



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Política de incentivos y desarrollo profesional en los  
colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil  
centro, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de Negocios - MBA**

**AUTORA:**

Ramirez Vera, Cinthya Tatiana ([orcid.org/0000-0002-6541-5368](https://orcid.org/0000-0002-6541-5368))

**ASESORES:**

Dr. Mendivez Espinoza, Yvan Alexander ([orcid.org/0000-0002-7848-7002](https://orcid.org/0000-0002-7848-7002))

Dra. Linares Purisaca, Geovana Elizabeth ([orcid.org/0000-0002-0950-7954](https://orcid.org/0000-0002-0950-7954))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas Gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA - PERÚ  
2024

## DEDICATORIA

Con todo mi amor a mis padres quienes me han transmitido su fortaleza, resiliencia y no perecer ante las adversidades, en especial a mi madrecita por ser mi mayor motivación y mi guerrera; a toda mi familia quienes me han apoyado en cada momento y con sus consejos han hecho de mí una mejor persona, y en especial a mis bellos sobrinos quienes me recuerdan a diario que la belleza existe y que la vida es un regalo que hay que agradecer a nuestro Dios.

**Cinthyra Ramírez Vera**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios ante todo por sus infinitas bendiciones, a mi familia por creer en mí, a la Universidad César Vallejo y a sus docentes por permitirme ampliar mis conocimientos y habilidades, a los notarios quienes me brindaron su apoyo y consentimiento, a mis compañeros de trabajo y de estudio por los buenos momentos compartidos, a aquellas personas especiales que han colaborado de forma directa e indirecta en especial a mi cuñado Fernando Merino por darme ese empujón necesario para culminar mis estudios, y a mi asesor Dr. Yván Méndez por su experiencia y paciencia en ser mi guía en este camino de la investigación.

**Cinthya Ramírez Vera**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "POLÍTICA DE INCENTIVOS Y DESARROLLO PROFESIONAL EN LOS COLABORADORES DE LAS NOTARÍAS PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL CENTRO, 2023", cuyo autor es RAMIREZ VERA CINTHYA TATIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, 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 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.

PIURA, 27 de Noviembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MENDIVEZ ESPINOZA YVAN ALEXANDER <b>DNI:</b> 19188655 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7848-7002	Firmado electrónicamente por: MENDIVEZ el 18-12- 2023 08:37:44

Código documento Trilce: TRI - 0666748





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, RAMIREZ VERA CINTHYA TATIANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "POLÍTICA DE INCENTIVOS Y DESARROLLO PROFESIONAL EN LOS COLABORADORES DE LAS NOTARÍAS PÚBLICAS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL CENTRO, 2023", 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CINTHYA TATIANA RAMIREZ VERA <b>PASAPORTE:</b> A9075419 <b>ORCID:</b> 0000-0002-6541-5368	Firmado electrónicamente por: CTRAMIREZR el 18-12- 2023 21:09:57

Código documento Trilce: TRI - 0699667

## Índice de contenidos

<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iii
<b>Declaratoria de Autenticidad del Asesor</b> .....	iv
<b>Declaratoria de Originalidad del Autor</b> .....	v
<b>RESUMEN</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	4
<b>III. METODOLOGÍA</b> .....	14
<b>3.1. Tipo y diseño de la investigación</b> .....	14
<b>3.2. Variables y operacionalización:</b> .....	15
<b>3.3. Población, muestra y muestreo</b> .....	17
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b> .....	19
<b>3.5. Procedimientos:</b> .....	20
<b>3.6. Método de análisis de datos:</b> .....	20
<b>3.7. Aspectos éticos:</b> .....	21
<b>IV. RESULTADOS</b> .....	22
<b>V. DISCUSIÓN</b> .....	28
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	33
<b>VII. RECOMENDACIONES</b> .....	34
<b>REFERENCIAS</b> .....	36
<b>ANEXOS</b> .....	51

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Estructura de la población de estudio. ....	18
<b>Tabla 2:</b> Listado de validadores de instrumentos.....	19
<b>Tabla 3:</b> Análisis de normalidad de datos bajo la prueba de Kolmogorov-Smirnov. .....	22
<b>Tabla 4:</b> Resultados descriptivos de la variable independiente política de incentivos. ....	23
<b>Tabla 5:</b> Resultados descriptivos de la variable independiente desarrollo profesional.....	24
<b>Tabla 6:</b> Correlación entre las variables política de incentivos y desarrollo profesional.....	25
<b>Tabla 7:</b> Correlación entre la dimensión incentivos monetarios y la variable desarrollo profesional. ....	26
<b>Tabla 8:</b> Correlación entre los incentivos no monetarios y la variable desarrollo profesional.....	27

## Índice de figuras

<b>Figura 1:</b> Diagrama del diseño correlacional asociativo .....	14
<b>Figura 2:</b> Diagrama de la variable política de incentivos .....	23
<b>Figura 3:</b> Diagrama de la variable desarrollo profesional. ....	24

## RESUMEN

En las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil es indispensable contar con los conocimientos y experiencias de los colaboradores para ofrecer servicios de calidad, siendo fundamental en la atención al usuario, es por esto que se estableció como objetivo general determinar la relación entre una política de incentivos y el desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023; con un tipo de investigación básica cuantitativa, con diseño no experimental, de eje transversal, dirigido a una muestra de 110 colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro quienes fueron encuestados conforme los cuestionarios adaptados para este estudio, datos que fueron procesados para aceptar la hipótesis afirmativa y rechazar la hipótesis nula, obteniendo como resultado un Rho de Spearman de 0,396 manifestando que la correlación es directa positivamente moderada, concluyendo con la existencia de una relación significativa entre la política de incentivos y el desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023, evidenciando que, si se aplican planes de mejora en cuanto a la política de incentivos, esto podrá incrementar la motivación de los colaboradores en cuanto a su desarrollo profesional.

**Palabras clave:** Política de incentivos, desarrollo profesional, colaboradores, notarías públicas, incentivos.

## ABSTRACT

In the notary public offices of the city of Guayaquil it is essential to have the knowledge and experience of the collaborators to offer quality services, being fundamental in the attention to the user, that is why it was established as general objective to determine the relationship between an incentive policy and the professional development in the collaborators of the notary public offices of the city of Guayaquil center, 2023; with a type of basic research quantitative, with non-experimental design, of transversal axis, directed to a sample of 110 collaborators of the notary public offices of the city of Guayaquil center who were surveyed according to the questionnaires adapted for this study, data that were processed to accept the affirmative hypothesis and reject the null hypothesis, obtaining as a result a Spearman's Rho of 0,396 showing that the correlation is positively direct and moderate, concluding with the existence of a significant relationship between the incentive policy and the professional development of the collaborators of the notary public offices in the city of Guayaquil center, 2023, evidencing that, if improvement plans are applied in terms of the incentive policy, this could increase the motivation of the collaborators in terms of their professional development.

**Keywords:** Incentive policy, professional development, collaborators, notary public, incentives.

## I. INTRODUCCIÓN.

Actualmente, existen variaciones en las relaciones laborales, por cuanto los empleadores optan por contratar a colaboradores talentosos aplicando remuneraciones óptimas y garantizando su formación. (Chistyakov et al, 2021). En Ecuador existen investigaciones acerca del notariado público y sus empleados, sin embargo, no se analizan sus derechos, lo que genera una incertidumbre en su personal. (Ordoñez y Parra, 2023). En el contexto empresarial, las políticas de incentivos y el desarrollo profesional son un tema de interés crítico por cuanto el éxito de las organizaciones depende aún más de la fuerza laboral.

A nivel internacional Malahim et al., (2023) mencionan que, en Jordania, el sector bancario es ahora más competitivo, debido a la contratación de personal altamente calificado adicionándoles un sistema de incentivos monetarios y no monetarios; por su parte, Inshyn et al., (2023) señalan que en Ucrania, el sistema de incentivos se encuentra estipulado en la Ley sin embargo, sugiere el desarrollo de un sistema adecuado para su aplicación; mientras que, Shang et al., (2023) manifiestan que en empresas de China, se evidencia que los incentivos monetarios a corto plazo no generan tanto impacto como los incentivos a largo plazo.

Dávila et al, (2022) concluyen que en una empresa peruana se debe mejorar su política de incentivos laborales monetarios o no monetarios, por lo que afectan directamente en el desempeño laboral; por su parte, Vásquez-Robles et al., (2022) manifiesta que los trabajadores encuestados en un Call Center de Perú, presentan problemas debido a los sueldos que perciben; así mismo, Zapata (2023) recomienda que se aplique un plan efectivo de incentivos en la empresa contratista de Piura.

A nivel nacional, Cabanilla et al., (2023), en Santa Elena - Ecuador, concluyen que el ambiente laboral era insatisfactorio debido a la falta de incentivos, falta de capacitación, entre otros, afectando en gran parte el servicio otorgado al cliente; coincidiendo con Mora et al., (2022) en empresas peruanas y ecuatorianas en las que los diferentes aspectos afectan directamente la satisfacción laboral por lo que también recomiendan a los altos directivos estar atentos al engagement de los trabajadores.

En Asturias, Sánchez et al., (2023) manifiestan que una adecuada coordinación entre las instituciones educativas y las empresas permitirán el desarrollo profesional; por su parte, Kudaktin y Nazarenko (2023) sugieren que el desarrollo profesional sea un componente indispensable como propuesta de valor del empleado tomando en cuenta que a partir de 2020 las grandes empresas innovadoras en Ucrania es del 25.2%; mientras que en Singapur, Leow et al., (2023) manifiestan que optan por capacitar a sus empleados en el lugar de trabajo y que están dispuestos a invertir en ello para comprometerlos con sus empresas.

No obstante en México, Castro-Castañeda et al., (2023) comentan que de los trabajadores encuestados quienes obtienen puntuaciones más altas aquellos que cuentan con baja precariedad laboral en relación a trabajadores con niveles altos de inseguridad; mientras que en Vietnam, Vu et al., (2023) revelan por medio de su estudio, que los empleados se encuentran insatisfechos con los programas por lo que recomiendan su análisis con el fin de satisfacer las expectativas en cuanto al desarrollo profesional; por otra parte en Estados Unidos, Birou y Hoek (2022) se evidencia que los altos ejecutivos se encuentran comprometidos en efectuar programas de desarrollo de talentos por lo que optan por capacitarlos.

A nivel nacional, Gamboa et al., (2023) manifiestan que para que el personal desempeñe de forma satisfactoria sus labores éste debe estar debidamente motivado, generando un valor agregado en sus funciones por las capacitaciones que reciben en diferentes áreas; por otro lado, De Mavárez et al., (2023) mencionan que en empresas familiares de Manabí-Ecuador sus múltiples unidades estructurales orientadas por una misma familia dificulta la gestión y conducción de las capacidades y habilidades de los empleados.

Mientras que, Saeidi et al., (2022) expresan que las empresas manufactureras del Ecuador analizan como fundamental, la introducción de una debida Gestión Sostenible basada en el Recurso Humano dentro de sus operaciones comerciales; y Carvache et al., (2022) concluyen en su desarrollo investigativo en empresas de servicios en Ecuador, que las habilidades de los empleados afectan directamente a la innovación de sus servicios por lo que se recluta a personas con educación superior.



En este contexto, la ciudad de Guayaquil refiere un gran número de notarías públicas y sus colaboradores son parte fundamental para garantizar la prestación de un oportuno servicio notarial de mayor calidad basados en su intelecto y prácticas alcanzadas en el ámbito notarial, por lo tanto es necesario la formulación del siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre una política de incentivos y el desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023?.

A nivel práctico, el estudio se justifica porque en base a los resultados se determina la ausencia o declive de una política de incentivos que repercute en el desarrollo profesional de sus colaboradores. A nivel teórico, porque permite ampliar los conocimientos en base a una literatura académica para contribuir en la toma de decisiones al aplicar o mejorar planes de incentivos que aporten a la formación de sus empleados. A nivel metodológico, se pretende evidenciar la existencia de una correlación asociativa con enfoque cuantitativo no experimental entre las variables política de incentivos y desarrollo profesional, mediante cuestionarios adaptados que permitan recabar información relevante, los mismos que podrán ser aprovechados en investigaciones a futuro con la finalidad de proponer alternativas para la resolución de la problemática en diferentes contextos.

El objetivo general es: determinar la relación entre una política de incentivos y el desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023; como objetivos específicos: determinar la relación entre los incentivos monetarios y el desarrollo profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023; determinar la relación entre los incentivos no monetarios y el desarrollo profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023. Y como hipótesis de estudio se determina que: Existe relación significativa entre una política de incentivos y el desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023; mientras que como hipótesis nula se determina que: No existe relación significativa entre una política de incentivos y el desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO.

En esta sección se presentan los trabajos previos siendo antecedentes tanto internacionales como nacionales, los mismos que permiten mostrar los resultados más significativos y de mayor relevancia. En el ámbito internacional:

Kumari y Kumar, (2023), siendo su objetivo de estudio la identificación de los incentivos como una de las causas que repercuten en el desarrollo de los docentes quienes desempeñan sus actividades con eficiencia en la ciudad de Mirpurkhas de Pakistán, para aquello se aplica una metodología de investigación cuantitativa de tipo correlacional descriptiva realizando un cuestionario de encuesta con una muestra de 405 educadores de 37 escuelas privadas en la que se determina que las variables independientes tienen relación positiva con la variable dependiente por lo que el desempeño laboral se asocia positivamente con la motivación autodeterminada obteniendo un resultado  $r=0,374$ ,  $p<0,01$  siguiendo una relación fuerte con la motivación no autodeterminada  $r=0,622$ ,  $p<0,01$  y una relación significativa con causas que inciden en la motivación de los educadores  $r=0,424$ ,  $p<0,01$  precisando que la correlación de valores no son  $>0,80$ . Se concluye que la hipótesis de estudio es probada por lo que los componentes que contribuyen enormemente en la motivación de los ellos, son remuneración justa, excelente ambiente de trabajo, incentivos adecuados, seguridad laboral, capacitación y desarrollo profesional.

Gao y Zhang, (2023), mencionan como objetivo de estudio determinar los niveles de impacto que generan los incentivos en el desarrollo de los trabajadores de empresas estatales del sector económico de China, se aplica la metodología cuantitativa de tipo correlacional evaluando a 2231 empleados por medio del cuestionario dando como resultado un valor por encima de 0,7 mediante el coeficiente de Cronbach lo que determina una escala alta de confiabilidad, alcanzando el 68,6% de validez, concluyendo con la correlación positiva, es decir que la política de incentivos influye notablemente en la innovación de los trabajadores, por lo que también se obtiene una correlación relativamente alta con respecto a la variable de antecedentes educativos del trabajador, por lo tanto cada variable tiene una relación lineal relativamente cercana, afirmando la hipótesis de

que la política de incentivos influye en la innovación local y empresarial generando diferentes efectos en las capacidades y conocimientos de los trabajadores.

Islam y Periaiah, (2023), en su artículo Superar los obstáculos en la valoración del rendimiento de los empleados de una empresa en Kuala Lumpur de Malasia, se establece como objetivo la valuación del rendimiento de los trabajadores para lo cual se elabora el cuestionario con preguntas que incluyen los incentivos percibidos y el desarrollo profesional o nivel de educación. Los resultados se analizan sistemáticamente de forma cualitativa y cuantitativa utilizando un software de aplicación simple denominado AHP Calc versión 24.12.13 desarrollado por Klaus D. Goepel encontrando un índice de coincidencia del 14,9% por lo que no coinciden sus comparaciones optando por realizar el método de la entrevista en la que los participantes tienen la oportunidad de dar a conocer sus opiniones logrando un ratio de coincidencia de 0,6%. Se concluye que un método de valoración efectivo del rendimiento de los empleados es fundamental para toda organización por lo que se enfatizan en los resultados obtenidos para determinar ascensos, bonificaciones, incrementos salariales e identificar las necesidades de formación que contribuyen a incrementar productividad de las empresas.

Santos (2023), en su artículo Lente de recursos humanos: desempeño percibido en empresas de servicios certificadas ISO 9001:2015, en la que se establece como uno de sus objetivos el de determinar los indicadores clave en la evaluación del servicio de calidad que incluyen la compensación y recompensas, y la capacitación y desarrollo utilizando el método cuantitativo descriptivo mediante un cuestionario impartido a 150 empleados del campo de servicios de la ciudad de Nueva Écija en Filipinas, obtiene como resultados que las prácticas de capacitación y desarrollo puntúan una media más alta de 3,52, mientras que el desarrollo y el alentar a participar de programas de capacitación obtiene la segunda media ponderada más alta de 3,47, por su parte la medición de la efectividad de las capacitaciones obtiene una media ponderada más baja de 3,09; por último las recompensas y las prácticas de compensación muestran una puntuación más relevante de 3,59 seguidas de otras prácticas de recompensas, satisfacción salarial, recompensa a la colaboración y revisión de incrementos salariales, bonificaciones y otras asignaciones obtienen una media ponderada de 3,37, 3,32,

2,85 y 2,77, por lo que se concluye que las prácticas específicas de Gestión de Recursos Humanos son cruciales para el mejoramiento del desempeño organizacional.

