



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Incentivos no económicos en la motivación laboral en la
dirección regional de trabajo y promoción del empleo de
Lima, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Olivares Osorio, Magaly Estefany (ORCID: 0000-0003-1950-1537)

ASESORA:

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (ORCID: 0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Pública

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria:

Dedico esta tesis en primer lugar a Dios por darme cada día de vida y estar a mi lado siempre. A las personas más importantes en mi vida, a mi padre Clemente Olivares Arostegui una persona que con su sacrificio me enseñó a ser valiente en la vida, a mi madre Albina Osorio Chavez que con su gran amor guió mis pasos para hacerme una persona de bien y con gran emoción entre líneas son el gran amor de mi vida y a mi hermano Paul Francisco Olivares Osorio, quien es mi mejor amigo, una persona admirable y un gran ejemplo de nobleza; son quienes me acompañan a lo largo de mi vida y de la tesis, brindándome su apoyo y amor infinito.

Son a quienes dedico mi tesis.

Agradecimiento:

En primer lugar quiero agradecer a la Universidad César Vallejo, casa de estudios que me vio crecer, me acogió y me formó con valores y buenos principios profesionales, por aportar a mi vida grandes momentos de felicidad y por brindarme los recursos y herramientas que fueron necesarias para llevar a cabo el proceso de investigación.

Muchas gracias.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
V. DISCUSIÓN	28
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	42
Anexo 1 Matriz de Consistencia	42
Anexo 2 Matriz de Operacionalización de variable 1	43
Anexo 3 Matriz de Operacionalización de variable 2	44
Anexo 4 Instrumento de recolección de datos de Incentivos no económicos	45
Anexo 5 Instrumento de recolección de datos de Motivación Laboral	46
Anexo 6 Certificado de validación de instrumento de medición	47
Anexo 7 Certificado de validación de instrumento de medición	48
Anexo 8 Certificado de validación de instrumento de medición	49
Anexo 9 Certificado de validación de instrumento de medición	50
Anexo 10 Certificado de validación de instrumento de medición	51
Anexo 11 Certificado de validación de instrumento de medición	52
Anexo 12 Certificado de validación de instrumento de medición	53

Anexo 13 Certificado de validación de instrumento de medición	54
Anexo 14 Base de datos	55
Anexo 15 Carta de Presentación	56
Anexo 16 Aprobación de Carta de Presentación	57

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Distribución de la frecuencia y porcentaje</i>	23
Tabla 2 <i>Distribución de la frecuencia y porcentaje</i>	24
Tabla 3 <i>Tabla de Contingencia entre variable 1 y variable 2</i>	25
Tabla 4 <i>Características de las distribuciones de ambas variables</i>	25
Tabla 5 <i>Pruebas de normalidad</i>	26
Tabla 6 <i>Correlación Rho-Spearman para variables que no siguen distribución</i>	27

Índice de figuras

Figuras 1 Distribución de Incentivos no económicos	23
Figuras 2 Distribución de la Motivación Laboral	24

Resumen

La presente investigación es resultado de una investigación descriptiva correlacional sobre la relación entre los incentivos no económicos y la motivación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima para motivar laboral de sus trabajadores. De tipo básica nació con el objetivo de establecer la relación entre incentivos no económicos y la motivación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima materia de estudio. Para conocer la relación entre incentivos no económicos y motivación laboral se empleó una encuesta elaborado en base a la variable incentivos no económicos y motivación laboral, y a sus indicadores tales como: Incentivos no monetarios, prestigio social y reconocimiento, diferencias de sueldo y estabilidad laboral, desempeño laboral, productividad laboral, clima organizacional y corporación y trabajo en equipo. Tal instrumento se aplicó a los trabajadores sin discriminar alguno. Se optó por el enfoque cuantitativo, con el fin de obtener datos más exactos que nos dirija a la respuesta del problema. Con esta investigación se determinó que esta institución no tiene interés en promover incentivos no económicos y por ende no incrementa la motivación laboral en sus los trabajadores.

Palabras Claves: *incentivos, motivación y servidores.*

Abstract

This research is the result of a correlational descriptive research on the relationship between non-economic incentives and work motivation in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Lima to motivate its workers to work. Of a basic type, it was created with the objective of establishing the relationship between non-economic incentives and work motivation in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Lima, subject of study. To know the relationship between non-economic incentives and work motivation, a survey was used based on the non-economic incentives and work motivation variable, and its indicators such as: non-monetary incentives, social prestige and recognition, salary differences and job stability, job performance, job productivity, organizational climate and corporation and teamwork. Such an instrument was applied to workers without discrimination. The quantitative approach was chosen, in order to obtain more exact data that would direct us to the answer to the problem. With this research it was determined that this institution has no interest in promoting non-economic incentives and therefore does not increase work motivation in its workers.

Keywords: *incentives, motivation and servants.*

I. INTRODUCCIÓN

Los incentivos no económicos en el sector público de nuestro país busca conducir a los trabajadores a asumir una conducta, que está alineada con los objetivos estratégicos de la Entidad como mejorar las condiciones de vida, cumplir sus labores con gran satisfacción, la producción laboral y elevar los índices de satisfacción del administrado, según (Gallup. 2018), menciona en una de sus investigaciones acerca de su percepción en toda Latinoamérica respecto a la baja remuneración de trabajadores de área administrativa y la declinación de sus salarios en descenso como dos factores principales que impiden captar grupos de profesionales motivados y competentes, que fácilmente podrían ser de gran aporte intelectual para las entidades del estado.

Por otro lado, en nuestro país los incentivos no económicos, son aplicados de diversas maneras, una de ellas son aquellas que se realizan a través de la entrega de un reconocimiento como premio por alcanzar algún logro y por otro en elevar el grado de compromiso del trabajador hacia la institución, conllevaría hacia un ambiente laboral de excelencia en cualquier centro de trabajo (Abanto, W., 2016).

Por otro lado en América Latina, las alternativas de sistemas de éxito son mínimas cuando se trata de condiciones laborales, la formación profesional y el servicio de evaluación y gestión (Vaillant, D., 2014). Dado que bajo estos conceptos surge la necesidad de realizar nuevos estudios a profundidad sobre los incentivos que se aplican a los servidores de las instituciones públicas (Pérez, Y., 2012).

Tampoco es ajena a la realidad la poca práctica de incentivos no económicos en la gestión pública, y de cómo esta carencia repercute de los resultados laboral de los servidores públicos, sin contar con los resultados poco positivos que esto acarrearía (Uribe, C., 2015).

Es por ello que la motivación laboral juega un rol muy importante en nuestra sociedad en cuanto al desempeño del trabajador sobre todo si se trata de obtener resultados de los objetivos dentro de una institución (Mankeilunas, M., 2018).

En la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima (en adelante DRTPEL) se pudo comprobar que existe una carencia de motivación en sus trabajadores, dado que en la atención al público no son las mejores y ello obedece a diversos factores, en tanto a los incentivos no económicos como son: en primer lugar los incentivos no monetarios, el prestigio social y el reconocimiento, las diferencias de sueldos y la estabilidad laboral. En ese sentido también encontramos otros tipos de carencias en la motivación laboral como son: el ambiente laboral como un factor muy arraigado, la cultura organizacional como principio fundamental en toda organización, el clima organizacional que juega un rol importante en esta variable y por último y no menos importante la satisfacción laboral. La falta de estos importantes elementos en las instituciones públicas donde se aplica diariamente la vocación de servicio al ciudadano, generan un impacto negativamente importante en la sociedad (Dolan, L., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R., 2017).

Intuitivamente se pudo relacionar los incentivos no económicos con la motivación laboral, suponiendo que con la práctica de incentivos no económicos en las instituciones públicas será mayor la motivación laboral en los trabajadores y por ello los resultados se verá reflejado en una mejor gestión y una mayor aprobación ciudadana (Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Eubé, C., Morin, E. Maloni, A., 2017).

Analizando esta realidad problemática, considero oportuno esta investigación ya que lo que se pretende es demostrar la relación entre las variables en las instituciones públicas, para la mejora de la misma. Para ello es necesario la presencia de la motivación personal en los trabajadores para fomentar un fortalecimiento en el compromiso con la institución en la que se labora, tanto por parte de los trabajadores a la institución como viceversa, ofrecer un reconocimiento tangible para el personal que sobresalga, entre otros (Laguna, E., 2016).

Dado este panorama se consideró necesario conocer la relación entre los incentivos no económicos y la motivación laboral, nebulosa que nos empuja a investigar acerca de que si incentivos no económicos tiene alguna relación con la motivación laboral en los trabajadores de la DRTPEL (Manturano, C., 2017).

En esta investigación partiremos tratando principalmente acerca de la existencia de una relación entre la primera y segunda variables de la presente investigación, y descubriremos los resultados, en el transcurso del presente estudio los resultados en colaboración de los encuestado (Minsa, 2015).

Para la metodología de esta investigación se eligió un enfoque cuantitativo para obtener datos más precisos, de manera que podamos resolver la problemática latente, materia del presente estudio (Ministerio de Educación del Perú., 2018).

Se seleccionaron a trabajadores del sector públicos, específicamente a los trabajadores de la DRTPEL, para aplicar dos los instrumentos de medición. El primero que medirá la variable incentivos no económicos y la segunda que medirá la motivación laboral así como sus dimensiones independientemente de cada uno. Por lo que son cuestiones relacionadas entre ellos (Palací, F., 2015).

Para finalizar esta primera parte de la investigación se establecerán conclusiones que definirán los resultados directamente los resultados del estudio así como las recomendaciones que derivarán del análisis de las variables basado en los resultados de las encuestas. También es importante mencionar que las conclusiones más importantes es de enfatizar la importancia de crear políticas públicas que mejoren la gestión institucional de la institución y profesional del trabajador en virtud a un progreso en la calidad de vida tanto de los trabajadores de la DRTPEL y del servicio a la ciudadanía (Salas, A., 2015).

En relación al problema general de la investigación de determinó responder a, ¿Cuál es la relación entre los incentivos no económicos y la motivación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020?

En tanto a los problemas específicos de esta investigación se determinaron dos preguntas, los cuales se pretender responder primeramente a la siguiente, ¿Cuál es la relación entre los incentivos no económicos y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima? Y en segundo lugar ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima?

