				X		
SATISFACCIÓN LABORAL	Ambiente laboral	Los colaboradores se sienten seguros, respaldados y valorados en el entorno laboral				X			X				X			
		Se promueve una convivencia saludable entre los colaboradores				X			X				X			
	Beneficios sociales	La organización proporciona oportunidades para su desarrollo personal y profesional				X			X				X			
		La organización implementa beneficios de acuerdo a las necesidades del colaborador				X			X				X			
	Capacitaciones	La organización brinda capacitaciones necesarias para el puesto que desempeña				X			X				X			
		Se proporciona retroalimentación y seguimiento de manera constante para mejorar la productividad				x			x				x			

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validar teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad, la cual permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio.


Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. **Mgtr. Huchiyama Ruiz Maricarmen DNI: 70259009**

Especialidad del validador (a): **Maestra en Gestión del Talento Humano**

Chiclayo, 20 de octubre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



DNI: 70259009
Mgtr. Huchiyama Ruiz, Maricarmen



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	HUCHIYAMA RUIZ
Nombres	MARICARMEN
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	70259009

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Fecha de Expedición	22/02/21
Resolución/Acta	0009-2021-UCV
Diploma	052-103661
Fecha Matrícula	03/06/2018
Fecha Egreso	19/01/2020

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Octubre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001533205

ROLANDO RUIZ LLANTANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 21/10/2023 02:40:47-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos incentivos laborales y productividad. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ángel Eduardo Llatas Rivas			
Grado profesional:	Maestría	(x)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica	()	Educativa	()
	Social	()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente universitario			
Institución donde labora:	Universidad Señor de Sipan			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()		
	Más de 5 años	(x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)				

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Escala de Likert, Cuestionario ordinal
Autor:	Marco Antonio Pérez delgado
Procedencia:	Institución privada
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Encuesta Virtual
Significación:	Variable 1, Incentivos laborales: dimensiones (incentivos económicos directos, incentivos económicos indirectos, incentivos extraeconómicos). Variable 2, Productividad: dimensiones (eficiencia, eficacia, satisfacción laboral).

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Incentivos laborales y productividad de los colaboradores en una institución financiera en Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
INCENTIVOS LABORALES	INCENTIVOS ECONÓMICOS DIRECTOS	Comisiones	Las comisiones son una motivación eficiente para lograr los objetivos en el trabajo				X			X				X		
			Las comisiones son una parte importante de los ingresos y compensaciones totales				X			X				X		
		Bonos	La organización le ofrece bonos por cada meta u objetivo logrado				X			X				X		
	INCENTIVOS ECONÓMICOS INDIRECTOS	Premios	Los bonos son una forma justa de recompensar la productividad y los resultados alcanzados				X			X				X		
			Los mejores trabajadores son premiados conforme al trabajo realizado cada mes				X			X				X		
		Vacaciones	La remuneración mensual es incrementada acorde al grado académico adicional logrado				X			X				X		
	INCENTIVOS ECONÓMICOS INDIRECTOS	Gratificaciones	Las vacaciones otorgadas por su organización se cumplen de acuerdo a los términos contractuales.				X			X				X		
			La asignación de vacaciones ayuda a mejorar la salud socioemocional y no interfiere en las metas asignadas por la organización				X			X				X		
		Seguros	El proceso de asignación de gratificaciones en la organización es transparente y equitativa				X			X				X		
	INCENTIVOS EXTRAECONÓMICOS	Capacitaciones	Las gratificaciones ofrecidas motivan la búsqueda de mejores resultados organizacionales				X			X				X		
			El seguro que le ofrece la organización permite afrontar cualquier accidente o evento laboral				X			X				X		
		Reconocimientos	El seguro que le ofrece la organización da seguridad a su familia				X			X				X		
Las capacitaciones brindadas por la organización se dan en el horario indicado						X			X				X			
Ascensos Laborales	La capacitación me hace sentir valorado por la organización y me motiva a contribuir de manera efectiva				X			X				X				
	Los jefes brindan reconocimiento motivacional y/o felicitación por las actividades realizadas				X			X				X				
		La organización ofrece diversas formas de reconocimiento que me hacen sentir parte de ella				X			X				X			
		La organización ofrece oportunidades claras y equitativas para el ascenso y desarrollo de carrera				X			X				X			
		Los ascensos motivan a esforzarse para la búsqueda de oportunidades de desarrollo profesional				X			X				X			