Chun-Chang et al, (2023), en su reseña sobre la influencia del ambiente de comunicación, la identificación organizacional y el bournout en el propósito de rotación de los agentes del campo inmobiliario, tomando en cuenta aquellos factores generadores de impacto a grado personal como lo son el estrés en el trabajo, el cansancio y el rango salarial; mientras que conforme el nivel de equipo se evidencia factores como la situación en cuanto a la comunicación y el prestigio organizacional, por lo que se realizó una encuesta dirigida a 870 agentes inmobiliarios de 87 agencias ubicadas en la ciudad de Tainan, manifestando que un 64.1% de los encuestados mencionan que en cuanto mayor sea la coincidencia de un agente sobre el clima de la comunicación, mayor era la probabilidad de que recibieran un reconocimiento por parte de la organización, mientras que un nivel salarial más alto indicaba un menor nivel de intención de rotación mostrando un valor de correlación de -0.209.

En el ámbito nacional: Parrales et al, (2023) en su artículo Ambiente de trabajo. Consideraciones para una institución de rango superior en la cual se fija como objetivo analizar la manifestación del entorno laboral en una Institución de Educación Superior considerando el engagement, la motivación, el reconocimiento y otros factores incidentes del desempeño que generan en los docentes universitarios, la metodología aplicada es de diseño no experimental con enfoque cuantitativo de estudio descriptivo transversal, el instrumento de aplicación es la encuesta mediante los formularios proporcionados por Google en una muestra de 237 docentes de la población total de 310 definida por muestreo consecutivo no probabilístico, se obtiene un valor de 0,70 de coeficiente de Cronbach que estima la confiabilidad de las dimensiones que fueron planteados en ítems determinando que el 15% de los encuestados están de acuerdo y el 26% aún más de acuerdo en que los salarios se encuentran mal gestionados lo que impide la retención del talento humano, mientras que el 54% de los encuestados manifiesta que la institución se preocupa por la capacitación, no obstante, un 24% indica lo contrario, que no reciben capacitaciones oportunas debilitando su desarrollo profesional; se

concluye que una adecuada política salarial beneficiará a la institución siendo una estrategia para retener a su personal, y que la formación en las distintas áreas estimulan y motivan a enfrentar desafíos fomentando una nueva cultura y estableciendo nuevos valores dentro de la institución.

Urighuen y Avolio (2023), en su artículo Impacto del capital intelectual en el desempeño organizacional a través de la motivación intrínseca en entidades educativas de rango superior, se fija como finalidad observar la conexión existente entre el capital intelectual y el desarrollo en el ámbito laboral tomando en cuenta sus dimensiones establecidas los incentivos o bonificaciones y el desarrollo profesional que influyen en el desempeño organizacional, se utiliza un modelo de ecuaciones estructurales de mínimos cuadrados no ponderada con un enfoque cuantitativo con análisis de datos transversal realizando un cuestionario que va dirigido a 815 docentes de universidades tanto públicas como privadas del Ecuador, mostrando como resultado que existe una relación significativa por lo que el valor de alfa de Cronbach es mayor de 0,7 que demuestra una fiabilidad de los ítems, una varianza promedio mayor de 0,50, lo que significa una conexión directa entre la motivación y la organización, concluyendo que las instituciones deben incrementar los niveles de motivación en sus docentes siendo fundamentales una buena compensación por las funciones que desempeñan y una adecuada capacitación que eleve su desarrollo profesional, lo que beneficia tanto a los docentes como a la institución.

Barrera et al, (2023), en su artículo Efectos de los rasgos de personalidad y la demografía sobre la situación laboral de los estudiantes latinoamericanos en el que se plantea como objetivo evaluar aquellos factores que directamente afectan al desempeño y compromiso de los empleados entre los que se destacan las compensaciones percibidas y el desarrollo profesional o entrenamiento, por lo que se efectúa un análisis de regresión logística siendo una investigación con método cuantitativo, se utilizan los cuestionarios y estos son distribuidos a través de la plataforma SurveyMonkey dirigida a 758 estudiantes de una Universidad en Chile y Escuela Politécnica del Ecuador, se obtuvo como resultado el 0,996 de personalidad alta es decir su motivación se deriva de un empleo estable con remuneración justa mientras que 0,485 corresponde a quienes no cuentan con

empleo a pesar de ser universitarios que optan por un título de tercer nivel como crecimiento profesional, se concluye existen universitarios sin experiencia por cuanto a pesar de cursar estudios superiores no cuentan con empleo estable con salarios dignos y acorde a su preparación.

Loor-Zambrano et al, (2022), en su artículo Relación RSC y compromiso de los empleados: efectos mediadores de la motivación interna y la confianza, siendo su objetivo principal la comprobación de la relación entre la responsabilidad social y el compromiso de los empleados mediadas por otras variables como la motivación y la confianza, aplicando una metodología correlacional con enfoque cuantitativo, obteniendo datos relevantes del INEC Instituto Nacional de Estadísticas y Censos en la que manifiesta que el 37% de las empresas en el Ecuador corresponden al ramo comercial por lo que se opta por encuestar a 510 entre empleados y gerentes, determinando que el 56,3% tienen un nivel educativo tipo 2, el 67,9% trabaja en empresas menos de 3 años, y un 81,8% perciben un salario inferior a 800 dólares. Además, los ítems, así como sus dimensiones obtienen valores por encima del criterio mínimo de 0,707 observando una confiabilidad compuesta superior, por lo que se concluye que todos los efectos directos son significativos y positivos generando un compromiso directo los beneficios salariales y la motivación interna que produce en ellos y que los estimula a la superación profesional y desarrollo de sus capacidades.

Vinueza et al, (2022) en su artículo Una comparación de las condiciones laborales y las percepciones de los trabajadores presenciales, a distancia e híbridos en Ecuador durante la pandemia COVID-19, plantea como objetivo abordar las características y condiciones de trabajo que han generado productividad en las modalidades presenciales, teletrabajo y trabajo híbrido, para lo cual se realiza un estudio con diseño exploratorio no experimental cuantitativo transversal desarrollando encuestas dirigidas a 542 participantes quienes estaban activos en el mercado laboral durante la pandemia, el 92,8% viven en área urbana mientras que 86,2% cuentan con al menos estudios de pregrado, por lo que n=48 corresponde a bachiller laborando en modalidad presencial, por su parte n=72 corresponde al resultado de personas que perciben salarios inferiores en modalidad presencial, n=68 corresponde a trabajadores en modalidad híbrida que perciben

salarios superior, no obstante n=31 quienes laboran en modalidad virtual perciben salarios inferiores a 800 dólares, por lo que se concluye que existen escasos estudios que permiten comparar estas modalidades de trabajo, sin embargo en el estudio se evidencia que personas sin educación superior laboran de forma presencial y que quienes laboran en modalidad virtual perciben sueldos inferiores, por lo que es indispensable tener en cuenta ante todo la productividad para mejorar compensaciones y crear planes de desarrollo con la finalidad de que las empresas obtengan productividad.

Así mismo se mencionan las teorías que avalan las variables de estudio en relación a la política de incentivos con sus respectivas dimensiones:

Madero (2020), menciona que la teoría de Herzberg (1968) manifiesta que el factor monetario no causa efecto alguno en empleados de nivel medio y alto por lo que no se buscaría la mejora en aspectos intrínsecos, sin embargo, no descarta su utilización para contribuir con trabajadores que realizan funciones repetitivas sin tener posibilidades de ser motivados con bonos lo que en un largo plazo también implica una inversión costosa para la organización para cumplir con los pagos adicionales. Milkovich, Newman y Gerhart (2014) determina como incentivos monetarios: los sueldos, fondos de ahorro y acceso a préstamos, seguro de gastos médicos, bonificaciones adicionales; mientras que como incentivos no monetarios considera a las actitudes o comportamientos que impulsan al humano a ejecutar una acción y pueden ser: reconocimiento al desempeño, trabajo desafiante, conveniencia de ampliación de conocimientos y desarrollo, fraternidad y comunicación con jefe inmediato y compañeros, cooperación activa y autonomía en toma de decisiones.

Por su parte, Castro et al (2018) referenciado por Sánchez et al (2022) define a los incentivos laborales como una iniciativa crucial de las empresas para persuadir al personal con el fin de mejorar sus tareas, optimizando recursos como el tiempo y mejorando su calidad economizando costos a la compañía. Varios autores destacan que la aplicación de incentivos a su personal, genera entusiasmo en que las personas realicen sus actividades con éxito. Por su parte, Zapata y Hernández (2010) referenciado por Sánchez et al (2022), sostiene que existen tipos

de incentivos tales como: incentivos económicos que corresponde al desembolso de dinero a cambio de que el empleado mejore su desempeño, incentivos no económicos como por ejemplo la reestructuración de su lugar de trabajo, y sistemas mixtos que corresponde a la combinación de estos.

Mientras que, el doctrinario Chiavenato (2009), manifiesta que no es suficiente remunerar a los empleados por el tiempo que devengan en la empresa, es necesario, pero no suficiente. La remuneración se fija a inicios del siglo xx, sin embargo, en un mundo en constante cambio, los programas de remuneración motivan a los trabajadores y cada vez van en alza. Un sistema adecuado de recompensas a más de los salarios, vacaciones, premios, promociones, proporciona también las retribuciones poco visibles tales como: estabilidad en el trabajo, transferencias laterales, cargos aún más desafiantes.

Por su parte, Gerhart y Newman (2020) referenciado por Rojas y Blanco (2023), indica que la compensación es la forma directa en la que se retribuye a los empleados generando un éxito personal y en las organizaciones, siendo esta compensación un factor indispensable que, a pesar de ocasionar un costo, se convierte en ventaja competitiva si se encuentra bien estructurado. Determina su clasificación de la siguiente forma: por su naturaleza pueden ser en efectivo, en especie o mixto; por su periodicidad pueden ser semanal, quincenal, mensual o anual; por su valuación pueden ser por comisión, unidad de obra, unidad de tiempo. Mientras que el salario emocional es aquella retribución intangible que conllevan a la realización de las funciones en condiciones óptimas tales como la formación, jornadas flexibles, vacaciones y teletrabajo.

Rodríguez y Roque (2022) manifiesta que la organización que mantiene a su personal altamente motivado se traduce en actitudes positivas minimizando las ofertas que puedan aplicar la competencia, evitando estrés y aumentando la rentabilidad de la organización. También mencionan que, el salario emocional es aquel incentivo generador de satisfacción que permite atender las necesidades personales, por lo que menciona como factores: flexibilidad en cuanto al horario, teletrabajo, programas de crecimiento, guarderías, días libres, beneficios sociales, ambientes de entretenimiento.



Bradley et al (2018) referenciado por Chamorro et al (2023) expresan que los incentivos son las vías que incitan al ser humano a actuar con la finalidad de obtener algún tipo de recompensa o en otros casos una sanción y se clasifican de la siguiente manera: incentivos financieros y sistemas de pagos u otro tipo de incentivos.

Es por esto que se menciona lo manifestado por los investigadores Bohórquez et al, (2020) en la reseña científica “La motivación y el desempeño laboral: El Capital humano como factor clave en una organización”, en el cual expresan que: “En un ambiente laboral se necesita tener personal identificado y motivado, con características que se adquieren a través de una debida gerencia de talento humano. (p. 12).

En este punto, es imprescindible resaltar la importancia laboral en el desarrollo de toda persona, para lo cual, es necesario citar los pensamientos del Psicólogo Abraham Maslow, quien es reconocido como uno de los promotores exponentes sobre aquella psicología humanista, siendo una corriente que indica sobre la presencia de una inclinación humana básica hacia una adecuada salud mental, en búsqueda de la autoactualización y autorrealización. Por lo que a continuación se mencionan las teorías que avalan las variables de estudio respecto al desarrollo profesional con sus respectivas dimensiones:

Noe et al (1994), fundamentan su teoría afirmando que el desarrollo profesional corresponde a las ventajas con la que cuenta el ser humano para adquirir aún más conocimientos y contribuir a ampliar su desarrollo profesional dentro de la organización con la finalidad de brindarles la oportunidad de ganar experiencia. Además, mencionan que este desarrollo profesional se clasificación de la siguiente forma: reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo, compensación, gestión del desempeño y relaciones con los empleados.

Se menciona como primera dimensión al crecimiento profesional en la que el ser humano cuenta con estrategias laborales que le permiten identificar su mejor opción de empleo, logrando un equilibrio entre sus pasatiempos, lo laboral y valores, por lo que constantemente consulta sobre posibles trabajos y profesiones y se centra en una educación y continuo aprendizaje. En algunos casos, los

colaboradores nuevos presentan dificultades al asumir nuevos retos y responsabilidades sin contar con la ayuda necesaria por lo que son considerados como aprendices. A nivel empresarial, se realizan actividades de socialización para que los nuevos colaboradores reciban orientación de sus nuevas obligaciones. (Ernest & Young 2011).

Como segunda dimensión se considera a la experiencia profesional que se establece por los años de trabajo que ha tenido el colaborador, el mismo que le ha permitido ampliar sus conocimientos y llenar las expectativas de la organización, estos empleados son valorados por ser de gran ayuda para aquellos trabajadores nuevos, se apegan a los objetivos de la empresa, sin embargo, son conscientes de que al asumir nuevos retos se contribuye con el mejoramiento y éxito de la organización. (Pechuan, Font & Ruiz, 1997).

Por último, se encuentra la etapa del reconocimiento profesional por lo que en esta fase el individuo es capaz de resolver los problemas que surjan dentro de la organización o incluso en su vida personal, comparte sus experiencias y se interesa por ser de gran ayuda para los demás. (Feldman, 1976).

Feldman (1976) referenciado por Gil (2021), menciona a las etapas o segmentos que componen al desarrollo profesional y que corresponden a: socialización anticipatoria que incluye al tiempo en que la persona se contacta con su lugar de trabajo, es decir ingresa a la organización; el encuentro o acomodación es la segunda etapa que generalmente se conoce como conflictiva por lo que el empleado afirma si decisión de continuar con las labores dentro de la organización o decide retirarse por no llenar sus expectativas. Mientras que Manjarrez et al (2020), incluye como última dimensión al reconocimiento profesional, el mismo que corresponde a aquellos empleados quienes por la experiencia adquirida por los años de trabajo o por las diversas funciones que han desempeñado, optan por trabajar para la organización como consultores.

El teórico Cruz (2006) explica los fundamentos de Loevinger, Erikson y Kohlberg al referirse que por desarrollo profesional se entiende a los cambios que experimenta el ser humano para mejorar su calidad y sus competencias dejando en segundo plano a la cantidad y al comportamiento. Siendo aspectos centrales: la

cultura de desarrollo, la cultura organizativa y profesional, la identidad personal, la identidad corporativa.

Por su parte, Becker (1994) referenciado por Escobar (2022), manifiesta que: las inversiones de mayor relevancia que puede efectuar el ser humano es la de incrementar sus conocimientos tanto académicos como el aprendizaje continuo a través de las capacitaciones demostrando mayores capacidades. Por lo que Escobar (2022) divide esta teoría en dos tipos: la primera basada en las ventajas por la titulación académica del ser humano y la segunda se basa en las cualidades intrínsecas por una formación o capacitación en un rango más alto y por lo que incrementan sus compensaciones.

Según Grant (2005) señalado por Ramírez (2023), menciona como ventaja competitiva a la combinación o mezcla de los recursos de la organización en la que se generan las capacidades internas, siendo el recurso del capital intelectual por lo que el ser humano es su fuente principal que, basado en sus competencias, contribuyen con la actitud, conocimientos y habilidades que influyen en la productividad y en los servicios de calidad.

Mejía-Giraldo et al (2013) mencionado por Eraso y Salazar (2022) indican que un talento humano debe ser potenciado mediante el desarrollo, que éste se sienta respaldado por la empresa en la que labora sin efectuar diferencia alguna por el grado jerárquico que ocupe, siendo fundamental su productividad y que éste se beneficie directamente del acceso a la tecnología, tenga la oportunidad de contar con asesoramiento, por lo que el desarrollo del humano se subdivide en conocimiento, experiencia, capacidades de realización.

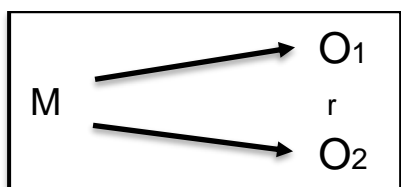
### III. METODOLOGÍA.

#### 3.1. Tipo y diseño de la investigación

Esta investigación fue de tipo básica con un enfoque cuantitativo, estimando que se efectuó para determinar la relación entre las variables política de incentivos y el desarrollo profesional. Como lo menciona Gómez (2006): una investigación básica es también nombrada como investigación pura, cuya finalidad es incrementar los conocimientos dentro de un área específica. Mientras que Castellano et al (2020) manifiesta que una investigación con enfoque cuantitativo permite analizar aquellos componentes que son cuantificables y que se obtienen resultados estadísticos a partir de la relación o conexión entre las variables.