El principal propósito de esta investigación es describir las variables para lograr un adecuado análisis e interpretación de la información y poder brindar un aporte académico a la comunidad científica y gestora, poniendo como bases principales lo siguiente:

El estudio de la investigación tiene por propósito el aporte de conocimientos dado que los incentivos no económicos en la motivación laboral de la DRTPEL, debido a que las teorías y sustentos que se desarrollan en la presente investigación generan un sustento necesario de resultados que fácilmente podrían ser usado como referente en diversas organizaciones públicas y porque no, también del sector privado para la mejora de su sistemas organizacional así como mejorar la eficiencia y eficacia de sus trabajadores a favor de una sociedad que espera mucho de nuestros servidores públicos (Wong, L.; Tostes, M. y Torres, V., 2015)

En vista a la complejidad de la presente investigación y su relación con las variables incentivos no económicos y motivación laboral es pertinente conocer a profundidad las principales teorías que sostiene a las variables y así también, sus respectivas definiciones sobre los incentivos no económicos y la motivación laboral, que servirá de base para tener un enfoque más preciso de sus componentes, materia del presente estudio; es por ello que se tiene que diseñar un sistema gestión, que facilite la medición y evaluación de los niveles de incentivos de las diferentes direcciones de los regionales de la provincia de Lima, esto con la finalidad de observar las posibles debilidades y oportunidades dentro de la institución y poder mejorarla con un adecuado estudio de los problemas principales (Valderrama Flórez, 2018)

Teniendo en cuenta que la presente investigación, aporta con resultados estadísticos sustentados, entre la primera variable y la segunda, donde podremos verificar si se reduce o incrementa la productividad laboral o se mejora la calidad de vida laboral (BID., 2017).

En ese sentido esta investigación tiene una justificación práctica porque facilita el recojo de las muestras y es por ello que permite analizar los resultados de las encuestas practicada en base a las variables dependiente e independiente

planteados para relacionarlas entre si y por ende generar información que podría ser de gran aporte para la toma de decisiones que tiendan a mejorar la problemática de un punto de vista direccionada a una gestión pública de excelencia en los diferentes niveles de poder de los gobiernos regionales (Kanbur, R, 2017).

La presente investigación científica a emplear, desde un punto de vista metodológico permite brindar un aporte científico significativo al mundo académico, dos instrumentos de medición para cada variable, en el primero aplicaremos una encuesta que se encargará de medirá si los incentivos no económicos tiene una relación significativa en los trabajadores de la DRTPEL y el segunda encuesta se medirá si la motivación laboral genera tiene una relación con los trabajadores de la DRTPEL, lo que elementalmente están diseñadas para la aplicación en los gobiernos regionales de los diferentes niveles de poder, pero con algunas modificaciones pueden también aplicarse en otras Entidades públicas.

Definitivamente debido, a que el presente problema de investigación carece de estudios previos y por ser un tema que no se ha estudiado con anterioridad; es necesario su estudio y valoración para dar a conocer al mundo académico y a todo aquel de su interés, los resultado de esta investigación y con ello obtener respuestas a nuestras preguntas (Cohen, L. y Manion, L., 2015).

Como objetivo general se busca determinar la relación entre los incentivos no económicos y la motivación laboral en la Dirección Regional de Trabajado.

El primer objetivo específico buscó determinar la relación entre los incentivos no económicos y la Dirección Regional de Trabajo de Lima y el segundo objetivo específico buscó determinar la relación entre la motivación laboral y la Dirección Regional de Trabajo de Lima.

El objetivo general de este estudio es, determinar la relación entre los incentivos no económicos y la motivación laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima.

Los objetivos específicos son dos, el primero es determinar la relación entre los incentivos no económicos y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima.

Y el segundo es determinar la relación entre la motivación laboral y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima.

En cuanto a la hipótesis general de esta investigación es, los incentivos no económicos generan una relación significativa entre la motivación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima.

No obstante las hipótesis específicas son dos, la primera es, los incentivos no económicos generan una relación significativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima. Y la segunda es, la motivación laboral genera una relación significativa entre la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima.

II. MARCO TEÓRICO

En tanto a los antecedentes nacionales e internacionales de la presente investigación, se han realizado trabajos de investigación a nivel nacional como internacional, donde se toma en cuenta el dominio del impacto que recibe una etapa de cambios en la gestión; ya teniendo en claro estos conceptos estos antecedentes académicos, se podrá visualizar el trabajo de los servidores públicos y su conducta fuera y dentro de la institución (Hunt, 2018).

Constantemente, se ven las diferencias entre países buscan conquistar personas calificados y competentes y que a su vez no cuenten con políticas de gestión que sean necesaria y genere una relación en la mejora de los resultados de sus labores. En esa premisa, podríamos decir que conlleva a que los colaboradores altamente calificados prefieran otro tipo de actividades mejor remuneradas y que cuenten con un abanico de oportunidades salariales y de crecimiento profesional así como una mejor calidad de vida (Del Castillo, 2017).

En nuestro país encontramos algunas investigaciones relacionadas al presente estudio, es por ello que se ha tomado en cuenta los trabajos de investigación de nuestros investigadores peruanos, lo cuales son un importante referente para las futuras investigaciones.

Vaillant, D. y Rossel, C. (2019) entre sus investigaciones realizó una de las más importantes que llevó como título "La satisfacción laboral y productividad laboral", esto a fin de optar el grado de maestros. Aplicaron una investigación descriptiva y para ello tuvieron que aplicar sus instrumentos en una muestra de 40 trabajadores que laboraban de la empresa colaboradora. Tiempo después de desarrollar con éxito un trabajo exhaustivo de investigación, concluyó en que es fundamental tomar iniciativas de realizar un estudio relacionado a la satisfacción laboral y sobre todo en las instituciones y organismos que apuntan en mantener a su equipo de trabajo motivado, comprometidos y satisfechos con altos índices de compromiso con su centro de labores; dado estas premisas la investigación del autor fue explorar y realizar un análisis acerca de la satisfacción laboral con el propósito de realizar cuestionamientos y preguntas que propongan

no solo alternativas sino también áreas de investigación que no han sido exploradas.

Tamayo, M. (2018) elaboró la investigación que lleva como llamado el clima organizacional y la productividad laboral en el sector educación superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador tuvo por finalidad optar el grado de doctor y en tanto el investigador, empleó la investigación descriptiva para su análisis, para lo cual tomó como muestra a 32 docentes de nivel universitario para formar parte de esta investigación, esta estudio concluyó en lo siguiente: En que el dinamismo de la economía, presionen a las instituciones de nivel superior, a realizar un previo análisis. El objetivo de esta investigación crear una organización funcional que establece un trabajo que facilite la mejora de los procesos académicos y administrativos.

Pasquetti, C. M., y Salas, C. (2016) realizaron la investigación que lleva como título Incentivos presupuestales en gobiernos regionales caso EUROPAN esto con el fin de optar el grado de maestros. Por ello los autores realizaron una investigación de naturaleza descriptiva, teniendo a su disposición 03 departamentos como muestra con la característica que son de extrema pobreza en Huancavelica la muestra, Apurímac y Ayacucho donde se encontraron los primeros beneficiarios de EUROPAN que formaron parte de la construcción de esta investigación. Después de un duro trabajo de análisis, lo investigadores llegaron a la siguiente conclusión: EUROPAN y sus instrumento en simbólicos (incentivos) concluía en que fomentaba una línea y con ello la disponibilidad de sus insumos, así como también disponer de los recursos, también la cobertura de los productos (CRED, vacunas y suplementación de hierro). El objetivo de esta investigación es reducir la desnutrición crónica infantil mediante una gestión de productividad eficaz de sus colaboradores.

Aguirre y Carrillo (2018) realizaron el estudio que lleva por título el siguiente: Motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca-2018 en la búsqueda de alcanzar el grado de maestros. Para lograrlo los investigadores aplicaron descripción. Dado esto el investigador tuvo como muestra 16 profesores, ellos también participaron de la investigación, luego de haber realizado exhaustivos esfuerzos de análisis, este estudio concluyo en la

importancia de los valores en la UGEL Yarowilca. El objetivo principal a donde apunta esta investigación es descubrir si existe alguna es identificar la dependencia los valores en la UGEL Yarowilca-2018.

Carranza (2017) realizó la investigación que lleva como titulada la propuesta de diversos modelos estratégicos de gestión de la municipalidad provincial de Chachapoyas-amazonas 2016, esta investigación se inició con la finalidad de optar el grado de doctor. Para lograrlo el investigador realizó el estudio correlacional, tomando una muestra a 50 pobladores que colaboraron en ser parte de esta investigación, tras haber realizado un duro trabajo de investigación, la autora concluyó que el 54.0% nos medianamente satisfechos en su centro de labores de la municipalidad distrital de Chachapoyas. El principal objetivo de la investigadora concluyó proponiendo un modelo de la municipalidad provincial de Chachapoyas.

Por otra parte, las siguientes investigaciones internacionales, los cuales también fueron de gran aporte para elaborar la presente investigación, ya que colaboraron a desarrollar diferentes perspectivas globales sobre cómo ha evolucionado en otros países, este tema en relación a los Incentivos no económicos y su influencia en la motivaciones laboral.

Salvador (2014) desarrolló un trabajo de investigación titulado La motivación como principio esencial en el desempeño empresarial efectivo Bogotá-Colombia que tuvo por finalidad de optar el grado de magister. Es por ello que el investigador aplicó para ese estudio una investigación de descriptiva, y tuvo como muestra para su trabajo a 40 trabajadores de la empresa que formaron parte de este estudio, después de un riguroso estudio, la investigación alcanzó llegó a concluir en que las empresas necesitan tener a sus colaboradores más motivados y en óptimas condiciones anímicas que conlleve a explotar sus virtudes y con ello incrementar la efectividad de los trabajadores en los diferentes puestos que estos desempeñen en la empresa. Uno de los objetivos más importantes es conseguir que las empresas busquen captar personas que estén predispuestas a trabajar a largo plazo y apostar por el potencial de los jóvenes de educación básica.

McClelland, D. (2016) realizaron un trabajo de investigación titulado percepción de la relevancia de los incentivos de los trabajadores del sector operativo de los hoteles ubicados en el centro de la ciudad de Puebla México. El investigador realizó este estudio para optar el grado de maestro. Para poder lograrlo el investigador aplicó entre muchas alternativas el investigación se optó una de tipo descriptiva ya que previo a ello se consideró que podría brindarle un mejor resultado de estudio. Así mismo el investigador necesito de una muestra de 27 trabajadores de la empresa que formaron parte de esta investigación, luego de un riguroso proceso de investigación se finalizó en la siguiente concluyó en que el nivel de desempeño tiene una relación significativa-directa con los programas de incentivos en los trabajadores de esta empresa.

