



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE INGENIERÍA

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**Modelo de incentivos no económicos para mejorar el desempeño de los docentes de
Ingeniería Civil de la UNS- 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Ingeniero Industrial

AUTOR:

Ugarte Cadenillas, Milton César (ORCID: 0000-0002-4597-2685)

ASESORES:

Mgr. Vargas Llumpo, Jorge Favio (ORCID: 0000-0002-1624-3512)

Ms. Galarreta Oliveros Gracia Isabel (ORCID: 0000-0001-8915-6607)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistema de gestión de la calidad y seguridad

CHIMBOTE – PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi madre Carmen Rosa por darme todo el amor que pueda desear un hijo, ayudándome siempre Y, sobre todo aconsejándome en cada momento, nunca dejándome solo y por enseñarme que el amor madre e hijo es lo más grande que hay, la amo con todo mi corazón y sea donde sea que este siempre estaré orgulloso de la madre que tengo.

Agradecimiento

A Dios por darnos la vida, brindarnos la sabiduría fuerza y voluntad necesaria para la culminación de este trabajo de investigación.

A la Universidad César Vallejo por brindarnos las herramientas necesarias para desempeñarnos de la mejor manera en la vida estudiantil y profesional.

A mis padres, que con su apoyo diario consejos y preocupación han logrado de nosotros unas personas de bien gracias a su orientación permanente.

Página del jurado

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de autenticidad

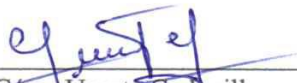
Yo, Milton César Ugarte Cadenillas, estudiante de la Escuela Profesional de Ingeniería Industrial de Universidad César Vallejo, identificado con DNI 32969666, con la tesis titulada “Modelo de incentivos no económicos para mejorar el desempeño de los docentes de Ingeniería civil de la UNS - 2019”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, diciembre de 2019.


Milton César Ugarte Cadenillas
DNI N°32969666,

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Pàgina del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas.	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	15
2.1 Tipo y diseño de investigación	15
2.2 Operacionalización de variables.....	16
2.3 Población, muestra y muestreo	20
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos,	20
2.5 Procedimientos	21
2.6 Método de análisis de datos	22
2.7 Aspectos éticos.....	22
III. RESULTADOS	23
IV. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIONES	52
VI. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS.....	54
ANEXOS	60

Índice de tablas.

Tabla 1. Nivel de Pre test incentivos no económicos en la Universidad Nacional del Santa - 2019.....	23
Tabla 2. Nivel de Pre test desempeño laboral en la Universidad Nacional del Santa – 2019	24
Tabla 3. Nivel de Pre test dimensión “Desempeño de tareas” en la Universidad Nacional del Santa – 2019	25
Tabla 4. Nivel de Pre test dimensión “Desempeño contextual” en la Universidad Nacional del Santa – 2019	26
Tabla 5. Nivel de Post test incentivos no económicos en la Universidad Nacional del Santa – 2019	40
Tabla 6. Nivel de Post test desempeño laboral en la Universidad Nacional del Santa – 2019	41
Tabla 7. Nivel de Post test dimensión “Desempeño de tareas” en la Universidad Nacional del Santa – 2019	42
Tabla 8. Nivel de Post test dimensión “Desempeño contextual” en la Universidad Nacional del Santa – 2019	43
Tabla 9. Prueba de muestras relacionadas	44
Tabla 10. Nivel de Pre y Post test de incentivos no económicos en la Universidad Nacional del Santa-2019.....	45
Tabla 11. Nivel de Pre y Post test desempeño laboral en la Universidad Nacional del Santa-2019.....	46
Tabla 12. Nivel de Pre y post test dimensión “Desempeño de tareas” en la Universidad Nacional del Santa-2019.....	47
Tabla 13. Nivel de Pre y post test dimensión “Desempeño contextual” en la Universidad Nacional del Santa-2019.....	48

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de pre test incentivos no económicos en la Universidad Nacional del Santa - 2019.....	23
Figura 2. Nivel de Pre test desempeño laboral en la Universidad Nacional del Santa - 2019	24
Figura 3. Nivel de Pre test dimensión “Desempeño de tareas” en la Universidad Nacional del Santa - 2019.....	25
Figura 4. Nivel de Pre test dimensión “Desempeño contextual” en la Universidad Nacional del Santa - 2019.....	26
Figura 5. Nivel de post test incentivos no económicos en la Universidad Nacional del Santa – 2019	40
Figura 6. Nivel de Post test desempeño laboral en la Universidad Nacional del Santa – 2019	41
Figura 7. Nivel de Post test dimensión “Desempeño de tareas” en la Universidad Nacional del Santa – 2019	42
Figura 8. Nivel de Post test dimensión “Desempeño contextual” en la Universidad Nacional del Santa – 2019.....	43
Figura 9. Nivel de pre y post de test incentivos no económicos en la Universidad Nacional del Santa-2019.....	45
Figura 10. Nivel de pre y post test desempeño laboral en la Universidad Nacional del Santa-2019.....	46
Figura 11. Nivel de pre y post test dimensión “Desempeño de tareas” en la Universidad Nacional del Santa-2019.....	47
Figura 12. Nivel de pre y post test dimensión “Desempeño contextual” en la Universidad Nacional del Santa-2019.....	48

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar si los modelos de incentivos no económicos mejoran el desempeño de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa – 2019. Se empleó como método el aplicativo con un diseño de investigación pre experimental y una muestra no probabilística de estudio conformada por 42 docentes.

Los resultados muestran que el nivel desempeño laboral cuando se ejecutó el pre test era de 3,02 equivalente a un nivel bajo en contraste con la media que obtuvo al ejecutarse el post test obteniendo un 3.21 que equivale a un nivel medio. Asimismo, se comprobó que el 42,9% (18) de los docentes encuestados opinan que el nivel de pre test incentivos económicos es medio, en contraste con el 45,2% (19) de los docentes encuestados opinan que el nivel de post test incentivos económicos es medio. En el pretest, el 59,5% (25) de los docentes encuestados opinan que el nivel el desempeño laboral es medio y; en el postest que hay un nivel medio con 69% (29). Por lo tanto se determinó que los modelos de incentivos no económicos influyen significativamente en el desempeño laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa – 2019, así como en el pretest se determinó que los modelos de incentivos no económicos presentan un nivel medio, mientras que en el postest se obtuvieron mejoras porcentuales de esta variable, pero dentro del mismo nivel medio; en el pretest se determinó que el desempeño de los docentes se encontró en un nivel medio, mientras que en postest se obtuvieron mejoras porcentuales de esta variable, pero dentro del mismo nivel medio.

Palabras clave: incentivos no económicos, desempeño laboral, desempeño contextual, desempeño de tareas

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether non-economic incentive models improve the performance of Civil Engineering teachers at the National University of Santa - 2019. The application was used as a method with a pre-experimental research design and a non-probabilistic sample of study made up of 42 teachers.

The results show that the level of work performance when the pre-test was executed was 3.02 equivalent to a low level in contrast to the average obtained when the post-test was executed, obtaining a 3.21 equivalent to a medium level. Likewise, it was found that 42.9% (18) of the teachers surveyed believe that the level of pre-test economic incentives is medium, in contrast to 45.2% (19) of the teachers surveyed believe that the level of post Economic incentives test is medium. In the pretest, 59.5% (25) of the teachers surveyed believe that the level of work performance is medium and; in the posttest there is a medium level with 69% (29). Therefore, it was determined that non-economic incentive models significantly influence the work performance of Civil Engineering teachers at the National University of Santa - 2019, as well as in the pretest it was determined that non-economic incentive models have a level medium, while in the posttest percentage improvements were obtained for this variable, but within the same average level; in the pretest it was determined that the performance of the teachers was at a medium level, while in the posttest percentage improvements of this variable were obtained, but within the same average level.

Keywords: non-economic incentives, work performance, contextual performance, task performance

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional el problema en las organizaciones en el mundo ante las deficiencias encontradas en los resultados en el trabajo o desempeño de las personas, en las organizaciones sus sistemas de gestión empresarial están en la necesidad de implementar e incrementar mediante los modelos o herramientas sus niveles, siendo una de ellos los sistemas de motivaciones e incentivos de todo el personal según (Yarzabal, 2018).

Estos sistemas de incentivos datan de más de un siglo y se han incrementado en el siglo XXI. Por ello, el panorama mundial en el que las empresas se les demanda de una mayor cantidad de productos y servicios para satisfacer las necesidades de los clientes y ante la demanda de entrega de estos productos en menor tiempo generaron que el mantenimiento de los planes de incentivos no sea considerado tan efectivo en términos de costos en comparación a otros proyectos de las empresas (Mejía y González, 2019).

A finales del siglo XX, una de las dificultades más saltantes en estos tiempos es el referido al sistema de remuneraciones o recompensas en las organizaciones pues existe un descontento por parte de los colaboradores en relación a que el salario o recompensas no son justas y dignas en función al desempeño realizado en las actividades diarias que realiza en su jornada laboral. Frente a esta dificultad, los sistemas o modelos de incentivos surgen como una estrategia o método que favorezca que la motivación y reconocimiento de las personas en su ambiente de trabajo; y de esta manera lograr los objetivos y metas previstas por la empresa a través de un mejor desempeño laboral, así de esta manera en la actividad de la gestión empresarial productiva ha recobrado importancia la implementación y aplicación de incentivos, de diferente tipo, como una estrategia organizacional direccionada por las áreas de gestión de recursos humanos orientada a generar la mejora del desempeño y productividad en las empresas (Amaya, 2012).

En el Perú, se hace necesario según su crisis económica que existe implementar adecuados incentivos en las instituciones y organizaciones educativas que contribuyan a generar mejores resultados en el desempeño y la productividad académica y de la investigación.

De ahí que la ley universitaria 30220 establece que las universidades han de generar mecanismos de incentivos en la producción intelectual de los docentes a través financiamiento a la investigación e inversión económico que permita a los docentes realizar actividades de investigación, publicación de artículos científicos en revistas indizadas, producción de patentes; así como también se encuentra invirtiendo en la ejecución e implementaciones de capacitaciones orientadas a mejorar el desempeño con actividades de generación de conocimientos, así como realizar inversiones en actividades de movilidad académica para docentes mediante estancias de investigación,

En Nuevo Chimbote cuenta con 4 Instituciones Educativas superiores: Universidad Nacional del Santa, Universidad San Pedro, Universidad César Vallejo, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, las cuales en la primeros quince años del presente siglos han mostrado una serie de debilidades y deficiencias en el desempeño laboral relacionados con la actividad científica y de propuestas de soluciones a la realidad local y regional reflejada en docentes dedicados a la enseñanza con escasos niveles de producción intelectual y con limitadas capacidades para el desarrollo de actividades científicas, a ello se suma la poca capacidad de gestión e interés por la inversión en la investigación y en la responsabilidad social. Por eso a partir de la promulgación de la nueva ley universitaria en el año 2014 se ha generado en las universidades del 2015 hasta la fecha con la obligatoriedad del proceso de licenciamiento institucional y del cumplimiento de condiciones básicas de calidad surge la necesidad de mejorar los resultados de la gestión de la investigación y la consecución de mejores niveles de desempeño laboral de los docentes tanto en la enseñanza, investigación y responsabilidad social. El presente estudio puede representar un aporte significativo dentro de un marco social porque apunta específicamente al mejoramiento y desenvolvimiento progresivo de sus trabajadores en sus puestos de trabajo. Estas

propuestas permitirán generar los mejores índices de productividad, desempeño laboral y una disminución de desempleo. Estos incentivos económicos y no económicos otorgados a los docentes contribuyen a la motivación y satisfacción de los trabajadores.

En la Universidad Nacional del Santa, el tema de incentivos no económicos no era considerado como parte de las acciones de motivación para el desempeño. Los docentes que realizaban investigación no recibían estímulos ni económicos o no económicos respecto a la labor de investigación que realizaban, razón por la cual su desempeño era considerado o valorado solo en relación a las actividades de enseñanza y aprendizaje. A partir de las actividades de licenciamiento institucional de esta universidad recién se han incorporado incentivos económicos de acuerdo a ley y no económicos para motivar las actividades de ejecución de proyectos de investigación con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los docentes. Dado que en Chimbote aún no se ha realizado un estudio como el que se está presentando, existe la necesidad de formular el siguiente problema de investigación ¿Cómo mejoran los modelos de incentivos no económicos el desempeño el desempeño de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa - 2019?.

Los antecedentes de este estudio en el contexto internacional tenemos a Yarzábal, Rey y Castro (2017) en su estudio descriptivo realizado en el país Colombia donde en su conclusión de acuerdo a los datos obtenidos por la aplicación del cuestionario a una muestra de nivel medio superior, propone mejorar el desempeño a través de la aplicación de Checkland que es una metodología y el modelo de Stafford Beer

En Perú, un estudio correlacional múltiple tenemos a (Coaquira,2018) con un enfoque transversal que presenta la validación del cuestionario (Modelo para la mejora del desempeño organizacional) con una muestra de 222 directivos y docentes de la universidad privada; y concluyó que: utilizando el método de máxima verosimilitud, alcanzó los valores de criterios de ajuste seleccionados, con la evaluación de seis indicadores jerarquizados ($\chi^2=2463.580$, $\chi^2/df=1.582$, $CFI=0.903$, $PCFI=0.850$, $GFI=0.736$ y $RMSEA=0.051$), siendo las seis relaciones de tipo causal totalmente significativas (p -valor < 0.05).

En México, (Velásquez y Rosas, 2016), concluyó que la validación del cuestionario empleado se tiene que repensar de una manera que genere efectos positivos en el desarrollo social y económico del país.

En Chile, (Acuña, 2015), basado en una metodología cualitativa realizado a una muestra de 45 escuelas; se concluyó que en la mayoría de las organizaciones educativas chilenas, los docentes valoran negativamente las políticas salariales y de incentivos a la labor docente, los cuales mencionan que no cubren las necesidades sociales, económicas de los docentes.

En México (Mejía y González, 2016), implementó la deshomologación salarial, la cual refleja en un tabulador los puntos que se debe realizar para una evaluación de la cual se vea reflejado en la productividad del trabajo e investigación académica, generando un mecanismo de recuperación salarial.

En Colombia, (Méndez y Vera, 2015), concluyó que: en el año 2012, de una cantidad de docentes nombrados amparados por el Decreto 1279, el 23.8 % eran profesores sin grado de maestro ni doctor, el 44.3 % profesores tienen una maestría y el 31.8 % profesores son doctores. Las estimaciones reportaron que un profesor con doctorado tiene 6 puntos más de producción intelectual que un profesor con maestría, y casi ocho puntos más que un profesor con especialización.

(Aguilar y Ortiz, 2016), concluyó que: Los incentivos no remunerados económicamente son de gran estímulo para los trabajadores de los cuales son apreciados en gran medida, esto llega a ser un plus o agregado en el desenvolvimiento para llegar a mantener un alto índice de motivación para el trabajo y su autoestima personal. El tiempo laboral diario es el indicador más importante para determinar sueldos, incentivos y otras bonificaciones, el 42% de los empleados de la empresa están de acuerdo en que los incentivos no económicos elevan su autoestima.

Los antecedentes de este estudio en el contexto nacional tenemos a (Caulla, 2018, p. 68) en donde planteó como objetivo determinar la relación de la remuneración salarial

y el desempeño trabajando con una muestra de 86 trabajadores en donde se concluyó que existe evidencias suficientes para afirmar que la remuneración salarial tiene relación positiva media ($\rho = ,507$) y significativa (p valor = 0.014 menor que 0.05) con el desempeño laboral

Condori y de la Cruz, (2017), concluyó que la correlación identificada es del 95% que se tipifica como correlación positiva muy fuerte, la probabilidad asociada es $P(t > 17,48) = 0,0$. Por lo tanto, el sistema de incentivos incide positivamente en la satisfacción laboral del personal en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica al año 2015.

(Laura, 2017), Concluyó que existe una relación directa entre los incentivos y desempeño laboral reconociendo que los incentivos cualitativos y cuantitativos tienen un mismo nivel de importancia, porque para los empleados es importante la remuneración y la labor en la organización.

(Noriega, 2016), Concluyó que a través de los resultados se logró que los incentivos en los colaboradores se basan en incentivos recreativos y laborales, no logrando cubrir las expectativas de estos generando disconformidad.

(Altamirano, 2015), Concluyó con una muestra conformada por trabajadores; reportando que estos consideran que los incentivos influirán de manera positiva sobre su desempeño.

Teorías relacionadas a la variable de estudio Modelo de incentivos

(Hodson, 2001), En el siglo XX, los planes de incentivos se orientaron a atender las necesidades de los colaboradores y empleadores para mejorar los niveles de productividad que estos realizan.

Snell y Bohlander (2013), Indican que los planes de incentivos se enfocan en vincular las recompensas de compensaciones siendo los objetivos principales reducir sus costos laborales y mejorar la satisfacción de sus clientes, para que puedan mantener los altos

niveles de productividad y calidad que el mercado exige.

(Werther y Davies, 2008), Indica que los incentivos constituyen diferentes mecanismos, estímulos de motivación orientados al logro de los objetivos en el trabajo.

(Chiavenato, 2011), Indica que los incentivos a los colaboradores se dan en base a sus salarios, beneficios sociales, estabilidad laboral, supervisión, sistema de reconocimiento, etc; que implementa, ejecuta y evalúa una empresa para generar mejores resultados en el desempeño y productividad laboral.

(Cruelles, 2008, p. 128), Los incentivos es una herramienta de motivación para tratar de aumentar el rendimiento de los colaboradores.