Este estudio fue de diseño no experimental, por lo que se efectuó sin modificar las variables de estudio, es decir que se observó los sucesos de forma natural para luego ser analizados por el investigador. (Hernández-Sampieri et al, 2004). Se consideró que el estudio fue correlacional asociativo debido a que su orientación principal fue buscar la relación o conexión entre dos variables de estudio o sucesos que se desean analizar, mas no el de identificar la causa de una variable con otra variable. (Salkind, 1997). Por su temporalidad, se establece como estudio transversal por lo que su recolección de datos fue en tiempo único, conforme lo menciona Hernández-Sampieri et al (2004), siendo éste el año 2023.

*Figura 1: Diagrama del diseño correlacional asociativo*



Nota: Elaboración propia

M= Colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro

O1= Política de incentivos

O2= Desarrollo profesional

r= Relación entre las variables

### 3.2. Variables y operacionalización:

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre dos variables, las mismas que se detallan a continuación:

**Variable 1 (independiente):** Política de incentivos

**Definición conceptual:** Gerhart y Newman (2020), en su Libro Compensation, mencionan que es la forma directa en la que se retribuye a los empleados generando un éxito personal y en las organizaciones, siendo esta compensación un factor indispensable que, a pesar de ocasionar un costo, se convierte en ventaja competitiva si se encuentra bien estructurado.

**Definición operacional:** Una política de incentivos contribuye en la motivación de los colaboradores mejorando su productividad por lo que es imprescindible el estudio de dos dimensiones: incentivos monetarios e incentivos no monetarios para determinar si existe relación entre la política de incentivos y el desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro. Para su medición se elaboró una encuesta con 20 ítems, utilizando la escala ordinal de tipo Likert.

**Dimensiones:** Para medir esta variable, se tomó como dimensiones las indicadas por Milkovich, Newman y Gerhart (2014) detalladas a continuación:

**Incentivos monetarios:** Corresponden al desembolso de dinero que se entrega a cambio de que el trabajador realice sus actividades con eficacia y eficiencia mejorando su desempeño dentro de una organización.

**Incentivos no monetarios:** Considera a las actitudes o comportamientos que impulsan al ser humano a ejecutar una acción.

**Indicadores:** Una vez descritas las dimensiones, se consideraron los indicadores siguientes:

Dentro de la dimensión de incentivos monetarios se determinan como indicadores a: sueldos, fondos de ahorro o acceso a préstamos, seguro de gastos médicos, bonificaciones adicionales.

Dentro de la dimensión de incentivos no monetarios se enlistan como indicadores a: reconocimiento al desempeño, trabajo desafiante, oportunidades de crecimiento y desarrollo, solidaridad y relaciones con superiores y compañeros, participación en la toma de decisiones.

**Escala:** Se utilizó una escala ordinal de tipo Likert (1-5) para medir esta variable, considerando: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre.

## **Variable 2 (independiente):** Desarrollo profesional

**Definición conceptual:** Se afirma que el desarrollo profesional corresponde a las ventajas con la que cuenta el ser humano para adquirir aún más conocimientos y contribuir a ampliar su desarrollo profesional en la empresa, brindándoles la posibilidad de obtener práctica. (Noe et al, 1994).

**Definición operacional:** Se considera al desarrollo profesional como un proceso de planificación para alcanzar objetivos tanto personales como dentro de una organización, siendo imprescindible el estudio de tres dimensiones: crecimiento profesional, experiencia profesional y reconocimiento profesional para determinar si existe relación entre la política de incentivos y el desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro. Para su medición se elaboró una encuesta con 17 ítems, utilizando la escala ordinal de tipo Likert.

**Dimensiones:** Para la medición de ésta variable, se consideró como dimensiones las mencionadas por Ernest & Young (2011), Pechuan, Font & Ruiz (1997) y Feldman (1976) detalladas a continuación:

**Crecimiento profesional:** Corresponde al acceso al sector de las estrategias laborales, lo que contribuye al ser humano a identificar un tipo de trabajo por lo que se centra y se responsabiliza en su educación y aprendizaje continuo.

**Experiencia profesional:** Se considera a las habilidades adquiridas por el humano durante los años de servicio, por lo que amplían sus conocimientos y llenan las expectativas de la empresa.

Reconocimiento profesional: En esta fase el individuo es capaz de resolver los problemas que surjan dentro de la organización o incluso en su vida personal, comparte sus experiencias y se interesa por ser de gran ayuda para los demás.

**Indicadores:** A continuación, y con respecto a las dimensiones antes descritas, se consideró lo siguiente:

Dentro de la dimensión de crecimiento profesional se determinan como indicadores a: desenvolvimiento en el trabajo, adaptación a la empresa, actualización de conocimientos.

Dentro de la dimensión de experiencia profesional se enlistan como indicadores a: capacidad para resolver problemas, apoyo a nuevos colaboradores, capacidad para asumir nuevos retos.

Dentro de la dimensión de reconocimiento profesional se enlistan como indicadores a: comparte experiencias, posibilidades de ascenso laboral, trabajadores diferenciados de los demás.

**Escala:** Se utilizó una escala ordinal de tipo Likert (1-5) para medir esta variable, considerando: 1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5= Siempre.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**Población:** Según Livi-Bacci (2007) una población es aquella totalidad de individuos con vínculos de reproducción que se distinguen por ciertas características territoriales, de política, etnias o religiosas. Conforme lo manifestado, en esta investigación se tomó como población a los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, los mismos que ascienden a 170 colaboradores.

**Criterios de inclusión:** Se seleccionó a las notarías públicas del sector centro, por ser el sector más comercial y competitivo de la ciudad, por lo que se contó con 6 notarías quienes consintieron su autorización para realizar el estudio.

Criterios de exclusión: Se excluyó del estudio a los colaboradores de las notarías públicas de los sectores norte y sur de la ciudad, además de las 4 notarías ubicadas en el sector centro por no contar con su consentimiento para la aplicación de la presente investigación.

**Muestra:** Corresponde a una fracción de la población o universo, es decir un subgrupo. (Hernández-Sampieri, 2014). Por tal motivo, la muestra fue de 110 colaboradores de las 6 notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro ubicadas específicamente en la parroquia urbana Carbo Concepción, por ser el sector más comercial y competitivo y por lo que se tuvo acceso y autorización para la recolección de datos.

*Tabla 1: Estructura de la población de estudio.*

<b>No. DE NOTARIAS</b>	<b>No. DE COLABORADORES</b>
Notaría 17	28
Notaría 31	15
Notaría 35	12
Notaría 38	36
Notaría 72	15
Notaría 81	17
Notaría 24	10
Notaría 30	12
Notaría 34	10
Notaría 58	15
<b>TOTAL</b>	<b>170</b>

Nota: Elaboración propia

### **Muestreo:**

Como lo menciona Alperin y Skorupka (2014): el muestreo es una operación que se realiza para obtener o seleccionar una proporción o parte de la población que es sujeta a estudio. Es por esta razón que se efectuó el método probabilístico por conglomerado.

**Unidad de análisis:** Está constituida por los 110 colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro específicamente de la parroquia urbana Carbo Concepción.



### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La encuesta es la técnica más aplicada por los investigadores al momento de realizar sus estudios, su aplicación está a cargo de un entrevistador debidamente capacitado quien se encargue de proporcionar el cuestionario a una parte de la población como prueba, para luego y en base a los resultados, sea aplicado al resto de la población. (Cisneros et al, 2022).

Para este estudio se elaboró un cuestionario con preguntas que van relacionadas a los indicadores de las variables de estudio.

Para la variable de política de incentivos se implementó un cuestionario para medir la dimensión correspondiente a los incentivos monetarios con 5 ítems y para la dimensión de los incentivos no monetarios con 5 ítems. Así mismo para la variable de desarrollo profesional se aplicó 6 ítems para medir la dimensión de crecimiento profesional, 6 ítems para medir la dimensión de experiencia profesional y 5 ítems para medir la dimensión de reconocimiento profesional.

La validez o autenticidad de los instrumentos aplicados se determinó bajo el juicio de expertos efectuada por 3 profesionales debidamente calificados, quienes proporcionaron la calificación en base a sus conocimientos y experiencia en investigaciones, los mismos que se detallan a continuación:

**Tabla 2:** Listado de validadores de instrumentos.

<b>Nombre del experto</b>	<b>Especialidad</b>	<b>Experiencia</b>
Oswaldo Flavio Castillo Beltrán	Doctor en Educación	Jefe del Departamento de Planeación del Distrito 24D01 de Santa Elena - Ministerio de Educación, con más de 10 años de experiencia.
Bladimir Jaramillo Escobar	Doctor en el área social	Docente e investigador universitario de la Universidad de Guayaquil, con más de 5 años de experiencia.
Marco Alexander Chininin Macanchi	Doctor en Educación	Máster Universitario en Filosofía, Doctorado en Filosofía, Docente de la Universidad Técnica Particular de Loja con más de 7 años de experiencia.

Nota: Elaboración propia

Luego, se estableció la confiabilidad de los instrumentos aplicados mediante el coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), por lo que los instrumentos fueron aplicados a 20 colaboradores de las notarías sujetas a estudio como prueba piloto.

Obteniendo como resultado que la variable política de incentivos alcanza un 0.89, y la variable desarrollo profesional un 0.91; determinando su confiabilidad al medir la relación de las variables.

### **3.5. Procedimientos:**

Como primer paso, se elaboraron los cuestionarios respectivos para recopilar los datos de las variables de estudio tales como política de incentivos y desarrollo profesional, y una vez realizadas las adaptaciones y correcciones, se procedió a solicitar la evaluación de los expertos por juicio detallados en el apartado concerniente a la validez de los instrumentos. Una vez recibida la calificación de los jueces, se procedió con la visita a las notarías públicas ubicadas en el sector centro de la ciudad de Guayaquil específicamente en la parroquia Carbo Concepción, con quienes se conversó y se manifestó la intención de realizar una encuesta a los colaboradores a cargo de ellos, tras la explicación de que el procedimiento no incluía la revisión de sus archivos y su sistema administrativo, solo 6 notarías autorizaron la aplicación de estos instrumentos, cuyas constancias se encuentran incluidas en los anexos.

Luego se confirmó la fecha y hora en la que los colaboradores de las notarías 35 y 17 recibirían en físico las encuestas para su respectivo llenado, con el fin de medir los resultados de 20 colaboradores como prueba piloto, información que fue ingresada en una hoja de cálculo de Microsoft Excel para determinar su confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach.

### **3.6. Método de análisis de datos:**

Los instrumentos fueron efectuados en Microsoft Word, los resultados numéricos fueron ingresados en la hoja de cálculo y fueron analizados por medio del software IBM SPSS. También se aplicó la estadística descriptiva mediante tablas y gráficos, y para confirmar que los datos obtenidos fueron normales, por lo

que se empleó la prueba de Kolmogórov-Smirnov por cuanto la muestra de estudio fue de 110 colaboradores, y la prueba no paramétrica empleada fue la correlación de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos:**

Este proyecto de investigación fue realizado bajo los principios de ética que se reflejan al momento de citar a los autores con mayor relevancia, así como también a los investigadores quienes en su momento efectuaron estudios similares. Además, se destaca la honestidad al momento de manifestar que no todas las notarías del sector centro accedieron a participar, por lo que se respeta el criterio de cada uno de ellos; se garantiza el principio de beneficencia por cuanto los resultados proporcionados serán manifestados a cada notaría participante con la finalidad de mantener un compromiso para el mejoramiento de los procedimientos a nivel de incentivos que se vean reflejados en el desarrollo a nivel profesional de los trabajadores o colaboradores.

Se expresa también el alto grado de confidencialidad de cada uno de los encuestados quienes decidieron participar voluntariamente, respetando sus criterios y sin poner en riesgo sus empleos.

Como último punto se menciona que el proyecto de investigación se desarrolló conforme lo establecido en la Guía de Trabajos de Investigación 2023-1, el Manual de presentación de productos de investigación alineados a normas APA 7ma edición, elaborados y proporcionados por la Universidad César Vallejo para el período 2023 y el Código de Ética en Investigación 2020.

#### IV. RESULTADOS.

En este apartado, se describieron los hallazgos obtenidos, referente a los objetivos señalados, la comprobación de la hipótesis y la correlación existente entre las variables sujetas a investigación.

##### Prueba de normalidad:

**Tabla 3:** Análisis de normalidad de datos bajo la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

		Política de incentivos	Desarrollo profesional	
N		110	110	
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	61,36	59,45	
	Desv. estándar	16,738	13,288	
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0,261	0,198	
	Positivo	0,261	0,198	
	Negativo	-0,185	-0,120	
Estadístico de prueba		0,261	0,198	
Sig. asin. (bilateral) <sup>c</sup>		0,000	0,000	
Sig. Monte Carlo (bilateral) <sup>d</sup>	Sig.	0,000	0,000	
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	0,000	0,000
		Límite superior	0,000	0,000

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. El método de Lilliefors basado en las muestras 10000 Monte Carlo con la semilla de inicio 2000000.

##### Puntuación:

Valor de significancia  $p < 0.05$  afirma la hipótesis de estudio propuesta por el investigador y se rechaza la hipótesis nula.

##### Interpretación:

Una vez ejecutada la prueba de normalidad de datos de Kolmogorov-Smirnov a una muestra superior a 50, se realizó el análisis de las variables, mostrando una significancia bilateral para la variable de política de incentivos con un 0.000, así mismo para la variable desarrollo profesional con un 0.000; valores  $p$  que son menores a 0.05, concluyendo que se debe aplicar la prueba no paramétrica mediante el Rho de Spearman para verificar el cumplimiento de los objetivos.

## Análisis descriptivo:

Situación actual de una política de incentivos en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023:

**Tabla 4:** Resultados descriptivos de la variable independiente política de incentivos.

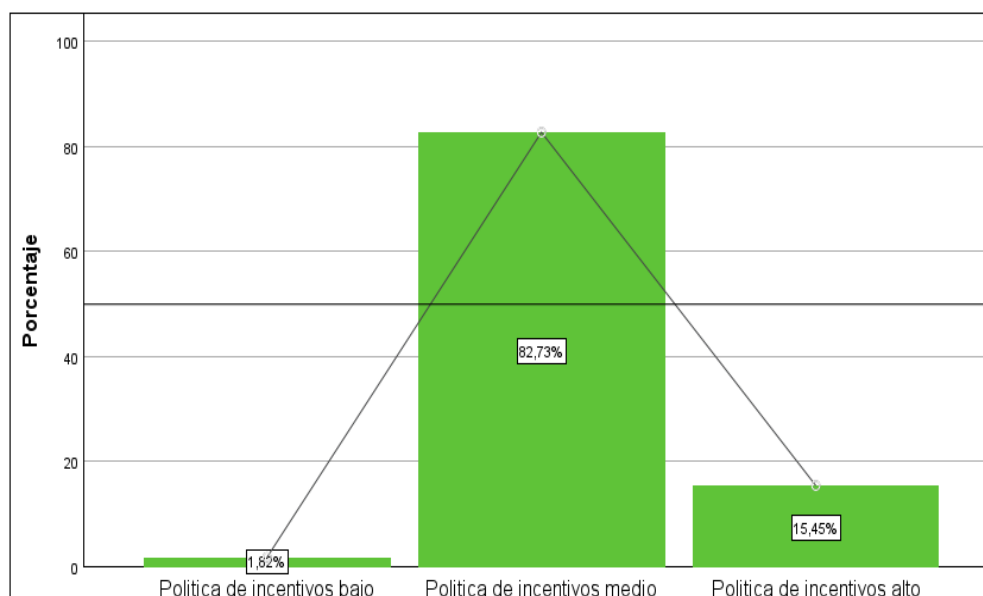
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Política de incentivos bajo	2	1,8
	Política de incentivos medio	91	82,7
	Política de incentivos alto	17	15,5
	Total	110	100,0

Nota: Información recopilada de encuesta a colaboradores de notarías públicas.

## Interpretación de datos:

Se observó que la situación actual de la política de incentivos se encuentra en un nivel medio al visualizar lo manifestado por el 82,7% de los encuestados, mientras que el 15,5% señaló que se encuentran en un nivel alto, y que el 1,8% indicó la existencia de una política de incentivos en un nivel bajo. Por lo que, se acota que los incentivos tanto monetarios como no monetarios implementados en las notarías públicas, no son lo suficientemente adecuados para lograr la satisfacción de sus colaboradores.

**Figura 2:** Diagrama de la variable política de incentivos



Nota: Resultados obtenidos de encuesta realizada a colaboradores de notarías públicas.