Castro (2009) desarrolló la investigación titulada los incentivos laborales y su influencia en el éxito de la gestión empresarial año 2009, el investigador realizó esta investigación con el propósito de optar el grado de maestro y para ello, el autor aplicó el tipo de investigación descriptiva. Para tuvo en cuenta a 35 de los trabajadores de una empresa que formaron parte del equipo de trabajo, luego de ello, se realizó un riguroso estudio que concluyó en lo siguiente: Que a través de los estados económicos de cada uno de los trabajadores la Camara de Comercio local, lideró entre las mejores empresas de México. El objetivo fue que si se mejora en sus estados financieros se mejorará el salario y en consecuencia el desempeño en sus trabajadores.

Werther, E. y Davis, K. (2018) realizaron destacable estudio de investigación que lleva por título la ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología de Venezuela, para llevar a cabo el objetivo de los autores el cual fue optar el grado de maestro, tuvieron que aplicar a su investigación el tipo de descriptivo, ellos consideraron este método como el más favorable para su investigación. Teniendo en cuenta el tipo de investigación tomaron como muestra a 30 integrantes de la empresa para participar de las encuestas. Poco después de haber aplicado los instrumentos concluyó que el desempeño laboral dependía de los valores y otras acciones que en la empresa se practicaban y esto dio como resultado el aprovechamiento del potencial humano. Otras de las cosas que indican los autores es que cuando el personal

no cuenta con los recursos suficientes y la capacitación adecuada, el desempeño en el trabajo de los colaboradores disminuye.

García, M. (2017) desarrolló una investigación que llevó por título La motivación laboral con la finalidad de alcanzar el grado de maestro en su casa de estudios y para ello el autor de este estudio aplicó la investigación de tipo descriptiva, ya que consideró que era el más adecuado para lograr alcanzar sus objetivos como investigador. Uno de los objetivos principales para el autor fue alcanzar el grado de maestro en su casa de estudios y para lograrlo el desarrolló exitosamente una investigación descriptiva, debido a que consideró que era la herramienta que más se acomodaría a su investigación. Ya habiendo desarrollado esta investigación era necesario aplicar los instrumentos en la muestra y es por ello que solicitó el apoyo de 25 personas que trabajaban dentro de la empresa y en ellos fue que lo aplicó. Luego de haber aplicado sus instrumentos concluyó en lo siguiente, que el desarrollo del trabajo es el pilar para conseguir los objetivos de la institución, es por ello que es importante definir una estrategia adecuada para potencializar la motivación de los trabajadores profesional y personalmente. El objetivo que llevó al autor a desarrollar esta investigación fue poder demostrar que un trabajador motivado por la institución donde labora, aporta una mayor productividad y como consecuencia lograr cumplir las metas de la empresa.

En cuanto a las teorías relacionadas a los incentivos no económicos, se logró encontrar a los siguientes autores, de gran relevancia que aporta conocimientos a la presente investigación.

Vollmer (2016) menciona que crear una política de incentivos dentro de un equipo de trabajo mejora radicalmente en la profesionalización de los trabajadores y desde ese momento le da un nuevo panorama donde se encuentran nuevas estrategias que conllevan a optimizar la calidad del desenvolvimiento, de los profesionales dando como resultado profesionales destacados en sus determinadas funcionalidad y su desenvolvimiento dentro de la empresa.

Reeve, J. (2016) uno de los ejemplos más relevantes del autor es que relaciona los incentivos no económicos con el desarrollo personal de los trabajadores y entre ello tenemos lo siguiente: en relación al desarrollo personal y profesional del grupo de personas materia de muestra para el desarrollo de esta investigación, en colaboración con las autoridades de la institución fueron relacionada para llegar al propósito del estudio del autor. En cuanto a los incentivos no económicos y al desarrollo profesional el autor destaca el historial profesional de los trabajadores, su capacidad para resolver problemas dentro de la empresa, los recursos y materiales de trabajo, la infraestructura de la institución.

Vega y Umansky (2005) no menciona que la mayoría relaciona los incentivos con el incremento del salario afirman que el resultado normalmente se relaciona con los incentivos, pero particularmente en este tema, el incremento salarial entre otros incentivos económicos, es sin duda un tema que resulta atractivo para la vista de cualquiera y sobre todo para los profesionales postulan a cargos públicos. Ahora bien el autor también menciona en sus investigaciones que si bien los gerentes tienen mejores condiciones económicas éstos pueden plantear estrategias para ofrecer a este gremio de profesionales una propuesta salarial atractiva para el mercado como incentivos adicionales y así retenerlos en la institución.

Andrews (2006) explica acerca de los incentivos no materiales, el autor realizó en su investigación un enfoque desde otra perspectiva que donde la remuneración de un trabajador así como los incentivos que se practican en un centro de trabajo, es fundamental para los trabajadores y determinantes incluso antes de ejercer su profesión. En su investigación el autor también hace referencia del valor preponderante como el reconocimiento del desempeño del trabajador y la práctica de estímulos las buenas acciones dentro del centro de labores.

Vaillant y Rossel (2019) mencionan acerca de los incentivos no económicos dentro de un contexto de valoración social, para ello los autores desarrollaron una investigación en base al prestigio de los trabajadores al momento de desempeñarse en su centro de trabajo. Los autores evidenciaron el

índice de estos dos agentes como incipientes y muy poco practicado en las instituciones públicas, por ello instalaron políticas que mejoren el reclutamiento de personal, la retención de personal y fortalecer el aprendizaje de sus colaboradores.

García, M. (2017) menciona que reconocer el desempeño de los trabajadores, nos puede llevar a diversos razonamiento entre ellos, valorar su trabajo, lo cual ayuda a conocer más a fondo al trabajador; y por otro lado como es que se siente los trabajadores frente a la institución donde laboran. Por lo general los trabajadores de las instituciones públicas están muy de la mano con el apego al servicio público y el ánimo de servir, es por ello que al ser constantes la relación entre trabajador y público surgen otros factores que van a tomar un papel importante como el estado anímico del trabajador para brindar un buen servicio o por lo contrario este sea un fracaso y se tenga como resultado un trabajador con un índice de estrés y poco motivado.

Sum, M. (2018) señala que el prestigio social es el nivel de aceptación de una conducta, actitud o circunstancia dentro de una sociedad o familia. Así, cuanto mayor es el prestigio social de algo, mayor es la probabilidad de que existan instituciones que lo protejan.

Segredo, Pérez A. (2017) menciona que es el nivel de aceptación de una conducta, actitud o circunstancia dentro de una sociedad o familia. Así, cuanto mayor es el prestigio social de algo, mayor es la probabilidad de que existan instituciones que lo protejan.

Umaña, C. (2018) señala que es el nivel de aceptación de una conducta, actitud o circunstancia dentro de una sociedad o familia. Así, cuanto mayor es el prestigio social de algo, mayor es la probabilidad de que existan instituciones que lo protejan.

Amorós (2018) menciona que el aumento de la remuneración está relacionado a los años de antigüedad del trabajador, su desempeño, las capacitaciones acumuladas por el trabajador y entre y otros factores que sumen su estado salarial. Una manera de motivar al trabajador es el aumento de la remuneración, es por ello que las instituciones generalmente se establecen

términos de referencia que los profesionales deben cumplir y adecuar a su perfil profesional.

Vivar, M. (2018) señala así mismo que para compensar el estado en el que se desenvuelven los colaboradores en las instituciones, el estado aplica diferentes escalas remunerativas en el cual el profesional puede acceder, siempre y cuando se acomode al perfil profesional del personal como a su experiencia laboral el mundo competitivo. Las instituciones tratan de compensar las labores que puedan generar un gran desgaste físico como por ejemplo los trabajos que requieran un gran esfuerzo físico y es por ello que se trata de compensar al trabajador con un atractivo salario que compense ese esfuerzo que otros puestos de trabajo no lo generan.

Saavedra, L. (2017) considera que cuando hablamos de estabilidad laboral no se puede dejar de pensar que en la estabilidad laboral del trabajador, por ello nos dice que la estabilidad le da al trabajador una seguridad en su estadía por la institución por lo que permite al trabajador enfocarse en su labor y no en su inseguridad de pensar en la fecha de caducidad de su trabajo o entre otros cosas que no suman a su producción. Si bien estas características del teórico pueden llegar a causar una rutinización en el trabajador, es necesario recurrir a otros mecanismos de incentivos que fomenten a motivación entre trabajadores del sector público a seguir con su función colaboradora.

Avalos, B. (2017) refiere que la estabilidad laboral, va más allá de la mera estabilidad en de un empleo, tiene que ver más con el que los contratos que se firman con las empresas se sostengan con el pasar del tiempo y estas no terminen, o en su defecto que el corte del vínculo laboral sea por iniciativa del trabajador y no por iniciativa de la empresa, de tal forma que el trabajador no sienta que en algún momento lo van a sacar de su centro de labores sino más bien encuentre en su centro de labore retos que lo ayuden a mejorar su capacidad y enriquecer sus conocimientos.

Servat (2015) dentro de sus investigaciones acerca de la motivación en las organizaciones ya sea individualmente de cada trabajador como grupalmente. Entre muchos factores el teórico hace mención de la situación

personal de cada trabajador, de sus metas personales y sus objetivos profesionales.

Mondy (2015) afirma que el ambiente laboral y los elementos que lo conforman es uno de los más importantes cuando hablamos en relación al funcionamiento de una institución pública, tanto por su funcionalidad interna como en el reflejo de los resultados en los ciudadanos. Ahora bien el autor también menciona sobre la importancia de reforzar el crecimiento de la organización a través de capacitaciones que refuerce los conocimientos de los trabajadores de la mano también, de un crecimiento personal-emocional para poder incrementar sus propias capacidades.

Guerrero, Y. G. (2016) manifiesta en sus estudios sobre el índice de compromiso de los trabajos para con la institución es importante en el ámbito laboral, es por esta razón que es de gran importancia el entorno laboral tanto en la infraestructura como el clima laboral el cual ayude al trabajador cumplir sus metas profesionales.

Medina (2016) considera que para estimular el desempeño en de los trabajadores es crucial hacer una previa evaluación del estado emocional en la que se encuentran los trabajadores, ya que sabiendo esta realidad se podrá encontrar el método más adecuado para afrontar los problemas de la empresa. El teórico considera dentro de sus estudios que primero se debe evaluar el objetivo de la empresa en el tiempo, sin dejar de valorar las cifras cuantitativas que correspondan; así como la calidad del servicio en un determinado periodo.