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable para recoger información concreta y real de la variable en estudio.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Llatas Rivas, Ángel Eduardo **DNI:** 40012266

Especialidad del validador (a): **Maestro en Administración de Negocios**

Chiclayo, 20 de octubre de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo
³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Mg. Ángel Eduardo Llatas Rivas
Firma del Experto
DNI Nº 40012266

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Incentivos laborales y productividad de los colaboradores en una institución financiera en Lambayeque.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones		
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
PRODUCTIVIDAD	EFICIENCIA	Tiempo	Le es sencillo utilizar eficazmente los recursos en términos de tiempo															
			Cumple sus actividades antes del tiempo propuesto															
		Responsabilidad	Las responsabilidades están claramente definidas y comunicadas a cada uno de los colaboradores															
	Se brinda el apoyo necesario para que se pueda cumplir de manera eficiente con las responsabilidades																	
	Seguridad de Información	Aborda con facilidad el cumplimiento de sus responsabilidades																
		La organización cuenta con políticas normadas y procedimientos de seguridad de la información																
	EFICACIA	Obtención de resultados	La organización establece sanciones como respuesta al manejo inadecuado de la información															
			Logra cumplir con la meta asignada por la organización en el tiempo establecido															
		Funciones	Las metas que establece la organización, son acordes a sus capacidades															
	SATISFACCIÓN LABORAL	Ambiente laboral	La organización le brinda los medios necesarios para realizar sus funciones diarias															
			La organización proporciona capacitación profesional para mejorar el desempeño de funciones															
		Beneficios sociales	Cumplimiento de tareas	Existe un seguimiento progresivo para el cumplimiento de tareas														
La organización implementa beneficios de acuerdo a las necesidades del colaborador	El número actual de trabajadores es el adecuado para el cumplimiento de metas asignadas																	
Capacitaciones	Beneficios sociales	La organización promueve una convivencia saludable entre los colaboradores																
		La organización proporciona oportunidades para su desarrollo personal y profesional																
Capacitaciones	Beneficios sociales	La organización brinda capacitaciones necesarias para el puesto que desempeña																
		Se proporciona retroalimentación y seguimiento de manera constante para mejorar la productividad																

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Aplicable para recoger información concreta y real de la variable en estudio.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. Llatas Rivas, Ángel Eduardo **DNI:** 40012266

Especialidad del validador (a): **Maestro en Administración de Negocios**

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántico son adecuados.
²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.
³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chiclayo, 20 de octubre de 2023

Mr. Angel Eduardo Llatas Rivas
 Firma del Experto
 DNI N° 40012266



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	LLATAS RIVAS
Nombres	ANGEL EDUARDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	40012268

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
Rector	MARCIAL ANTONIO RUBIO CORREA
Secretario General	RENE ELMER MARTIN ORTIZ CABALLERO
Decano	CIRO BENJAMIN ALEGRIA VARONA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
Fecha de Expedición	16/05/18
Resolución/Acta	008/2018-GYT
Diploma	107737
Fecha Matrícula	17/09/2003
Fecha Egreso	15/07/2006

Fecha de emisión de la constancia:
21 de Octubre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001533991

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 21/10/2023 16:17:46-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

VALIDEZ DE LA V. DE AIKEN DEL INSTRUMENTO INCENTIVOS LABORALES

Tabla 10

Validez de la V. de Aiken del instrumento: Incentivos laborales

COEFICIENTE	ELEMENTOS	VALOR
V de Aiken	18	1

Tabla 11

Validez de la V. de Aiken del instrumento: Productividad

COEFICIENTE	ELEMENTOS	VALOR
V de Aiken	19	1

Alfa de Cronbach - Estadísticas de fiabilidad

Tabla 12

Validez: Incentivos laborales

Alfa de Cronbach	Nº de Elementos.
,930	18

Fuente: Excel

Tabla 13

Validez: Calidad de atención.

Alfa de Cronbach	Nº de Elementos.
,970	19

Fuente: Excel

BASE DE DATOS - DDI - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer?