Situación actual del desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023:

**Tabla 5:** Resultados descriptivos de la variable independiente desarrollo profesional.

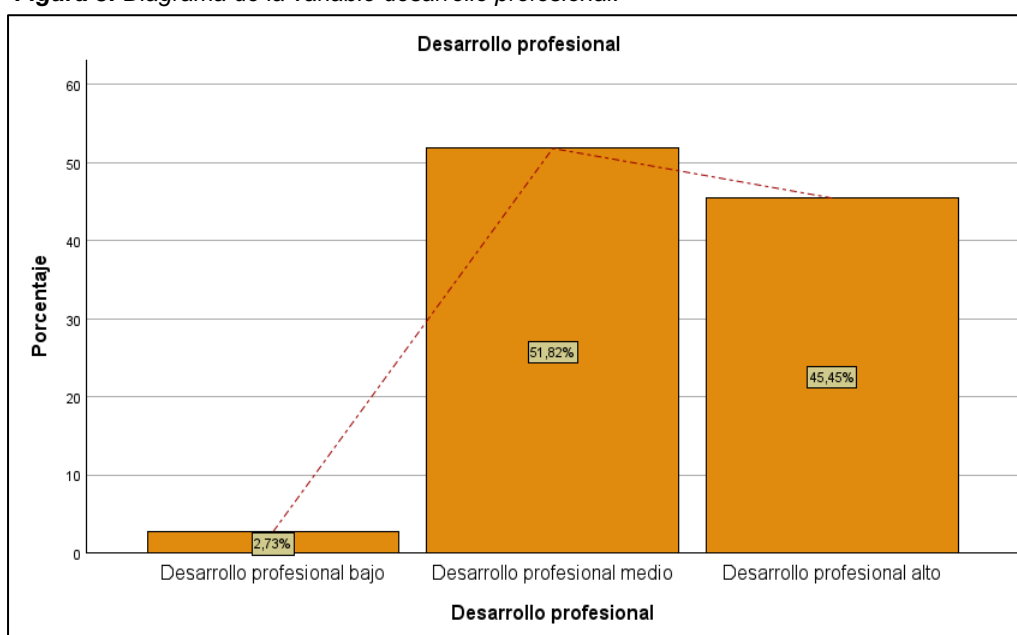
Válido		Frecuencia	Porcentaje
	Desarrollo profesional bajo	3	2,7
	Desarrollo profesional medio	57	51,8
	Desarrollo profesional alto	50	45,5
	Total	110	100,0

Nota: Información recopilada de encuesta a colaboradores de notarías públicas.

### Interpretación de datos:

Se observó que el desarrollo profesional se mantiene en un nivel medio conforme lo manifestó el 51,8% de los encuestados, así mismo un 45,5% señalaron que cuentan con un nivel alto, no obstante, el 2,7% indicaron encontrarse en un nivel bajo. Lo que evidencia que la mayoría de los colaboradores de las notarías públicas cuentan con un nivel óptimo de preparación, por lo que han podido incrementar por cuenta propia, sus conocimientos conforme los estudios y experiencias adquiridas, tanto en el ámbito jurídico como en el ámbito notarial.

**Figura 3:** Diagrama de la variable desarrollo profesional.



Nota: Resultados obtenidos de encuesta realizada a colaboradores de notarías públicas.

## Análisis inferencial

**Objetivo General:** Determinar la relación entre una política de incentivos y el desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

**Tabla 6:** Correlación entre las variables política de incentivos y desarrollo profesional.

			Política de incentivos	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Política de incentivos	Coeficiente de correlación	1,000	,396**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	110	110
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	,396**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	110	110

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Información recopilada de encuesta a colaboradores de notarías públicas.

### Prueba de hipótesis específica:

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre una política de incentivos y el desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre una política de incentivos y el desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

**Interpretación:** El valor calculado de significancia fue de 0.000, que es menor a 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de estudio que manifiesta que: Existe relación significativa entre una política de incentivos y el desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023. Además, se determinó el grado de correlación bajo el coeficiente de Spearman siendo de 0.396 obteniendo un rango de correlación directo positivamente moderado entre las variables. Determinando que si la política de incentivos mejora, por ende, el desarrollo profesional también experimentará una mejora notable.

## Objetivo específico 1

Determinar la relación entre los incentivos monetarios y el desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

**Tabla 7:** Correlación entre la dimensión incentivos monetarios y la variable desarrollo profesional.

			Incentivos monetarios	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Incentivos monetarios	Coeficiente de correlación	1,000	0,159
		Sig. (bilateral)		0,097
		N	110	110
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	0,159	1,000
		Sig. (bilateral)	0,097	
		N	110	110

Nota: Información recopilada de encuesta a colaboradores de notarías públicas.

### Prueba de hipótesis específica:

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre los incentivos monetarios y el desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre los incentivos monetarios y el desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

**Interpretación:** El valor calculado de significancia fue 0.097, mayor a 0.05, aprobando la hipótesis nula, rechazando la hipótesis de estudio o alternativa. Además, se determinó el grado de correlación bajo el coeficiente de Spearman siendo de 0.159 obteniendo un rango de correlación directo positivamente muy bajo entre la dimensión incentivos monetarios y la variable. Lo que significa que, si se mejoran o se aplican los incentivos monetarios, el desarrollo profesional experimentará también un incremento.



## Objetivo específico 2

Determinar la relación entre los incentivos no monetarios y el desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

**Tabla 8:** Correlación entre los incentivos no monetarios y la variable desarrollo profesional.

			Incentivos no monetarios	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Incentivos no monetarios	Coefficiente de correlación	1,000	,429**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	110	110
	Desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	,429**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	110	110

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Información recopilada de encuesta a colaboradores de notarías públicas.

### Prueba de hipótesis específica:

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre los incentivos no monetarios y el desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre los incentivos no monetarios y el desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

**Interpretación:** En significancia se obtuvo el valor de 0.000, que es menor a 0.05, afirmando la hipótesis de estudio que manifiesta que existe relación entre la dimensión incentivos no monetarios y la variable desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023. Además, se determinó el grado de correlación de Spearman de 0.429 obteniendo un rango de correlación directo positivamente moderado entre la dimensión incentivos no monetarios y la variable. Lo que significa que, al incrementar los incentivos no monetarios tales como reconocimiento o elogios, esto motivará a los colaboradores a incrementar su desarrollo profesional.

## V. DISCUSIÓN.

Respecto al objetivo general que manifiesta la relación entre una política de incentivos y el desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023, se constató mediante la estadística inferencial que existe una correlación directa positivamente baja entre la política de incentivos y el desarrollo profesional obteniendo como resultado 0.396 mediante el coeficiente de Rho de Spearman incluyendo un valor P de 0.000 que es menor a 0.05 por cuanto se respalda la conexión entre las variables afirmando la hipótesis de estudio.

Es por esto que, se coincidió con la investigación efectuada por Gao y Zhang, (2023), en la que se mencionó como objetivo determinar los niveles de impacto que generan la política de incentivos en la innovación, concluyendo que se obtuvo como resultado un valor de 1% detalladas de la siguiente forma: la innovación central con un 0.055, la innovación empresarial con un 0.895 y para la innovación local un valor de 0.103 por lo que la política de incentivos genera mayor efecto en la innovación empresarial, siendo estas políticas de estímulo externo, que no solo afectan a las empresas sino también permite estimular la participación de cada uno de los trabajadores. Además, se afirma la teoría de la motivación que manifiesta que ésta impulsa al ser humano a actuar por necesidad y por estimulación; lo que concierne a la necesidad se refiere a los incentivos externos que satisfacen al mismo tiempo las necesidades internas. Así mismo se confirma lo manifestado por Kumari y Kumar, (2023), en su reseña referente a la motivación y el desempeño laboral, se determinó que tienen relación positiva la motivación autodeterminada obteniendo un resultado  $r=0,374$ ,  $p<0,01$  siguiendo una relación fuerte respecto a la motivación no autodeterminada  $r=0,622$ ,  $p<0,01$  y una relación significativa con factores que influyen en la motivación de los docentes  $r=0,424$ ,  $p<0,01$  concluyendo que la correlación de valores no son mayores a 0,80, confirmando la hipótesis de estudio, siendo los componentes que afectan enormemente en la motivación de los educadores tales como: remuneración, ambiente de trabajo, incentivos, seguridad laboral, capacitación y desarrollo profesional. Y conforme el estudio efectuado por Parrales et al, (2023), que permite analizar el clima laboral y el desempeño de docentes universitarios, demostrando que el 15% estuvo de acuerdo y el 26% aún

más de acuerdo con respecto a los salarios mal gestionados, mientras que el 54% manifiesta que recibieron capacitaciones, no obstante, un 24% indicó lo contrario. Además de la investigación de Barrera et al, (2023), en la cual se evaluó la personalidad sobre la situación laboral de los universitarios con respecto a su desempeño y compromiso, se obtuvo como resultado un valor de 0.011 y una relación de 0.996 significativamente muy alta en lo que respecta a la personalidad de aquellos universitarios con empleos dependientes, mientras que se obtuvo un valor de 0.018 y una relación de 0.796 significativamente alta en aquellos que no cuentan con empleos a pesar de desarrollo profesional.

Estos resultados respaldan la teoría manifestada por Gerhart y Newman (2020) mencionados en el estudio de Rojas y Blanco (2023), indicando que esta retribución o compensación, sea tangible o intangible, es la vía más directa que genera en el individuo un éxito personal y éste lo transmite en la organización donde desempeña sus funciones, por lo que su justa aplicación y estructura es imprescindible que sea analizada por los altos directivos quienes convertirán este costo en una ventaja competitiva. Además de la teoría con respecto al desarrollo profesional manifestada por Noe et al (1994), quienes lo fundamentan como una de las ventajas del ser humano para complementar sus conocimientos y contribuir a ampliar su desarrollo dentro de la empresa, brindándoles las prácticas necesarias para aplicar en la vida personal y en lo profesional.

En lo concerniente al primer objetivo específico, se logró señalar la hipótesis nula que manifiesta la no existencia de una conexión entre la dimensión de incentivos monetarios y la variable desarrollo profesional, por cuanto el valor obtenido de significancia fue de 0.097, siendo éste un valor mayor a 0.05, además se confirmó que el nivel de correlación es directa y positivamente muy bajo con un valor de 0.159.

Este resultado se contrastan con la investigación de Uriguen y Avolio (2023), respecto a la relación existente entre el capital intelectual, la motivación intrínseca y el desenvolvimiento organizacional, obteniendo como resultado una relación directa y positiva de 0.751 entre el capital intelectual y la motivación intrínseca y un valor de significancia de 0.03 afirmando la hipótesis que manifiesta que el capital

intelectual y la motivación intrínseca se relacionan entre sí; así mismo se obtuvo una relación directa y positiva de 0.657 entre la motivación intrínseca y el desempeño organizacional y con una significancia de 0.02 afirmando la hipótesis de la conexión entre las variables; y por último se obtuvo una relación directa y positiva de 0.830 entre el capital intelectual y el desempeño organizacional y un valor de significancia de 0.02 confirmando su relación, concluyendo que las instituciones deben incrementar los niveles de motivación en sus docentes siendo fundamentales una buena compensación por las funciones que desempeñan y una adecuada capacitación que eleve su desarrollo profesional generando un excelente desempeño organizacional. Así mismo, se compara con el estudio de Islam y Periaiah, (2023), en el cual establecieron como objetivo la valoración del rendimiento de los trabajadores obteniendo una coincidencia de 0,6%, entrevista que fue realizada a cada trabajador con la finalidad de implementar un sistema óptimo de evaluación de desempeño que permita identificar a aquellos trabajadores que requieran entrenamiento y a quienes se requiera incentivar mediante ascensos, bonificaciones, incrementos salariales y las necesidades de formación, enfatizando que el desarrollo continuo del capital humano aumentará la productividad de las empresas. Por su parte, Santos (2023), estableció determinar los indicadores clave en la evaluación del servicio de calidad, por lo que se obtuvo como resultados que las prácticas de capacitación y desarrollo puntúan una media más alta de 3,52, mientras que el desarrollo y el alentar a participar de programas de capacitación obtiene la segunda media ponderada más alta de 3,47, las recompensas y las prácticas de compensación muestran una puntuación más relevante de 3,59, por lo que se concluyó que las praxis específicas de administración de Talento Humano son cruciales para el mejoramiento del desenvolvimiento dentro de la organizacional.

Estos resultados se sustentan con lo manifestado por Madero (2020), quien menciona en su estudio la teoría de Milkovich, Newman y Gerhart (2014), afirmando que los incentivos monetarios son considerados a los desembolsos de dinero en efectivo que se da a cambio de las actividades realizadas por el colaborador dentro de la empresa y que éste mantenga un buen desempeño por el tiempo de trabajo. Estos incentivos monetarios o tangibles son: sueldos, fondos de ahorro y acceso a

préstamos, seguro de gastos médicos, bonificaciones adicionales. Así mismo, guardan relación con los teóricos Castro et al, (2018) quienes definen a los incentivos laborales como una iniciativa primordial que se debe aplicar en las empresas con la finalidad de persuadir a su equipo de trabajo para que realicen sus actividades optimizando recursos y mejorando su calidad de servicio, estos incentivos generan entusiasmo en los individuos y los conllevan al éxito.

Con respecto al segundo objetivo específico se alcanzó un valor de significancia un 0.000, siendo éste menor a 0.05, aprobando la relación existente entre la dimensión incentivos no monetarios y la variable desarrollo profesional y un valor de 0.429 que precisa la correlación directa positivamente moderada, lo que significa que, al incrementar los incentivos no monetarios tales como reconocimiento o elogios, esto motivará a los colaboradores a incrementar su desarrollo profesional.

Estos valores son comparados con los hallazgos de Loo-Zambrano et al, (2022), quienes buscaron la relación entre la responsabilidad social, la motivación interna, la confianza y el compromiso de los empleados obteniendo como resultado un valor de correlación de 0.610 con respecto a la motivación interna, una valor de correlación de 0.659 con respecto a la confianza y un valor de correlación de 0.575 con respecto al compromiso, demostrando un valor de significancia menor a 0.05 para estas 3 correlaciones, lo que afirma las hipótesis de estudio, por lo que se concluyó que todos los efectos directos son significativos y positivos generando un compromiso directo los beneficios salariales y la motivación interna que produce en ellos y que los estimula a la superación profesional y desarrollo de sus capacidades. De igual forma, se sustenta los resultados obtenidos por Vinueza et al, (2022), quienes plantearon como objetivo abordar las características y condiciones de trabajo que han generado productividad en las modalidades presenciales, teletrabajo y trabajo híbrido mostrando relevancia el aspecto de los salarios percibidos y los niveles de educación, mostrando como resultado una valor de 0.385 en referencia al nivel de educación de los trabajadores y un valor de 0.315 con respecto a los salarios percibidos, concluyendo que personas con nivel de secundaria laboran de forma presencial y que quienes trabajan en modalidad virtual perciben sueldos bajos, siendo indispensable evaluar la productividad generada por

los trabajadores para aplicar mejoras en las compensaciones y establecer planes de desarrollo. Mientras que Chun-Chang et al, (2023), también basó su estudio en determinar la relación entre estrés laboral, burnout nivel salarial e intención de rotación, en donde se obtuvo como resultado que el coeficiente estimado de estrés laboral fue de 0.212 y alcanzó un nivel de significancia del 1%. Esto sugiere que el estrés laboral tiene una influencia significativa y positiva en la intención de rotación, es decir que mientras más alto sea el grado de estrés laboral percibido por los corredores, mayor será su intención de rotación. Así mismo, el coeficiente estimado de la influencia del nivel salarial en la intención de rotación fue de -0.236 y alcanzó un nivel de significancia del 1%, por tanto los resultados respaldan que cuanto mayor sea el nivel salarial de los corredores, menor será su intención de rotación.

Resultados que se mantienen bajo la teoría de Milkovich, Newman y Gerhart (2014); quienes manifiestan que los incentivos no monetarios son aquellas actitudes o comportamientos que impulsan al ser humano a ejecutar o llevar a cabo una acción determinada y que estos pueden ser: reconocimiento al desempeño, trabajo desafiante, oportunidades de crecimiento y desarrollo, solidaridad y relación con mandos altos y compañeros, participación en toma de decisiones dentro de la empresa. Así mismo, Rodríguez y Roque (2022) mencionan que las empresas que mantienen a su equipo altamente motivado, esto se convierte en acciones positivas descartando las ofertas de trabajo que puedan aplicar la competencia, evitando o minimizando los niveles de estrés e incrementando su rentabilidad. Además, mencionan que, un salario emocional es aquel generador de satisfacción que permite subsanar aquellas necesidades personales, por lo que señala algunos posibles factores a considerar como un horario flexible, teletrabajo, planes de formación, guarderías, días libres, beneficios sociales, espacios de distracción.

## VI. CONCLUSIONES.

1. Referente al objetivo general, se finaliza que los resultados reflejan un valor de  $Rho = 0.396$  afirmando que la relación es directa positivamente moderada y con un valor de significancia de 0.000 menor a 0.05, manifestando que sí existe relación significativa entre la política de incentivos y desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023, determinando que si la política de incentivos mejora, por ende, el desarrollo profesional también experimentará una mejora notable.
2. Respecto al primer objetivo específico, se concluye que los resultados reflejan un valor de  $Rho = 0.159$  afirmando que la relación es directa positivamente muy baja y con un valor de significancia de 0.097 mayor a 0.05, manifestando que no existe relación significativa entre los incentivos monetarios y el desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023, tomando en cuenta que, si los incentivos monetarios se aplican o se mejoran, esto incrementará el desarrollo profesional de los colaboradores.
3. Así mismo, referente al segundo objetivo específico, se concluye que los resultados reflejan un valor de  $Rho = 0.429$  afirmando que la relación es directa positivamente moderada y con una estimación de significancia de 0.000 menor a 0.05, manifestando que sí existe relación significativa entre los incentivos no monetarios y el desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023, determinando que si al incrementar los incentivos no monetarios tales como reconocimientos o elogios, esto incrementará el nivel de desarrollo profesional de sus colaboradores.