Koontz y Weihrich (2017), entre sus investigaciones sobre la cultura organizacional concluyó en que es un cúmulo de valores, sentimiento y hábitos; dentro de los grupos de toda organización. Según el autor teniendo un grupo organizado y dentro de un equipo de trabajo facilita la aplicación de estrategias; es por estos factores según el autor se puede conducir a toda institución al logro de sus objetivos, el por ello que la aplicación de una cultura organizacional busca mejorar el funcionamiento de una organización y con ella mejorar los resultados de una institución.

Torres, R. (2019) señala que la cultura organizacional tiene un importante en los valores del trabajadores y su comportamiento en un determinado equipo de trabajado, el cual puede repercutir en su ambiente familiar favorablemente. El desenvolvimiento de un trabajador repercute en el resultado de toda organización se ven reflejados en la integración del personal dentro de la empresa.

Whitford, A. B., Milward, H. B., Galaskiewicz, J., y Khademian, A. M. (2020) menciona que lo que diferencia a una organización de las demás es su cultura organizacional, para el autor estos factores pueden generar in con junto de sentimientos entre la institución y sus trabajadores por que se considera al trabajador no como tal sino como una parte importante de la institución. El investigador considera que no se debe ver como un sujeto productivo o simplemente su presencia sea por llenar el cuadro de personal contratado, sino, va mucho más allá, muestra un preocupación por el trabajador, su estadía dentro de la institución y su bienestar mientras esté en la institución.

Morduchowicz, A. (2018) nos dice sobre la cultura organizacional, que es en cortas líneas la psicología de la institución. Para el autor los elementos de la cultura organizacional están constituidas por las actitudes y valores de sus trabajadores y de estos 2 factores se determinan la aceptación o rechazo de la institución frente a la sociedad.

Pública, S. de la F., y Mexicanos, E. U. (2015) hace referencia a que un adecuado el clima organizacional impacta en el sentido anímico de sus trabajadores, dando como resultado mejores índices numéricos es el desempeño de sus funciones. Un mayor rendimiento también es otro de los factores que acompañan a un clima organizacional, ya que fomenta en el grupo de trabajo el ánimo de superación de sus propias labores, las ganas de romper sus propias marcas y exigirse así mismo el nivel de excelencia y sus mismos resultados. Esto trae cola a un equipo de trabajo conectado y comunicado entre ellos mismos.

Kisti, T., Pirkko, R. y Tarja, S. (2018) hacen acotación a un clima organizacional acompañados de una relación entre los trabajadores y sus jefes,

que desarrolle una funcionalidad entre ellos y un sistema de integración, tomando en cuenta en primer lugar las opiniones de sus trabajadores como principal fuente de información, incluso aún más que las opiniones de los mismos jefes de área y esto se debe a que son los trabajadores quienes tienen la información de primera mano de sus labores y de los principales problemas de la institución, es por ello que los teóricos consideran más relevante las opiniones de sus trabajadores.

Peiró, J. y Prieto, F. (2017) aportan un panorama más amplio, que ellos consideran que antes de emprender en la conformación de un negocio, no se puede dejar de lado por nada del mundo, el objetivo del clima laboral que se piensa tener en una empresa; es decir antes de la creación de una organización es determinante pensar también en qué tipo de clima laboral van a crear o van a querer para su empresa ya que dependerá de esto el estado anímico de sus trabajadores que se verán reflejados en sus resultados laborales.

Peiró, J. (2015) nos habla en su investigación sobre la relación entre los mismos trabajadores, que ésta debe ser la más adecuada para mantener la tranquilidad entre los trabajadores y que esto conlleve a buenos resultados en el accionar de sus actividades, involucrando a los jefes y autoridades internas que participen de un diálogo alturado el virtud de sacar adelante la empresa y alinearse a los objetivos de la institución.

Alles (2015) en su investigación descubrió que la satisfacción laboral son aquellas actitudes y valores que el trabajador transporta a su centro de trabajo, el investigador también determinó en su investigación que a mayor nivel satisfacción laboral en sus trabajadores habrá un elevado índice del compromiso del trabajador para con la institución que se verán reflejados durante sus actividades diarias. Según el autor, los la relación que produce la satisfacción en el trabajo pueden ser diversos, pero todo dependerá la constancia de su aplicación.

Khan, N.; Riaz, A. y Rashid, M. (2017) manifiestan que existen 2 tipos de satisfacción, la primera es, la satisfacción en un aspecto general como factor predominante que mide el sentir del trabajador frente a los diversos retos que

enfrenta y la segunda, trata acerca de la satisfacción por etapas, esto quiere decir que el trabajador conforme pasa tiempo en la institución va midiendo su capacidad ante las tareas asignada por su jefe inmediato. Es por ello que los autores determinan que un trabajador satisfecho es un trabajador productivo.

Newstrom, J. (2019) señala que el desarrollo personal es equivalente a su talento humano y si éste está satisfecho con lo que hace va dar su 100% en su trabajo y por ende va tener la empresa un índice elevado de productividad, entonces es importante que las personas que trabajan para una empresa sientan felicidad por lo que hacen. Si bien la mayor cantidad de tiempo días la pasamos en nuestro centro de trabajo es fundamental lograr una buena relación con los compañeros de trabajo para que por sí disminuya el nivel de cansando tanto físico como un recargo emocional.

Morrison, V., Y Bennett, P. (2018) considera que va depender mucho nuestro éxito laboral de la empresa que escojamos para trabajar, por ello para el autor es necesario saber que si al trabajador que van a contratar le gusta o no lo que hace y el empleado de conseguir un trabajo que lo va satisfacer personalmente. Así mismo el autor, refiere que todo lo que se pueda aprender en un centro de trabajo y de las personas que lo rodean, hoy en día las personas no buscan trabajo sino buscan un propósito de vida entonces si el trabajador va buscar un trabajo que satisfaga esa necesidad de sentir propósito en lo que el trabajador hace seguramente se va sentir feliz, por ende se va crear un ambiente laboral muy bueno porque de lo contrario, si no está haciendo lo que le gusta el ambiente laboral se va volver muy tóxico.

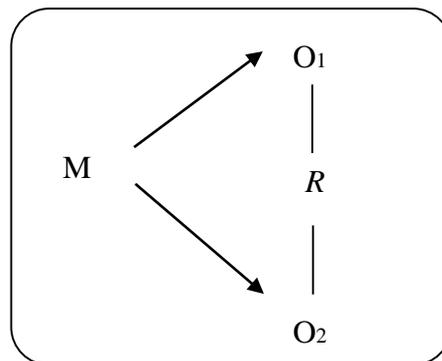
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo básica, dado que recoge y analiza los datos cuantitativamente las variables de estudio.

Hernández, R. Fernández C. y Baptista, P. (2016) considera que “la investigación básica busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupo comunidades, procesos, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.

La presente investigación es de nivel descriptivo correlacional, de corte transversal, tal como se puede observar en el siguiente diagrama.



Denotación:

- M : Muestra de Investigación
- O₁ : Variables: Incentivos no económicos
- O₂ : Variables: Motivación Laboral
- R : Relación entre variables

En cuanto al diseño de investigación, ésta es diseño No Experimental, de corte transversal de nivel descriptivo correlacional según Hernández, R. Fernández C. y Baptista, P. (2016), definen que “es observar fenómenos tal como se dan en un contexto natural, para posteriormente analizarlos” y de corte transversal ya que se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo”.

La intención de la presente investigación es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento determinado.

3.2. Variables y operacionalización

Para esta investigación corresponderá realizar un desarrollo que investigue las variables incentivos no económicos (Tabla N° 1) y la motivación laboral (Tabla N° 2), la primera variable será cuantitativa la cual será medida en una escala de medición ordinal; en cuanto a las segunda variable también será cuantitativa y también será medida en una escala de medición ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Vieytes (2019), considera a la población como el conjunto de componentes que si bien pueden ser finitos o infinitos, ya que los define por sus características. Es así, que a través de un conjunto de caracteres se obtendrá la información que servirá para la elaboración de los resultados de la investigación a través del estudio de la muestra. Es por ello que, una vez escogida la población se tomará intencionalmente una muestra de 20 personas, los cuales serán trabajadores de la DRTPEL.

La población de estudio se encuentra constituida por la totalidad de 150 trabajadores entre varones y mujeres de la DRTPEL, se consideró toda modalidad de contratación.

Guibovich (2017), señala que la muestra es una pequeña parte de un universo de análisis (vivienda, población, bienes, etc.) y que reúne las características de la totalidad, permitiendo descubrir el universo sin necesidad de examinarlo en su totalidad.

Vieytes, R. (2019), nos dice que la investigación pura, básica o fundamental, tiene el propósito realizar un descubrimiento de amplias generalizaciones o principios. Es así que a través de la aplicación del muestreo, se pueden realizar hallazgos más allá del grupo o situaciones estudiadas. Se preocupa poco de la aplicación de los hallazgos. En ese sentido, según el teórico nos dice que el muestreo será intencional y no probabilístico.

Se consideró al personal netamente del área de la DRTPEL que asistirá el día que se aplicará la encuesta, los trabajadores que van a participar en las encuestas serán de sexos (entre hombre y mujeres) y mayores de 20 años de edad entre contratados y nombrados. Mientras que los trabajadores que no estén en sus puestos de trabajo de la DRTPEL, por motivos personales o trabajo en campo, no serán participes de las encuestas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Si bien, para recoger la información sobre la presente investigación, se necesitó de la aplicación de la encuesta. A diferencia de otros instrumentos para la recolección de datos, ésta tiene a su favor la ventaja de ser aplicada en multitud de forma masiva pero sin alterar la información (Hernández, S. Fernández, C y Baptista, P. 2015).

La presente investigación no carece de la realización de validación de instrumentos de recolección de datos a través de un grupo de docentes expertos de la prestigiosa Universidad César Vallejo, que tendrán la noble labor de evaluar en base a criterios de calificación, para la aprobación de las variables de esta investigación y para su respectiva validez es que se desarrollará con la V-AIKEN.

3.5. Procedimientos

En cuanto a los procedimientos para la realización del presente investigación una vez aplicadas las 40 encuestas (20 encuestas para los incentivos no económicas y 20 encuestas para la motivación laboral) a la muestra poblacional previamente identificada, se procedió a registrar y procesar mediante el uso del programa estadístico SPSS y el Microsoft Excel edición 2016, los cuales permitieron obtener resultados satisfactorios y con ello se pudo llegar a las conclusiones finales de la presente investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Posteriormente, se procedió a utilizar ideas expresivas mediante las introducción de tablas, cuadros, gráficos y esquemas relacionados con el tema de investigación, tanto para la primera variable de Incentivos no económicos como para la segunda variable motivación laboral (De Moura, C. y Loschpe, G. (2017).