Dentro de las características de los planes de incentivo, (Hodson, 2011) destaca que estos generan mejores logros cuando son equitativos entre la empresa y trabajadores, debiendo asegurar la obtención de beneficios para ambas partes. Un sistema de incentivos económicos debe ser lo suficientemente efectivo para que motive a los trabajadores, así como para asegurar que estos desplieguen y maximicen sus capacidades y actitudes para el logro de los niveles de desempeño y productividad que aspira la empresa. Los planes de incentivo planificados y gestionados de manera efectiva y exitosa han de servir de apoyo a las estrategias de operación de las empresas, incrementando la capacidad de la fuerza de trabajo, reduciendo los costos en la elaboración de productos, mejorando la calidad de los productos; en otras palabras, los planes, modelos o sistemas de incentivos bien diseñados han de estimular el trabajo en equipo y asegurarán la mejora continua en las empresas.

Para abordar la clasificación de los incentivos de acuerdo a su relación con lo económico o financiero, se clasifican en: *incentivos financieros* que vienen a ser aquellos pagos o remuneraciones especiales otorgados a los mejores talentos de la organización en mérito a su destacado desempeño o resultados en la productividad con la finalidad de mejorar sus niveles de motivación y satisfacción en el trabajo; los

incentivos no financieros comprenden las actividades de apoyo social, servicios complementarios otorgados a los trabajadores con el propósito de su mejorar su calidad de vida y satisfacción laboral y profesional en el trabajo. Ambas formas de incentivos persiguen fortalecer el compromiso laboral y organizacional, así como incrementar los niveles de efectividad, eficacia y eficiencia en el trabajo (Werther y Davis, 2008, p. 374).

Muy similar es la clasificación de los incentivos en términos *económicos* o *monetarios* que suelen ser los más utilizados por los directivos y los más deseados por los colaboradores; estos se basan en diferentes formas de complementar los salarios asignados a los trabajadores como los referidos a primas, bonos económicos por productividad, comisiones por incremento productivo entre otros; y los *no económicos* o *no monetarios* basados en sistemas de reconocimiento, apoyo y motivación a los trabajadores orientados a la generación de un mejor ambiente de trabajo (Stoner, 2006). En el presente estudio se consideran como dimensiones, la clasificación de los incentivos propuesta por Stoner (2006), los cuales comprenden a los incentivos económicos y los incentivos no económicos.

Los incentivos económicos comprenden en primer a los *sueldos* o llamados remuneración o pago recibido por los servicios prestados por una persona a una organización. Es entendido como el pago otorgado a un trabajador en función al cargo o puesto que desempeña en la organización, el cual ha de ser diferenciado en función de los niveles jerárquicos u operativos que desempeña la persona en la organización. Otro incentivo económico lo constituyen los *bonos de productividad* los cuales son otorgados a los trabajadores como una forma de compensación por haber generado logros significativos en el trabajo o haber excedido determinados niveles de productividad en relación a los productos obtenidos o servicios brindados, estos suelen presentarse en forma de incrementos porcentuales o en sumas económicas establecidas por los empleadores. Otra forma de este tipo de incentivos es por ahorro de tiempo que consiste en pagar el mismo monto por el trabajo realizado por una persona al haber ejecutado una actividad o tarea en menos tiempo del establecido en horas de trabajo o en la jornada laboral, así se tiene que, si un trabajador desarrolla una actividad en 5 horas, la cual la empresa programa para toda una jornada de 8 horas paga la misma

cantidad de dinero en la jornada y como estímulo asigna tres horas libres para el trabajador. Por unidades de producción es el incentivo económico otorgado en relación a la cantidad de unidades de producción o volumen de rendimiento, las cuales cuando son mayores a las habituales son objeto una compensación extra de carácter individual. Finalmente se encuentran los incentivos por méritos otorgados en mejores niveles salariales en relación a las competencias y niveles de excelencia y especialización profesional alcanzados por colaboradores talentosos quienes demuestran mejores niveles de desempeño y productividad en el trabajo (Stoner, 2006).

Los incentivos no económicos o no monetarios se asignan de forma independiente a los salarios o compensaciones económicas. Comprenden las *actividades de apoyo social* orientadas a generar condiciones de seguridad, estabilidad y bienestar al trabajador y a sus familias para que el trabajador se concentre en la ejecución de sus tareas, funciones y responsabilidades inherentes al cargo o función que desempeña en la organización; las *actividades asistenciales* orientadas a ofrecer seguridad y atención al bienestar físico y mental de los trabajadores y de sus familiares directos (cónyuges e hijos) y que comprenden actividades de asistencia médica, de hospitalización, asistencia odontológica, atención primaria, seguro de vida, seguro contra accidentes, seguro vehicular, etc.; actividades recreativas orientadas a generar condiciones de mejora de la calidad de vida laboral con actividades de descanso, diversión, recreación e higiene mental, al trabajador, y en muchos casos a su grupo familiar, actividades supletorias orientadas a la atención directa de las necesidades de la persona que facilitan la ejecución y condiciones óptimas de trabajo como los servicios de transporte para el personal, servicios de comedor, estacionamiento, horarios flexibles, etc., las actividades de adiestramiento que comprende acciones de capacitación, perfeccionamiento, asesoría o acompañamiento a su labor con la finalidad de conseguir mejores resultados en el trabajo. Otra actividad lo constituyen los periodos vacacionales establecidos de acuerdo a la legislación laboral, los recesos por navidad, fiestas patrias, feriados religiosos, feriados nacionales (Stoner, 2006).

Los incentivos representan en la organización una estrategia para motivar a sus trabajadores, los estudios realizados en el ámbito de las organizaciones dan cuenta de la efectividad en los resultados en el trabajo de aquellas personas que desarrollan mayores niveles de motivación y compromiso, siendo sus principales aportes hacia la

organización; ser más productivos, reflejar altos niveles de satisfacción y felicidad laboral, optimizar el tiempo lo cual redundará en la consecución de mejores niveles de productividad laboral, mejores condiciones de trabajo y a ello se suma el reconocimiento, la flexibilidad laboral etc. (Dessler, 2011).

Cabe destacar que la *flexibilidad en el horario* es un mecanismo eficiente de incentivo que permite, por ejemplo, reducir los tiempos muertos por ejemplo los de descanso después de la comida, o trabajar más horas durante la semana para poder canjear una tarde libre para que el trabajador incremente sus periodos de descanso o de compartir más horas con su familia, lo cual contribuye a desarrollar su calidad de vida y se facilita la conciliación personal, laboral y familiar.

Otro mecanismo lo es la *elección de días libres y vacaciones*, los cuales han de ser positivos y significativos para los trabajadores con hijos siendo atractivo para los empleados contra con la posibilidad de seleccionar días de vacaciones coincidiendo con las vacaciones escolares de navidad, semana santa o verano. El reconocimiento de los logros redundará en que los trabajadores se sientan motivados y valorados por su esfuerzo y dedicación, los hará sentirse piezas claves en el desarrollo y éxito organizacional. La *generación de un ambiente de trabajo* propicio de colaboración, apoyo mutuo y confianza donde los conflictos sean resueltos de manera constructiva, donde se llame la atención en privado y se reconozca los méritos en público son formas efectivas para incentivar al trabajador. El *hacer sentir al trabajador como parte de la empresa* incrementa el sentimiento de identificación y pertenencia hacia la empresa, fomenta un buen clima laboral, mejora los resultados del desempeño y productividad y el logro de los objetivos y metas de la organización. Las expectativas prospectivas o de futuro en situaciones de crisis para las empresas se han convertido en una forma atractiva de incentivo para los trabajadores, la implementación de programas de línea de carrera o de desarrollo profesional motivará a los empleados a ser más productivos en el trabajo, los programas de ascenso o promoción favorecerá que los empleados vayan escalando dentro del organigrama, las actividades de evaluación del liderazgo y eficacia organizacional les permitirá dar a conocer lo que piensan los trabajadores acerca del personal directivo para implementar mejoras en el trabajo también son otras formas para incentivar a los trabajadores (Stoner, 2006).

Los incentivos se vinculan directamente con el desempeño. Los sistemas de salarios se asignan no por la antigüedad laboral o por la jornada laboral sino por los resultados obtenidos en el trabajo. Los incentivos económicos se otorgan para beneficiar principalmente a la organización a partir de una compensación asignadas al trabajador o grupo de trabajadores con mayor rendimiento. (Dessler, 2011).

Los programas de incentivos y recompensas son implementados con el propósito de generar estrategias de resolución a los problemas relacionados con déficits o deficiencias organizacionales para conseguir mejores resultados términos de compromiso, productividad, eficiencia y desempeño de sus colaboradores. Consisten en una combinación de procesos, herramientas tecnológicas y prácticas destinadas a premiar el desempeño destacado, ya sea por el logro de buenos resultados o de conductas deseadas. En función de los logros, los colaboradores obtienen diversos tipos de beneficios materiales o económicos, o reconocimientos cualitativos, como felicitaciones, diplomas, etcétera. Asimismo, pueden ser mixtos, es decir cuando el reconocimiento cualitativo es acompañado de un premio. (Dessler, 2011).

Los incentivos las universidades acceden a fondos de investigación de acuerdo al su desempeño evaluado y a la presentación de trabajos y proyectos en materia de tecnología, ciencia y gestión ante las autoridades correspondientes con el propósito de obtener la excelencia académica. Estos fondos pueden contemplar el fortalecimiento de los investigadores en la carrera mediante el otorgamiento de una bonificación por periodos (Artículo 49, Ley universitaria N° 30220, 2014).

El desempeño laboral se define como “aquel comportamiento que es manejado por una persona, el cual resulta importante respecto a los objetivos de una organización” (Robbins y Coulter, 2014). El desempeño laboral, según Chiavenato (2009) es “una conducta del empleado que tiene por finalidad el logro de metas trazados” (p. 359).

Schermerhorn, Hunt y Osborn (2005) señaló que para cumplir las funciones encomendadas se requiere predisposición y sacrificio. Se estima que para un mayor rendimiento se necesita el despliegue de sacrificio. (p. 309). Para Coens y Jenkins

(2002) para la mejora del desempeño de la institución, el empleador debe promover un ambiente donde exista confianza y a la vez programas de capacitación para la correcta aplicación de métodos pertinentes (p. 483). El desempeño laboral es aquella competencia que dispone el colaborador que le permite desarrollarse y a su vez dar cumplimiento en sus funciones dentro de una organización (Mertens, 1997, p. 20).

Constituye el valor o resultado esperado por la organización respecto a los episodios, conductas o comportamientos de las personas en la ejecución de sus actividades laborales (Motowidlo, 2013)

El colaborador para la consecución de logros que pretende obtener dependerá la interacción que mantenga con sus compañeros de labores y a su vez permita una rápida adaptación en el ambiente en el que desarrolla sus funciones.

Dimensiones. Son dos dimensiones definidas que se describe a continuación (Vieira y Tavares, 2009)

La dimensión Desempeño de tareas consiste en el valor total esperado respecto a las conductas individuales de las personas en el trabajo en relación a determinados estándares de tiempo o de ejecución de las actividades de generación de productos o servicios de una organización. Este desempeño comprende dos actividades: la primera vinculada a las actividades de transformación de la materia prima en bienes, productos o servicios y la segunda comprende las actividades de servicio y mantenimiento del giro o rubro de la organización como el suministro de materias primas, distribución de recursos o productos terminados, la planeación, coordinación, supervisión y funciones administrativas que permiten el eficiente funcionamiento de la organización (Motowidlo, 2003).

Las actividades y procesos del cargo, resultan necesarias para tener una óptima ejecución de los mismos. El objetivo de esta dimensión es resaltar y valorar las competencias que tienen los trabajadores para desempeñar sus actividades que son aceptadas por la empresa como parte de las funciones del puesto (Vieira y Tavares, 2009, p. 322).

Por su parte, Vásquez (2007) sostiene que el desempeño de tareas es la calidad y cantidad de las tareas asignadas y realizadas por un individuo o un grupo de ellos. (p. 50); y, Bernal (2010) señala que es el cumplimiento total de sus actividades laborales de una manera satisfactoria y eficiente (p.40).

Respecto a la dimensión desempeño contextual comprende el análisis de las características del contexto social, psicológico y organizacional que afecten el comportamiento de las personas, tanto en su rendimiento individual como colectivo en el trabajo. Este desempeño engloba a las relaciones interpersonales que establecen los trabajadores con sus pares o con los directivos y clientes de la organización, el trabajo en equipo relacionadas con el apoyo a los compañeros, formulación de recomendaciones y enseñanzas, apoyo en la ejecución tareas, apoyo personal y emocional respectivo; iniciativa definida como la capacidad o conducta orientada a generar soluciones o estrategias resolutivas de problemas (Motowidlo, 2013, p. 80)

El comportamiento en una organización que despliegan los colaboradores en un determinado espacio y tiempo. (Mendoza, 2009, p.52).

Para un buen desempeño laboral es necesario implementar políticas de compensación y capacitación, así mismo preocuparse por el trabajador si existen problemas personales que afecten su óptimo desempeño para el cargo asignado (Chiavenato, 2011).

Las evaluaciones sobre desempeño permiten verificar el estado y evolución del desempeño laboral que estos tengan en la organización, y asimismo evidencia si se requiere de otros ingredientes como las capacitaciones. (Aamodt, 2010, p. 239).

En cuanto a la instrucción en favor de los colaboradores resulta ser vital porque constituye un arma estratégica para mejorar la competitividad del empleado. (Guihard, 2014, p. 359).

Por tanto, la formulación del problema:

¿Cómo mejoran los modelos de incentivos no económicos el desempeño de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa -2019?

El presente informe de investigación se justifica

Social. La realización de este proyecto será de beneficio a la Universidad Nacional del Santa por cuanto se pudo contar con un diagnóstico acerca de cómo perciben los docentes de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil los incentivos no económicos recibidos y su contribución al desempeño laboral y para los docentes les será de beneficio ser partícipes del proceso de implementación y evaluación de los incentivos no económicos implementados por las universidades para la mejora del desempeño laboral.

Práctica. A partir del desarrollo del presente estudio se podrá analizar los logros y dificultades del proceso de implementación y evaluación de los incentivos implementados por las universidades para la mejora del desempeño laboral de sus colaboradores a fin de identificar los aspectos críticos que han de ser mejorados en beneficio de los colaboradores y de la organización en general.

Metodológica. Se aportará con el proceso de construcción de instrumentos de medición orientados a evaluar los incentivos laborales y su contribución a la mejora del desempeño de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa - 2019.

El objetivo general perseguido es determinar si los modelos de incentivos no económicos mejoran el desempeño de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa – 2019; y para alcanzar dicho objetivo se trazaron los siguientes objetivos específicos: describir el nivel de los incentivos no económicos antes y después del modelo de incentivos no económicos para la mejora del desempeño de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa – 2019; describir el nivel de desempeño antes y después del modelo de incentivos no económicos para la mejora del desempeño de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa - 2019; proponer un modelo de incentivos no económicos para mejorar el desempeño de

los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa -2019; ejecutar un modelo de incentivos no económicos para mejorar el desempeño de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa -2019.

Asimismo, se plantea la hipótesis alternativa como H_1 : Los modelos de incentivos no económicos mejoran el desempeño de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa-2019. Y la hipótesis nula es: H_0 : Los modelos de incentivos no económicos no mejoran el desempeño de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa – 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Enfoque:

En el presente estudio se midieron cuantitativamente en frecuencias, porcentajes y comparaciones entre los grupos de estudio de las variables “modelos de incentivos” y “desempeño laboral”, esta investigación se ubica en el enfoque cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tipo o nivel

Por su finalidad, la presente investigación es aplicada porque implicó una actuación un aporte a resolución de problemas prácticos como la mejora del desempeño de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa-2019.

Diseño

El diseño descriptivo consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

La investigación es descriptiva, puesto que los investigadores no son meros tabuladores, sino que recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

Q1 - X - Q2

Es un diseño de un solo grupo con medición previa (antes) y posterior (después) de la variable dependiente, pero sin grupo control.

Dónde:

X: estímulo, 5S

G: Grupo de estudio beneficiado con modelo de incentivos

01: Observación hecha antes de la aplicación del modelo de incentivos

02: Observación hecha después de la aplicación del modelo de incentivos

2.2 Operacionalización de variables

Variable: Modelos de incentivos no económicos

Definición conceptual

Constituyen diferentes mecanismos o instrumentos de motivación utilizados para dinamizar los procesos productivos o rendimiento dentro de las organizaciones (Stoner, 2006).

Variable: desempeño laboral

Definición conceptual

Constituye el valor o resultado esperado por la organización respecto a los episodios, conductas o comportamientos de las personas en la ejecución de sus actividades laborales (Motowidlo, 2013).