## **VII. RECOMENDACIONES.**

A las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, que se analicen a profundidad los hallazgos de este estudio y se establezca un plan para mejorar la política de incentivos de los colaboradores, en la que sus necesidades y motivaciones individuales sean vinculadas con los objetivos de la institución generando un alto grado de compromiso al recompensar sus habilidades y su nivel de desarrollo profesional.

A las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, se recomienda la estructuración de un sistema de incentivos en la que se incluyan premios monetarios, bonificaciones monetarias por rendimiento, aumentos salariales, reconocimientos y oportunidades de crecimiento basadas por el desempeño, carga laboral, años de servicio, además de proponer la instauración de planes de capacitación y desarrollo a nivel profesional continuo para sus colaboradores, los cuales pueden ser desde capacitaciones en Derecho Notarial hasta de atención al cliente.

A las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, se recomienda la implementación de un ahorro especial para la formación profesional continua que esté destinado a cubrir los costos de cursos, talleres o certificaciones relacionados con el desarrollo profesional, financiado una parte por cada colaborador y otra parte por los notarios como un incentivo adicional.

A las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, se recomienda establecer programas de mentoría o coaching que permitan conectar a los colaboradores con profesionales experimentados brindando orientación y apoyo para su desarrollo profesional.

A las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, se recomienda aplicar estrategias para impulsar un entorno laboral positivo que estimule la participación, comunicación efectiva y el sentido de pertinencia entre los colaboradores.

A las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, se recomienda evaluar periódicamente a los colaboradores en cuanto a su desempeño para



identificar las fortalezas y aspectos a mejorar, a más de realizar encuestas de satisfacción del personal para obtener una retroalimentación directa sobre la asignación, efectividad y continuidad de la política de incentivos y desarrollo profesional.

A futuros investigadores, para que puedan utilizar los instrumentos adaptados en este estudio con respecto a las variables analizadas, con la finalidad de proponer mejores alternativas para las resoluciones de problemas o toma de decisiones en diferentes contextos.

## REFERENCIAS

- Alperin, M., Skorupka, C. (2014). Métodos de muestreo. Muestreo: técnicas de selección de una muestra a partir de una población. <https://www.fcnym.unlp.edu.ar/catedras/estadistica/Procedimientos%20de%20muestreo%20A.pdf>
- Barrera, G., Cadena, J., Villarroel, A., Contreras, M. (2023). Effect of Personality Traits and Demographics on the Employment Status of Latin American Students. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 12(5), 67-81. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85171766383&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=70e10afe50f0b4702651d204bebf77d7&sot=b&sdt=b&s=%28ALL%28%22incentive+policy%22%29+OR+ALL%28bonuses%29+OR+ALL%28monetary%29+OR+ALL%28salary%29+AND+ALL%28%22development+professional%22%29+OR+ALL%28%22labor+performance%22%29+OR+ALL%28engagement%29+AND+ALL%28ecuador%29%29&sl=113&sessionSearchId=70e10afe50f0b4702651d204bebf77d7>
- Birou, L., Hoek, R. (2022). Supply chain management talent: the role of executives in engagement, recruitment, development and retention. *Supply Chain Management*, 27(6), 712-727. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85111624080&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f&sot=b&sdt=b&s=%28TITLE-ABS-KEY%28%22professional+development%22%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28%22companies%22%29%29&sl=34&sessionSearchId=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385)

- Cabanilla, M., Villalva, C., Bravo, O. (2023). Work Environment and Strategic Management of Companies: Case Study. *Universidad y Sociedad*, 15, 485-490. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85148511041&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f&sot=b&sdt=b&s=%28TITLE-ABS-KEY%28%22incentives%22%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28%22company+employees%22%29%29&sl=34&sessionSearchId=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f>
- Carvache, O., Carvache, M., Carvache, W., Bustamante, M. (2022). Incidence of Human Capital in the Innovative Performance of Service Companies: A Study in Ecuador. *Social Sciences*, 11(5), pp. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85131231289&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f&sot=b&sdt=b&s=%28TITLE-ABS-KEY%28%22human+resource%22%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28%22companies%22%29+AND+AFFILCOUNTRY%28%22Ecuador%22%29%29&sl=34&sessionSearchId=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f>
- Castellano, M., Bittar, O., Castellano, N., Silva, H. (2020). Incursionando en el mundo de la investigación: orientaciones básicas. Editorial Unimagdalena, edición 1. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Dn4qEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=te%C3%B3ricos+metodologicos+tipo+basica&ots=z6tAafaqWN&sig=C20wAOL7zbaUPJwLK1zb3J2ZkZM#v=onepage&q=te%C3%B3ricos%20metodologicos%20tipo%20basica&f=false>
- Castro-Castañeda, R., Vargas-Jiménez, E., Menéndez-Espina, S., Medina-Centeno, R. (2023). Job Insecurity and Company Behavior: Influence of Fear of Job Loss on Individual and Work Environment Factors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), pp. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85148964718&origin=resultslist&sort=plf->

[f&src=s&sid=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f&sot=b&sdt=b&s=%28TITLE-ABS-KEY%28%22professional+development%22%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28%22companies%22%29%29&sl=34&sessionSearchId=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85115219924&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f&sot=b&sdt=b&s=%28TITLE-ABS-KEY%28%22professional+development%22%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28%22companies%22%29%29&sl=34&sessionSearchId=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f)

Chamorro, C., Cañón, L., Espinosa, O., Ramírez, J., Arregocés, L. (2023). Revisión sistemática realista sobre las opciones de incentivos en Colombia para la gestión de la salud. *Lecturas de Economía*, 98, 167-199. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/lecturasdeeconomia/article/view/348472/20810024>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill, 2009. Tercera edición. <http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1143>

Chistyakov, A., Mashkin, N., Ishmuradova, I., Ruchkina, G., Babieva, N., Shaidullina, A. (2021). System management and labour relations transformation in relation with talented, healthy and sportsman staff. *Journal of Human Sport and Exercise*, 16(3), S1323-S1329. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85115219924&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=5e12a14de89df4cc5c61b2e7965e361a&sot=b&sdt=b&cluster=scosubtype%2C%22ar%22%2C%2Bscopubstage%2C%22final%22%2C%2Bscofreetoread%2C%22all%22%2C%2Bscosrctype%2C%22d%22%2C%2C%22j%22%2C%2Bscolang%2C%22English%22%2Ct&s=%28TITLE-ABS-KEY%28incentives%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28bonuses%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28companies%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28%22human+resource%22%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28labor%29%29&sl=75&sessionSearchId=5e12a14de89df4cc5c61b2e7965e361a>

Chun-Chang, L., Yu-Ru, Z., Wen-Chin, Y., Zheng, Y. (2023). The influence of communication climate, organizational identification, and burnout on real estate agents' turnover intention. *Humanities and Social Sciences*

Communications, 10(1). <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85173739584&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=4e92f6f3853d2f6e5bedfc00972f9e5e&sot=b&sdt=b&s=%28ALL%28development%29+AND+ALL%28employees%29+AND+ALL%28%22job+performance%22%29+AND+ALL%28%22organizational+climate%22%29+AND+ALL%28incentives%29%29&sl=118&sessionSearchId=4e92f6f3853d2f6e5bedfc00972f9e5e>

Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J., Garcés, J. (2022). Técnicas e instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en tiempo de pandemia. *Ciencias Económicas y Empresariales*, 8(1), 1165-1185.

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2546/5714>

Cruz, M. (2006). *Desarrollo profesional docente*. Granada: Grupo editorial universitario.

[https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=tesis+de+desarrollo+profesional&btnG=](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=tesis+de+desarrollo+profesional&btnG=)

Dávila, R., Agüero, E., Palomino, J., Díaz, D. (2022). Labor incentives and organizational performance in workers of a Peruvian Company. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576-583.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/2218-3620-rus-14-01-576.pdf>

De Mavárez, A., Quiroz, C., Chancay, T., Villavicencio, D. (2023). Processes of personnel attraction in Ecuadorian family and non-family companies. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(Special 7), 113-126.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85165475030&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f&sot=b&sdt=b&s=%28TITLE-ABS-KEY%28%22human+resource%22%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28%22companies%22%29+AND+AFFILCOUNTRY%28%22Ecuador%22%29%29&sl=34&sessionSearchId=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f>

- Eraso, Y., Salazar, L. (2022). Beneficios de la gestión del capital humano empresarial y global. *Revista de Economía del Caribe*, 30, 10-33. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/economia/article/view/14734/214421446364>
- Ernest, A., Young, A. (2011). Manual del director de recursos humanos. Nueva York: Editorial Ernst and Young Consultores. [https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=Manual+del+director+de+recursos+humanos&btnG=#d=gs\\_cit&t=1697696764075&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AbUkAmfh0L0QJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D8%26hl%3Des](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Manual+del+director+de+recursos+humanos&btnG=#d=gs_cit&t=1697696764075&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AbUkAmfh0L0QJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D8%26hl%3Des)
- Escobar, C. (2022). Doctores, incentivos de titulación e impacto en la investigación: Un panorama general de los profesores con doctorado en el sistema ecuatoriano de educación superior. *Revista Andina de Educación*, 5(2), sp. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-28162022000200008&script=sci\\_arttext](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2631-28162022000200008&script=sci_arttext)
- Gamboa, J., Mancheno, M., Hurtado, J. (2023). Management skills and digital transition for Mipymes Zone 3-Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28 (101), 297-315. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85145324155&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f&sot=b&sdt=b&s=%28TITLE-ABS-KEY%28%22human+resource%22%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28%22companies%22%29+AND+AFFILCOUNTRY%28%22Ecuador%22%29%29&sl=34&sessionSearchId=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f>
- Gao, X., Zhang, W. (2023). Can Innovation Incentive Policies Improve the Innovation Performance of Knowledge Workers? Evidence from Chinese State-Owned Enterprises. *Sustainability (Switzerland)*, 15(3), sp. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85147879629&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=5e12a14de89df4cc5c61b2e7965e361a&sot=b&sdt=b&cluster=scosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscopubstage%2C%22final%22%2Ct>

<https://scopus.com/search/formula?query=%2Bscofreetoread%2C%22all%22%2C%2Bscosrctype%2C%22d%22%2C%2C%22i%22%2C%2Bscolang%2C%22English%22%2C&s=%28ALL%28%22incentives+polity%22%29+OR+ALL%28bonuses%29+AND+ALL%28%22development+professional%22%29+OR+ALL%28%22vocational+training%22%29+OR+ALL%28training%29+AND+ALL%28collaborators%29+OR+ALL%28employees%29+AND+ALL%28companies%29+OR+ALL%28%22public+notaries%22%29%29&sl=75&sessionSearchId=5e12a14de89df4cc5c61b2e7965e361a>

Gil, D. (2021). Onboarding y desarrollo profesional en la empresa conservas de pescado Beltrán EIRL, Chimbote – 2021. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73043/Gil\\_MD-R-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73043/Gil_MD-R-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gómez, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. Editorial Brujas, edición 1.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=9UDXPe4U7aMC&oi=fnd&pg=PA9&dq=introduccion+a+la+metodologia+de+la+investigacion&ots=b9sLG0sRzS&sig=ok4pAgeltqiPf\\_ZgMeQRmpQ95ok#v=onepage&q=introduccion%20a%20la%20metodologia%20de%20la%20investigacion&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=9UDXPe4U7aMC&oi=fnd&pg=PA9&dq=introduccion+a+la+metodologia+de+la+investigacion&ots=b9sLG0sRzS&sig=ok4pAgeltqiPf_ZgMeQRmpQ95ok#v=onepage&q=introduccion%20a%20la%20metodologia%20de%20la%20investigacion&f=false)

Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, P. (2004). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana México.  
<https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38911499/Sampieri-libre.pdf?1443413652=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSampieri.pdf&Expires=1697318498&Signature=hN-eu6~Blql8aQOj8qyjsCoYcAD8yJczXRcf899Q6HD7UVGdjpeT19ue3sskc29GbTM3c30THUyC7ZURKFG~I8Rg5pDDJ2Qqr0IJ7t0YePfcAmWp-lzWt-fohWEHfC2aci2KYCSuEmIBkdgGKG7BacemxLdcApKZ-g0GchWxohDBbtYvXkkzP2ejmS77utYrkOC00-Fy9-NM1KabRzvTIIbJ1XdjZ7R5fdk4vUuNp2z2ogKsgFcURYKVYLxjDkDwr73f3e41OFpzyKP~NSKYPg66r->

[c0eSBbRi1APIM5zkE8L9FFEhspO7rWh5QISO6PpddrxhV2vvibZh8m41~b9w\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://www.clavijero.edu.mx/cursos/MPPGEE/MPPGEET7IE2/modulo1/documentos/m1-Doc13-SistemaSorteoTombola.pdf)

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., Baptista-Lucio, P. (2014). Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación. McGraw-Hill, México, 6(1), 170-191.  
<https://maestrias.clavijero.edu.mx/cursos/MPPGEE/MPPGEET7IE2/modulo1/documentos/m1-Doc13-SistemaSorteoTombola.pdf>

Inshyan, M., Pavlichenko, O., Egorova, T., Epel, O., Stratiuk, A. (2023). Implementation of a system of benefits and incentives in High-Tech Companies: Opportunities for Ukrainian case. *Corporate Governance and Organizational Behavior Review*, 7(2), 38-49.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85152011285&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f&sot=b&sdt=b&s=%28TITLE-ABS-KEY%28%22incentives%22%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28%22company+employees%22%29%29&sl=34&sessionSearchId=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f>

Islam, R., Periaiah, N. (2023). Overcoming the pitfalls in employee performance evaluation: An application of ratings mode of the Analytic Hierarchy Process. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 19(2), 127-157.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85162876460&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=5e12a14de89df4cc5c61b2e7965e361a&sot=b&sdt=b&cluster=scosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscopubstage%2C%22final%22%2Ct%2Bscofreetoread%2C%22all%22%2Ct%2Bscosrctype%2C%22d%22%2Ct%2C%22j%22%2Ct%2Bscolang%2C%22English%22%2Ct&s=%28TITLE-ABS-KEY%28%22incentives+polity%22%29+OR+TITLE-ABS-KEY%28bonuses%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28%22development+professional%22%29+OR+TITLE-ABS-KEY%28%22vocational+training%22%29+OR+TITLE-ABS-KEY%28training%29+AND+TITLE-ABS->



[KEY%28collaborators%29+OR+TITLE-ABS-KEY%28employees%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28companies%29+OR+TITLE-ABS-KEY%28%22public+notaries%22%29%29&sl=75&sessionSearchId=5e12a14de89df4cc5c61b2e7965e361a](#)

Kudaktin, S., Nazarenko, S. (2023). Staff development management on a way to strengthen personnel potential and the state of business entities' economic security. *Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice*, 2(49), 413-425. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85164740472&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f&sot=b&sdt=b&s=%28TITLE-ABS-KEY%28%22professional+development%22%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28%22companies%22%29%29&sl=34&sessionSearchId=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f>

Kumari, J., Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), sp. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85152567570&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=5e12a14de89df4cc5c61b2e7965e361a&sot=b&sdt=b&cluster=scosubtype%2C%22ar%22%2Ct%2Bscopubstage%2C%22final%22%2Ct%2Bscofreetoread%2C%22all%22%2Ct%2Bscosrctype%2C%22d%22%2Ct%2C%22j%22%2Ct%2Bscolang%2C%22English%22%2Ct&s=%28ALL%28%22incentives+polity%22%29+OR+ALL%28bonuses%29+AND+ALL%28%22development+professional%22%29+OR+ALL%28%22vocational+training%22%29+OR+ALL%28training%29+AND+ALL%28collaborators%29+OR+ALL%28employees%29+AND+ALL%28companies%29+OR+ALL%28%22public+notaries%22%29%29&sl=75&sessionSearchId=5e12a14de89df4cc5c61b2e7965e361a>

Leow, A., Chua, S., Billett, S., Le, A. (2023). Employers' perspectives of effective continuing education and training in Singapore. *Higher Education, Skills and*

*Work-based Learning*, 13(2), 217-232.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85145415640&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f&sot=b&sdt=b&s=%28TITLE-ABS-KEY%28%22professional+development%22%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28%22companies%22%29%29&sl=34&sessionSearchId=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f>