En cuanto al método hipotético deductivo, busca arribar conclusiones particulares; es por ello que se ha aplicado éste método por que ayudará a encontrar respuestas a los problemas materia del presente estudio de investigación (Carrasco, J. 2000).

Cegarra, J. (2017) señala que el método hipotético deductivo es el más indicado para encontrar las soluciones de diversos conflictos que para todo investigador se plantea durante los estudios científicos. Este método consiste básicamente en emitir una hipótesis que responda a posibles alternativas de solución y para ello estas deben estar en concordancia y ambas estén alineados en una misma dirección así (p. 82).

3.7. Aspectos éticos

En esta etapa de la presente investigación los derechos de los diferentes autores que fueron de gran aporte para este presente estudio, para lo cual se procedió a citar adecuadamente Se respetan los derechos de los autores consultados citándolos cuidadosamente. Con respecto a los demás elementos y de tratarse de estudio observacional, no se ha puesto en peligro la integridad ni las identidades de los trabajadores encuestado de la DRTPEL.

IV. RESULTADOS

En cuanto a los resultados de esta investigación, se llegó a obtener a través de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la DRTPEL. También se procedió a la realización de un análisis descriptivo de los datos para luego realizar el proceso estadístico a través del programa SPSS.

Los resultados de la Variable 1 (Incentivos no económicos), distribución de la agrupación de las calificaciones en Bajo, Medio, Alto.

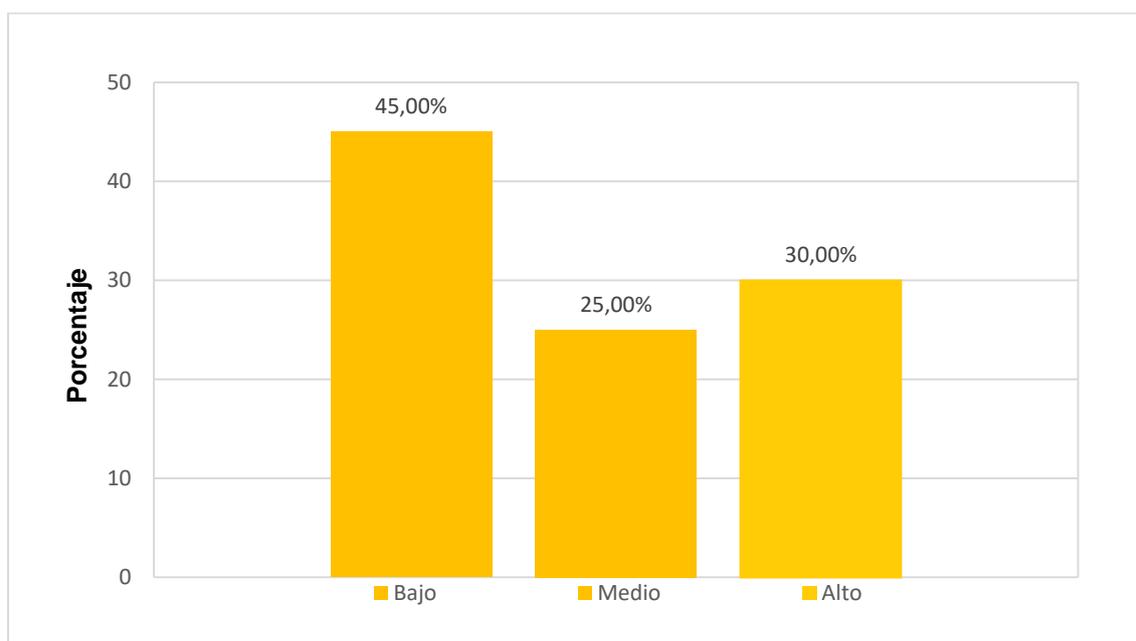
Tabla 1

Distribución de frecuencia y porcentaje de incentivos no económicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	9	45,0	45,0	45,0
	Medio	5	25,0	25,0	70,0
	Alto	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de las encuestas previamente validadas.

Figura 1 Distribución de Incentivos no económicos



En la Tabla 1 y la Figura 1 se puede observar que el 45,0% de encuestados consideran en un nivel bajo los incentivos no económicos, un 25,0% lo

consideran en un nivel medio, mientras que el 30,0% tienen un criterio diferente por lo que este grupo de encuestados lo consideran en un nivel alto. Por lo que en conclusión se puede determinar que el 55% manifiestan que los incentivos no económicos tienen una relación significativa en la DRTPEL.

Resultados de la Variable 2 (Motivación Laboral), distribución de la agrupación de las calificaciones en Bajo, Medio, Alto.

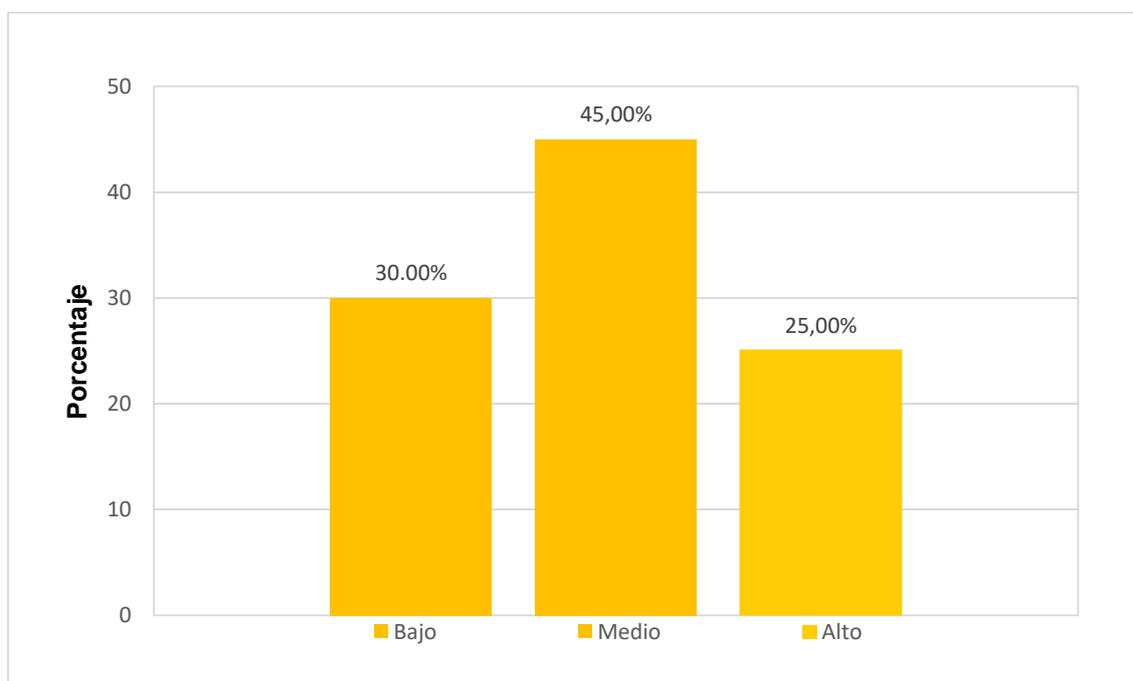
Tabla 2

Distribución de la frecuencia y porcentaje de motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	6	30,0	30,0	30,0
	Medio	9	45,0	45,0	75,0
	Alto	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Fuente: Autoría propia – base de datos usando el SPSS

Figura 2 Distribución de la Motivación Laboral



En la Tabla 2 y la Figura 2 se puede observar que el 30,0% de encuestados consideran en un nivel bajo la motivación laboral, un 45,0% lo consideran en un

nivel medio, mientras que el 25,0% tienen un criterio diferente por lo que este grupo de encuestado lo consideran en un nivel alto. Por lo que en conclusión se puede determinar que el 70% de los encuestados manifiestan que la motivación laboral tiene una relación significativa entre la DRTPEL.

Tabla 3

Tabla de Contingencia entre variable 1 y variable 2

			V2 (agrupado)			Total
			Bajo	Medio	Alto	
V1 (agrupado)	Bajo	Recuento	5	4	0	9
		% del total	25,0%	20,0%	0,0%	45,0%
	Medio	Recuento	1	4	0	5
		% del total	5,0%	20,0%	0,0%	25,0%
	Alto	Recuento	0	1	5	6
		% del total	0,0%	5,0%	25,0%	30,0%
Total	Recuento	6	9	5	20	
	% del total	30,0%	45,0%	25,0%	100,0%	

Fuente: Autoría propia – base de datos usando el SPSS

Tabla 4

Características de las distribuciones de ambas variables

			Estadístico	Error típ.
V1 (agrupado)	Media		1,85	,196
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,44	
		Límite superior	2,26	
	Media recortada al 5%		1,83	
	Mediana		2,00	
	Varianza		,766	
	Desv. típ.		,875	
	Mínimo		1	
	Máximo		3	
Rango		2		

	Amplitud intercuartil		2	
	Asimetría		,315	,512
	Curtosis		-1,667	,992
V2 (agrupado)	Media		1,95	,170
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1,59	
		Límite superior	2,31	
	Media recortada al 5%		1,94	
	Mediana		2,00	
	Varianza		,576	
	Desv. típ.		,759	
	Mínimo		1	
	Máximo		3	
	Rango		2	
	Amplitud intercuartil		2	
	Asimetría		,086	,512
			-1,154	,992
		Curtosis		

Fuente: Autoría propia – base de datos usando el SPSS

Resultado de Prueba de Shapiro-Wilk inferior al 5%, se rechaza distribución normal de las 2 variables.

Tabla 5

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 (agrupado)	,284	20	,000	,766	20	,000
V2 (agrupado)	,226	20	,009	,816	20	,002

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Autoría propia – base de datos usando el SPSS

Tabla 6

Correlación Rho-Spearman para variables que no siguen distribución

Normal

Correlaciones			V1: Incentivos no económicos (agrupado)	V2: Motivación Laboral (agrupado)
Rho de Spearman	V1: Incentivos no económicos (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
		Coeficiente de correlación	,762**	1,000
	V2: Motivación Laboral (agrupado)	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Autoría propia – base de datos usando el SPSS

Según los resultados se acepta la hipótesis de que Los incentivos no económicos tiene una relación significativa entre en la motivación laboral de la DRTPEL pues la correlación presenta un error inferior 0.01, así que se puede afirmar que existe una correlación entre ambas variables.