Carlos Mora Yaipen

Portapapeles Fuente Alineación Número Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Celdas Autosuma Rellenar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

S105

PARTICIPANTES	ITEMS						ITEMS						ITEMS						DIM	
	1	2	3	4	5	6	DIMENSION 1	7	8	9	10	11	12	DIMENSION 2	13	14	15	16		17
1	4	4	2	5	2	2	19	4	3	5	4	5	5	26	2	4	4	4	4	4
2	5	4	2	5	3	3	22	5	3	5	5	5	5	28	2	4	5	5	5	5
3	5	2	1	5	1	1	16	5	2	3	2	4	5	21	2	3	2	2	1	1
4	4	4	3	4	3	2	20	4	2	4	4	4	4	22	3	4	4	3	4	4
5	5	5	3	5	3	1	22	5	2	5	5	5	5	27	2	4	3	4	2	4
6	3	4	3	3	2	1	16	4	3	5	4	5	5	26	3	4	3	3	4	4
7	5	5	3	5	1	2	21	2	3	4	4	5	4	22	2	3	3	3	3	5
8	3	3	2	3	3	2	16	5	3	5	3	5	4	25	3	3	3	4	3	3
9	5	5	3	5	3	3	24	4	2	5	5	5	5	26	3	4	4	4	4	5
10	4	4	3	3	2	1	17	4	3	4	4	5	5	25	3	4	2	4	1	2
11	5	5	2	3	2	1	16	5	3	1	5	5	5	24	1	1	3	3	3	3
12	5	4	3	4	4	2	22	5	3	5	5	4	3	25	2	3	3	4	2	3
13	5	5	3	4	2	3	22	4	2	4	4	4	5	23	3	4	5	5	4	5
14	3	3	2	3	2	1	16	2	3	2	3	3	3	16	2	2	3	2	1	3
15	5	5	4	4	3	1	22	5	2	5	5	5	5	27	3	4	3	2	3	4
16	4	4	3	4	3	2	20	4	3	4	4	4	3	22	3	4	3	4	4	4
17	4	4	2	3	2	2	17	5	2	4	4	4	4	23	4	3	4	4	3	3
18	4	4	2	3	2	2	24	5	2	5	4	4	4	23	4	3	4	4	3	3
19	5	5	3	5	3	3	21	4	3	5	5	5	5	27	3	5	3	5	5	2
20	5	5	3	3	3	2	21	4	3	5	4	4	4	24	2	4	3	2	2	2
21	5	5	3	3	1	2	19	5	3	5	5	5	5	28	2	4	3	2	2	2
22	5	4	3	4	1	2	16	1	2	3	2	3	2	13	1	1	1	1	1	1
23	5	5	2	5	3	4	24	5	3	5	5	5	5	28	3	3	3	3	3	3
24	2	4	3	4	4	1	16	4	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2
25	4	4	3	4	3	2	20	3	2	3	4	4	4	20	2	3	4	4	3	3

VARIABLE 1 RELACION DE VARIABLES VARIABLE 2 Correlacional

BASE DE DATOS - DDI - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer?

Carlos Mora Yaipen

Portapapeles Fuente Alineación Número Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Celdas Autosuma Rellenar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