Livi-Bacci, M. (2007). *Introducción a la demografía*. Editorial Ariel, tercera edición.  
[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/49145679/Livi\\_Bacci\\_-\\_Introduccion\\_a\\_la\\_demografia-libre.pdf?1474955927=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLivi\\_Bacci\\_Introduccion\\_a\\_la\\_demografia.pdf&Expires=1697326745&Signature=Bwsfp-k5XxCFMMWF2nYVKiV7PSPxoE3-YaVtq9BK8Cbt9A3PN6obOe46c6ZDOVO2F0g1oSi4NdTKgOiETsnyBuZa8jKjfhqhttl4x4vEuo5l1PNDmhb7jMI8ECRCZ9ccRSABKS-TuqjEj-9q3D4tciO5nz94OY9RRA03j59s9bz2SCUhfLd5j2~JeRqXvqFnVMxi9bWnxYEXtmTTd9MzH~NFkqWGAnsQJThSn06f57m~VkT6DxHtguzHApxPD1jDB-8nGhiljmzJfq1bdL~WhkXXWp4mBg8no2NeWaJ7rKu4wEWbjMRSuE5fGWHI2v1IEqtKM2c7Yymc4I80LFQ8Rw\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/49145679/Livi_Bacci_-_Introduccion_a_la_demografia-libre.pdf?1474955927=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLivi_Bacci_Introduccion_a_la_demografia.pdf&Expires=1697326745&Signature=Bwsfp-k5XxCFMMWF2nYVKiV7PSPxoE3-YaVtq9BK8Cbt9A3PN6obOe46c6ZDOVO2F0g1oSi4NdTKgOiETsnyBuZa8jKjfhqhttl4x4vEuo5l1PNDmhb7jMI8ECRCZ9ccRSABKS-TuqjEj-9q3D4tciO5nz94OY9RRA03j59s9bz2SCUhfLd5j2~JeRqXvqFnVMxi9bWnxYEXtmTTd9MzH~NFkqWGAnsQJThSn06f57m~VkT6DxHtguzHApxPD1jDB-8nGhiljmzJfq1bdL~WhkXXWp4mBg8no2NeWaJ7rKu4wEWbjMRSuE5fGWHI2v1IEqtKM2c7Yymc4I80LFQ8Rw_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Loor, H., Santos, L., Palacios B. (2022). Relationship CSR and employee commitment: Mediating effects of internal motivation and trust. *European Research on Management and Business Economics*, 28(2), 1-11.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85122194545&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=054e30f39b3117105ffbcc47dab6f2d0&sot=b&sdt=b&s=%28ALL%28%22incentives+polity%22%29+OR+ALL%28bonuses%29+OR+ALL%28monetary+incentives%22%29+OR+TITLE-ABS-KEY%28work%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28%22development+professional%22%29+OR+TITLE-ABS->

[KEY%28%22professional+level%22%29+OR+TITLE-ABS-KEY%28motivation%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28companies%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28ecuador%29%29&sl=301&sessionSearchId=054e30f39b3117105fbcc47dab6f2d0](#)

Madero, S. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Revista SciELO Analytics*, 29, sp. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662019000100194&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662019000100194&script=sci_arttext)

Malahim, S., Al-Zoubi, W., Weshah, S., Hamour, H., Hamour, A. (2023). Examining the Implementation of Financial Incentives using the Framework of Monetary and Non-Monetary Incentives to Improve Employee Innovation Performance Case Study: Jordanian Islamic Banks. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 20, 657-666. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85151512327&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=0c7dc7da8cf21665cb874384ea419a40&sot=b&sdt=b&s=%28TITLE-ABS-KEY%28%22incentive+policy%22%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28%22employees%22%29%29&sl=81&sessionSearchId=0c7dc7da8cf21665cb874384ea419a40>

Manjarrez, N., Boza, J., Mendoza, E. (2020). The motivation in the labor performance of hotel employees in the Quevedo Canton, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. [https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=The+motivation+in+the+labor+performance+of+hotel+employees+in+the+Quevedo+Canton%2C+Ecuador&btnG=](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=The+motivation+in+the+labor+performance+of+hotel+employees+in+the+Quevedo+Canton%2C+Ecuador&btnG=)

Mora, O., Guerrero, M., Manosalvas, C., Pedraza, M. (2022). Job satisfaction and engagement of workers in Peruvian and Ecuadorian companies. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(8), 956-974. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85142486472&origin=resultslist&sort=plf->

[f&src=s&sid=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f&sot=b&sdt=b&s=DOI%2810.52080%2Frvgluz.27.8.15%29&sl=34&sessionSearchId=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f](https://www.kansai.ac.jp/asp/files/academics/course-syllabi/fall-semester-2019/BUS9F19.pdf)

Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., Wright, P. (1994). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage*, Tenth Global Edition. New York, MA: McGraw-Hill Education.

<https://www.kansai.ac.jp/asp/files/academics/course-syllabi/fall-semester-2019/BUS9F19.pdf>

Ordoñez, A., Parra, R. (2023). Los notarios como servidores públicos y su relación con sus empleados en el Ecuador. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 9(3), 2063-2082.

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/3543/7816>

Parrales, M., Rodríguez, K., Sornoza, D., Fienco, M. (2023). Working environment. Considerations for a Higher Education Institution. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(9), 68-84. [https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85166965823&origin=resultslist&sort=plf-)

[s2.0-85166965823&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=054e30f39b3117105ffbcc47dab6f2d0&sot=b&sdt=b&s=%28ALL%28incentives%29+AND+ALL%28%22development+professional%22%29+OR+ALL%28motivation%29+AND+ALL%28companies%29+AND+ALL%28ecuador%29%29&sl=301&sessionSearchId=054e30f39b3117105ffbcc47dab6f2d0](https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85166965823&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=054e30f39b3117105ffbcc47dab6f2d0&sot=b&sdt=b&s=%28ALL%28incentives%29+AND+ALL%28%22development+professional%22%29+OR+ALL%28motivation%29+AND+ALL%28companies%29+AND+ALL%28ecuador%29%29&sl=301&sessionSearchId=054e30f39b3117105ffbcc47dab6f2d0)

Pechuan, G., Font, R., Ruíz, J. (1997). *La nueva dirección de personas en la empresa*. McGraw-Hill, Interamericana de España.

[https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=La+nueva+direcci%C3%B3n+de+personas+en+la+empresa&btnG=#d=gs\\_cit&t=1697697149901&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AbR2LrHN7ULcJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Des](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=La+nueva+direcci%C3%B3n+de+personas+en+la+empresa&btnG=#d=gs_cit&t=1697697149901&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AbR2LrHN7ULcJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Des)

Ramírez, W. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83-106. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8939089>

- Rodríguez, L., Roque, N. (2022). El salario emocional y la satisfacción laboral. *Impulso Revista en Administración*, 2(3), 23-35.  
<https://revistaimpulso.org/index.php/impulso/article/view/111/101>
- Rojas, E., Blanco, M. (2023). El salario emocional. Una revisión sistemática a la literatura. *Innovaciones de Negocios*, 20(39), 102-121.  
<https://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/413/445>
- Saeidi, P., Mardani, A., Mishra, A., Cajas, V., Carvajal, M. (2022). Evaluate sustainable human resource management in the manufacturing companies using an extended Pythagorean fuzzy SWARA-TOPSIS method. *Journal of Cleaner Production*, 370, pp.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85136320976&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f&sot=b&sdt=b&s=%28TITLE-ABS-KEY%28%22human+resource%22%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28%22companies%22%29+AND+AFFILCOUNTRY%28%22Ecuador%22%29%29&sl=34&sessionSearchId=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f>
- Salkind, N. (1997). Métodos de investigación. Prentice Hall México. Tercera edición.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3ulW0vVD63wC&oi=fnd&pg=PR19&dq=M%C3%A9todos+de+Investigaci%C3%B3n+por+salkind+1999&ots=aJOFea\\_PdI&sig=Q8myvUoa\\_DQU\\_IU\\_zymOPKDZGkk#v=onepage&q=M%C3%A9todos%20de%20Investigaci%C3%B3n%20por%20salkind%201999&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3ulW0vVD63wC&oi=fnd&pg=PR19&dq=M%C3%A9todos+de+Investigaci%C3%B3n+por+salkind+1999&ots=aJOFea_PdI&sig=Q8myvUoa_DQU_IU_zymOPKDZGkk#v=onepage&q=M%C3%A9todos%20de%20Investigaci%C3%B3n%20por%20salkind%201999&f=false)
- Sánchez, E., Hurel, C., Aguirre, M. (2022). Motivación laboral: una mirada desde los incentivos a los trabajadores de la ciudad de Machala en Ecuador. *Digital Publisher*, 7(4), 462-473.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8549558>
- Sánchez, M., Del Henar, M., Condón, L. (2023). Training needs detected by company tutors in Dual Vocational Training in Asturias. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 41(2), 399-415.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85167334651&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f&sot=b&sdt=b&s=%28TITLE-ABS-KEY%28%22professional+development%22%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28%22companies%22%29%29&sl=34&sessionSearchId=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f>

Santos, A. (2023). Human resource lens: perceived performances of ISO 9001:2015 certified service firms. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 8(2), 229-244.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85165567524&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=054e30f39b3117105ffbcc47dab6f2d0&sot=b&sdt=b&s=%28TITLE-ABS-KEY%28%22incentives+polity%22%29+OR+TITLE-ABS-KEY%28bonuses%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28%22development+professional%22%29+OR+TITLE-ABS-KEY%28%22vocational+training%22%29+OR+TITLE-ABS-KEY%28training%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28collaborators%29+OR+TITLE-ABS-KEY%28employees%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28companies%29+OR+TITLE-ABS-KEY%28%22public+notaries%22%29%29&sl=301&sessionSearchId=054e30f39b3117105ffbcc47dab6f2d0>

Shang, Y., Xu, J., Li, J. (2023). The impact of executive compensation incentive on corporate innovation capability: Evidence from agro-based companies in China. *PloS one*, 18(9), e0291517.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85171119439&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f&sot=b&sdt=b&s=%28TITLE-ABS-KEY%28%22monetary+incentives%22%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28%22company%22%29%29&sl=34&sessionSearchId=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f>

- Urighuen, P., Avolio, B. (2023). Impact of intellectual capital on organizational performance through intrinsic motivation in higher education institutions. *Cogent Business and Management*, 10(1), 1-21. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85158944677&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=054e30f39b3117105ffbcc47dab6f2d0&sot=b&sdt=b&s=%28ALL%28incentives%29+AND+ALL%28%22development+professional%22%29+OR+ALL%28motivation%29+AND+ALL%28companies%29+AND+ALL%28ecuador%29%29&sl=301&sessionSearchId=054e30f39b3117105ffbcc47dab6f2d0>
- Vásquez-Robles, F., Napán, A., Miranda-Tejedo, N. (2022). Work climate and its relationship with the rotation of personnel in the call center company Teleatento del Perú, Lima 2021. *Revista Científica de la UCSA*, 9(2), pp. [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2409-87522022000200029&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522022000200029&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Vinueza, A., Osejo, G., Unda, A., Paz, C., Hidalgo, P. (2022). A comparison of working conditions and workers' perceptions among on-site, telework, and hybrid workers in Ecuador during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 1-13. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85141549560&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=70e10afe50f0b4702651d204bebf77d7&sot=b&sdt=b&s=%28ALL%28%22incentive+policy%22%29+OR+ALL%28%22salary%22%29+AND+ALL%28%22development+professional%22%29+OR+ALL%28engagement%29+AND+ALL%28ecuador%29%29&sl=113&sessionSearchId=70e10afe50f0b4702651d204bebf77d7>
- Vu, T., Nguyen, L., Nguyen, T. (2023). Factors for Improving the Effectiveness of Professional Training of Employees in Modern Conditions. *Integration of Education*, 27(1), 131-145. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85153362402&origin=resultslist&sort=plf->

[f&src=s&sid=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f&sot=b&sdt=b&s=%28TITLE-ABS-KEY%28%22professional+development%22%29+AND+TITLE-ABS-KEY%28%22companies%22%29%29&sl=34&sessionSearchId=2f55636a961493d7ef6151204dd9d73f](https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120486)

Zapata, M. (2023). *Política de incentivos en la rotación de los trabajadores de una empresa contratista de Piura, 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120486>



## **ANEXOS**

### Anexo 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

**Título:** Política de incentivos y desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

**Autor:** Ramírez Vera Cinthya Tatiana

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Política de incentivos	Forma directa en la que se retribuye a los empleados generando un éxito personal y en las organizaciones, siendo esta compensación un factor indispensable que, a pesar de ocasionar un costo, se convierte en ventaja competitiva si se encuentra bien estructurado. (Gerhart y Newman, 2020).	Una política de incentivos contribuye en la motivación de los colaboradores mejorando su productividad por lo que es imprescindible el estudio de dos dimensiones: incentivos monetarios y incentivos no monetarios, para determinar si existe relación entre la política de incentivos y el desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas. Para su medición se elaboró una encuesta con 20 ítems, utilizando la escala ordinal de tipo Likert.	Incentivos monetarios	Sueldos	Ordinal de Likert: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
				Fondos de ahorro y préstamos	
				Seguro gastos médicos	
			Incentivos no monetarios	Bonificaciones adicionales	
				Reconocimiento al desempeño	
				Trabajo desafiante	
				Oportunidades de crecimiento y desarrollo	
Solidaridad, relaciones con jefe y compañeros					
Participación y autonomía en toma de decisiones					
Desarrollo profesional	Se afirma que el desarrollo profesional corresponde a las ventajas con la que cuenta el ser humano para adquirir aún más conocimientos y contribuir a ampliar su desarrollo profesional dentro de la organización, brindándoles la oportunidad de obtener experiencia. (Noe et al, 1994).	Se considera al desarrollo profesional como un proceso de planificación para alcanzar objetivos tanto personales como dentro de una organización, siendo imprescindible el estudio de tres dimensiones: crecimiento profesional, experiencia profesional y reconocimiento profesional para determinar si existe relación entre la política de incentivos y el desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro. Para su medición se elaboró una encuesta con 17 ítems, utilizando la escala ordinal de tipo Likert.	Crecimiento profesional	Desenvolvimiento en el trabajo	Ordinal de Likert: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
				Adaptación a la empresa	
				Actualización de conocimientos	
			Experiencia profesional	Capacidades para resolver problemas	
				Apoyo a nuevos trabajadores	
				Capacidad para asumir nuevos retos	
			Reconocimiento profesional	Comparte experiencias	
				Posibilidades de ascenso laboral	
				Trabajadores diferenciados de los demás	

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

**CUESTIONARIO:** Política de incentivos de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023. Adaptado de (Zapata, 2023).

Estimado(a) colaborador(a):

Reciba un cordial saludo, la presente es para informarle que me encuentro desarrollando una tesis de Maestría en Administración de Negocios- MBA en la Universidad César Vallejo de Perú, por lo que le solicito de la manera más cordial y respetuosa, cooperar con el llenado del siguiente cuestionario, respondiendo las preguntas de forma sincera, las mismas que fueron elaboradas con la finalidad de obtener información acerca de la política de incentivos que se aplica para los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023. Cabe mencionar que no es necesario proporcionar datos personales por cuanto los datos serán manejados con estricta confidencialidad. Se le solicita marcar con una (X) la opción que considere pertinente.

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

ÍTEMS									
INCENTIVOS MONETARIOS					1	2	3	4	5
1	¿Está usted satisfecho con el sueldo que percibe?								
2	¿Considera usted que su sueldo va acorde con las actividades que desempeña?								
3	¿Ha recibido algún aumento de sueldo en el último año?								
4	¿Se ha implementado algún fondo de ahorro adicional al fondo de reserva del IESS?								
5	¿Puede acceder a un préstamo laboral cuando lo requiera?								
6	¿Tiene acceso a un seguro de gastos médicos particular que son cubiertos por su jefe?								
7	¿Tiene acceso a un seguro de gastos médicos particular que son cubiertos por usted?								
8	¿Recibe algún incentivo adicional por su carga laboral?								
9	¿Recibe algún bono adicional por transporte?								
10	Si se mejoran o se implementan incentivos monetarios, ¿usted se sentiría motivado?								
INCENTIVOS NO MONETARIOS									
11	¿Recibe elogios por su desempeño, por parte de su jefe?								
12	¿Siente usted que se promueve la inclusión de los colaboradores en la notaría?								
13	¿Se siente usted comprometido con su trabajo?								
14	¿Siente que su trabajo es desafiante al interactuar con personas de mala actitud?								
15	¿Crea límites entre lo laboral y lo personal?								
16	¿Ha recibido algún tipo de capacitación durante el presente año?								
17	¿La notaría brinda facilidades para que sus colaboradores estudien?								
18	¿Considera usted que es solidario y empático con sus compañeros y jefe?								
19	¿Se realizan actividades sociales para fomentar la unión entre colaboradores y jefe?								
20	¿Se efectúan reuniones en las que participa activamente con su voz y voto?								

Elaboración propia.

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

**CUESTIONARIO:** Desarrollo profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023. Adaptado de (Gil, 2021).

Estimado(a) colaborador(a):

Reciba un cordial saludo, la presente es para informarle que me encuentro desarrollando una tesis de Maestría en Administración de Negocios- MBA en la Universidad César Vallejo de Perú, por lo que le solicito de la manera más cordial y respetuosa, cooperar con el llenado del siguiente cuestionario, respondiendo las preguntas de forma sincera, las mismas que fueron elaboradas con la finalidad de obtener información acerca del desarrollo profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023. Cabe mencionar que no es necesario proporcionar datos personales por cuanto los datos serán manejados con estricta confidencialidad. Se le solicita marcar con una (X) la opción que considere pertinente.