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Diagnóstico		Indicadores	Escala de medición
			Categorías	Dimensiones		
Incentivos	Constituyen diferentes mecanismos o instrumentos de motivación utilizados para dinamizar los procesos productivos o rendimiento dentro de las organizaciones (Stoner, 2006).	Estímulos recibidos por los trabajadores en mérito a su actual desempeño o productividad. Se midieron a partir de un pre y postest teniendo en cuenta las dimensiones desempeño de tareas y desempeño contextual.	No económicos	Incentivos de Apoyo social	Número de incentivos de apoyo social otorgados al trabajador entre el número de beneficios totales	Ordinal
				Incentivos Asistenciales	Número de incentivos de incentivos sociales otorgados al trabajador entre el número de beneficios totales	
				Incentivos Recreativos	Número de incentivos de incentivos recreativos otorgados al trabajador entre el número de beneficios totales	
				Incentivos Supletorios	Número de incentivos de incentivos supletorios otorgados al trabajador entre el número de beneficios totales	
				Incentivos de Adiestramiento	Número de incentivos de incentivos de adiestramiento otorgados al trabajador entre el número de beneficios totales	
Desempeño laboral	Constituye el valor o resultado esperado por la organización respecto a los	Conductas y resultados obtenidos por las personas en el trabajo. Se	Desempeño de tareas	Cantidad de tareas desempeñadas	Número de tareas realizadas entre el total de tareas del área	Nominal (Auditorías)

episodios, conductas o comportamientos de las personas en la ejecución de sus actividades laborales (Motowidlo, 2013)	midió a partir de un pre y postest teniendo en cuenta las dimensiones desempeño de tareas y desempeño contextual	Desempeño contextual	Calidad en las tareas desempeñadas	Números de errores en las tareas entre el total de las tareas del área	Nominal (trabajos eficientes)
			Cumplimiento en las tareas desempeñadas	Número de cumplimiento de tareas entre el total de tareas del área	Nominal (trabajos ejecutados)
			Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales desempeñada contextual	Ordinal
		Trabajo en equipo	Trabajo en equipo desempeñado contextual		
		Iniciativa	Iniciativa desempeñada contextual		

FÓRMULAS DE LOS INDICADORES

$$1. \left(\begin{array}{c} \text{incentivos de apoyo} \\ \text{social} \\ \text{percapita} \end{array} \right) = \frac{\sum \text{valor del incentivos de apoyo social}}{\# \text{ numero de docentes}} = \frac{138900}{42} = \boxed{3,307.1}$$

$$2. \left(\begin{array}{c} \text{incentivos asistenciales} \\ \text{percapita} \end{array} \right) = \frac{\sum \text{valor de incentivos asistenciales}}{\# \text{ numero de docentes}} = \frac{7220}{42} = \boxed{171.9}$$

$$3. \left(\begin{array}{c} \text{incentivos recreativos} \\ \text{percapita} \end{array} \right) = \frac{\sum \text{valor del incentivos recreativos}}{\# \text{ numero de docentes}} = \frac{14400}{42} = \boxed{342.9}$$

$$4. \left(\begin{array}{c} \text{incentivos supletorios} \\ \text{percapita} \end{array} \right) = \frac{\sum \text{valor de incentivos supletorios}}{\# \text{ numero de docentes}} = \frac{4120}{42} = \boxed{98.1}$$

$$5. \left(\begin{array}{c} \text{incentivos de} \\ \text{adiestramiento} \\ \text{percapita} \end{array} \right) = \frac{\sum \text{valor de incentivos de adiestramiento}}{\# \text{ numero de docentes}} = \frac{17300}{42} = \boxed{412}$$

CONCEPTO	VALOR	VALOR PERCAPITA	ESTRUCTURA %
INCENTIVO DE APOYO SOCIAL	138900	3,307.1	0.6989
INCENTIVOS ASISTENCIALES	7220	171.9	0.0363
INCENTIVOS RECREATIVOS	14400	742.9	0.1570
INCENTIVOS SUPLETORIOS	4120	98.1	0.0207
INCENTIVOS DE ADIESTRAMIENTO	17300	412	0.0871
TOTAL		4,732	100 %

2.3 Población, muestra y muestreo

La población corresponde a 42 docentes de la escuela de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa

Por lo tanto, la muestra es igual a la población, (42 docentes de la escuela de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa)

Tipo de muestreo: emplea un muestreo no probabilístico

Unidad de análisis: docentes de la escuela de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos,

Técnicas

Se empleó en la investigación de la técnica de la encuesta, que usualmente es utilizada para indagar, describir y recopilar información en un escenario de estudio a partir de un conjunto de preguntas formuladas a las unidades de análisis de una investigación (Carrasco, 2009, p. 314).

Instrumentos

Para la recolección de información se empleó el cuestionario que comprende un conjunto de preguntas preparadas previamente y susceptibles de aplicación a un grupo de personas o muestra de estudio (Carrasco, 2009, p. 316).

Para recoger información del primer objetivo relacionado con identificar la problemática de los incentivos en los docentes de Ingeniería civil de la Universidad Nacional del Santa - 2019” se ha elaborado un cuestionario de 18 preguntas: 8 para recoger información de la dimensión incentivos económicos y 10 para recoger información de la dimensión incentivos no económicos

Para diagnosticar el el desempeño de los docentes de Ingeniería Civil de la

32

Universidad Nacional del Santa-2019 se elaboró un cuestionario de 14 preguntas: 8 para recoger información de la dimensión desempeño de tareas y 6 para la dimensión desempeño contextual.

Validez

Para determinar si los instrumentos de investigación recogen información real de las dimensiones e indicadores del estudio se empleó para la validez, el juicio o validación por expertos mediante la cual dos especialistas colegiados en ingeniería industrial y un metodólogo darán su opinión respecto a la pertinencia y relación de los ítems con los indicadores y dimensiones de estudio objetos de evaluación.

Confiabilidad

La confiabilidad es el procedimiento estadístico que permite garantizar que la aplicación de los instrumentos de investigación es pertinente y sus resultados pueden aplicarse a otras poblaciones de estudio (Hernández et al, 2014).

Se aplicó el alfa de Cronbach para determinar si los instrumentos de investigación son confiables, si el resultado de la aplicación se encuentra en los intervalos de 0.7 a 1 entonces la aplicación de los instrumentos será muy confiable.

2.5 Procedimientos

En primer lugar, se procedió a aplicar el pre test antes de la implementación de un modelo de incentivos no económicos para la mejora del desempeño de los docentes. Una vez recogida la información se procedió a sistematizar los resultados para la elaboración de las tablas y gráficos respectivos.

Posteriormente se implementó el modelo de incentivos no económicos en el mes de septiembre.

En segundo lugar, se procedió a aplicó el pre test antes de la implementación de un modelo de incentivos no económicos para la mejora del desempeño de los

docentes. Una vez recogida la información se procedió a sistematizar los resultados para la elaboración de las tablas y gráficos respectivos.

Finalmente se realizaron las comparaciones de los resultados obtenidos en el pre y pos test para determinar la mejora del desempeño de los docentes.

2.6 Método de análisis de datos

Se aplicaron los estadísticos descriptivos como las tablas de distribución de frecuencias para determinar la cantidad de respuestas y porcentajes obtenidos en la valoración de los indicadores de las dimensiones de las variables de estudio, además se emplearon figuras o gráficos estadísticos que complementen visualmente los resultados que se presentarán en las tablas estadísticas.

Para el procesamiento de los datos se empleó el paquete estadístico SPSS que permitirá organizar los resultados estadísticos. A partir de los resultados se realizó la respectiva interpretación de los datos obtenidos para posteriormente ser discutidos con los antecedentes del estudio.

2.7 Aspectos éticos

Los diferentes procesos de elaboración del proyecto e informe de ejecución del estudio implicaron la consideración ética para la sistematización de las fuentes de información respetando los derechos de la propiedad intelectual de los autores consultados, el respeto y protección de los derechos de los informantes, el consentimiento informado para la aplicación de los instrumentos de investigación, la objetividad y veracidad de la información presentada, la aplicación del software Turnitin para garantizar la originalidad de la información, entre otros.

III. RESULTADOS

3.1. DIAGNÓSTICO DEL RESULTADOS DEL PRETEST

Tabla 1. Nivel de Pre test incentivos no económicos en la Universidad Nacional del Santa - 2019

.Nivel de Pre test Incentivos no económicos			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy bajo	0	0,0
	Bajo	17	40,5
	Medio	18	42,9
	Alto	7	16,7
	Muy alto	0	0,0
Total		42	100,0

Fuente: Cuestionario aplicada a los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa-2019.

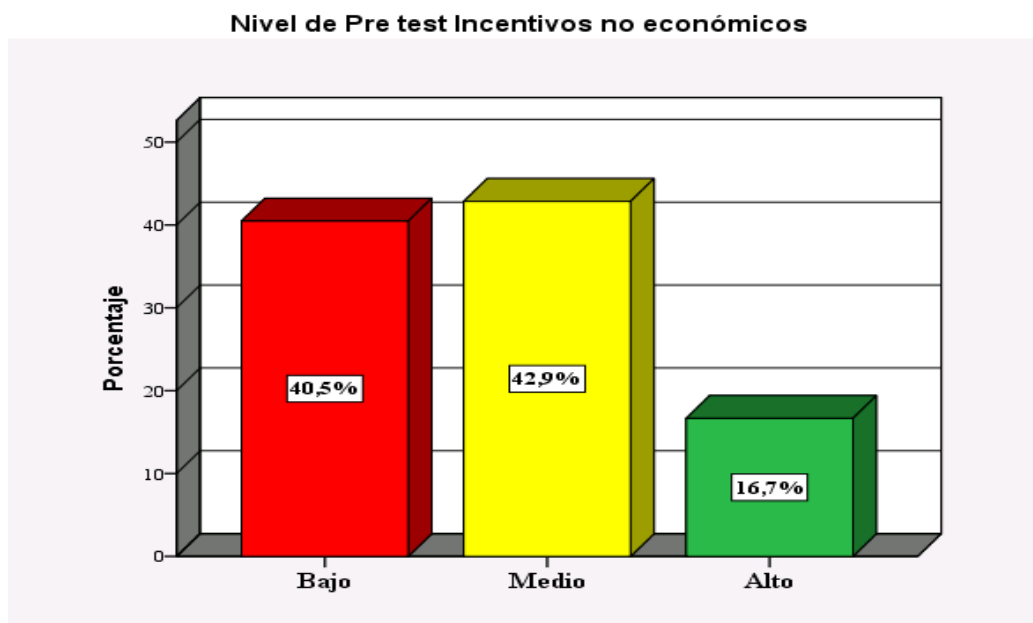


Figura 1. Nivel de pre test incentivos no económicos en la Universidad Nacional del Santa - 2019

Fuente: Tabla 1

Interpretación:

En la tabla 1, el 42,9% (18) de los docentes encuestados opinan que el nivel de pre test incentivos económicos es medio y el 40,5% (17) que hay un nivel bajo.

Tabla 2. Nivel de Pre test desempeño laboral en la Universidad Nacional del Santa – 2019

Nivel de Pre test Desempeño laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy bajo	0	0,0
	Bajo	6	14,3
	Medio	29	69,0
	Alto	7	16,7
	Muy alto	0	0,0
Total		42	100,0

Fuente: Cuestionario aplicada a los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa-2019

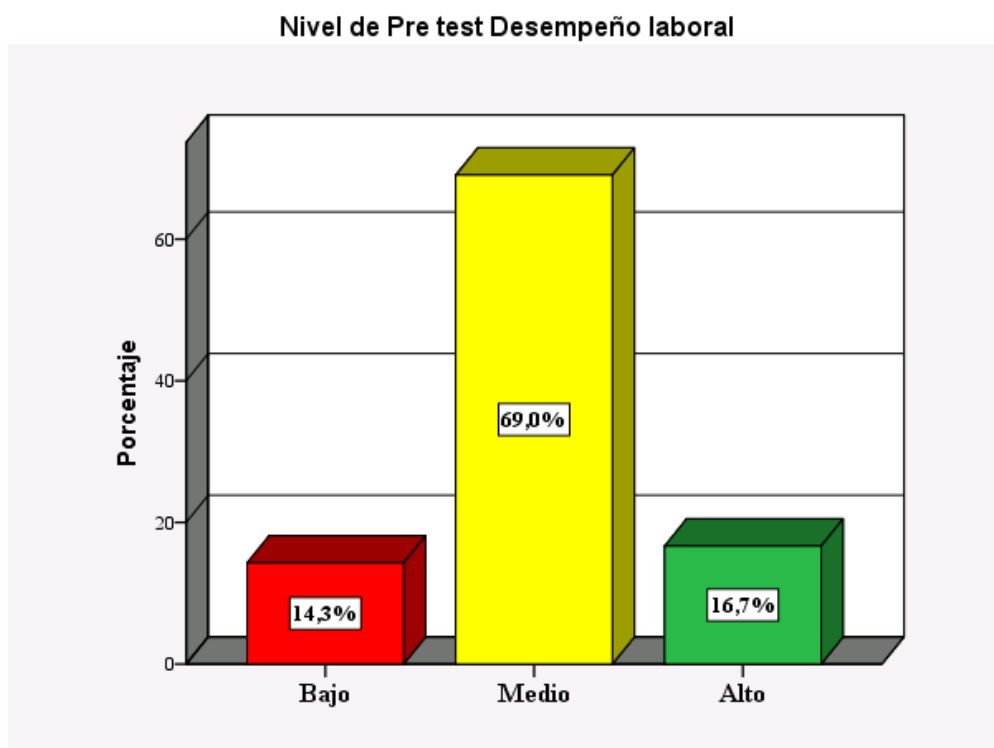


Figura 2. Nivel de Pre test desempeño laboral en la Universidad Nacional del Santa - 2019

Fuente: Tabla 2

Interpretación:

En la tabla 2, el 69% (29) de los docentes encuestados opinan que el nivel de Pre test desempeño laboral es medio y el 16,7% (7) que hay un nivel alto.

Tabla 3. Nivel de Pre test dimensión “Desempeño de tareas” en la Universidad Nacional del Santa – 2019

Nivel de Pre test dimensión “Desempeño de tareas”			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy bajo	0	0,0
	Bajo	11	26,2
	Medio	20	47,6
	Alto	11	26,2
	Muy alto	0	0,0
Total		42	100,0

Fuente: Cuestionario aplicada a los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa-2019

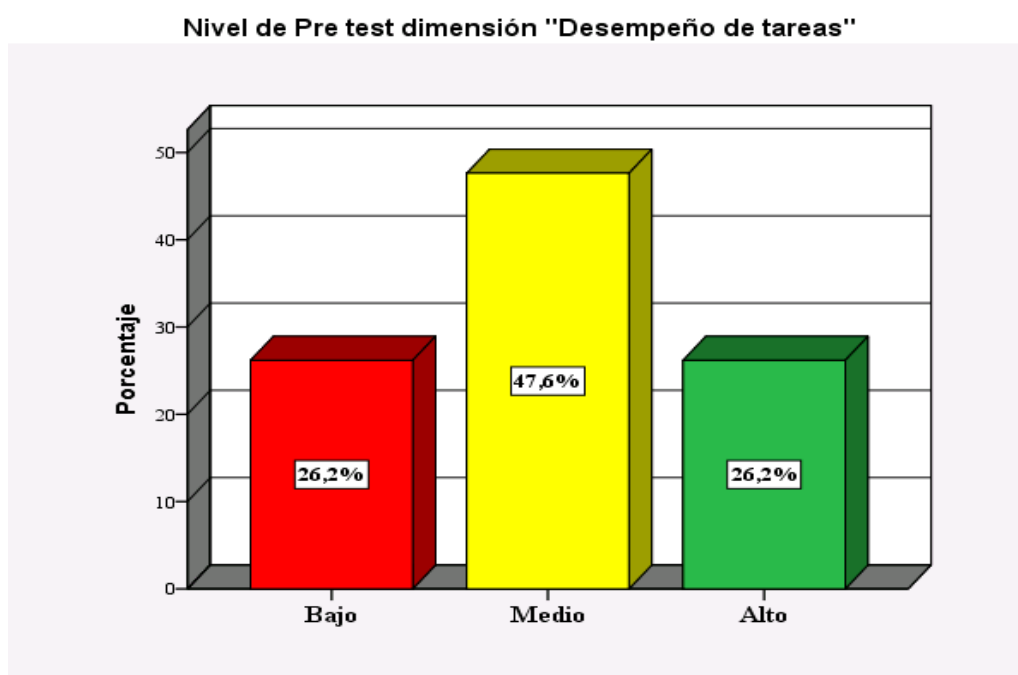


Figura 3. Nivel de Pre test dimensión “Desempeño de tareas” en la Universidad Nacional del Santa - 2019

Fuente: Tabla 3

Interpretación:

En la tabla 3, el 47,6% (20) de los docentes encuestados opinan que el nivel de Pre test desempeño de tareas es medio y el 26,2% (11) que hay un nivel bajo.

Tabla 4. Nivel de Pre test dimensión “Desempeño contextual” en la Universidad Nacional del Santa – 2019

Nivel de Pre test dimensión “Desempeño contextual”			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy bajo	0	0,0
	Bajo	13	31,0
	Medio	14	33,3
	Alto	15	35,7
	Muy alto	0	0,0
Total		42	100,0

Fuente: Cuestionario aplicada a los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa-2019

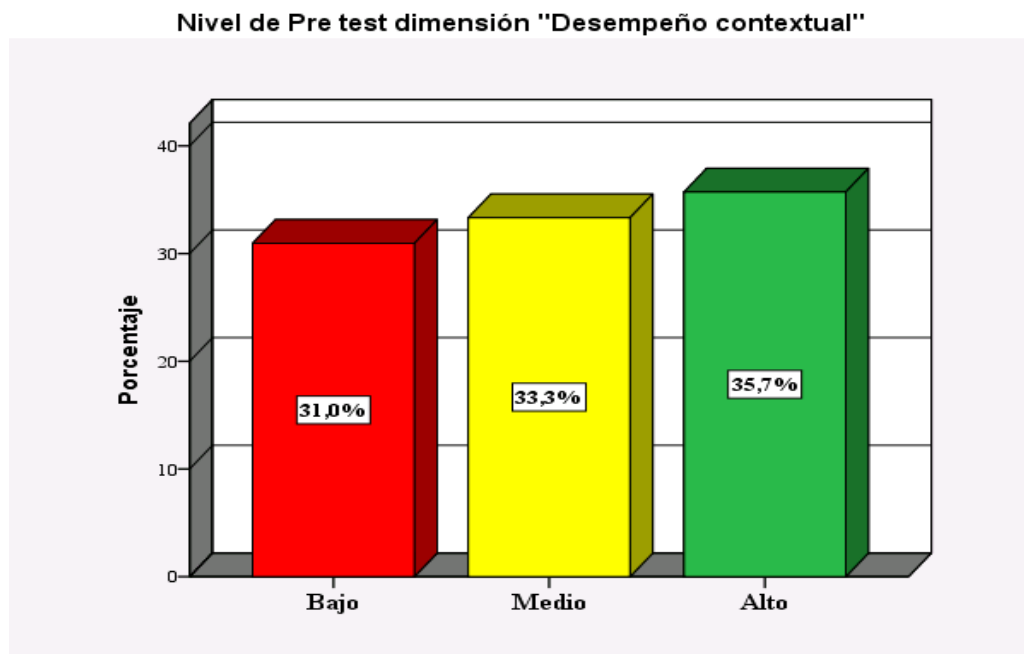


Figura 4. Nivel de Pre test dimensión “Desempeño contextual” en la Universidad Nacional del Santa - 2019

Fuente: Tabla 4

Interpretación:

En la tabla 4, el 35,7% (15) de los docentes encuestados opinan que el nivel de Pre test desempeño contextual es alto y el 33,3% (14) que hay un nivel medio.