Entre diversas pruebas estadísticas, se optó por aplicar la prueba de Rho Spearman, ya que al tratarse de datos cuantitativos ordinales, se consideró que fuera el más indicado, dando como resultado lo siguiente.

Hipótesis nula (Ho): Existe una relación significativa entre los incentivos no económicos y la motivación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.

Hipótesis alterna (H1): Existe una relación significativa entre los incentivos no económicos y la motivación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.

V. DISCUSIÓN

La discusión de resultados de la presente investigación para cada variable se confirma la hipótesis general, dado que los datos analizados han pasado por un tratamiento estadístico tanto para la validación como para la confiabilidad de los resultados, por lo que podemos decir que las conclusiones de la presente investigación son válidas.

En tanto a la tabla 6, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general, que afirma que existe relación significativa entre los incentivos no económicos y la motivación laboral en la motivación laboral de la Dirección Regional de Trabajo, 2020.

La tabla muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.762**. Así mismo se observa, que el valor de p valor = 0,000 es menor que 0,01 lo que indica que es estadísticamente muy significativo y se puede decir que existe suficiente evidencia para aceptar que hay dependencia entre las variables.

Estos resultados invocan a Benítez, quien señala: Los incentivos no económicos forman parte neural de toda organización, y consiste en incentivos a los trabajadores; es decir, a través de ella las instituciones podrán recompensar a sus trabajadores donde no necesariamente se necesite del medio económico sino basta con el estímulo simbólico hacia sus trabajadores.

Así mismo la tabla 6 muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.762**. Por lo que se observa que en la correlación presenta un error inferior de 0.01 lo cual es menor del 0,05; lo que significa que es estadísticamente significativo y por ende se puede decir que existe suficiente evidencia para aceptar que hay relación entre la primera y segunda variable.

Uno de los principales hallazgos durante la investigación, sin duda, fue descubrir que los incentivos no económicos y la motivación laboral en la DRTPEL, favorece y satisface a un mayor número de trabajadores por lo que es convincente, señalar que combinado estos dos elementos tiene repercusiones positivas en la vida personal y profesional de los trabajadores de la DRTPEL.

Otro de los hallazgos encontrados una relación significativa durante la presente investigación entre la primera variable los incentivos no monetarios y la primera dimensión los incentivos no económicos en la DRTPEL, fue que ambos factores comprenden todas aquellas recompensas o retribuciones que no tiene relación con los salarios de los trabajadores y que, sin embargo, levantan la moral del trabajador en grado tal que se hace evidente el aumento en esfuerzo y empeño. En este sentido se entiendo por incentivos no monetarios aquellas que fomentan el desarrollo de capacitaciones periódicas que nutran los conocimientos de los trabajadores.

También otro de los hallazgos en relación a los incentivos no económicos con el prestigio social y el reconocimiento en la DRTPEL, dio como resultado que más allá del sueldo es el un reconocimiento laboral el cual genera una buena relación laboral dentro de la empresa y más si eres empleado, por lo que la aplicación de esta dimensión sin alguna duda dará mejores resultados y éste se verá reflejado en la productividad de cada trabajador.

Otro de los hallazgos encontrados de la relación entre los incentivos no económicos y la diferencia de sueldos en la DRTPEL, el acuerdo pactado entre el trabajador y el empleador referente al sueldo inicialmente se convierte éste, en la razón de la estancia de un trabajador de la DRTPEL, y eso se debe a que ésta dimensión con el tiempo pierde valor ya que un trabajador estando dentro de la institución toma conocimiento del rango salarial de otros puesto de trabajo y esto tienen dos resultados, el primera que sea un factor de motivación del trabajador de conseguir una mejora salaria o en su defecto que al ver que su sueldo es inferior al de otros disminuya su motivación y no responda adecuadamente a las necesidades de la institución.

Por último y no menos importante, la relación entre los incentivos no económicos y la estabilidad laboral en la DRTPEL, dio como resultado que un trabajador que es incentivado es un trabajador con altas probabilidades quedarse en su centro de trabajo. Lo que quiere decir que, un trabajador que es incentivado por su jefe inmediato genera en el trabajador una estabilidad laboral, propiciando a que el trabajador no busque otras opciones de trabajo sino más

bien quiera quedarse porque se siente satisfecho y reconocido por su jefe y sus compañeros de trabajo.

Otro de los principales hallazgos descubiertos entre la motivación laboral y el ambiente laboral de la DRTPEL, para los encuestados mejora la relación de los mismos trabajadores con sus compañeros de trabajo así como la relación con sus jefes inmediatos. Los trabajadores consideran que la motivación laboral genera un buen ambiente laboral en la DRTPEL y todos sus colaboradores. Es por ello que un ambiente laboral motivado y con ello la productividad en los resultados de sus actividades.

Los hallazgos de la relación de la motivación laboral y la cultura organizacional de la DRTPEL, son los índices de aceptación por parte de los trabajadores de la DRTPEL. Estos dos factores se complementan mutuamente ya que los trabajadores a través de las encuestas se determinó que la motivación mejora la cultura organizacional de la institución y con ello siembra valores y conductas adecuadas en los trabajadores.

Un hallazgo más en esta investigación en relación a la motivación laboral y el clima organizacional en la DRTPEL, es que la motivación laboral mejora el clima organizacional de un equipo de trabajo, es por ello que a través de las encuestas los trabajadores consideraron que un equipo motivado genera un clima laboral estable y competitivo sano entre los colegas de trabajo. Los que incrementa las ganas de superación profesional de los trabajadores y aprenden a relacionarse entre ellos mismos y en algunos casos fomentando lazos de la amistad entre ellos.

Para culminar con esta parte de la presente investigación en cuanto a la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en la DRTPEL, dio como resultado un alto índice de compatibilidad entre ambas, un alto índice de aceptación por parte de los trabajadores de la DRTPEL, ya que ellos a través de las encuestas consideran que la motivación laboral incrementa el nivel de satisfacción laboral. A través de los resultados la motivación laboral tiene una relación significativa en la satisfacción de los trabajadores, ya que fomenta un estado anímico de felicidad en los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos se concluye en lo siguiente:

- Primera.-** De acuerdo a la tabla 3, queda demostrada la hipótesis general donde se muestra que existe relación significativa entre los incentivos no económicos y la motivación laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020 (Rho de Spearman = 0.762** siendo ésta un nivel de correlación alta entre las variables), lo que indica que los datos estadísticos coinciden con el objetivo general, dando respuesta al problema general.
- Segunda.-** Con los resultados estadísticos obtenidos en la tabla 3 Contingencia entre variable 1 y variable 2, se demuestra la hipótesis general, los incentivos no económicos tiene una relación significativa entre en la motivación laboral y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020. (Rho de Spearman = 0.762** siendo ésta una correlación alta entre las variables) lo cual determina una relación significativa entre los incentivos no económicos y la motivación laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.
- Tercera.-** Con los resultados estadísticos obtenidos en la tabla 5 de las pruebas de conformidad, queda demostrado la hipótesis general: existe relación significativa entre los incentivos no económicos y la motivación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020. (Rho de Spearman = 0.762** siendo ésta una correlación alta entre las variables).
- Cuarta.-** Los Incentivos no económicos tienen una relación significativa con la Motivación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima.
- Quinta.-** Así también se concluye en que los Incentivos no económicos tienen una relación significativa con la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima.

Sexta.- Finalmente se concluyó en que la Motivación Laboral tiene una relación significativa con la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.-** Se recomienda crear políticas estratégicas permanentes para la aplicación incentivos no económicos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, considerando en base a los resultados obtenidos, una sólida relación con la motivación laboral.
- Segunda.-** Así mismo también se recomienda aplicar con mayor regularidad incentivos no económicos, para fortalecer los lazos de relación entre los trabajadores sin hacer distinción ya sea por el cargo que ocupe o su modalidad de contratación.
- Tercera.-** También se recomienda realizar periódicamente una evaluación integral acerca del clima institucional, para identificar otros factores que impiden fortalecer la motivación en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima.
- Cuarta.-** Se recomienda realizar seguimiento de la producción mensual y anual de la producción de los trabajadores ya que en el resultado de su trabajado, se verá reflejado el crecimiento o disminución de la producción y esto facilitará identificar otros factores que impiden cumplir las metas y los objetivos de la institución.
- Quinta.-** Se recomienda también la práctica estímulos no económicos dentro de la institución, el cual genere un ambiente sanamente competitivo en busca de nuevos retos para los trabajadores y sobre todo incrementar sus capacidades y destrezas. Esto generará una retroalimentación de conocimientos y de emociones entre los mismos compañeros de trabajo.
- Sexta.-** Finalmente se recomienda crear actividades integradoras que incrementen el nivel de confianza entre los trabajadores y la institución, cerrando las brechas de negativas que no suman al trabajo en equipo.

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2016). Diseño y desarrollo del Proyecto de Investigación. Trujillo: Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo
- Alles (2015). Desarrollo del talento humano. Buenos Aires: Gránica.
- Amorós, E. (2018). Análisis de la Gestión de los Recursos Humanos en las organizaciones educativas del Perú. Documento de Trabajo. Recuperado de <http://issuu.com/flumen.usat/docs/dt022-dllorrhedu>
- Avalos, B. (2017). El desarrollo profesional de los docentes. Proyectando desde el presente al futuro. Recuperado de http://www.oei.es/docentes/articulos/desarrollo_profesional_docentes_futuro_avalos.pdf
- Benítez, G. (2018). Influencias de la comunicación, ambiente laboral, felicidad y motivación en el desempeño del trabajador (Tesis de Maestría). Universidad de Sevilla, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Sevilla, España.
- BID. (2017). Modelo abierto de gestión para resultados en el sector público. Revista del CLAD Reforma y Democracia, 39, 149-210. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357533693007>
- Carrasco, J. (2000). Consecuencias del retraso en el pago de las deudas tributarias. España: Servicio de publicaciones de la Universidad de Castilla la Mancha.
- Cegarra, J. (2017). Metodología de la investigación científica y tecnológica. Ediciones Díaz Santos, S.A.Madrid.
- Cohen, L. y Manion, L. (2015). Métodos de investigación educativa. Madrid. La Muralla.
- De Moura, C. y Loschpe, G. (2017). La Remuneración de los Maestros en América Latina: ¿Es baja? ¿Afecta la calidad de la enseñanza? PREAL. Documentos, 37. Recuperado de

<http://www.preal.org/BibliotecaDes.asp?id=1046&Camino=63|Prea%20Publicaciones/64|PREAL%20Documentos>

Del Castillo (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Chaclacayo. Perú: Universidad Cesar Vallejo.