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

ÍTEMS						
<b>CRECIMIENTO PROFESIONAL</b>						
		1	2	3	4	5
1	¿Presenta usted un desenvolvimiento oportuno en sus actividades diarias?					
2	¿Presenta usted las competencias necesarias para desarrollar sus funciones?					
3	¿Se adapta con facilidad a nuevas actividades solicitadas por su jefe?					
4	¿Posee usted título académico de tercer nivel?					
5	¿Recibe usted capacitaciones con los gastos cubiertos por la notaría?					
6	¿Recibe usted capacitaciones de manera independiente?					
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL</b>						
7	¿Presenta usted autonomía para tomar decisiones?					
8	¿Recurre a su jefe como última instancia para resolver problemas?					
9	¿Considera que cuenta con experiencia suficiente para apoyar a nuevos empleados?					
10	¿Maneja usted una cultura de trabajo en equipo?					
11	¿Toma usted la iniciativa de atender a los usuarios con niveles bajos de paciencia?					
12	¿Se considera usted hábil en el uso de la tecnología para laborar con eficiencia?					
<b>RECONOCIMIENTO PROFESIONAL</b>						
13	Durante la jornada laboral, ¿se comparten las experiencias entre colaboradores?					
14	¿Se siente capacitado para asumir nuevos cargos?					
15	¿Siente que sus labores son valoradas dentro de la notaría?					
16	¿Considera importante un título académico para el desarrollo profesional?					
17	¿Se siente motivado para continuar con su desarrollo profesional?					

Elaboración propia.

## Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Anexo 5

### Evaluación por juicio de expertos No. 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Política de incentivos de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	OSWALDO FLAVIO CASTILLO BELTRÁN		
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor	( X )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	EDUCACIÓN		
Institución donde labora:	DISTRITO 24D01 SANTA ELENA –EDUCACIÓN – MINISTERIO DE EDUCACIÓN		
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: Cuestionario – escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Política de incentivos y desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.
Autora:	Ramírez Vera, Cinthya Tatiana
Procedencia:	Del autor de la investigación
Administración:	Administrado por el autor de la investigación
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro.
Significación:	La escala de medición es ordinal, el instrumento está compuesto por 02 dimensiones para la variable de política de incentivos, con 04 indicadores para la primera dimensión y 05 indicadores para la segunda dimensión. El objetivo es conocer la situación actual de la política de incentivos y posteriormente proponer sugerencias para mejorar la misma.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal/ Política de incentivos	Incentivos monetarios	Corresponden al desembolso de dinero que se entrega a cambio de que el trabajador realice sus actividades con eficacia y eficiencia, mejorando su desempeño dentro de una organización
Ordinal/ Política de incentivos	Incentivos no monetarios	Se considera a las actitudes o comportamientos que impulsan al ser humano a ejecutar una acción.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de política de incentivos de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023 elaborado por Ramírez Vera Cinthya Tatiana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*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



**Dimensiones del instrumento:** Incentivos monetarios e incentivos no monetarios.

- Primera dimensión: Incentivos monetarios
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre los incentivos económicos con el desarrollo profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldos	¿Está usted satisfecho con el sueldo que percibe?	4	4	4	
	¿Considera usted que su sueldo va acorde con las actividades que desempeña?	3	4	4	
	¿Ha recibido algún aumento de sueldo en el último año?	4	4	4	
Fondos de ahorro, préstamos	¿Se ha implementado algún fondo de ahorro adicional al fondo de reserva del IESS?	4	4	3	
	¿Puede acceder a un préstamo laboral cuando lo requiera?	4	4	3	
Seguro gastos médicos	¿Tiene acceso a un seguro de gastos médicos particular que son cubiertos por su jefe?	4	3	4	
	¿Tiene acceso a un seguro de gastos médicos particular que son cubiertos por usted?	4	3	4	
Bonificaciones adicionales	¿Recibe algún incentivo adicional por su carga laboral?	4	4	4	
	¿Recibe algún bono adicional por transporte?	4	4	4	
	Si se mejoran o se implementan incentivos monetarios, ¿usted se sentiría motivado?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Incentivos no monetarios
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre los incentivos no económicos con el desarrollo profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento al desempeño	¿Recibe elogios por su desempeño, por parte de su jefe?	4	4	4	
	¿Siente usted que se promueve la inclusión de los colaboradores en la notaría?	4	4	4	



	¿Se siente usted comprometido con su trabajo?	4	3	4	
Trabajo desafiante	¿Siente que su trabajo es desafiante al interactuar con personas de mala actitud?	4	4	3	
	¿Crea límites entre lo laboral y lo personal?	4	4	4	
Oportunidades de crecimiento y desarrollo	¿Ha recibido algún tipo de capacitación durante el presente año?	4	4	4	
	¿La notarfa brinda facilidades para que sus colaboradores estudien?	4	4	4	
Solidaridad y relaciones con jefe y compañeros	¿Considera usted que es solidario y empático con sus compañeros y jefe?	4	4	4	
	¿Se realizan actividades sociales para fomentar la unión entre colaboradores y jefe?	3	4	4	
Participación en toma de decisiones	¿Se efectúan reuniones en las que participa activamente con su voz y voto?	3	4	4	



Firma del evaluador  
DNI 0910147073

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



## Evaluación por juicio de expertos No. 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desarrollo profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	OSWALDO FLAVIO CASTILLO BELTRÁN		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( X )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	EDUCACIÓN		
<b>Institución donde labora:</b>	DISTRITO 24D01 SANTA ELENA –EDUCACIÓN – MINISTERIO DE EDUCACIÓN		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( X )		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: Cuestionario – escala de Likert

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Política de incentivos y desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.
<b>Autora:</b>	Ramírez Vera, Cinthya Tatiana
<b>Procedencia:</b>	Del autor de la investigación
<b>Administración:</b>	Administrado por el autor de la investigación
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro.
<b>Significación:</b>	La escala de medición es ordinal, el instrumento está compuesto por 03 dimensiones para la variable de desarrollo profesional, con 06 indicadores para la primera dimensión, 06 indicadores para la segunda dimensión y 05 indicadores para la tercera dimensión. El objetivo es conocer la situación actual del desarrollo profesional y posteriormente proponer sugerencias para mejorar la misma.

### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal/ Desarrollo profesional	Crecimiento profesional	Corresponde al acceso al sector de las estrategias laborales, lo que contribuye al ser humano a identificar un tipo de trabajo por lo que se centra y se responsabiliza en su educación y aprendizaje continuo.
Ordinal/ Desarrollo profesional	Experiencia profesional	Se considera a las habilidades adquiridas por el humano durante los años de servicio, por lo que amplían sus conocimientos y llenan las expectativas de la empresa.
Ordinal/ Desarrollo profesional	Reconocimiento profesional	En esta etapa se considera a aquellos individuos que son capaces de resolver problemas que surjan dentro de la organización o incluso en su vida personal, comparten experiencias y se interesan por ser de gran ayuda para los demás.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de desarrollo profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023 elaborado por Ramírez Vera Cinthya Tatiana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*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



**Dimensiones del instrumento:** Crecimiento profesional, experiencia profesional y reconocimiento profesional.

- Primera dimensión: Crecimiento profesional
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la situación actual del crecimiento profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo en el trabajo	¿Presenta usted un desenvolvimiento oportuno en sus actividades diarias?	4	4	4	
	¿Presenta usted las competencias necesarias para desarrollar sus funciones?	3	4	4	
Adaptación a la empresa	¿Se adapta con facilidad a nuevas actividades solicitadas por su jefe?	4	4	4	
Actualización de conocimientos	¿Posee usted título académico de tercer nivel?	4	4	4	
	¿Recibe usted capacitaciones con los gastos cubiertos por la notaría?	4	4	4	
	¿Recibe usted capacitaciones de manera independiente?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Experiencia profesional
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la situación actual de la experiencia profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para resolver problemas	¿Presenta usted autonomía para tomar decisiones?	3	4	4	
	¿Recurre a su jefe como última instancia para resolver problemas?	4	4	4	
Apoyo a nuevos colaboradores	¿Considera que cuenta con experiencia suficiente para apoyar a nuevos empleados?	4	4	4	
	¿Maneja usted una cultura de trabajo en equipo?	4	4	4	
Capacidad para asumir nuevos retos	¿Toma usted la iniciativa de atender a los usuarios con niveles bajos de paciencia?	4	4	4	
	¿Se considera usted hábil en el uso de la tecnología para laborar con eficiencia?	4	4	3	



- Tercera dimensión: Reconocimiento profesional
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la situación actual del reconocimiento profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comparte experiencias	Durante la jornada laboral, ¿se comparten las experiencias entre colaboradores?	4	4	4	
Posibilidades de ascenso laboral	¿Se siente capacitado para asumir nuevos cargos?	4	4	4	
	¿Siente que sus labores son valoradas dentro de la notaría?	4	4	4	
Trabajadores diferenciados de los demás	¿Considera importante un título académico para el desarrollo profesional?	4	4	4	
	¿Se siente motivado para continuar con su desarrollo profesional?	4	4	4	



Firma del evaluador  
DNI 0910147073

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



## Anexo 5

### Evaluación por juicio de expertos No. 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Política de incentivos de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Bladimir Jaramillo Escobar		
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor	( X )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( X )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente e investigador universitario		
Institución donde labora:	Universidad de Guayaquil		
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: Cuestionario – escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Política de incentivos y desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.
Autora:	Ramírez Vera, Cinthya Tatiana
Procedencia:	Del autor de la investigación
Administración:	Administrado por el autor de la investigación
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro.
Significación:	La escala de medición es ordinal, el instrumento está compuesto por 02 dimensiones para la variable de política de incentivos, con 04 indicadores para la primera dimensión y 05 indicadores para la segunda dimensión. El objetivo es conocer la situación actual de la política de incentivos y posteriormente proponer sugerencias para mejorar la misma.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)





Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal/ Política de incentivos	Incentivos monetarios	Corresponden al desembolso de dinero que se entrega a cambio de que el trabajador realice sus actividades con eficacia y eficiencia, mejorando su desempeño dentro de una organización
Ordinal/ Política de incentivos	Incentivos no monetarios	Se considera a las actitudes o comportamientos que impulsan al ser humano a ejecutar una acción.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de política de incentivos de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023 elaborado por Ramírez Vera Cinthya Tatiana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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



**Dimensiones del instrumento:** Incentivos monetarios e incentivos no monetarios.

- Primera dimensión: Incentivos monetarios
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre los incentivos económicos con el desarrollo profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldos	¿Está usted satisfecho con el sueldo que percibe?	4	4	4	
	¿Considera usted que su sueldo va acorde con las actividades que desempeña?	3	4	4	
	¿Ha recibido algún aumento de sueldo en el último año?	4	4	4	
Fondos de ahorro, préstamos	¿Se ha implementado algún fondo de ahorro adicional al fondo de reserva del IESS?	4	4	4	
	¿Puede acceder a un préstamo laboral cuando lo requiera?	3	4	4	
Seguro gastos médicos	¿Tiene acceso a un seguro de gastos médicos particular que son cubiertos por su jefe?	4	4	3	
	¿Tiene acceso a un seguro de gastos médicos particular que son cubiertos por usted?	4	4	3	
Bonificaciones adicionales	¿Recibe algún incentivo adicional por su carga laboral?	4	4	4	
	¿Recibe algún bono adicional por transporte?	4	4	4	
	Si se mejoran o se implementan incentivos monetarios, ¿usted se sentiría motivado?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Incentivos no monetarios
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre los incentivos no económicos con el desarrollo profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento al desempeño	¿Recibe elogios por su desempeño, por parte de su jefe?	4	4	4	
	¿Siente usted que se promueve la inclusión de los colaboradores en la notaría?	4	4	4	





	¿Se siente usted comprometido con su trabajo?	4	4	3	
Trabajo desafiante	¿Siente que su trabajo es desafiante al interactuar con personas de mala actitud?	3	4	3	
	¿Crea límites entre lo laboral y lo personal?	4	4	4	
Oportunidades de crecimiento y desarrollo	¿Ha recibido algún tipo de capacitación durante el presente año?	4	4	4	
	¿La notarfa brinda facilidades para que sus colaboradores estudien?	4	4	4	
Solidaridad y relaciones con jefe y compañeros	¿Considera usted que es solidario y empático con sus compañeros y jefe?	4	4	4	
	¿Se realizan actividades sociales para fomentar la unión entre colaboradores y jefe?	4	4	3	
Participación en toma de decisiones	¿Se efectúan reuniones en las que participa activamente con su voz y voto?	4	4	3	



Revista de Investigación  
VLADIMIR HERIBERTO  
JARAMILLO ESCOBAR

DNI 1708333388

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.





## Evaluación por juicio de expertos No. 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desarrollo profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Bladimir Jaramillo Escobar		
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor	( X )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social	( x )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente e investigador universitario		
Institución donde labora:			
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: Cuestionario – escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Política de incentivos y desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.
Autora:	Ramírez Vera, Cinthya Tatiana
Procedencia:	Del autor de la investigación
Administración:	Administrado por el autor de la investigación
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro.
Significación:	La escala de medición es ordinal, el instrumento está compuesto por 03 dimensiones para la variable de desarrollo profesional, con 06 indicadores para la primera dimensión, 06 indicadores para la segunda dimensión y 05 indicadores para la tercera dimensión. El objetivo es conocer la situación actual del desarrollo profesional y posteriormente proponer sugerencias para mejorar la misma.

### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal/ Desarrollo profesional	Crecimiento profesional	Corresponde al acceso al sector de las estrategias laborales, lo que contribuye al ser humano a identificar un tipo de trabajo por lo que se centra y se responsabiliza en su educación y aprendizaje continuo.
Ordinal/ Desarrollo profesional	Experiencia profesional	Se considera a las habilidades adquiridas por el humano durante los años de servicio, por lo que amplían sus conocimientos y llenan las expectativas de la empresa.
Ordinal/ Desarrollo profesional	Reconocimiento profesional	En esta etapa se considera a aquellos individuos que son capaces de resolver problemas que surjan dentro de la organización o incluso en su vida personal, comparten experiencias y se interesan por ser de gran ayuda para los demás.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de desarrollo profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023 elaborado por Ramírez Vera Cinthya Tatiana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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





**Dimensiones del instrumento:** Crecimiento profesional, experiencia profesional y reconocimiento profesional.

- Primera dimensión: Crecimiento profesional
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la situación actual del crecimiento profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo en el trabajo	¿Presenta usted un desenvolvimiento oportuno en sus actividades diarias?	4	4	4	
	¿Presenta usted las competencias necesarias para desarrollar sus funciones?	3	4	4	
Adaptación a la empresa	¿Se adapta con facilidad a nuevas actividades solicitadas por su jefe?	4	4	3	
Actualización de conocimientos	¿Posee usted título académico de tercer nivel?	4	4	4	
	¿Recibe usted capacitaciones con los gastos cubiertos por la notaría?	4	4	4	
	¿Recibe usted capacitaciones de manera independiente?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Experiencia profesional
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la situación actual de la experiencia profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para resolver problemas	¿Presenta usted autonomía para tomar decisiones?	3	4	4	
	¿Recurre a su jefe como última instancia para resolver problemas?	4	4	4	
Apoyo a nuevos colaboradores	¿Considera que cuenta con experiencia suficiente para apoyar a nuevos empleados?	4	4	4	
	¿Maneja usted una cultura de trabajo en equipo?	4	4	4	
Capacidad para asumir nuevos retos	¿Toma usted la iniciativa de atender a los usuarios con niveles bajos de paciencia?	3	4	4	
	¿Se considera usted hábil en el uso de la tecnología para laborar con eficiencia?	4	4	4	



- Tercera dimensión: Reconocimiento profesional
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la situación actual del reconocimiento profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comparte experiencias	Durante la jornada laboral, ¿se comparten las experiencias entre colaboradores?	4	4	4	
Posibilidades de ascenso laboral	¿Se siente capacitado para asumir nuevos cargos?	4	4	4	
	¿Siente que sus labores son valoradas dentro de la notaría?	3	4	4	
Trabajadores diferenciados de los demás	¿Considera importante un título académico para el desarrollo profesional?	4	4	4	
	¿Se siente motivado para continuar con su desarrollo profesional?	4	4	4	



BLADIMIR HERIBERTO  
JARAMILLO ESCOBAR

DNI 1708333388

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.