3.2. MODELO PROPUESTO:



ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

**MODELO DE INCENTIVOS NO ECONÓMICOS PARA MEJORAR EL
DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE INGENIERÍA CIVIL DE LA
UNS- 2019**

AUTOR:

Ugarte Cadenillas, Milton César

CHIMBOTE – PERÚ

2019

MODELO DE INCENTIVOS NO ECONÓMICOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE INGENIERÍA CIVIL DE LA UNS- 2019

1. Descripción del modelo


En la Universidad Nacional del Santa, el tema de incentivos no económicos no era considerado como parte de las acciones de motivación para el desempeño. Los docentes que realizaban investigación no recibían estímulos ni económicos o no económicos respecto a la labor de investigación que realizaban, razón por la cual su desempeño era considerado o valorado solo en relación a las actividades de enseñanza y aprendizaje.

A partir de las actividades de licenciamiento institucional de esta universidad recién se han incorporado incentivos económicos de acuerdo a ley y no económicos para motivar las actividades de ejecución de proyectos de investigación con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los docentes. Por esta razón, a partir de que en Chimbote no se ha realizado un estudio o trabajo de investigación orientado a evaluar la efectividad de los incentivos no económicos y su repercusión en la mejora del desempeño de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa – 2019.

El presente modelo de incentivos no económicos implica la asignación de incentivos no económicos de acuerdo al análisis del desempeño docente. De acuerdo a la evaluación del desempeño de tareas y del desempeño contextual se establecerá qué tipos de incentivos no económicos han de asignarse a los docentes para después de asignados durante un semestre académico se proceda a evaluar el grado de efectividad que ha tenido en el desempeño docente.

2. Objetivos del modelo

Elaborar una propuesta de incentivos no económicos para mejorar el desempeño de los docentes de ingeniería civil de la UNS- 2019.

	Plan de Incentivos no económicos para docentes	Código: SGC-100-4-UNS
		Revisión: Vicerrectorado Académico
		Página: Página 1 de 2

1. Objetivo

Establecer los lineamientos para la asignación de incentivos no económicos para la mejora del desempeño del personal docente de la Universidad Nacional del Santa de acuerdo las políticas institucionales de gestión del talento humano.

2. Alcance

Este procedimiento aplica al personal docente (ordinario y contratados a tiempo completo) de la Universidad Nacional del Santa cuyo periodo de permanencia en el puesto sea como mínimo de 3 años en el cargo.


Se aplica anualmente de acuerdo a los resultados de la evaluación del desempeño docente con la finalidad de mejorar el desempeño del personal docente y culmina con la presentación del Informe de evaluación de resultados de su aplicación.

3. Documentos de referencia

Régimen docente.

Políticas de desarrollo del personal docente.

Ley Universitaria 30220

		Código: SGC-100-4-UNS
	Plan de Incentivos no económicos para docentes	Revisión: Vicerrectorado Académico
		Página: Página 2 de 2

4. Leyenda de incentivos no económicos orientados a la mejora del desempeño docente.

RELACION DE INCENTIVOS NO ECONOMICOS		
N #	INCENTIVO DE APOYO SOCIAL	COSTO
A1	Incentivo no economico	240
A2	Pasantias	1300
A3	subvencion en maestrias	15000
A4	Estabilidad	240
A5	Bienestar universitario	300
N #	INCENTIVOS ASISTENCIALES	
B1	De reconocimiento	200
B2	De compensacion	160
B3	De bonificacion	120
B4	De motivacion	100
N #	INCENTIVOS RECREATIVOS	
C1	Actividades de descanso	120
C2	Talleres de esparcimiento	150
C3	Actividades de integracion interfamiliar	100
C4	Actividades culturales y artisticas	150
N #	INCENTIVOS SUPLETORIOS	
D1	Servicio de transporte	50
D2	servicio de comedor universitario	40
D3	Servicio de estacionamiento	30
N #	INCENTIVO DE ADIESTRAMIENTO	
E1	De capacitacion	200
E2	De perfeccionamiento	250
E3	De asesoria	150

5. Información de los docentes evaluados.

NUMERO	TIEMPO DE SERVICIO	DOCENTE	ESTADO CIVIL	HIJOS
1	2 AÑOS	Abner Itamar Leon Bobadilla	SOLTERO	NO
2	2 AÑOS	Felipe Eleuterio Villavicencio Gonzales	SOLTERA	NO
3	2 AÑOS	Maria Jesus Estela Diaz Hernandez	SOLTERA	NO
4	2 AÑOS	Julio Cesar Rivasplata Diaz	CASADA	SI
5	2 AÑOS	Janet Veronica Saavedra Vera	SOLTERA	NO
6	2 AÑOS	Edgar Gustavo Sparrow Alamo	CASADA	SI
7	2 AÑOS	Atilio Ruber Lopez Carranza	SOLTERO	NO
8	2 AÑOS	Jenisse Del Rocio Fernandez Mantilla	SOLTERA	NO
9	2 AÑOS	Cirilo Lino Olascuaga Cruzado	CASADO	SI
10	2 AÑOS	Luz Esther Alvarez Asto	CASADA	SI
11	4 AÑOS	Ivan Eliseo Leon Malo	SOLTERO	NO
12	4 AÑOS	Marco Antonio Cerna Vasquez	SOLTERA	NO
13	4 AÑOS	Juan Pablo Sanchez Chavez	CASADO	SI
14	4 AÑOS	Sixto Diaz Tello	CASADO	SI
15	4 AÑOS	Hugo Esteban Caselli Gismondi	SOLTERO	NO
16	4 AÑOS	Guillermo Edward Gil Albarran	SOLTERA	NO
17	4 AÑOS	Carlos Guerra Cordero	CASADO	SI
18	4 AÑOS	Carlos Eugenio Vega Moreno	CASADA	SI
19	4 AÑOS	Pedro Glicerio Manco Pulido	CASADO	SI
20	4 AÑOS	Mirko Martin Manrique Ronceros	CASADO	SI
21	5 AÑOS	Camilo Ernesto Suarez Rebaza	SOLTERO	NO
22	5 AÑOS	Walter Jesus Escalante Espinoza	SOLTERO	NO
23	5 AÑOS	Gallo Jiménez Manuel Antonio	SOLTERO	NO
24	5 AÑOS	López Olivo Leticia Teresa	CASADA	SI
25	5 AÑOS	Velásquez Florentino María del Pilar	SOLTERA	NO
26	5 AÑOS	Burgos Ríos Evelyn Analí	CASADA	SI
27	5 AÑOS	Ferre Ventura Marleny Elizabeth	SOLTERA	NO
28	5 AÑOS	Vasquez Pereyra Gladis Consuelo	SOLTERA	NO
29	7 AÑOS	Bonilla Luna Jesus Manuel	CASADO	SI
30	7 AÑOS	Ramirez Garcia Esther Justina	CASADA	SI
31	7 AÑOS	Cabrera Anastacio Jhon Jimmy	SOLTERO	NO
32	7 AÑOS	Cruzado Noriega Rosa Haydee	SOLTERA	NO
33	7 AÑOS	Moore Flores Teodoro	CASADO	SI
34	7 AÑOS	Calvo Gastañaduy Dora Concepcion	CASADA	SI
35	7 AÑOS	Martinez Guillen Juan Eduardo	SOLTERO	NO
36	7 AÑOS	Romero Esteffo Manuel Enrique	SOLTERO	NO
37	9 AÑOS	Silva Gamarra Yor alan	CASADO	SI
38	9 AÑOS	Quezada Agreda Aleyda Yerliza	CASADA	SI
39	9 AÑOS	Miñano Bolaños Juan carlos	CASADO	SI
40	9 AÑOS	Vasquez Nuñuvero Marlene Liliana	CASADA	SI
41	9 AÑOS	Morales Marchena Heron Juan	CASADO	SI
42	9 AÑOS	Muños Arana Jose Pepe	CASADO	SI

3. Planificación de Actividades del modelo

N°	Técnicas utilizadas	Beneficiarios	Ejecución
1	Análisis de resultados de la evaluación del desempeño docente	Docentes de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa	04/09/2019
2	Entrevista al personal docente para socialización de los resultados de la evaluación del desempeño docente.	Docentes de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa	05/09/2019
3	Asignación de incentivos no económicos a aplicar a los docentes de acuerdo a los resultados de la evaluación del desempeño docente.	Docentes de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa	11/09/2019
4	Conformación de equipos de docentes clasificados de acuerdo al tipo de incentivos no económicos asignados.	Docentes de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil de la Universidad	12/09/2019

		Nacional del Santa	
5	Seguimiento y monitoreo del empleo de los incentivos no económicos asignados a los docentes.	Docentes de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa	19/09/2019
6	Evaluación de la eficacia de los incentivos no económicos para docentes.	Docentes de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa	20/09/19
7	Sistematización de informe cuantitativo y cualitativo respecto a la eficacia de la aplicación de incentivos no económicos en la mejora del desempeño docente.	Docentes de la Escuela Profesional de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa	26/09/2019

4. Programación de incentivos no económicos.

A) Incentivo de apoyo social.

PROGRAMACIÓN DE INCENTIVOS DE APOYO SOCIAL															
NÚMERO	TIEMPO DE SERVICIO	DOCENTE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	INVERCION EN INCENTIVOS
1	2 AÑOS	Abner Itamar Leon Bobadilla			A1										240
2	2 AÑOS	Felipe Eleuterio Villavicencio Gonzales			A1	A5									540
3	2 AÑOS	Maria Jesus Estela Diaz Hernandez			A1										240
4	2 AÑOS	Julio Cesar Rivasplata Diaz				A3									15000
5	2 AÑOS	Janet Veronica Saavedra Vera				A5			A2						1600
6	2 AÑOS	Edgar Gustavo Sparrow Alamo							A2						1300
7	2 AÑOS	Atilio Ruber Lopez Carranza				A5									300
8	2 AÑOS	Jenisse Del Rocio Fernandez Mantilla				A5									300
9	2 AÑOS	Cirilo Lino Olascuaga Cruzado				A3									15000
10	2 AÑOS	Luz Esther Alvarez Asto				A5									300
11	4 AÑOS	Ivan Eliseo Leon Malo							A2						1300
12	4 AÑOS	Marco Antonio Cerna Vasquez			A1									A1	480
13	4 AÑOS	Juan Pablo Sanchez Chavez						A5							300
14	4 AÑOS	Sixto Diaz Tello				A3									15000
15	4 AÑOS	Hugo Esteban Caselli Gismondi				A3									15000
16	4 AÑOS	Guillermo Edward Gil Albarran						A5							300
17	4 AÑOS	Carlos Guerra Cordero				A5									300
18	4 AÑOS	Carlos Eugenio Vega Moreno			A1									A1	480
19	4 AÑOS	Pedro Glicerio Manco Pulido			A1									A1	480
20	4 AÑOS	Mirko Martin Manrique Ronceros			A4									A1	480
21	5 AÑOS	Camilo Ernesto Suarez Rebaza						A1				A5			540
22	5 AÑOS	Walter Jesus Escalante Espinoza				A1				A5					540
23	5 AÑOS	Gallo Jiménez Manuel Antonio			A1										240
24	5 AÑOS	López Olivo Leticia Teresa			A1	A5									540
25	5 AÑOS	Velásquez Florentino María del Pilar			A1										240
26	5 AÑOS	Burgos Ríos Evelyn Analí				A3									15000
27	5 AÑOS	Ferre Ventura Marleny Elizabeth				A5			A2						1600
28	5 AÑOS	Vasquez Pereyra Gladis Consuelo							A2						1300
29	7 AÑOS	Bonilla Luna Jesus Manuel				A5									300
30	7 AÑOS	Ramirez Garcia Esther Justina				A5									300
31	7 AÑOS	Cabrera Anastacio Jhon Jimmy				A3									15000
32	7 AÑOS	Cruzado Noriega Rosa Haydee				A5									300
33	7 AÑOS	Moore Flores Teodoro							A2						1300
34	7 AÑOS	Calvo Gastañaduy Dora Concepcion			A1									A1	480
35	7 AÑOS	Martinez Guillen Juan Eduardo							A1						240
36	7 AÑOS	Romero Esteffo Manuel Enrique				A3									15000
37	9 AÑOS	Silva Gamarra Yor alan				A3									15000
38	9 AÑOS	Quezada Agreda Aleyda Yerliza								A5					300
39	9 AÑOS	Miñano Bolaños Juan carlos				A5									300
40	9 AÑOS	Vasquez Nuñuvero Marlene Liliana			A1									A1	480
41	9 AÑOS	Morales Marchena Heron Juan			A1									A1	480
42	9 AÑOS	Muños Arana Jose Pepe			A4									A1	480

B) Incentivos asistenciales.

PROGRAMACIÓN DE INCENTIVOS ASISTENCIALES															
NÚMERO	TIEMPO DE SERVICIO	DOCENTE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	INVERCION EN INCENTIVOS
1	2 AÑOS	Abner Itamar Leon Bobadilla				B2									160
2	2 AÑOS	Felipe Eleuterio Villavicencio Gonzales			B1										200
3	2 AÑOS	Maria Jesus Estela Diaz Hernandez				B2									160
4	2 AÑOS	Julio Cesar Rivasplata Diaz					B3								120
5	2 AÑOS	Janet Veronica Saavedra Vera			B1										200
6	2 AÑOS	Edgar Gustavo Sparrow Alamo					B3								120
7	2 AÑOS	Atilio Ruber Lopez Carranza				B2									160
8	2 AÑOS	Jenisse Del Rocio Fernandez Mantilla			B1										200
9	2 AÑOS	Cirilo Lino Olascuaga Cruzado						B4							100
10	2 AÑOS	Luz Esther Alvarez Asto					B3								120
11	4 AÑOS	Ivan Eliseo Leon Malo							B4						100
12	4 AÑOS	Marco Antonio Cerna Vasquez			B1										200
13	4 AÑOS	Juan Pablo Sanchez Chavez						B4							100
14	4 AÑOS	Sixto Diaz Tello				B2		B4							260
15	4 AÑOS	Hugo Esteban Caselli Gismondi							B3						120
16	4 AÑOS	Guillermo Edward Gil Albarran			B1										200
17	4 AÑOS	Carlos Guerra Cordero				B2		B4							260
18	4 AÑOS	Carlos Eugenio Vega Moreno			B1		B3								320
19	4 AÑOS	Pedro Glicerio Manco Pulido						B4							100
20	4 AÑOS	Mirko Martin Manrique Ronceros				B2		B4							260
21	5 AÑOS	Camilo Ernesto Suarez Rebaza				B1									200
22	5 AÑOS	Walter Jesus Escalante Espinoza						B2							160
23	5 AÑOS	Gallo Jiménez Manuel Antonio				B2									160
24	5 AÑOS	López Olivo Leticia Teresa			B1										200
25	5 AÑOS	Velásquez Florentino María del Pilar				B2									160
26	5 AÑOS	Burgos Ríos Evelyn Analí					B3								120
27	5 AÑOS	Ferre Ventura Marleny Elizabeth			B1										200
28	5 AÑOS	Vasquez Pereyra Gladis Consuelo					B3								120
29	7 AÑOS	Bonilla Luna Jesus Manuel						B4							100
30	7 AÑOS	Ramirez García Esther Justina			B1										200
31	7 AÑOS	Cabrera Anastacio Jhon Jimmy						B4							100
32	7 AÑOS	Cruzado Noriega Rosa Haydee					B3								120
33	7 AÑOS	Moore Flores Teodoro						B4							100
34	7 AÑOS	Calvo Gastañaduy Dora Concepcion			B1										200
35	7 AÑOS	Martinez Guillen Juan Eduardo						B4							100
36	7 AÑOS	Romero Esteffo Manuel Enrique				B2		B4							260
37	9 AÑOS	Silva Gamarra Yor alan					B3								120
38	9 AÑOS	Quezada Agreda Aleyda Yerliza			B1										200
39	9 AÑOS	Miñano Bolaños Juan carlos				B2		B4							260
40	9 AÑOS	Vasquez Nuñuvero Marlene Liliana			B1		B3								320
41	9 AÑOS	Morales Marchena Heron Juan						B4							100
42	9 AÑOS	Muños Arana Jose Pepe				B2		B4							260

C) Incentivos recreativos.