Dolan, L., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2017). La gestión de los recursos humanos, editorial Mac Graw Hill, Madrid, España, pp. 507.

Gallup. (2018). State of the Global Workplace Report: Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide. Recuperado de <https://www.gallup.com/strategicconsulting/164735/state-globalworkplace.aspx>.

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Eubé, C., Morin, E. Maloni, A. (2017). The motivation at Work Scale: Validation Evidence in two Languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70 (4), 634-646.

García, M. (2017). Políticas de Inserción a la docencia en América Latina: La deuda pendiente. Recuperado de www.ugr.es/~recfpro/rev131ART2.pdf

Guerrero, Y. G. (2014). Clima social familiar, inteligencia emocional y rendimiento académico de los alumnos de quinto de secundaria de las instituciones educativas públicas de Ventanilla. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3889/1/Guerrero_ny.pdf

Guibovich, L. (2017). Metodología de la Investigación. Lima-Perú: Publicaciones Guibodelcar.

Hernández Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la Investigación Científica*. México: McGraw-Hill.

Hernández, S. Fernández, C y Baptista, P. (2015). *Metodología de la Investigación*. (6ta. Ed.) México, editorial McGraw-Hill.

- Hunt, B. (2018). Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina. Real Documento N°43. Recuperado de www.oei.es/pdf2/documento_preal43.pdf
- Kanbur, R. (2017). Qualitative and Quantitative poverty appraisal: Complementaries, tensions and the way forward. Recuperado de <http://www.arts.cornell.edu/poverty/kanbur/qqz.pdf>
- Khan, N.; Riaz, A. y Rashid, M. (2017). The impact of work content, working conditions, career growth on employee motivation, Interdisciplinary journal of contemporary research in business, 3 (7), 1428-1434.
- Kisti, T., Pirkko, R. y Tarja, S. (2018). Review: Work motivation of nurses: A literatura review, International Journal of Nursing Studies, 48 (2), 246-257.
- Koontz y Wehrich, 2017, p. 76. Scielo. Acceso em 15 de 10 de 2015, disponível em Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1024-94352009001000004&script=sci_arttext
- Laguna, E. (2016). Liderazgo y desempeño laboral del distrito de Puños. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.
- Mankeilunas, M. (2018). Psicología de la motivación. México D.F.: Trillas.
- Manturano, C. (2017). Relación entre clima y desempeño laboral en una empresa constructora de Lima. (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- McClelland, D. (2016). Personalidad. Nueva York: The dryden press.
- Medina (2016). La profesión docente y la construcción del conocimiento Profesional. Buenos aires: Editorial LUMEN
- Minsa. (2015). Manual de salud ocupacional. Lince, Perú.

- Ministerio de Educación del Perú. (2018). RM N°165-2018-MINEDU. Norma Técnica que Regula el Segundo Tramo de la Evaluación Ordinaria de Desempeño para Profesores del Nivel Inicial. Lima: Autor.
- Mondy (2015). Administración de recursos humanos. México: Prentice Hall.
- Morduchowicz, A. (2018). Carreras, incentivos y estructuras salariales docentes. Documentos. PREAL, N° 23. Buenos Aires. Recuperado de http://www.preal.cl/docstrabajo/Morduchowicz_23.pdf
- Morrison, V., Y Bennett, P. (2018). Psicología de la salud, Editorial Pearson, Madrid, España, pp. 728.
- Newstrom, J. (2019). Comportamiento humano en el trabajo. México: McGraw Hill.
- Palací, F. (2015). Psicología organizacional. Buenos Aires: Pearson Education.
- Pasquetti, C. M., y Salas, C. (2016). Los sistemas de monitoreo y evaluación: Hacia la mejora continua de la planificación estratégica y la gestión pública. InterAmerican Development Bank. <https://doi.org/10.18235/0000453>
- Peiró, J. (2015). Desencadenando el estrés laboral. Madrid: Pirámide.
- Peiró, J. y Prieto, F. (2017). Tratado de psicología del trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis psicología.
- Pérez, Y. (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla. (Tesis de maestría inédita). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Pública, S. de la F., y Mexicanos, E. U. (2015). La Modernización de la Organización Gubernamental. Revista del CLAD Reforma y Democracia, 63, 230-272. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357542721008>

- Reeve, J. (2016). *Motivación y emoción*. México: McGraw Hill.
- Ryan, R. y Deci, E. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *American Psychological Association*, 55, 68-78.
- Saavedra, L. (2017). Los estímulos económicos y el desempeño como responsabilidad social de la U.A.Q. Recuperado de http://www.aderse.org/docatelecharger/congres_aderse_2008/actes/Articles/Session%203.5/Los%20estimulos%20economicos%20y%20el%20desempeno%20docente%20como%20respons.pdf
- Salas, A. (2015). *Liderazgo directivo y desempeño laboral en los docentes Huánuco – 2015*. (Tesis de maestría inédita). Universidad César Vallejo, Huánuco, Perú.
- Segredo, Pérez A.M. (2017). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la Organización. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2013; 39(2)385-393, 387, 388, 389.
- Servat, B. (2015). *Participación, Comunicación y Motivación del profesorado*. Editorial Magisterios del Río de la Plata.
- Sum, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral* (Tesis de grado) Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Tamayo, M. (2018). *El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación* (4ta ed.) Limusa, Mexico.
- Torres, R. (2019). Reformas educativas, docentes y organizaciones docentes en América Latina y el Caribe. En *Los docentes protagonistas del cambio educativo*. Bogotá: CAB/ Editorial Magisterio Nacional. Recuperado de http://www.reformas_educativas_dpcentes_organizaciones_docentes_AL_torres.pdf
- Umaña, C. (2018). *Esquemas de incentivos para la Carrera Docente*. Archivos de Economía 270. Colombia: Departamento Nacional de Planeación. Recuperado de

https://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/DEE/Archivos_Economia/270.pdf

- Uribe, C. (2015). Políticas e incentivos que contribuyen al mejoramiento del desempeño y motivación docente en Navarro, Juan Carlos., Taylor, Katherine., Bernasconi, Andrés., Tyler Lewis. Editores. Perspectivas sobre la reforma educativa. América Central en el contexto de políticas de educación en las Américas, 215-236. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Vaillant, D. (2014). Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates. Documentos PREAL N° 31. Buenos Aires. Recuperado de <http://m.preal.org/detalle.asp?det=30>.
- Vaillant, D. y Rossel, C. (2019). Reconocimiento de la docencia efectiva: la premiación a la excelencia. PREAL N° 48. Chile. Recuperado de m.preal.org/detalle.asp?det=2029.
- Valderrama Flórez, D. M. (03 de 12 de 2018). (U. d. Sabana., Ed.) Fonte: <http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/>.
- Vieytes, R. (2019). Metodología de la Investigación en organizaciones, mercado y sociedad. Epistemología y técnicas. Buenos Aires: Editorial de las ciencias.
- Vivar, M. (2018). La motivación para el aprendizaje y su relación con el rendimiento académico en el área de inglés de los estudiantes del primer grado de educación secundaria. (Tesis de maestría inédita). Universidad de Piura, Piura, Perú.
- Vollmer (2016). Nuevas demandas a la gestión pública y a la institucionalidad, y la profesionalización de los funcionarios. España: Revista iberoamericana de la Gestión Pública.
- Werther, E. y Davis, K. (2018). Administración de recursos humanos – El capital humano de las empresas. (6a Ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.

- Whitford, A. B., Milward, H. B., Galaskiewicz, J., y Khademian, A. M. (2020). A Place at the Table: Organization Theory and Public Management. *Perspectives on Public Management and Governance*, 3(2), 77–82.
- Wong, L.; Tostes, M. y Torres, V. (2015). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de servicios turísticos: Caso PTS, Perú 2015. (Tesis de maestría inédita). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Anexos

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Consistencia

TÍTULO: Incentivos no económicos en la Motivación Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.