D100 =C100*100/C101

PARTICIPANTE	PREGUNTAS							PREGUNTAS							PREGUNTAS							VARIABLE 2			
	1	2	3	4	5	6	7	DIMENSION 1	8	9	10	11	12	13	DIMENSION 2	14	15	16	17	18	19		DIMENSION 3	20	21
1	3	3	3	3	4	4	4	24	4	2	4	4	4	2	20	4	4	4	4	4	3	25	67		
2	3	3	4	2	4	4	5	25	3	3	5	5	5	3	24	4	3	5	5	3	5	25	74		
3	2	2	3	3	2	2	3	17	2	2	3	2	2	3	19	3	3	3	2	2	4	17	48		
4	3	4	4	2	4	3	2	22	2	3	3	4	4	2	16	4	3	4	3	4	4	22	82		
5	4	3	3	3	4	4	4	25	4	2	4	4	4	4	22	3	4	4	4	4	5	24	71		
6	4	3	4	3	4	5	4	27	3	3	4	4	4	4	22	4	3	4	4	4	5	24	73		
7	4	4	4	3	4	3	4	26	4	3	4	1	3	1	16	2	2	2	2	2	4	16	56		
8	3	4	3	2	4	4	4	24	4	3	4	4	4	3	22	3	3	3	3	4	5	21	67		
9	3	3	4	2	4	3	4	23	3	3	4	3	5	3	21	5	3	4	4	3	5	24	68		
10	2	3	2	2	3	2	3	17	2	2	3	2	2	3	19	2	2	3	2	4	3	16	47		
11	3	2	4	3	2	3	3	20	3	3	3	3	2	3	17	2	3	3	4	2	3	16	54		
12	3	4	5	3	4	3	4	26	4	3	3	4	4	2	20	4	3	3	3	3	5	20	66		
13	3	3	4	3	4	5	5	27	3	3	4	5	5	4	24	3	5	5	5	2	4	24	75		
14	2	3	3	2	2	3	3	16	3	2	2	2	2	1	12	2	2	2	2	2	5	16	45		
15	3	2	4	2	3	4	3	21	2	3	4	3	4	3	19	3	4	4	4	3	4	22	62		
16	4	3	4	2	4	4	4	25	4	4	4	5	5	4	26	4	2	4	4	4	5	23	74		
17	4	4	4	4	3	5	5	28	3	3	4	4	5	2	21	4	4	4	4	2	5	23	72		
18	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	2	4	16	56		
19	4	4	3	3	2	2	4	22	3	3	3	3	3	3	16	4	3	3	3	2	4	19	59		
20	5	4	4	3	4	4	4	28	4	3	4	4	4	4	23	3	4	4	4	3	5	23	74		
21	2	3	2	2	2	2	3	16	3	3	2	3	1	2	11	3	2	2	2	2	3	16	44		
22	4	3	4	3	4	4	4	26	4	4	3	4	4	4	23	3	2	4	4	4	5	22	71		
23	3	2	2	3	2	3	3	16	2	3	3	3	3	2	16	3	2	2	2	3	3	16	49		
24	3	3	3	4	3	4	4	24	4	3	4	3	4	3	21	4	3	3	4	3	4	21	66		
25	3	3	4	4	3	4	5	26	3	3	4	4	5	3	22	4	2	4	4	4	5	23	71		
26	2	3	3	3	4	3	4	22	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	2	3	17	56		
27	3	4	4	3	4	3	5	26	3	4	4	4	4	3	22	4	3	4	4	3	5	23	71		

VARIABLE 1 RELACION DE VARIABLES VARIABLE 2 Correlacional

*Sin título2 [Conjunto_de_datos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 53 de 53 variables

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15
1	4	4	2	5	2	3	4	3	5	4	2	4	4	4	4
2	5	4	2	5	3	2	5	3	5	5	2	4	5	5	5
3	5	2	1	5	1	3	5	2	3	2	2	3	2	2	1
4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4
5	5	5	3	5	3	3	5	2	5	5	2	4	3	4	2
6	3	4	3	3	2	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4
7	5	5	3	5	1	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3
8	3	3	2	3	3	1	5	3	5	3	3	3	3	4	3
9	5	5	3	5	3	3	4	2	5	5	3	4	4	4	4
10	4	4	3	3	2	1	4	3	4	4	3	4	2	4	1
11	5	5	2	3	2	2	5	3	1	5	1	1	3	3	3
12	5	4	3	4	4	3	5	3	5	5	2	3	3	4	2
13	5	5	3	4	2	2	4	2	4	4	3	4	5	5	4
14	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1
15	5	5	4	4	3	2	5	2	5	5	3	4	3	2	3
16	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	4
17	4	4	2	3	2	1	5	2	4	4	4	3	4	4	3
18	5	5	3	5	3	2	5	2	5	5	3	5	3	5	5
19	5	5	3	3	3	2	4	3	5	4	2	4	3	2	2
20	5	5	3	3	1	2	5	3	5	5	2	4	2	5	2
21	5	4	3	4	1	3	1	2	3	2	1	1	1	1	1
22	5	5	2	5	3	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3
23	2	4	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Estrategias.

Tabla 14

Estrategia: Incentivos económicos directos.