PROGRAMACIÓN DE INCENTIVOS RECREATIVOS															
NÚMERO	TIEMPO DE SERVICIO	DOCENTE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICEMBRE	INVERCION EN INCENTIVOS
1	2 AÑOS	Abner Itamar Leon Bobadilla					C2			C4	C3				400
2	2 AÑOS	Felipe Eleuterio Villavicencio Gonzales							C1	C4	C3				370
3	2 AÑOS	María Jesus Estela Diaz Hernandez					C2			C4	C3				400
4	2 AÑOS	Julio Cesar Rivasplata Diaz								C4	C3				250
5	2 AÑOS	Janet Veronica Saavedra Vera								C4	C3				250
6	2 AÑOS	Edgar Gustavo Sparrow Alamo					C2		C1	C4	C3				520
7	2 AÑOS	Atilio Ruber Lopez Carranza								C4	C3				250
8	2 AÑOS	Jenisse Del Rocio Fernandez Mantilla								C4	C3				250
9	2 AÑOS	Cirilo Lino Olascuaga Cruzado							C1	C4	C3				370
10	2 AÑOS	Luz Esther Alvarez Asto					C2			C4	C3				400
11	4 AÑOS	Ivan Eliseo Leon Malo					C2			C4	C3				400
12	4 AÑOS	Marco Antonio Cerna Vasquez								C4	C3				250
13	4 AÑOS	Juan Pablo Sanchez Chavez					C2			C4	C3				400
14	4 AÑOS	Sixto Diaz Tello								C4	C3				250
15	4 AÑOS	Hugo Esteban Caselli Gismondi								C4	C3				250
16	4 AÑOS	Guillermo Edward Gil Albarran							C1	C4	C3				370
17	4 AÑOS	Carlos Guerra Cordero					C2			C4	C3				400
18	4 AÑOS	Carlos Eugenio Vega Moreno					C2			C4	C3				400
19	4 AÑOS	Pedro Glicerio Manco Pulido								C4	C3				250
20	4 AÑOS	Mirko Martin Manrique Ronceros					C2		C1	C4	C3				520
21	5 AÑOS	Camilo Ernesto Suarez Rebaza								C4	C3				250
22	5 AÑOS	Walter Jesus Escalante Espinoza								C4	C3				250
23	5 AÑOS	Gallo Jiménez Manuel Antonio					C2			C4	C3				400
24	5 AÑOS	López Olivo Leticia Teresa							C1	C4	C3				370
25	5 AÑOS	Velásquez Florentino María del Pilar					C2			C4	C3				400
26	5 AÑOS	Burgos Ríos Evelyn Analí								C4	C3				250
27	5 AÑOS	Ferre Ventura Marleny Elizabeth								C4	C3				250
28	5 AÑOS	Vasquez Pereyra Gladis Consuelo					C2		C1	C4	C3				520
29	7 AÑOS	Bonilla Luna Jesus Manuel								C4	C3				250
30	7 AÑOS	Ramirez Garcia Esther Justina								C4	C3				250
31	7 AÑOS	Cabrera Anastacio Jhon Jimmy							C1	C4	C3				370
32	7 AÑOS	Cruzado Noriega Rosa Haydee					C2			C4	C3				400
33	7 AÑOS	Moore Flores Teodoro					C2			C4	C3				400
34	7 AÑOS	Calvo Gastañaduy Dora Concepcion								C4	C3				250
35	7 AÑOS	Martinez Guillen Juan Eduardo					C2			C4	C3				400
36	7 AÑOS	Romero Esteffo Manuel Enrique								C4	C3				250
37	9 AÑOS	Silva Gamarra Yor alan								C4	C3				250
38	9 AÑOS	Quezada Agreda Aleyda Yerliza							C1	C4	C3				370
39	9 AÑOS	Miñano Bolaños Juan carlos					C2			C4	C3				400
40	9 AÑOS	Vasquez Nuñuvero Marlene Liliana					C2			C4	C3				400
41	9 AÑOS	Morales Marchena Heron Juan								C4	C3				250
42	9 AÑOS	Muños Arana Jose Pepe					C2		C1	C4	C3				520

D) Incentivos supletorios.

PROGRAMACIÓN DE INCENTIVOS SUPLETORIOS															
NÚMERO	TIEMPO DE SERVICIO	DOCENTE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	INVERCION EN INCENTIVOS
1	2 AÑOS	Abner Itamar Leon Bobadilla					D2								40
2	2 AÑOS	Felipe Eleuterio Villavicencio Gonzales				D1		D1		D1		D1		D1	200
3	2 AÑOS	Maria Jesus Estela Diaz Hernandez				D1		D1		D1		D1		D1	200
4	2 AÑOS	Julio Cesar Rivasplata Diaz							D2						40
5	2 AÑOS	Janet Veronica Saavedra Vera								D3					30
6	2 AÑOS	Edgar Gustavo Sparrow Alamo					D2								40
7	2 AÑOS	Atilio Ruber Lopez Carranza							D2						40
8	2 AÑOS	Jenisse Del Rocio Fernandez Mantilla								D2					40
9	2 AÑOS	Cirilo Lino Olascuaga Cruzado						D1							50
10	2 AÑOS	Luz Esther Alvarez Asto								D3					30
11	4 AÑOS	Ivan Eliseo Leon Malo					D3		D2						70
12	4 AÑOS	Marco Antonio Cerna Vasquez						D1							50
13	4 AÑOS	Juan Pablo Sanchez Chavez								D3					30
14	4 AÑOS	Sixto Diaz Tello				D1	D1	D3	D1	D1	D1	D1	D1	D1	430
15	4 AÑOS	Hugo Esteban Caselli Gismondi							D3						30
16	4 AÑOS	Guillermo Edward Gil Albarran								D2					40
17	4 AÑOS	Carlos Guerra Cordero					D2								40
18	4 AÑOS	Carlos Eugenio Vega Moreno							D2						40
19	4 AÑOS	Pedro Glicerio Manco Pulido				D1	D1	D1	D3	D1	D1	D1	D1	D1	430
20	4 AÑOS	Mirko Martin Manrique Ronceros							D3						30
21	5 AÑOS	Camilo Ernesto Suarez Rebaza			D1						D3				80
22	5 AÑOS	Walter Jesus Escalante Espinoza						D2							40
23	5 AÑOS	Gallo Jiménez Manuel Antonio					D2								40
24	5 AÑOS	López Olivo Leticia Teresa				D1		D1		D1		D1		D1	250
25	5 AÑOS	Velásquez Florentino María del Pilar				D1		D1		D1		D1		D1	250
26	5 AÑOS	Burgos Ríos Evelyn Analí							D2						40
27	5 AÑOS	Ferre Ventura Marleny Elizabeth									D3				30
28	5 AÑOS	Vasquez Pereyra Gladis Consuelo						D1							50
29	7 AÑOS	Bonilla Luna Jesus Manuel							D2						40
30	7 AÑOS	Ramirez Garcia Esther Justina								D1					50
31	7 AÑOS	Cabrera Anastacio Jhon Jimmy									D3				30
32	7 AÑOS	Cruzado Noriega Rosa Haydee						D1							50
33	7 AÑOS	Moore Flores Teodoro					D3		D2						70
34	7 AÑOS	Calvo Gastañaduy Dora Concepcion									D3				30
35	7 AÑOS	Martinez Guillen Juan Eduardo								D3					30
36	7 AÑOS	Romero Esteffo Manuel Enrique				D1	D1	D3	D1	D1	D1	D1	D1	D1	430
37	9 AÑOS	Silva Gamarra Yor alan						D1				D3			80
38	9 AÑOS	Quezada Agreda Aleyda Yerliza								D2					40
39	9 AÑOS	Miñano Bolaños Juan carlos					D2								40
40	9 AÑOS	Vasquez Nuñuvero Marlene Lilliana							D1		D2				90
41	9 AÑOS	Morales Marchena Heron Juan				D1	D1	D1	D3	D1	D1	D1	D1	D1	430
42	9 AÑOS	Muños Arana Jose Pepe							D3						30

E) Incentivos de adiestramientos.

PROGRAMACIÓN DE INCENTIVOS DE ADIESTRAMIENTO															
NÚMERO	TIEMPO DE SERVICIO	DOCENTE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	INVERCION EN INCENTIVOS
1	2 AÑOS	Abner Itamar Leon Bobadilla		E1				E2							450
2	2 AÑOS	Felipe Eleuterio Villavicencio Gonzales		E1		E3		E2							600
3	2 AÑOS	María Jesus Estela Diaz Hernandez		E1				E2							450
4	2 AÑOS	Julio Cesar Rivasplata Diaz		E1		E3		E2							600
5	2 AÑOS	Janet Veronica Saavedra Vera		E1				E2							450
6	2 AÑOS	Edgar Gustavo Sparrow Alamo		E1		E3		E2							600
7	2 AÑOS	Atilio Ruber Lopez Carranza		E1		E3		E2							600
8	2 AÑOS	Jenisse Del Rocio Fernandez Mantilla						E1			E2				450
9	2 AÑOS	Cirilo Lino Olascuaga Cruzado				E3									150
10	2 AÑOS	Luz Esther Alvarez Asto				E3		E1			E2				600
11	4 AÑOS	Ivan Eliseo Leon Malo		E1					E2						450
12	4 AÑOS	Marco Antonio Cerna Vasquez				E3									150
13	4 AÑOS	Juan Pablo Sanchez Chavez					E3								150
14	4 AÑOS	Sixto Diaz Tello			E1				E3						350
15	4 AÑOS	Hugo Esteban Caselli Gismondi						E1			E2				450
16	4 AÑOS	Guillermo Edward Gil Albarran		E1			E3								150
17	4 AÑOS	Carlos Guerra Cordero		E1				E2							450
18	4 AÑOS	Carlos Eugenio Vega Moreno		E1				E2							450
19	4 AÑOS	Pedro Glicerio Manco Pulido		E1					E3						350
20	4 AÑOS	Mirko Martin Manrique Ronceros		E1			E3								350
21	5 AÑOS	Camilo Ernesto Suarez Rebaza			E1			E3							350
22	5 AÑOS	Walter Jesus Escalante Espinoza				E2									250
23	5 AÑOS	Gallo Jiménez Manuel Antonio		E1				E2							450
24	5 AÑOS	López Olivo Leticia Teresa		E1		E3		E2							600
25	5 AÑOS	Velásquez Florentino María del Pilar		E1				E2							450
26	5 AÑOS	Burgos Ríos Evelyn Analí		E1		E3		E2							600
27	5 AÑOS	Ferre Ventura Marleny Elizabeth		E1				E2							450
28	5 AÑOS	Vasquez Pereyra Gladis Consuelo		E1		E3		E2							600
29	7 AÑOS	Bonilla Luna Jesus Manuel		E1		E3		E2							600
30	7 AÑOS	Ramirez Garcia Esther Justina						E1			E2				450
31	7 AÑOS	Cabrera Anastacio Jhon Jimmy				E3									150
32	7 AÑOS	Cruzado Noriega Rosa Haydee				E3		E1			E2				600
33	7 AÑOS	Moore Flores Teodoro		E1					E2						450
34	7 AÑOS	Calvo Gastañaduy Dora Concepcion				E3									150
35	7 AÑOS	Martinez Guillen Juan Eduardo					E3								150
36	7 AÑOS	Romero Esteffo Manuel Enrique			E1				E3						350
37	9 AÑOS	Silva Gamarra Yor alan						E1			E2				450
38	9 AÑOS	Quezada Agreda Aleyda Yerliza		E1			E3								350
39	9 AÑOS	Miñano Bolaños Juan carlos		E1				E2							450
40	9 AÑOS	Vasquez Nuñuvero Marlene Liliana		E1				E2							450
41	9 AÑOS	Morales Marchena Heron Juan		E1					E3						350
42	9 AÑOS	Muños Arana Jose Pepe		E1			E3								350

F) METODOLOGÍA:

Socialización de incentivos no económicos

Talleres prácticos.

Análisis de aplicación de incentivos no económicos.

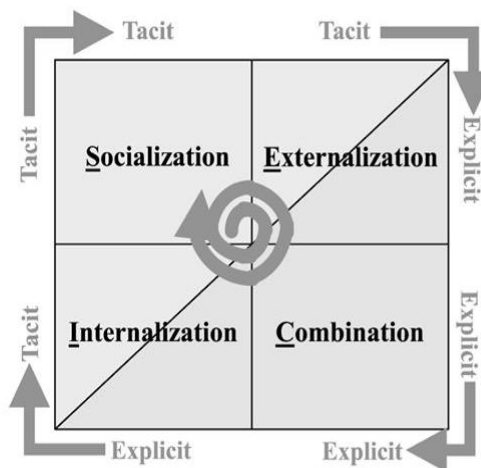
Evaluación de la efectividad de la aplicación de incentivos no económicos.

Dentro de las diferentes actividades del modelo se aplicará la metodología de la documentación de buenas prácticas de incentivos no económicos para mejorar el desempeño laboral de los docentes en base al modelo de Nonaka y Takeuchi como se presenta en el siguiente esquema

PLAN DE INCENTIVOS BASADO EN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE NONAKA Y TAKEUCHI

Documentación de buenas prácticas

Se debe hacer a través de un proceso colectivo de reflexión, teniendo en cuenta la externalización de conocimiento del **modelo SECI** (Nonaka y Takeuchi, 1994), como lo sugiere la disciplina de Gestión de Conocimiento y el estudio de caso .



Source: Itami *et al.* (2000)

<p>SOCIALIZACIÓN</p> <p>De incentivos no económicos al personal docente de la Universidad Nacional del Santa</p>	<p>EXTERNALIZACIÓN</p> <p>Difusión a nivel externo del plan de incentivos no económicos para docentes</p>
<p>INTERNALIZACIÓN</p> <p>Verificación de conocimientos del plan de incentivos no económicos por parte del personal docente de la Universidad Nacional del Santa</p>	<p>COMBINACIÓN</p> <p>Actividades de socialización, verificación y retroalimentación de la aplicación de incentivos no económicos al personal docente de la Universidad Nacional del Santa</p>

3.3. DIAGNÓSTICO DEL RESULTADOS DEL POSTEST:

Tabla 5. Nivel de Post test incentivos no económicos en la Universidad Nacional del Santa – 2019

Nivel de Post test Incentivos no económicos			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy bajo	0	0,0
	Bajo	11	26,2
	Medio	19	45,2
	Alto	12	28,6
	Muy alto	0	0,0
Total		42	100,0

Fuente: Cuestionario aplicada a los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa-2019

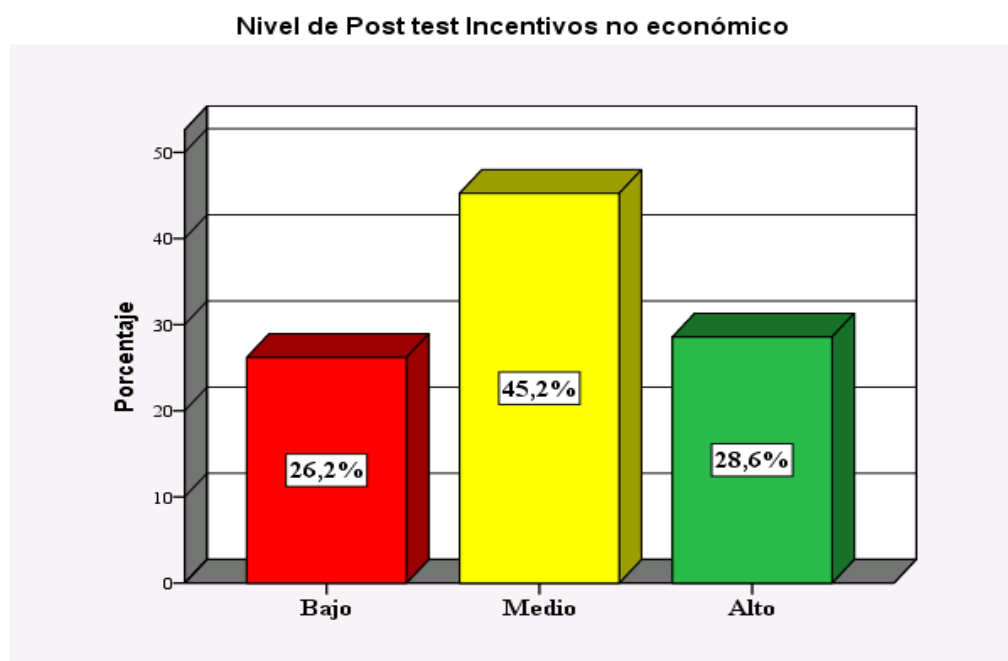


Figura 5. Nivel de post test incentivos no económicos en la Universidad Nacional del Santa – 2019

Fuente: Tabla 5

Interpretación:

En la tabla 5, el 45,2% (19) de los docentes encuestados opinan que el nivel de post test incentivos económicos es medio y el 28,6% (17) que hay un nivel alto.