## Anexo 5

### Evaluación por juicio de expertos No. 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Política de incentivos de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MARCO ALEXANDER CHINININ MACANCHI
Grado profesional:	Maestría ( )                      Doctor ( X )
Área de formación académica:	Clinica ( )                      Social ( ) Educativa ( X )                      Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	ABOGADO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, MÁSTER UNIVERSITARIO EN FILOSOFÍA EN EL MUNDO GLOBAL, DOCTORADO EN FILOSOFÍA EN UN MUNDO GLOBAL (PHD)
Institución donde labora:	Universidad Técnica Particular de Loja
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: Cuestionario – escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Política de incentivos y desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.
Autora:	Ramirez Vera, Cinthya Tatiana
Procedencia:	Del autor de la investigación
Administración:	Administrado por el autor de la investigación
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro.
Significación:	La escala de medición es ordinal, el instrumento está compuesto por 02 dimensiones para la variable de política de incentivos, con 04 indicadores para la primera dimensión y 05 indicadores para la segunda dimensión. El objetivo es conocer la situación actual de la política de incentivos y posteriormente proponer sugerencias para mejorar la misma.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal/ Política de incentivos	Incentivos monetarios	Corresponden al desembolso de dinero que se entrega a cambio de que el trabajador realice sus actividades con eficacia y eficiencia, mejorando su desempeño dentro de una organización
Ordinal/ Política de incentivos	Incentivos no monetarios	Se considera a las actitudes o comportamientos que impulsan al ser humano a ejecutar una acción.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de política de incentivos de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023 elaborado por Ramírez Vera Cinthya Tatiana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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





Dimensiones del instrumento: Incentivos monetarios e incentivos no monetarios.

- Primera dimensión: Incentivos monetarios
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre los incentivos económicos con el desarrollo profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sueldos	¿Está usted satisfecho con el sueldo que percibe?	4	4	4	
	¿Considera usted que su sueldo va acorde con las actividades que desempeña?	3	4	4	
	¿Ha recibido algún aumento de sueldo en el último año?	4	4	4	
Fondos de ahorro, préstamos	¿Se ha implementado algún fondo de ahorro adicional al fondo de reserva del IESS?	3	4	4	
	¿Puede acceder a un préstamo laboral cuando lo requiera?	3	3	3	
Seguro gastos médicos	¿Tiene acceso a un seguro de gastos médicos particular que son cubiertos por su jefe?	3	3	3	
	¿Tiene acceso a un seguro de gastos médicos particular que son cubiertos por usted?	3	3	3	
Bonificaciones adicionales	¿Recibe algún incentivo adicional por su carga laboral?	4	4	4	
	¿Recibe algún bono adicional por transporte?	4	4	4	
	Si se mejoran o se implementan incentivos monetarios. ¿usted se sentiría motivado?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Incentivos no monetarios
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación entre los incentivos no económicos con el desarrollo profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento al desempeño	¿Recibe elogios por su desempeño, por parte de su jefe?	3	4	4	
	¿Siente usted que se promueve la inclusión de los colaboradores en la notaría?	4	4	4	



	¿Se siente usted comprometido con su trabajo?	4	4	4	
Trabajo desafiante	¿Siente que su trabajo es desafiante al interactuar con personas de mala actitud?	3	4	4	
	¿Crea límites entre lo laboral y lo personal?	4	4	4	
Oportunidades de crecimiento y desarrollo	¿Ha recibido algún tipo de capacitación durante el presente año?	4	4	4	
	¿La notaría brinda facilidades para que sus colaboradores estudien?	4	4	4	
Solidaridad y relaciones con jefe y compañeros	¿Considera usted que es solidario y empático con sus compañeros y jefe?	4	4	4	
	¿Se realizan actividades sociales para fomentar la unión entre colaboradores y jefe?	4	4	4	
Participación en toma de decisiones	¿Se efectúan reuniones en las que participa activamente con su voz y voto?	4	4	4	

Firma del evaluador  
DNI 1103925754

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.





## Evaluación por juicio de expertos No. 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Desarrollo profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer científico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MARCO ALEXANDER CHINININ MACANCHI	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	ABOGADO DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, MÁSTER UNIVERSITARIO EN FILOSOFÍA EN EL MUNDO GLOBAL, DOCTORADO EN FILOSOFÍA EN UN MUNDO GLOBAL (PIID)	
Institución donde labora:	Universidad Técnica Particular de Loja	
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: Cuestionario – escala de Likert

Nombre de la Prueba:	Política de incentivos y desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.
Autora:	Ramírez Vera, Cinthya Tatiana
Procedencia:	Del autor de la investigación
Administración:	Administrado por el autor de la investigación
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro.
Significación:	La escala de medición es ordinal, el instrumento está compuesto por 03 dimensiones para la variable de desarrollo profesional, con 06 indicadores para la primera dimensión, 06 indicadores para la segunda dimensión y 05 indicadores para la tercera dimensión. El objetivo es conocer la situación actual del desarrollo profesional y posteriormente proponer sugerencias para mejorar la misma.

### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal/ Desarrollo profesional	Crecimiento profesional	Corresponde al acceso al sector de las estrategias laborales, lo que contribuye al ser humano a identificar un tipo de trabajo por lo que se centra y se responsabiliza en su educación y aprendizaje continuo.
Ordinal/ Desarrollo profesional	Experiencia profesional	Se considera a las habilidades adquiridas por el humano durante los años de servicio, por lo que amplían sus conocimientos y llenan las expectativas de la empresa.
Ordinal/ Desarrollo profesional	Reconocimiento profesional	En esta etapa se considera a aquellos individuos que son capaces de resolver problemas que surjan dentro de la organización o incluso en su vida personal, comparten experiencias y se interesan por ser de gran ayuda para los demás.

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de desarrollo profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023 elaborado por Ramírez Vera Cinthya Tatiana en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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





**Dimensiones del instrumento:** Crecimiento profesional, experiencia profesional y reconocimiento profesional.

- Primera dimensión: Crecimiento profesional
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la situación actual del crecimiento profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo en el trabajo	¿Presenta usted un desenvolvimiento oportuno en sus actividades diarias?	3	4	4	
	¿Presenta usted las competencias necesarias para desarrollar sus funciones?	3	4	4	
Adaptación a la empresa	¿Se adapta con facilidad a nuevas actividades solicitadas por su jefe?	3	4	4	
Actualización de conocimientos	¿Posee usted título académico de tercer nivel?	4	4	4	
	¿Recibe usted capacitaciones con los gastos cubiertos por la notaría?	4	4	4	
	¿Recibe usted capacitaciones de manera independiente?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Experiencia profesional
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la situación actual de la experiencia profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad para resolver problemas	¿Presenta usted autonomía para tomar decisiones?	4	4	4	
	¿Recurre a su jefe como última instancia para resolver problemas?	3	4	4	
Apoyo a nuevos colaboradores	¿Considera que cuenta con experiencia suficiente para apoyar a nuevos empleados?	4	4	4	
	¿Maneja usted una cultura de trabajo en equipo?	4	4	4	
Capacidad para asumir nuevos retos	¿Toma usted la iniciativa de atender a los usuarios con niveles bajos de paciencia?	3	4	4	
	¿Se considera usted hábil en el uso de la tecnología para laborar con eficiencia?	3	4	4	



- Tercera dimensión: Reconocimiento profesional
- Objetivos de la Dimensión: Conocer la situación actual del reconocimiento profesional de los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comparte experiencias	Durante la jornada laboral, ¿se comparten las experiencias entre colaboradores?	4	4	4	
Posibilidades de ascenso laboral	¿Se siente capacitado para asumir nuevos cargos?	4	4	4	
	¿Siente que sus labores son valoradas dentro de la notaría?	3	4	4	
Trabajadores diferenciados de los demás	¿Considera importante un título académico para el desarrollo profesional?	4	4	4	
	¿Se siente motivado para continuar con su desarrollo profesional?	4	4	4	

Firma del evaluador  
DNI 1103925754

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



## Anexo 4. Solicitudes de consentimiento y constancias de aprobación

**POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Piura, 27 de Setiembre de 2023

SEÑOR(A)  
NOTARIO(A) PÚBLICO(A) DEL CANTÓN GUAYAQUIL

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación  
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 27 DE SETIEMBRE DE 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Ramírez Vera Cinthya Tatiana
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de Negocios - MBA
- 4) Ciclo de estudios : III ciclo
- 5) Título de la investigación : "Política de incentivos y desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023".
- 6) Asesor : Dr. Mendívez Espinoza Yván Alexander

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez  
Jefe Unidad de Posgrado - Piura

NOTARIA TRIGESIMA QUINTA DEL CANTON GUAYAQUIL  
**RECIBIDO**  
Fecha 16-08-2023  
FIRMA AUTORIZADA



NOTARÍA PÚBLICA 35

DEL CANTÓN GUAYAQUIL  
REPÚBLICA DEL ECUADOR

ABG. MARÍA VERÓNICA ZÚÑIGA RENDÓN

NOT35GYE-2023-0122

Guayaquil, 17 de octubre de 2023

### CONSTANCIA

Por medio de la presente, dejo constancia que la Srta. Cinthya Tatiana Ramírez Vera con identificación número 0925478653, ha solicitado autorización para poder realizar un trabajo de investigación titulado "Política de incentivos y desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023" de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Perú, para optar por el grado académico de Magíster en Administración de Negocios- MBA.

La misma que es autorizada a brindarle información para que pueda culminar con éxito el trabajo de investigación propuesto.

Se expide el presente a solicitud del interesado, para los fines que estime convenientes.

Atentamente,

**Ab. María Verónica Zúñiga Rendón**  
**Notaria Trigésima Quinta cantón Guayaquil**

**POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Piura, 27 de Setiembre de 2023

SEÑOR(A)  
NOTARIO(A) PÚBLICO(A) DEL CANTÓN GUAYAQUIL

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación  
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 27 DE SETIEMBRE DE 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Ramírez Vera Cinthya Tatiana
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de Negocios - MBA
- 4) Ciclo de estudios : III ciclo
- 5) Título de la investigación : "Política de incentivos y desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023".
- 6) Asesor : Dr. Mendívez Espinoza Yván Alexander

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez  
Jefe Unidad de Posgrado - Piura

**RECIBIDO**  
Notaria Septuagesima Segunda  
del Cantón Guayaquil  
Hora: 10.40 Fecha: 27/09/23



Guayaquil, 16 de octubre del 2023

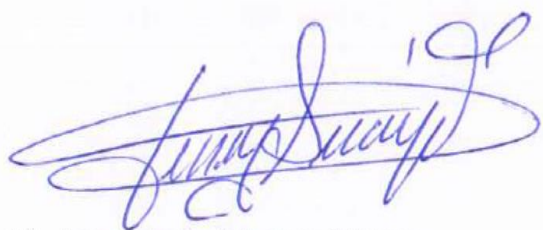
## CONSTANCIA

Por medio de la presente, dejo constancia que la Srta. Cinthya Tatiana Ramírez Vera con identificación número 0925478653, ha solicitado autorización para poder realizar un trabajo de investigación titulado "Política de incentivos y desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023" de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Perú, para optar por el grado académico de Magíster en Administración de Negocios- MBA.

La misma que es autorizada a brindarle información para que pueda culminar con éxito el trabajo de investigación propuesto.

Se expide el presente a solicitud del interesado, para los fines que estime convenientes.

Atentamente,



**Ab. Jenny Isabel Suarez Torres**

**Notaria Suplente Septuagésima Segunda del cantón Guayaquil**





Piura, 27 de Setiembre de 2023

**SEÑOR(A)  
NOTARIO(A) PÚBLICO(A) DEL CANTÓN GUAYAQUIL****ASUNTO** : Solicita autorización para realizar investigación  
**REFERENCIA** : Solicitud del interesado de fecha: 27 DE SETIEMBRE DE 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Ramírez Vera Cinthya Tatiana
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de Negocios - MBA
- 4) Ciclo de estudios : III ciclo
- 5) Título de la investigación : "Política de incentivos y desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023".
- 6) Asesor : Dr. Mendívez Espinoza Yván Alexander

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



**Dr. Edwin Martín García Ramírez**  
**Jefe Unidad de Posgrado - Piura**



Dr. Piero Thomas Ayzar Vincenzani Carrasco  
NOTARIO LXXXI CANTÓN GUAYAQUIL

**DR. PIERO THOMAS AYCART VINCENZINI CARRASCO, MGS.  
NOTARIO OCTOGÉSIMO PRIMERO DEL CANTÓN GUAYAQUIL**



Guayaquil, 17 de octubre del 2023

### **CONSTANCIA**

Por medio de la presente, dejo constancia que la Srta. Cinthya Tatiana Ramírez Vera con identificación número 0925478653, ha solicitado autorización para poder realizar un trabajo de investigación titulado “Política de incentivos y desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023” de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Perú, para optar por el grado académico de Magíster en Administración de Negocios- MBA.

La misma que es autorizada a brindarle información para que pueda culminar con éxito el trabajo de investigación propuesto.

Se expide el presente a solicitud del interesado, para los fines que estime convenientes.

Atentamente,



Dr. Piero Thomas Aycart Vincenzini Carrasco  
NOTARIO LXXXI CANTÓN GUAYAQUIL



**Dr. Piero Aycart Vincenzini Carrasco**  
**Notario Octogésimo Primero del cantón Guayaquil**

Piura, 27 de Setiembre de 2023

SEÑOR(A)  
NOTARIO(A) PÚBLICO(A) DEL CANTÓN GUAYAQUIL

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación  
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 27 DE SETIEMBRE DE 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Ramírez Vera Cinthya Tatiana
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de Negocios - MBA
- 4) Ciclo de estudios : III ciclo
- 5) Título de la investigación : "Política de incentivos y desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023".
- 6) Asesor : Dr. Méndez Espinoza Yván Alexander

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez  
Jefe Unidad de Posgrado - Piura





# REPUBLICA DEL ECUADOR

## NOTARIA TRIGESIMA OCTAVA DEL CANTON GUAYAQUIL DR. HUMBERTO MOYA FLORES NOTARIO

Guayaquil, 18 de octubre del 2023.



### CONSTANCIA

Por medio de la presente, dejo constancia que la Srta. Cinthya Tatiana Ramírez Vera con identificación número 092547865-3, ha solicitado autorización para poder realizar un trabajo de investigación titulado "Política de incentivos y desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023" de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Perú, para optar por el grado académico de Magíster en Administración de Negocios-MBA.

La misma que es autorizada a brindarle información para que pueda culminar con éxito el trabajo de investigación propuesto.

Se expide el presente a solicitud del interesado, para los fines que estime convenientes.

Atentamente,

**Dr. Humberto Alejandro Moya Flores**  
Notario Trigésimo Octavo del cantón Guayaquil

**POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Piura, 27 de Setiembre de 2023

SEÑOR(A)  
NOTARIO(A) PÚBLICO(A) DEL CANTÓN GUAYAQUIL

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación  
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 27 DE SETIEMBRE DE 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Ramírez Vera Cinthya Tatiana
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de Negocios - MBA
- 4) Ciclo de estudios : III ciclo
- 5) Título de la investigación : "Política de incentivos y desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023".
- 6) Asesor : Dr. Mendívez Espinoza Yván Alexander

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dr. Edwin Martín García Ramírez  
Jefe Unidad de Posgrado - Piura

Dr. Lenin Valdivieso Salinas,  
Notario Trigésimo  
Primero de Guayaquil



# NOTARIA TRIGÉSIMA PRIMERA DE GUAYAQUIL



REPÚBLICA DEL ECUADOR

Guayaquil, 20 de octubre del 2023



## CONSTANCIA

Por medio de la presente, dejo constancia que la Srta. Cinthya Tatiana Ramírez Vera con identificación número 0925478653, ha solicitado autorización para poder realizar un trabajo de investigación titulado "Política de incentivos y desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023" de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Perú, para optar por el grado académico de Magíster en Administración de Negocios- MBA.

La misma que es autorizada a brindarle información para que pueda culminar con éxito el trabajo de investigación propuesto.

Se expide el presente a solicitud del interesado, para los fines que estime convenientes.

Atentamente,

**Dr. Lenin Patricio Valdivieso Salinas**  
Notario Trigésimo Primero del cantón Guayaquil



**POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Piura, 27 de Setiembre de 2023

SEÑOR(A)  
NOTARIO(A) PÚBLICO(A) DEL CANTÓN GUAYAQUIL

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación  
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha: 27 DE SETIEMBRE DE 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:


- 1) Apellidos y nombres de estudiante: Ramírez Vera Cinthya Tatiana
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de Negocios - MBA
- 4) Ciclo de estudios : III ciclo
- 5) Título de la investigación : "Política de incentivos y desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023".
- 6) Asesor : Dr. Méndez Espinoza Yván Alexander

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



  
Dr. Edwin Martín García Ramírez  
Jefe Unidad de Posgrado - Piura





Guayaquil, 23 de octubre del 2023

## CONSTANCIA

Por medio de la presente, dejo constancia que la Srta. Cinthya Tatiana Ramírez Vera con identificación número 0925478653, ha solicitado autorización para poder realizar un trabajo de investigación titulado "Política de incentivos y desarrollo profesional en los colaboradores de las notarías públicas de la ciudad de Guayaquil centro, 2023" de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Perú, para optar por el grado académico de Magíster en Administración de Negocios- MBA.

La misma que es autorizada a brindarle información para que pueda culminar con éxito el trabajo de investigación propuesto.

Se expide el presente a solicitud del interesado, para los fines que estime convenientes.

Atentamente,

  
**Ab. Santiago Rogelio Tagle Tagle**  
**Notario Suplente Décimo Séptimo del cantón Guayaquil**