Estrategia	Objetivos	Tácticas	Responsables	Recursos
Cultura de crecimiento bilateral	- Generar cercanía entre la empresa y el colaborador	- Subvenciones de educación para que el colaborador pueda seguir una segunda especialidad o complementación.	- Gerente de agencia - Jefe de operaciones	- Asesoría financiera - Asignación de presupuesto para incentivos
	- Optimizar la motivación del personal	- Premiación con vales de compra al mejor asesor del mes.	- Recursos humanos	
	- Retener y fidelizar al personal que cumple con el perfil	- Gestionar planes de financiamiento para colaboradores que requieran créditos personales, a una tasa de interés especial.		
	- Generar mayor compromiso de los colaboradores			

Tabla 15

Estrategia: Incentivos económicos indirectos.

Estrategia	Objetivos	Tácticas	Responsables	Recursos
Cultura de crecimiento interpersonal	- Promover el bienestar del colaborador y familia.	- Paquete de viaje vacacional para los trabajadores con mejor indicador durante el año.	- Gerente de agencia	- Alquiler de local para actividades de confraternidad.
	- Mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores.	- Brindar al colaborador un seguro con mayor cobertura para su familia.	- Jefe de operaciones	- Merchandising para reuniones de suscripciones de convenios.
	- Optimizar la productividad de los colaboradores.	- Brindar flexibilidad horaria y promover el teletrabajo según funciones.	- Recursos humanos	

Tabla 16*Estrategias: Incentivos económicos extraeconómicos.*

Estrategia	Objetivos	Tácticas	Responsables	Recursos
Incubadoras de aprendizaje laboral	- Fidelizar a los colaboradores destacados.	- Inscribir a los trabajadores en cursos y/o talleres de tecnologías y especialización.	- Gerente de agencia - Jefe de operaciones	- Material virtual y audiovisual para difusión de incentivos.
	- Incentivar la cultura de aprendizaje.	- Gestionar becas en instituciones nacionales e internacionales para los colaboradores.	- Recursos humanos	- Merchandising para visita a instituciones. - Habilitar un espacio para capacitaciones.
	- Mejorar habilidades y conocimientos de los colaboradores	- Realizar pasantías de intercambio de trabajo a nivel internacional		- Pizarra - Proyector
	- Impulsar el crecimiento profesional y personal del colaborador.	- Fomentar la cultura de aprendizaje a través de charlas de difusión de incentivos.		

Estrategias de incentivos laborales para mejorar la productividad de los colaboradores en una institución financiera, Lambayeque

Incentivos económicos directos

Incentivos económicos indirectos

Incentivos extraeconómicos

Objetivos

Problemática existente

Estrategias

Beneficios

Tácticas

Mejorar el nivel de incentivos económicos directos

La dimensión presenta un nivel regular de 66%, alto 28% y bajo 6%

Cultura de crecimiento bilateral

- Generar cercanía entre la empresa y el colaborador
- Optimizar la motivación del personal
- Retener y fidelizar al personal que cumple con el perfil

- Subvenciones de educación para que el colaborador pueda seguir una segunda especialidad o complementación
- Premiación con vales de compra al mejor asesor del mes.

Mejorar el nivel de incentivos económicos indirectos

La dimensión presenta un nivel regular de 29%, alto 65% y bajo 6%

Cultura de crecimiento interpersonal

- Promover el bienestar del colaborador y familia.
- Optimizar la productividad de los colaboradores.
- Mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores.

- Otorgar paquete de viaje vacacional para los trabajadores con mejor indicador durante el año.
- Brindar al colaborador un seguro con mayor cobertura para su familia.

Mejorar el nivel de incentivos extraeconómicos

La dimensión presenta un nivel regular de 55%, alto 31% y bajo 14%

Incubadoras de aprendizaje laboral

- Incentivar la cultura de aprendizaje.
- Mejorar habilidades y conocimientos de los colaboradores
- Impulsar el crecimiento profesional y personal del colaborador.

- Inscribir a los trabajadores en cursos y/o talleres de tecnologías y especialización.
- Gestionar becas en instituciones nacionales e internacionales para los colaboradores.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDOZA BANDA TANIA YASELY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "Incentivos laborales y productividad de los colaboradores en una institución financiera, Lambayeque", cuyo autor es PEREZ DELGADO MARCO ANTONIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 26 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDOZA BANDA TANIA YASELY DNI: 41154520 ORCID: 0000-0001-8100-5054	Firmado electrónicamente por: MBANZAT el 07-01- 2024 17:15:46

Código documento Trilce: TRI - 0708703