Tabla 6. Nivel de Post test desempeño laboral en la Universidad Nacional del Santa – 2019

Nivel de Post test Desempeño laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy bajo	0	0,0
	Bajo	4	9,5
	Medio	25	59,5
	Alto	13	31,0
	Muy alto	0	0,0
Total		42	100,0

Fuente: Cuestionario aplicada a los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa-2019

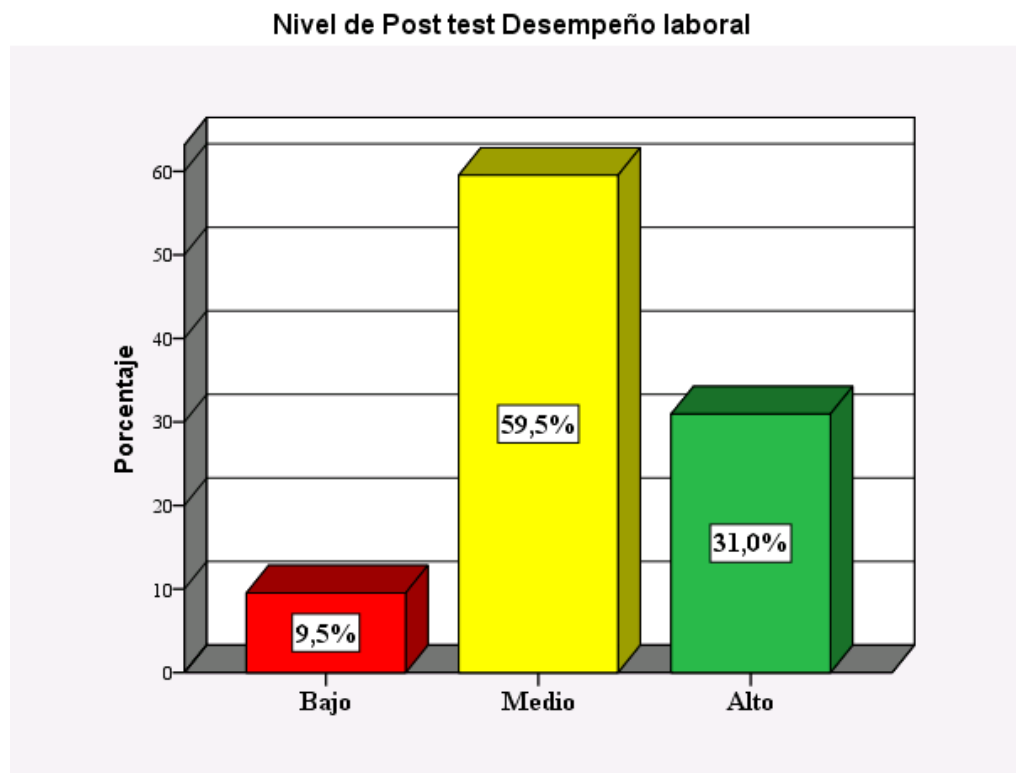


Figura 6. Nivel de Post test desempeño laboral en la Universidad Nacional del Santa – 2019

Fuente: Tabla 6

Interpretación:

En la tabla 6, el 59,5% (25) de los docentes encuestados opinan que el nivel de Post test desempeño laboral es medio y el 31% (13) que hay un nivel alto.

Tabla 7. Nivel de Post test dimensión “Desempeño de tareas” en la Universidad Nacional del Santa – 2019

Nivel de Post test dimensión “Desempeño de tareas”			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy bajo	0	0,0
	Bajo	10	23,8
	Medio	16	38,1
	Alto	16	38,1
	Muy alto	0	0,0
Total		42	100,0

Fuente: Cuestionario aplicada a los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa-2019

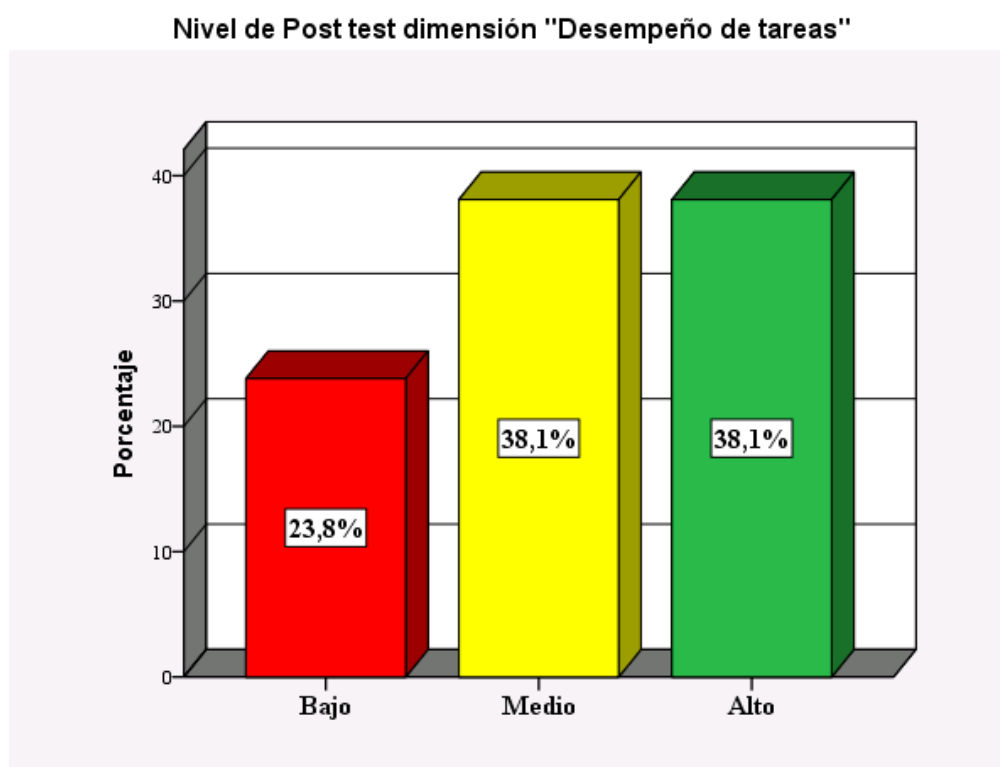


Figura 7. Nivel de Post test dimensión “Desempeño de tareas” en la Universidad Nacional del Santa – 2019

Fuente: Tabla 7

Interpretación:

En la tabla 7, el 38,1% (16) de los docentes encuestados opinan que el nivel de Post test desempeño de tareas es medio y el 38,1% (16) que hay un nivel bajo.

Tabla 8. Nivel de Post test dimensión “Desempeño contextual” en la Universidad Nacional del Santa – 2019

Nivel de Post test dimensión “Desempeño contextual”			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy bajo	0	0,0
	Bajo	9	21,4
	Medio	14	33,3
	Alto	19	45,2
	Muy alto	0	0,0
Total		42	100,0

Fuente: Cuestionario aplicada a los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa-2019

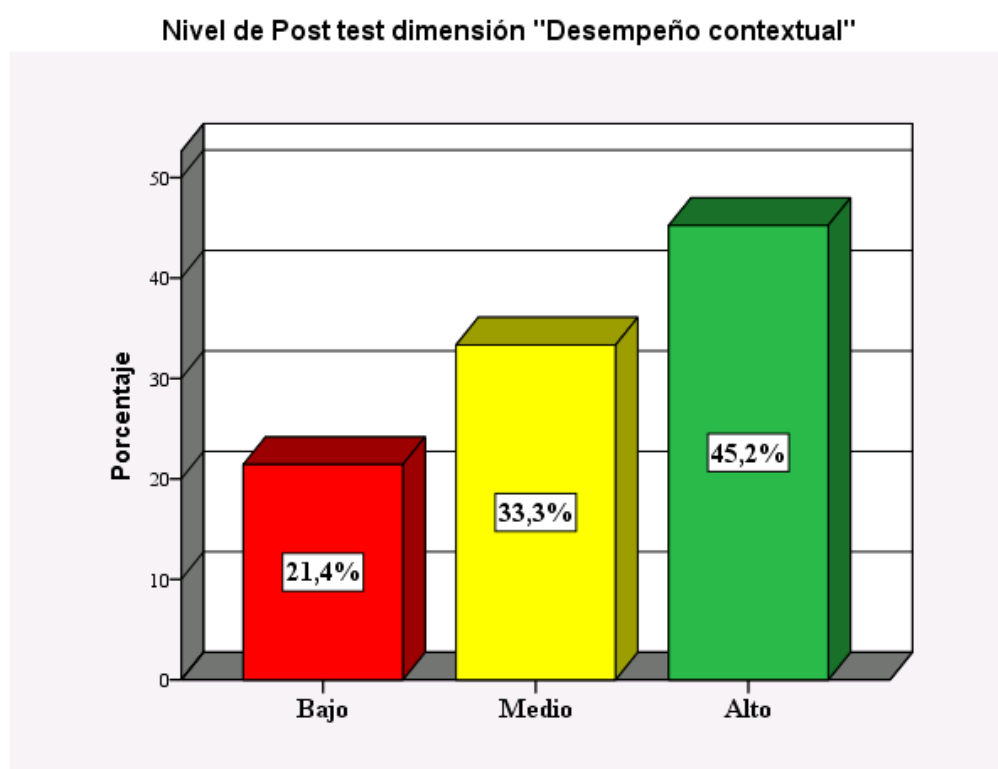


Figura 8. Nivel de Post test dimensión “Desempeño contextual” en la Universidad Nacional del Santa – 2019

Fuente: Tabla 8

Interpretación:

En la tabla 8, el 45,2% (19) de los docentes encuestados opinan que el nivel de Post test desempeño contextual es alto y el 33,3% (14) que hay un nivel medio.

3.4. COMPARACIONES:

Objetivo general: Determinar si los modelos de incentivos no económicos mejoran el desempeño de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa-2019.

Tabla 9. Prueba de muestras relacionadas

		Diferencias relacionadas			t	gl	Sig. (bilateral)
		Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
			Inferior	Superior			
Pre test	Nivel de Incentivos no económico y Desempeño laboral	,077	-,417	-,107	-3,417	41	,001
Post test	Nivel de Incentivos no económico y Desempeño laboral	,061	-,314	-,067	-3,106	41	,003

Como se muestra en la tabla el nivel desempeño laboral cuando se ejecutó el pre test era de 3,02 equivalente a un nivel bajo en contraste con la media que obtuvo al ejecutarse el post test obteniendo un 3.21 que equivale a un nivel medio y aceptando que el modelo de incentivos no económico influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes.

Objetivo específico N° 1: Nivel de Pre y Post test de incentivos no económicos en la Universidad Nacional del Santa-2019.

Tabla 10. Nivel de Pre y Post test de incentivos no económicos en la Universidad Nacional del Santa-2019.

Nivel de Incentivos no económicos								
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Pre test	17	40,5%	18	42,9%	7	16,7%	42	100%
Post test	11	26,2%	19	45,2%	12	28,6%	42	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa-2019

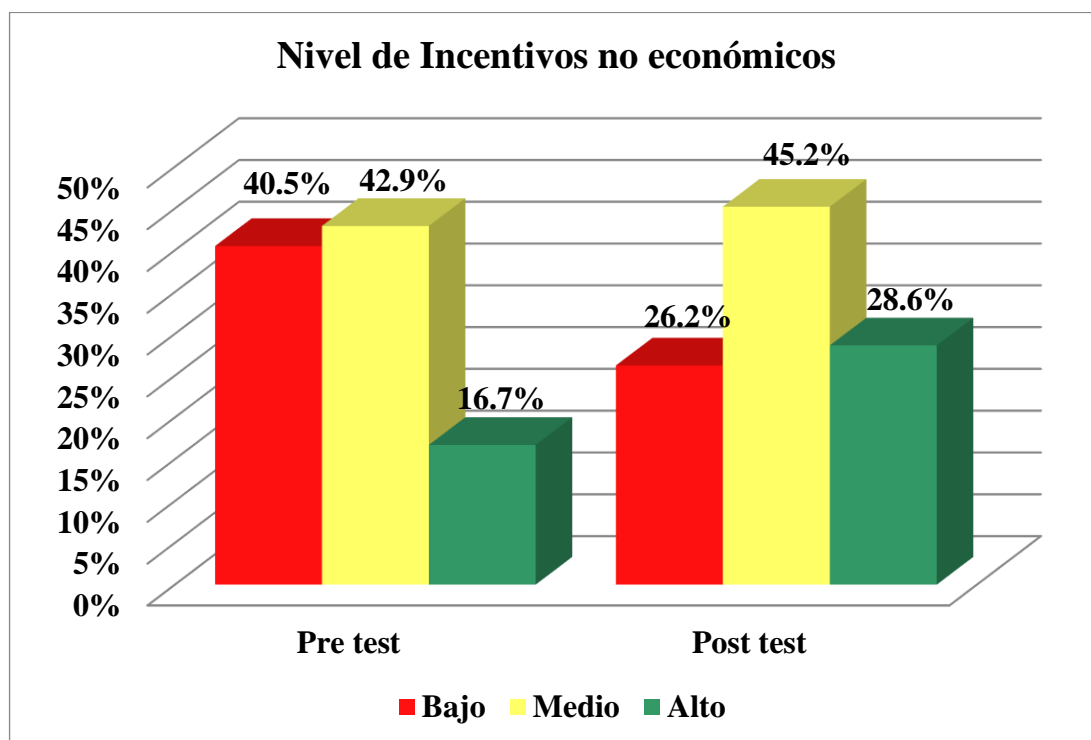


Figura 9. Nivel de pre y post de test incentivos no económicos en la Universidad Nacional del Santa-2019.

Fuente: Tabla 10

Interpretación:

En la tabla 10, el 42,9% (18) de los docentes encuestados opinan que el nivel de pre test incentivos económicos es medio y el 40,5% (17) que hay un nivel bajo en contraste

con el 45,2% (19) de los docentes encuestados opinan que el nivel de post test incentivos económicos es medio y el 28,6% (17) que hay un nivel alto.

Objetivo específico N° 2: Nivel de Pre y Post test desempeño laboral en la Universidad Nacional del Santa-2019.

Tabla 11. Nivel de Pre y Post test desempeño laboral en la Universidad Nacional del Santa-2019.

Nivel de Desempeño laboral								
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Pre test	6	14,3%	25	59,5%	13	31,0%	42	100%
Post test	4	9,5%	29	69%	7	16,7%	42	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa-2019

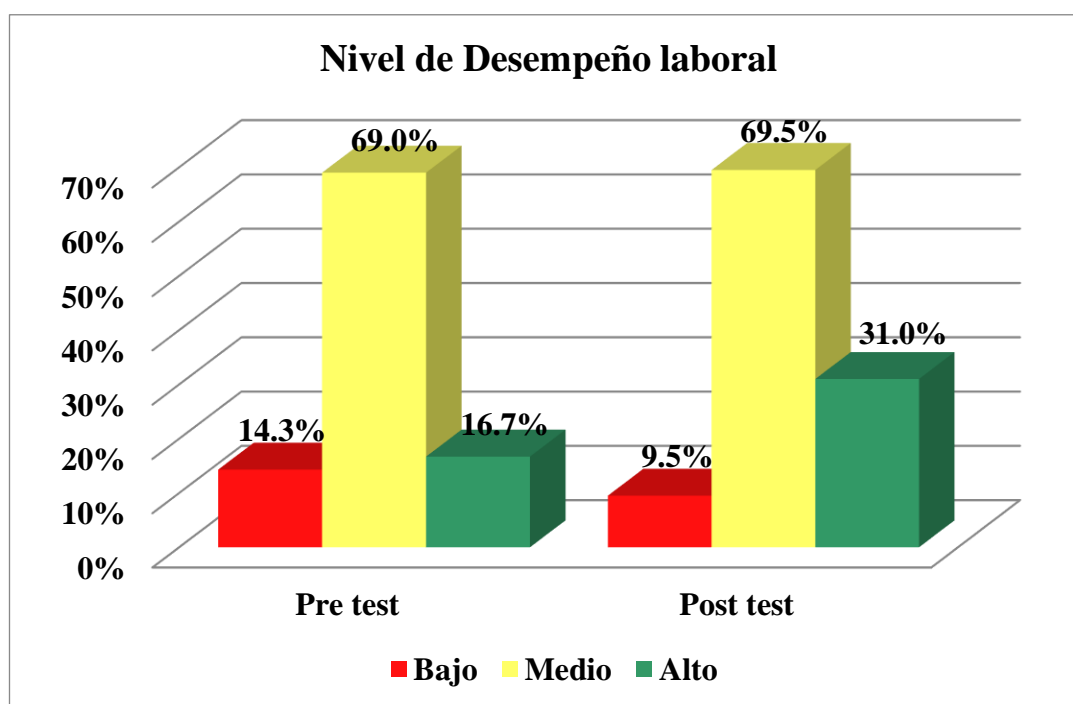


Figura 10. Nivel de pre y post test desempeño laboral en la Universidad Nacional del Santa-2019.

Fuente: Tabla 11

Interpretación:

En la tabla 11, en el pretest, el 59,5% (25) de los docentes encuestados opinan que el nivel el desempeño laboral es medio y; en el posttest que hay un nivel medio con 69% (29).

Tabla 12. Nivel de Pre y post test dimensión “Desempeño de tareas” en la Universidad Nacional del Santa-2019

Nivel de dimensión “Desempeño de tareas”								
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Pre test	11	26,2%	20	47,6%	11	26,2%	42	100%
Post test	10	23,8%	16	38,1%	16	38,1%	42	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa-2019

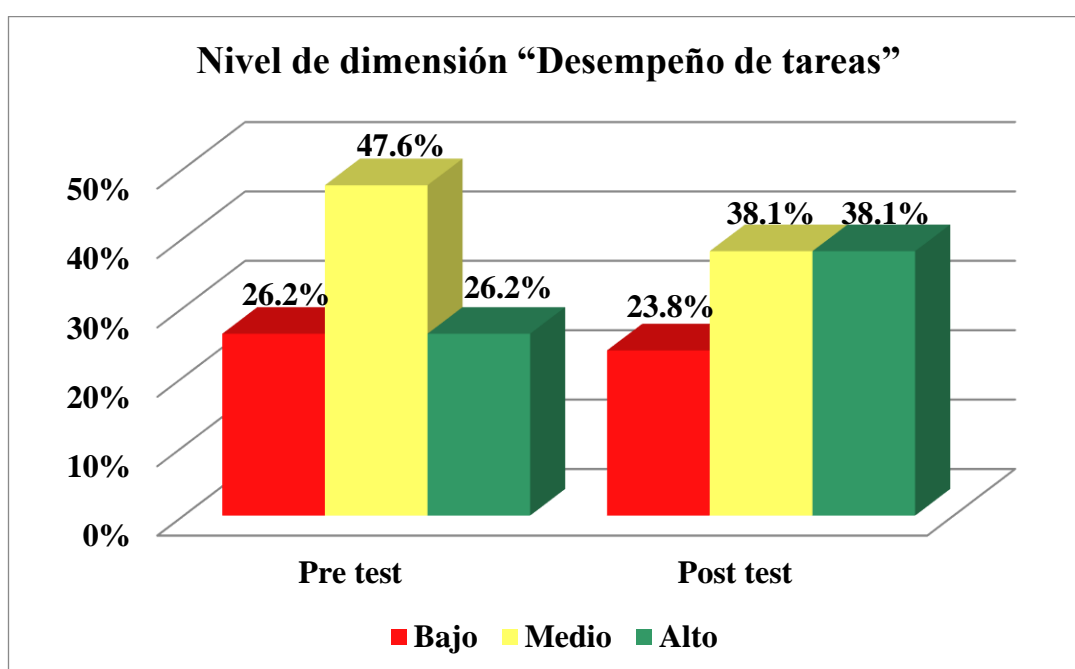


Figura 11. Nivel de pre y post test dimensión “Desempeño de tareas” en la Universidad Nacional del Santa-2019.

Fuente: Tabla 12

Interpretación:

En la tabla 12, el 47,6% (20) de los docentes encuestados opinan que el nivel de Pre test desempeño de tareas es medio y el 26,2% (11) que hay un nivel bajo en contraste con el 38,1% (16) de los docentes encuestados opinan que el nivel de Post test desempeño de tareas es medio y el 38,1% (16) que hay un nivel bajo.

Tabla 13. Nivel de Pre y post test dimensión “Desempeño contextual” en la Universidad Nacional del Santa-2019.

Nivel de dimensión “Desempeño contextual”								
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Pre test	13	31,0%	14	33,3%	15	35,7%	42	100%
Post test	9	21,4%	14	33,3%	19	45,2%	42	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa-2019

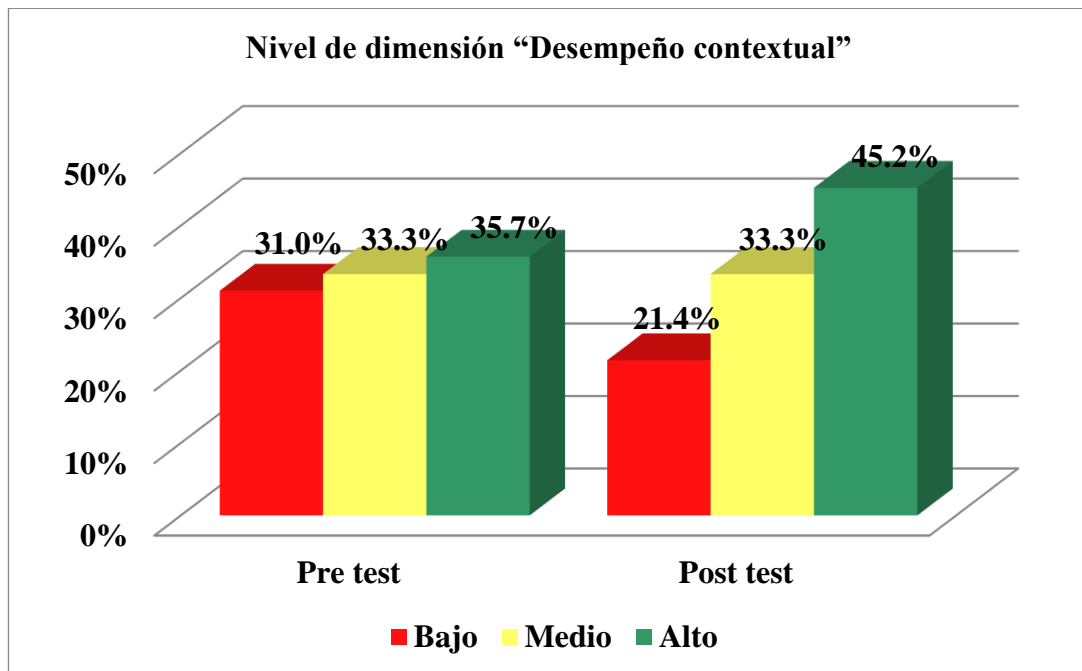


Figura 12. Nivel de pre y post test dimensión “Desempeño contextual” en la Universidad Nacional del Santa-2019.

Fuente: Tabla 13

Interpretación:

En la tabla 13, el 35,7% (15) de los docentes encuestados opinan que el nivel de Pre test desempeño contextual es alto y el 33,3% (14) que hay un nivel medio en contraste con el 45,2% (19) de los docentes encuestados opinan que el nivel de Post test desempeño contextual es alto y el 33,3% (14) que hay un nivel medio.

IV. DISCUSIÓN

Es evidente que las Universidades le han atribuido importancia a todo aquello que incentive a sus trabajadores, debido a que han tomado conciencia de que además de la remuneración es necesario valorar e incentivar el recurso humano que es el factor indispensable para el logro de metas y objetivos; es por ello que algunos autores han destacado la importancia de los incentivos laborales, LAURA (2017), explican que los incentivos laborales son un estímulo que establece u otorga el empleador, con la finalidad de que sus trabajadores eleven su nivel de productividad en la organización o mejoren los estándares de desempeño laboral.

Por lo que en la presente investigación se planteó como objetivo general Determinar si los modelos de incentivos no económicos mejoran el desempeño de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa – 2019.

A continuación, se informa de los resultados que se obtuvieron a través del trabajo de campo realizado con los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa – 2019. Por medio de dos instrumentos, la encuesta para identificar los tipos de incentivos que poseen los trabajadores y la escala de Likert para evaluar el desempeño laboral de los docentes, dichos resultados se confrontarán con los elementos teóricos, que conforman el tema diseño incentivos y desempeño laboral.

Los resultados obtenidos en el presente estudio de investigación permitieron identificar los incentivos y desempeño laboral que se aplican a los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa – 2019. Los incentivos se clasifican en una dimensión que es incentivos no económicos y el desempeño laboral se clasifica en dos dimensiones que son desempeño de tareas y desempeño contextual.

Primero se procedió a aplicar el pretest antes de la implementación de un modelo de incentivos no económicos desempeño laboral para la mejora del desempeño de los docentes. Una vez recogida la información se procedió a sistematizar los resultados para la elaboración de las tablas y gráficos respectivos.

Luego se procedió a aplicar el postest antes de la implementación de un modelo de incentivos no económicos y desempeño laboral para la mejora del desempeño de los

docentes. Una vez recogida la información se procedió a sistematizar los resultados para la elaboración de las tablas y gráficos respectivos.

Finalmente se realizaron las comparaciones de los resultados obtenidos en el pre y pos test para determinar la mejora del desempeño de los docentes.

Velásquez y Rosas (2016) concluyeron que el programa de estímulos a la docencia, mejora el desempeño docente) en una muestra de docentes de ciencias sociales, al haber obtenido que el nivel desempeño laboral cuando se ejecutó el pre test era de 2,08 equivalente a un nivel bajo en contraste con la media que obtuvo al ejecutarse el post test obteniendo un 3.15 que equivale a un nivel medio. Estos resultados son similares a los obtenidos en la tabla 9, donde se obtuvo que el nivel desempeño laboral cuando se ejecutó el pre test era de 3,02 equivalente a un nivel bajo en contraste con la media que obtuvo al ejecutarse el post test obteniendo un 3.21 que equivale a un nivel medio. Por lo tanto, se acepta que el modelo de incentivos no económico influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes. Estos resultados se confirman por Altamirano (2015) quien concluyó que los trabajadores consideran que los incentivos influirán de manera positiva sobre su desempeño, les agrada ser reconocido por su buen desempeño.

Condori y de la Cruz (2017) consideraron que el nivel de incentivos no económicos se encuentra en un nivel regular con 38%, el cual puede ser mejorado, a partir de una serie de estímulos no económicos dentro de una organización. Estos resultados son similares a los obtenidos en la tabla 10, el 42,9% (18) de los docentes encuestados opinan que el nivel de pre test en relación a incentivos económicos es medio en contraste con el 45,2% (19) de los docentes encuestados opinan que el nivel de post test incentivos económicos es medio. Por su parte, Laura (2017) concluyó que los incentivos cualitativos tienen un nivel de importancia fundamental en la actividad laboral de los trabajadores, porque para los empleados es tan importante que la organización les considere la labor en su área de trabajo como la remuneración económica. Por lo tanto, en el pretest se determinó que la variable modelos de incentivos no económicos se encontró en un nivel medio, mientras que en postest se obtuvieron mejoras porcentuales de esta variable, pero dentro del mismo nivel medio.

Altamirano (2015) concluyó que el nivel de desempeño laboral de los colaboradores se encuentra en un nivel regular con 43%, el cual puede ser mejorado, a partir de una serie de estímulos no económicos dentro de una organización. Estos resultados son similares a los obtenidos en la tabla 11, en el pretest, en el que el 59,5% (25) de los docentes encuestados opinan que el nivel el desempeño laboral es medio y; en el posttest que hay un nivel medio con 69% (29). Por su parte, Noriega (2016) concluyó que el desempeño laboral de los trabajadores suele ser regular en las evaluaciones del desempeño, pero este suele mejorar cuando se aplican sistemas de recompensas e incentivos. Por lo tanto, en el pretest se determinó que la variable desempeño de los docentes se encontró en un nivel medio, mientras que en posttest se obtuvieron mejoras porcentuales de esta variable, pero dentro del mismo nivel medio.

V. CONCLUSIONES

Se determinó que los modelos de incentivos no económicos influyen significativamente en el desempeño laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa – 2019.

En el pretest se determinó que la variable modelos de incentivos no económicos se encontró en un nivel medio, mientras que en postest se obtuvieron mejoras porcentuales de esta variable, pero dentro del mismo nivel medio.

En el pretest se determinó que la variable desempeño de los docentes se encontró en un nivel medio, mientras que en postest se obtuvieron mejoras porcentuales de esta variable, pero dentro del mismo nivel medio.

Se aplicó un modelo de incentivos no económicos para mejorar el desempeño de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa -2019 que implicó la asignación de incentivos no económicos de acuerdo al análisis del desempeño docente. De acuerdo a la evaluación del desempeño de tareas y del desempeño contextual se estableció qué tipos de incentivos no económicos han de asignarse a los docentes para después de asignados se proceda a evaluar el grado de efectividad que ha tenido en el desempeño docente.

El porcentaje de los incentivos no económicos son los siguientes:

el incentivo de apoyo social representa el 0.6989 %, los incentivos asistenciales el 0.0363 %, los incentivos recreativos el 0.1570 %, los incentivos supletorios el 0.0207 %, y los incentivos de adiestramiento el 0.0871

VI. RECOMENDACIONES

- Efectuar trimestralmente evaluaciones periódicas a los trabajadores y obtener información significativa que permita tomar decisiones efectivas para la mejora de los incentivos laborales.
- Coordinar reuniones de sensibilización con el fin de que el trabajador reconozca y los beneficios que la Empresa les ofrece para reforzar y mejorar su motivación.
- Mejorar los incentivos no económicos con los que se cuentan, para que los trabajadores le den la importancia que se merecen y contribuyan al mejoramiento del clima laboral.
- Instalar un plan de capacitación que ayude al desarrollo de habilidades y aumento de conocimientos de acuerdo a las necesidades de cada trabajador, para no solo para motivar al personal sino también para aumentar la competitividad y prestigio de la Empresa.
- Ejecutar la retroalimentación de capacitaciones por medio de evaluaciones y monitorear la incidencia de estos en los trabajadores.

REFERENCIAS

- ACUÑA, Felipe. Incentivos al trabajo profesional docente y su relación con las políticas de evaluación e incentivo económico individual [en línea]. Valdivia, Chile: Universidad Austral de Chile.
Estudios pedagógicos 41(9):7-26, 2015. [Fecha de consulta: 25 de abril de 2019].
ISSN: 173541114001
- AGUILAR, Karla, ORTIZ, Karolina. Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex S.A. de la ciudad de Milagro. Tesis (Licenciado en Ingeniería Comercial). Milagro: Universidad estatal del Milagro, 2016.
Disponible en
<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2843/1/AN%C3%81LISIS%20DE%20INCENTIVOS%20LABORALES%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20DE%20LOS%20EMPLEADOS%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20ELECTRODOM%C3%89STICOS%20MARCIMEX%20S.A.%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE.pdf>
- ALTAMIRANO, Ruth. Los incentivos laborales y el desempeño de los trabajadores de Sociel Norte S.A.C. 2015. Tesis (Licenciado en Administración). Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, Perú, 2015. 100 pp.
Disponible en:
http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2041/altamiranourbina_ruth.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- AMAYA, Miguel. Administración de los salarios e incentivos. 2ª ed. Bogotá: Escuela Colombiana de Ingeniería, 2012. 674 pp.
ISBN: 9789588726021
- AAMODT, Michael. Psicología industrial/organizacional. 6ª ed. México: Editorial Cengage Learning, 2010. 708 pp.
ISBN: 9786074813463

- BERNAL, César. Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. México: Pearson Educación, 2010. 322 pp.
ISBN: 9789586991285
- CARRASCO, Sergio. Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: San Marcos, 2009. 474 pp.
ISBN: 9789972342424
- CCAULLA, Luis. La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018. Tesis (Magíster en Educación). Lima: Universidad César Vallejo, Perú, 2018. 103 pp.
Disponible en:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22499/Ccaulla_FLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- COAQUIRA, Carlos. Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada [en línea]. Lima: Universidad Peruana Unión.
Apuntes Universitarios revista de Investigación, 8 (3): 1-23, enero-junio 2018. [Fecha de consulta: 29 de abril de 2019].
ISSN: 2225-7136
- CONDORI, Cynthia, DE LA CRUZ, Aibel. Sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en la oficina de gestión de recursos humanos del gobierno regional de Huancavelica – año 2015. Tesis (Licenciado en Administración).
Huancavelica, Universidad Nacional de Huancavelica, Perú, 2017. 101 pp.
Disponible en <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1295/TP%20-%20UNH%20ADMIN.%200144.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- COENS, Toms, SÁNCHEZ, Efraín y JENKINS, Mary. ¿Evaluaciones de desempeño?: por qué no funcionan y como reemplazarlos.
Perú: Editorial Norma, 2002. 507 pp.
ISBN: 9789751498210
- CUESTA, Armando. Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá: Ecoe Ediciones, 2010. 448 pp.
ISBN: 9789586486576
- CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del talento humano. 2ª ed. México: McGraw – Hill, 2009. 736 pp.
ISBN: 9789701073407
- CHIAVENATO, Idalberto. Administración de recursos humanos. 8ª ed. México: McGraw Hill, 2011. 736 pp.
ISBN: 9786071505606
- CRUELLES, José. Productividad e incentivos. Barcelona: Marcombo- Alfaomega Grupo, 2012. 222 pp.
ISBN: 9788426717917
- DESSLER, Gary. Administración de personal. 8ª ed. México: Pearson Educación, 2001. 528 PP.
ISBN: 978-607-32-0249-7
- GUIHARD, Thierry. Programas de Incentivos laborales. HSEC Magazine, 2014. Revista HSEC, (9):1-20, 2014.
ISSN: 2325-4236
- HERNÁNDEZ, Roberto., FERNÁNDEZ, César y BAPTISTA, Pilar. Metodología de la investigación. 6ª ed. México: McGraw Hill, 2014. 499 PP.
ISBN: 9684229313

- HODSON, William. MAYNARD Manual del Ingeniero Industrial. 5ª ed. México: McGraw Hill, 2001. 977 pp.
ISBN: 9701047958
- LADO, Mario. Introducción a la auditoría sociolaboral. 3ª ed. España: Bubok Publishing, 2013. 116 pp.
ISBN: 978-84-686-3313-8
- LAURA, D. Incentivos laborales y el nivel de desempeño de los trabajadores operativos de la empresa Compartamos Financiera. Tesis (Licenciatura en Administración). Puno: Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú, 2017. 154 pp.
Disponible en:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4783/Laura_Vega_De_war_Magdiel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- MATHIS, Robert y JACKSON, John. Fundamentos de administración de recursos humanos. 2ª ed. México: Thomson, 2003, 210 pp.
ISBN: 9789706862099
- MEJÍA, O. & GONZÁLEZ, C. Los incentivos académicos de ayer y hoy: la implantación de salarios diferenciados [en línea]. México: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco Distrito Federal.
Reencuentro núm. 71, 2016, pp. 13-31. [Fecha de consulta: 25 de abril de 2019].
Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34047632002>
ISSN: 0188-168X
- MÉNDEZ, J. & VERA, L. Salarios, incentivos y producción intelectual docente en la universidad pública en Colombia [en línea]. Boyacá, Colombia: Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia.
Revista Apuntes del Cene núm. Vol. 34, núm. 60, julio-diciembre 2015, pp. 95-130. [Fecha de consulta: 30 de abril de 2019].
Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=479547212004>
ISSN: 0120-3053.

- MENDOZA, L. Elaboración de la Evaluación del Desempeño con indicadores específicos en cada puesto de trabajo [en línea]. Perú, 2009. [Fecha de consulta: 27 de abril de 2019].
- MERTENS, L. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. 3a ed. Montevideo, Uruguay: Editorial Cinterfor, 1997.
ISBN 92-9088-060-8
- NONAKA, I. & TAKEUCHI, H. (1995). The knowledge-creating company. How Japanese companies create the dynamics of innovation. Nueva York, NY / Oxford, UK: Oxford University Press.
- NORIEGA, I. Los incentivos laborales en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Latino Distribuciones S.A.C distrito de Trujillo”. Tesis (Licenciatura en Administración). Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo, Perú, 2016. 78 pp.
Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/3213>
- MOTOWIDLO, S. (2003). Job performance. En Weiner, I. et al. [en línea]. New Jersey: Jhon Wiley.
Handbook of psychology. Vol. 12, julio-diciembre 2003, pp. 95-130. [Fecha de consulta: 30 de abril de 2019].
Disponible en: <https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1203>
- ROBBINS, Stephen y Coulter, Mary. Administración. 12^a ed. México: Pearson Educación, 2014. 720 pp.
ISBN: 978-607-442-420
- SCHERMERHORN, Hunt y Osborn. Comportamiento organizacional. México: Editorial Limusa, 2005. 435 pp.
ISBN: 9789681862091

- SNELL, S. y BOHLANNDER, G. Administración de recursos humanos. 16^a ed. México: Cengage Learning, 2013. 781 pp.
ISBN: 978-1-1111-53282-6
- STONNER, James, FREMANN, Edward, GILMERE, Daniel. Administración. 8^a edición. México: Pearson Educación, 1996, 794 pp.
ISBN: 0-13-1 08747-9534- 6
- VÁSQUEZ, L. Clima organizacional asociado al desempeño laboral de los funcionarios de la alcaldía municipal de Ancash en el periodo II. Perú, 2007. Tesis (Licenciatura en Trabajo Social). Colombia: Corporación Universitaria Minuto de Dios. 178 pp.
Disponible en:
https://www.academia.edu/21937185/CLIMA_ORGANIZACIONAL_ASOCIADO_A_L_DESEMPE%C3%91O_LABORAL_DE_LOS_FUNCIONARIOS_DE_LA_ALCALD%C3%8DA_MUNICIPAL_DE_GIRARDOT_EN_EL
- VELÁSQUEZ, B. & ROSAS, P. El programa de estímulos a la docencia, mejora el desempeño docente [en línea]. México: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco.
Reencuentro, núm. 71, enero-junio 2016, pp. 137-150. [Fecha de consulta: 30 de abril de 2019].
Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34047632009>
- YARZÁBAL, N., Rey, C. & Castro, C. Propuesta de un modelo para mejorar el desempeño educativo del nivel Medio Superior del Instituto Politécnico Nacional [en línea]. Colombia: Instituto Politécnico Nacional
Científica, vol. 22, núm. 1, enero-junio 2018, pp. 1-10. [Fecha de consulta: 3 de mayo de 2019].
Disponible en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/614/61458000003/index.html>
- WERTHER, W., DAVIS, K. Las evaluaciones del desempeño. Administración de recursos humanos. 7a ed. México: McGraw Hill, 2008, 646 pp.
ISBN: 9786071510761

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema de investigación	Objetivos de investigación	Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Diagnóstico		Indicadores	Ítems	Metodología
					Categorías	Dimensiones			
¿Cómo mejoran los modelos de incentivos no económicos el desempeño de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa -2019?	<p>Objetivo general Determinar la relación Determinar si los modelos de incentivos no económicos mejoran el desempeño de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa – 2019.</p> <p>Específicos: - Describir el nivel de los incentivos no económicos antes y después del modelo de incentivos no económicos para la mejora del desempeño de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa - 2019 - Describir el nivel de desempeño antes y después del modelo de incentivos no económicos para la mejora del desempeño de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa -2019 - Proponer un modelo de incentivos para mejorar el desempeño de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa -2019. - Ejecutar un modelo de incentivos para mejorar el desempeño de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa -2019.</p>	Incentivos no económicos	Constituyen diferentes mecanismos o instrumentos de motivación utilizados para dinamizar los procesos productivos o rendimiento dentro de las organizaciones (Stoner, 2006).	Estímulos recibidos por los trabajadores en mérito a su actual desempeño o productividad. Se midió a partir de un pre y postest teniendo en cuenta las dimensiones desempeño de tareas y desempeño contextual.	No económicos	Incentivos de Apoyo social	Número de incentivos de apoyo social otorgados al trabajador entre el número de beneficios totales	1, 2	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de estudio: Aplicado</p> <p>Diseño de investigación: cuasi experimental,</p> <p>Muestra: 42 docentes de la escuela de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Santa.</p> <p>Técnicas e instrumentos de medición: Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p> <p>Técnicas de análisis de datos: Estadísticos descriptivos Estadísticos inferenciales</p>
						Incentivos Asistenciales	Número de incentivos sociales otorgados al trabajador entre el número de beneficios totales	3, 4	
						Incentivos Recreativos	Número de incentivos recreativos otorgados al trabajador entre el número de beneficios totales	5, 6	
						Incentivos Supletorios	Número de incentivos supletorios otorgados al trabajador entre el número de beneficios totales	7, 8	
						Incentivos de Adiestramiento	Número de incentivos de adiestramiento otorgados al trabajador entre el número de beneficios totales	9, 10	
		Desempeño laboral	Constituye el valor o resultado esperado por la organización respecto a los episodios, conductas o comportamientos de las personas en la ejecución de sus actividades	Conductas y resultados obtenidos por las personas en el trabajo. Se midió a partir de un pre y postest teniendo en cuenta las dimensiones desempeño de tareas y desempeño contextual	Desempeño de tareas	Cantidad de tareas desempeñadas	Número de tareas realizadas entre el total de tareas del área	1, 2, 3	
						Calidad en las tareas desempeñadas	Números de errores en las tareas entre el total de las tareas del área	4, 5, 6	
						Cumplimiento en las tareas desempeñadas	Número de cumplimiento de tareas entre el total de tareas del área	7, 8	
		Desempeño contextual	Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales desempeñada contextual	9				

			laborales (Motowidlo, 2013)			Trabajo en equipo	Trabajo en equipo desempeñado contextual	10	
						Iniciativa	Iniciativa desempeñada contextual	11	

Título de la investigación: Modelo de incentivos no económicos para mejorar el desempeño de los docentes de Ingeniería civil de la UNS- 2019

Anexo 2: INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE INCENTIVOS

Estimado(a) docente:

El presente instrumento tiene por finalidad identificar la problemática de los incentivos en una institución educativa superior de Nuevo Chimbote - 2019.

INSTRUCCIONES: Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción de la problemática de los incentivos, según la siguiente escala:

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

DIMENSIÓN	INDICADORES	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
INCENTIVOS NO ECONÓMICOS	1. Se garantizan condiciones de seguridad, estabilidad y bienestar al trabajador para que el trabajador se concentre en la ejecución de sus tareas, funciones y responsabilidades inherentes al cargo o función que desempeña en la organización					
	2. Se realizan actividades de apoyo a social a las familias de los trabajadores.					
	3. Se realizan actividades de atención de asistencia médica, de hospitalización, asistencia odontológica, atención primaria, seguro de vida, seguro contra accidentes, seguro vehicular, etc. para el bienestar físico y mental de los trabajadores.					
	4. Se realizan actividades de atención asistencial para bienestar físico y mental de los familiares directos de los trabajadores (cónyuges e hijos).					
	5. Se realizan actividades de descanso, diversión, recreación para el trabajador, y en muchos casos a su grupo familia para la mejora de la calidad de vida laboral.					

	6. Se realizan actividades de higiene mental al trabajador, y en muchos casos a su grupo familia para la mejora de la calidad de vida laboral.					
	7. Se atienden las necesidades de transporte, alimentación y seguridad vehicular mediante servicios de transporte para el personal, servicios de comedor, estacionamiento para los trabajadores					
	8. Se manejan horarios flexibles para garantizar la ejecución y condiciones óptimas de trabajo					
	9. Se realizan acciones de capacitación, perfeccionamiento para desarrollar las competencias y resultados de la investigación en la institución educativa superior.					
	10. Se realizan acciones de asesoría o acompañamiento a la labor docente e investigativa con la finalidad de conseguir mejores resultados en el trabajo.					

INSTRUMENTO CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) docente:

El presente instrumento tiene por finalidad diagnosticar el el desempeño de los colaboradores de una institución educativa superior Nuevo Chimbote - 2019.

INSTRUCCIONES: Marque con una “x” la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción del desempeño, según la siguiente escala:

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

DIMENSIÓN	INDICADORES	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DESEMPEÑO DE TAREAS	1. Los docentes cumplen con la cantidad de actividades de enseñanza asignadas a su cargo en cada semestre académico.					
	2. Los docentes cumplen con la cantidad de actividades de investigación y asignadas a su cargo en cada semestre académico.					
	3. Los docentes cumplen con la cantidad de actividades de responsabilidad social asignadas a su cargo en cada semestre académico.					
	4. Los docentes garantizan la calidad de la enseñanza en cada semestre académico.					
	5. Los docentes garantizan la calidad de la investigación en cada semestre académico.					
	6. Los docentes garantizan la calidad de la responsabilidad social en cada semestre académico.					

	7. Los docentes cumplen con sus funciones y responsabilidades garantizando el buen funcionamiento de la organización educativa superior					
	8. Los docentes cumplen con informar semestralmente las actividades realizadas en la enseñanza, investigación y responsabilidad social para facilitar los procesos de supervisión y auditoría en la organización					
DESEMPEÑO CONTEXTUAL	9. Se practican relaciones interpersonales efectivas, basadas en el respeto entre los docentes con sus pares dentro de la organización					
	10. Se practican relaciones interpersonales efectivas, basadas en el respeto entre los docentes y los directivos y de la organización					
	11. Se practican relaciones interpersonales efectivas, basadas en el respeto entre los docentes con los estudiantes dentro de la organización					
	12. Se realiza un trabajo de equipo basado en el apoyo en la ejecución tareas, apoyo personal y emocional.					
	13. Las actividades realizadas en equipos de trabajo o grupos de investigación garantizan los resultados esperados por la organización.					
	14. Muestra la capacidad para generar soluciones o estrategias resolutivas de problemas					

Anexo 3: Validación de instrumentos de recolección de datos

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

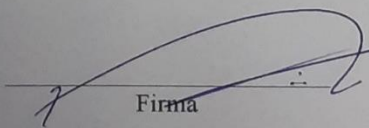
Yo, RUIZ GOMEZ PERCY JOHAN,
titular del DNI. N° 80637901 de
profesión ING. INDUSTRIAL ejerciendo actualmente
como DOCENTE UNIVERSITARIO en la Institución
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÓN.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				
Amplitud de contenidos				
Redacción de los Ítems				
Claridad y precisión				
Pertinencia				

En Chimbote, a los _____ días del mes de _____ del _____


Firma

C.I.P. 233989.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

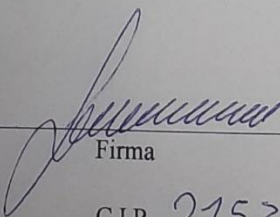
Yo, Guillermo Minam Quiros,
titular del DNI. N° 44317159 de
profesión Ingeniero Industrial ejerciendo actualmente
como Jefe de laboratorios en la Institución

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENT E	ACEPTABL E	BUEN O	EXCELENT E
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenidos				X
Redacción de los Ítems			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

En Chimbote, a los _____ días del mes de _____ del _____


Firma

C.I.P. 215311

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

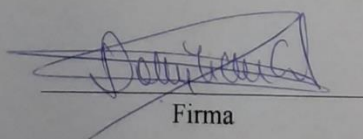
Yo, Dolly Miller Avila,
titular del DNI N° 44672510 de
profesión Ingeniera de sistemas ejerciendo actualmente
como Coordinadora del Prog Form. Adultos en la Institución
Universidad César Vallejo - filial Chimbote

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación de instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenidos			X	
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Chimbote, a los 25 días del mes de Junio del 2019


Firma

C.I.P.

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Confiabilidad de la encuesta de Incentivos no económicos

<i>Ítems</i>												
<i>Sujetos</i>	<i>01</i>	<i>02</i>	<i>03</i>	<i>04</i>	<i>05</i>	<i>06</i>	<i>07</i>	<i>08</i>	<i>09</i>	<i>10</i>	<i>Puntaje</i>	
01	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	36	
02	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36	
03	4	4	3	4	4	3	4	4	2	2	34	
04	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	23	
05	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	34	
06	4	2	3	2	4	3	2	4	2	4	30	
07	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	28	
08	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	22	
09	3	1	3	2	3	3	2	3	3	2	25	
10	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	26	
11	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	26	
12	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	26	
13	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	26	
14	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	26	
15	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	26	

0.6	0.8	0.3	0.8	0.4	0.3	0.8	0.4	0.2	0.4	21.20952
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----------

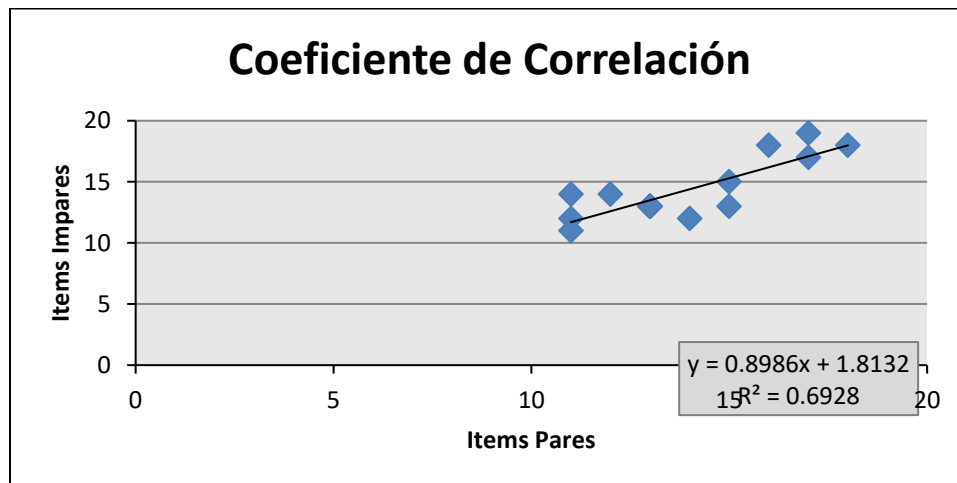
- K:** El número de ítems
- $\sum Si^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems
- S_T^2 : La varianza de la suma de los ítems
- α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{10}{9} \left(1 - \frac{5.02}{21.21} \right) \rightarrow \alpha = 1.11 (1 - 0.24) \rightarrow \alpha = 0.85$$

Correlación de Pearson de la encuesta de Incentivos no económicos

Sujeto	<i>Suma Ítems</i>	<i>Suma Ítems</i>
	<i>pares</i>	<i>impares</i>
01	17	19
02	18	18
03	17	17
04	11	12
05	16	18
06	15	15
07	15	13
08	11	11
09	11	14
10	13	13
11	12	14
12	13	13
13	13	13
14	13	13
15	14	12



R de Pearson: 0.72

Confiabilidad de la encuesta de Desempeño laboral

Ítems	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	Puntaje
Sujetos															
01	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	3	49
02	2	3	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	46
03	2	2	3	4	2	3	4	4	3	2	2	4	2	3	40
04	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	33
05	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	2	3	45
06	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	45
07	3	2	2	4	2	3	2	3	4	3	2	4	2	3	39
08	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	43
09	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	36
10	3	2	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	3	32
11	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	49
12	4	3	4	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	3	43
13	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	4	38
14	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	4	3	1	3	33
15	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	39

0.6	0.5	0.6	0.4	0.2	0.2	0.8	0.5	0.8	0.8	0.8	0.8	0.5	0.3	0.1	31.66667
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----------

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

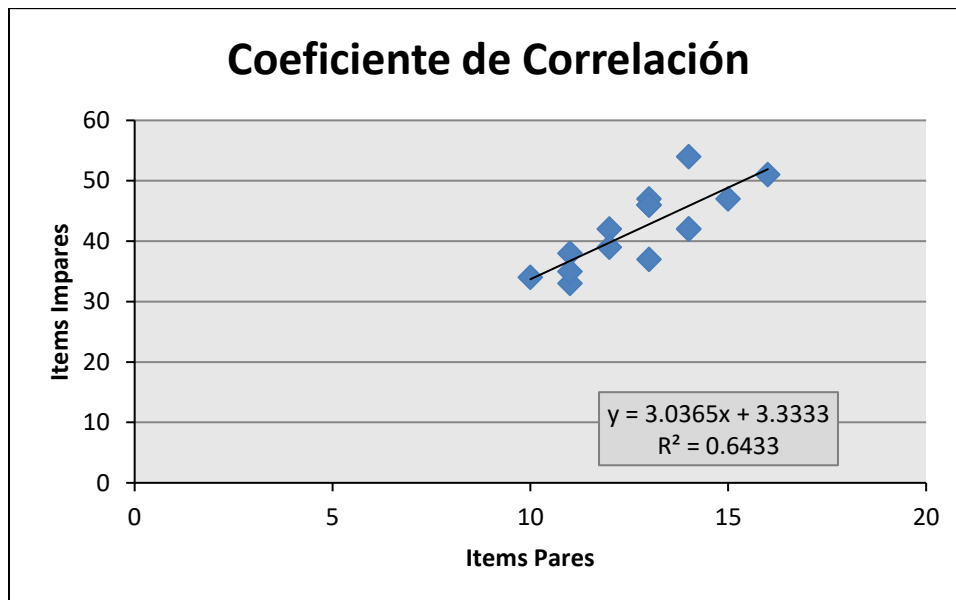
s ítems
ms

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{14}{13} \left(1 - \frac{7.04}{31.67} \right) \Rightarrow \alpha = 1.08 (1 - 0.22) \Rightarrow \alpha = 0.83$$

Correlación de Pearson de la encuesta de desempeño laboral

Sujeto	<i>Suma Ítems</i>	<i>Suma Ítems</i>
	<i>pares</i>	<i>impares</i>
01	25	24
02	24	22
03	22	18
04	17	16
05	24	21
06	24	21
07	22	17
08	23	20
09	20	16
10	17	15
11	26	23
12	22	21
13	22	16
14	18	15
15	20	19



R de Pearson: 0.86