Autora: Olivares Osorio, Magaly Estefany

PROBLEMA	OBJETIVOS	HPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES			DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	INSTRUMENTO	
General:	General:	General:	Variable 1: Incentivos no económicos			Escala de Likert:	Tipo de Investigación	
¿Cuáles son los efectos que producen los incentivos no económicos en la motivación laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en Lima, 2020?	Determinar los efectos que producen los incentivos no económicos en la motivación laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.	Los incentivos no económicos producen efectos positivos en la motivación laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índices	Según Hernández, R. Fernández C. y Baptista, P. (2010) el tipo de investigación a realizar es de carácter Descriptivo es un método válido para la investigación de temas o sujetos específicos y como un antecedente a los estudios más cuantitativos, luego, es propositiva porque a partir de un diagnóstico, propone una alternativa de solución al problema encontrado.	
Específicos	Específicos	Específicas	D1: Incentivos no monetarios	Desarrollo profesional	1-2 3-4	Totalmente en desacuerdo (TD) = 1	Questionario de Incentivos no económicos (20 ítems)	
				Capacitación en servicio			Questionario de Motivación Laboral (20 ítems)	
¿Cuáles son los efectos que producen los incentivos no económicos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020?	Determinar los efectos que producen los incentivos no económicos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.	Los incentivos no económicos producen efectos positivos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.	D2: Prestigio social y el reconocimiento	Reconocimiento administrativo	5-6 7-8	En acuerdo (EA) = 2	Enfoque:	
¿Cuáles son los efectos que produce la motivación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020?	Determinar los efectos que produce la motivación laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.	La motivación laboral produce efectos positivos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.	D3: Diferencias de sueldo	Años de antigüedad	9-10 11-12 13-14	Indiferente (I) = 3	Nivel:	
				Rutinización laboral			Según Hernández, R. Fernández C. y Baptista, P. (2010) el nivel de investigación a realizar es de carácter Descriptivo es un método válido para la investigación de temas o sujetos específicos y como un antecedente a los estudios más cuantitativos.	
¿Cuál son los efectos que se producen entre los incentivos no económicos y los incentivos no monetarios en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020?	Determinar los efectos que se producen entre los incentivos no económicos y los incentivos no monetarios en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.	Existen efectos entre los incentivos no económicos y los incentivos no monetarios en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.	D4: Estabilidad laboral	Seguridad laboral	15-16 17-18 19-20	Totalmente de acuerdo (TA) = 5	Metodo:	
				Compromiso laboral			Metodo Hipotético Deductivo en este caso nos propusimos un conjunto de hipótesis a partir de la inferencia de datos empíricos (inducción) o de principios y leyes (deducción) partir de ellas y mediante deducción lógica, se obtuvieron los conjuntos de conclusiones particulares que se puede verificar en la realidad. (Hernández, R. Fernández C. y Baptista, P.; 2010)	
¿Cuál son los efectos que se producen entre los incentivos no económicos y las diferencias de sueldo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020?	Determinar los efectos que se producen entre los incentivos no económicos y las diferencias de sueldo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.	Existen efectos entre los incentivos no económicos y las diferencias de sueldo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.	Variable 2: Motivación Laboral			Escala de Likert:	<p style="text-align: center;">Descriptiva Mediante el uso del programa SPSS versión 23</p> <p style="text-align: center;">Inferial Se realizara la contrastación de hipótesis alfa de cronbach.</p>	
¿Cuál son los efectos que se producen entre los incentivos no económicos y la estabilidad laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020?	Determinar los efectos que se producen entre los incentivos no económicos y la estabilidad laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.	Existen efectos entre los incentivos no económicos y la estabilidad laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.	D1: Ambiente Laboral	Autonomía Laboral	1-2 3-4	Totalmente en desacuerdo (TD) = 1		
¿Cuál son los efectos que se producen entre la motivación laboral y el ambiente laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020?	Determinar los efectos que se producen entre la motivación laboral y el ambiente laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.	Existen efectos entre la motivación laboral y el ambiente laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.	D2: Cultura Organizacional	Propósito Organizacional	5-6 7-8	En acuerdo (EA) = 2		
¿Cuál son los efectos que se producen entre la motivación laboral y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020?	Determinar los efectos que se producen entre la motivación laboral y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.	Existen efectos entre la motivación laboral y la cultura organizacional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.		Liderazgo positivo		Indiferente (I) = 3		
¿Cuál son los efectos que se producen entre la motivación laboral y el clima organizacional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020?	Determinar los efectos que se producen entre la motivación laboral y el clima organizacional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.	Existen efectos entre la motivación laboral y el clima organizacional en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.	D3: Clima Organizacional	Misión y metas de la Organización	9-10 11-12 13-14	En acuerdo (EA) = 2		
¿Cuál son los efectos que se producen entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020?	Determinar los efectos que se producen entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.	Existen efectos entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima, 2020.	D4: Satisfacción Laboral	Gestión de capacitación	15-16 17-18 19-20	Totalmente de acuerdo (TA) = 5		
				Oportunidad de aprendizaje				Población y Muestra
				Propósito Organizacional				Población
				Liderazgo positivo				Se consideró como población de la presente investigación a un total de cien (100) personas;
				Misión y metas de la Organización				Muestra:
				Estrategia de la Organización			Para el cálculo del tamaño de la muestra se aplicó el siguiente estadígrafo. Para el cálculo del tamaño de la muestra se aplicó el siguiente estadígrafo.	
				Gestión de capacitación			Del resultado del estadígrafo la muestra estuvo conformada por 20 trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima.	

Anexo 2 Matriz de Operacionalización de variable 1

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Incentivos no económicos	Vaillant y Rossel (2019), “los incentivos no económicos o simbólicos, apuntan a elevar el prestigio y la reputación social de los trabajadores del sector público así como el de toda la profesión”.	Para analizar específicamente la variable de Incentivos no económicos, se tomará las siguientes dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Incentivos no monetarios • Prestigio social y el reconocimiento • Diferencias de sueldo • Estabilidad Laboral 	Incentivos no monetarios	– Desarrollo profesional – Capacitación en servicio	1-2 3-4	Ordinal Puntaje mínimo 15 Puntaje máximo 90 Totalmente en desacuerdo (TD) = 1 En acuerdo (EA) = 2 Indiferente (I) = 3 De acuerdo (DA) = 4 Totalmente de acuerdo (TA) = 5
			Prestigio social y el reconocimiento	– Reconocimiento administrativo	5-6 7-8	
			Diferencias de sueldo	– Años de antigüedad	9-10 11-12	
				– Rutinización laboral	13-14	
			Estabilidad laboral		15-16 17-18 19-20	
				– Seguridad laboral		
				– Compromiso laboral		

Anexo 3 Matriz de Operacionalización de variable 2

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Motivación Laboral	Benítez, G. (2018), “la motivación laboral es el resultado de una serie de factores, tanto individuales como grupales, intrínsecos como extrínsecos”.	<p>Para analizar específicamente la variable de Motivación Laboral, se tomará las siguientes dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente Laboral • Cultura Organizacional • Clima Organizacional • Satisfacción Laboral 	Ambiente Laboral	<ul style="list-style-type: none"> – Autonomía Laboral – Oportunidad de aprendizaje 	1-2 3-4	<p>Ordinal</p> <p>Puntaje mínimo 15 Puntaje máximo 90</p> <p>Totalmente en desacuerdo (TD) = 1 En acuerdo (EA) = 2 Indiferente (I) = 3 De acuerdo (DA) = 4 Totalmente de acuerdo (TA) = 5</p>
			Cultura Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> – Propósito Organizacional – Liderazgo positivo 	5-6 7-8	
			Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> – Misión y metas de la Organización – Estrategia de la Organización 	9-10 11-12 13-14	
			Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> – Gestión de capacitación – Bienestar Social 	15-16 17-18 19-20	

Anexo 4 Instrumento de recolección de datos de Incentivos no económicos
ENCUESTA DE LOS INCENTIVOS NO ECONÓMICOS EN LA DIRECCIÓN
REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LIMA 2020

A continuación se presenta una serie de preguntas elaboradas con el propósito de determinar los incentivos no económicos y la motivación laboral que el trabajo produce en las personas, así como los factores que intervienen en esta, para ello se le pide responder a todas las preguntas con sinceridad y absoluta libertad.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

VALORA DEL 1 AL 5 LOS SIGUIENTES ASPECTOS

N°	ÍTEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
INCENTIVOS NO ECONÓMICOS						
	Incentivos no monetarias					
01	¿Los incentivos que aplican en su institución mejoran su desarrollar profesional?					
02	¿Cree que su jefe contribuye en su desarrollo profesional?					
03	¿Considera que las capacitaciones que gestiona su institución incrementan la calidad de su servicio?					
04	¿Aplica usted las capacitaciones en sus actividades laborales?					
	Prestigio social y el reconocimiento					
05	¿Cuándo realizo bien mi trabajo obtengo reconocimiento?					
06	¿Siento que se reconoce mi esfuerzo?					
07	Los reconocimientos que se aplican en mi centro trabajo ¿Satisfacen mis necesidades emocionales?					
08	¿Considera que la institución donde labora toma en cuenta tus logros?					
	Diferencias de sueldo					
09	¿Mejoraron tus condiciones laborales con los años de antigüedad que lleva usted en esta institución?					
10	¿Cree usted que han disminuido sus ánimos con los años de antigüedad?					
11	¿Consideras que tu salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?					
12	¿Sientes que tus actividades en la institución son siempre las mismas?					
13	¿La institución donde laboras realiza rotaciones frecuentemente?					
14	¿Han disminuido sus ánimos de trabajar con los años de antigüedad?					
	Estabilidad laboral					
15	¿Siente que si se esmera en el trabajo tiene más posibilidades de prolongar su estadía en la institución?					
16	¿Me siento seguro en mi empleo?					
17	¿Considera que su estabilidad laboral es por su desempeño?					
18	¿Ha sentido compromiso con la institución donde labora?					
19	¿Deseo otro empleo, en lugar del actual?					
20	¿Sigo en este trabajo solo porque no he encontrado algo mejor?					

Anexo 5 Instrumento de recolección de datos de Motivación Laboral

ENCUESTA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE LIMA 2020

A continuación se presenta una serie de preguntas elaboradas con el propósito de determinar los incentivos no económicos y la motivación laboral que el trabajo produce en las personas, así como los factores que intervienen en esta, para ello se le pide responder a todas las preguntas con sinceridad y absoluta libertad.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

VALORA DEL 1 AL 5 LOS SIGUIENTES ASPECTOS

N°	ÍTEM	Valoración				
		1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN LABORAL						
Ambiente Laboral						
01	¿Las herramientas informáticas que utilizo se adaptan a las necesidades de mi trabajo?					
02	¿Tu lugar de trabajo es físicamente cómodo?					
03	¿Recibió material de trabajo cuando ingresó a esta institución?					
04	¿Las condiciones ambientales donde labora (climatización, iluminación, decoración, ruidos y ventilación) facilitan su actividad diaria?					
Cultura Organizacional						
05	¿Están los valores de la organización alineados con los que tú consideras importantes en tu vida profesional?					
06	¿Tu ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?					
07	¿Te sientes inspirado por la misión y propósito de la institución donde laboras?					
08	¿Se cumplen las metas trazadas por la institución?					
Clima Organizacional						
09	¿Considera que la institución toma en cuenta las opiniones respecto a las tareas que realizas?					
10	¿La relación entre la institución y los trabajadores son las mejores?					
11	¿Cree usted que la institución avanza en dirección a lograr sus metas?					
12	¿Destacan mis aciertos y logros laborales en la institución?					
13	¿Tu jefe te proporciona retroalimentación oportuna sobre tu trabajo?					
14	¿Cree que la institución le permite dar lo mejor de sí mismo?					
Satisfacción Laboral						
15	¿Su jefe tiene buena relación laboral con usted?					
16	¿El sistema de trabajo de la institución está bien organizado?					
17	¿Cree que en esta institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?					
18	¿Me siento excluido cuando expongo mis ideas?					
19	¿Siente que lo demás toma en cuenta sus opiniones?					
20	¿Considera que las decisiones tomadas por su jefe en su mayoría son acertadas?					

Anexo 6 Certificado de validación de instrumento de medición

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide los incentivos no económicos Inventario incentivos no económicos

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: Incentivos no monetarios											
1	¿Los incentivos que aplican en su institución mejoran su desarrollo profesional?			X			X			X	
2	¿Cree que su jefe contribuye en su desarrollo profesional?			X			X			X	
3	¿Considera que las capacitaciones que gestiona su institución incrementan la calidad de su servicio?			X			X			X	
4	¿Aplica usted las capacitaciones en sus actividades laborales?			X			X			X	
DIMENSIÓN 2: Prestigio social y el reconocimiento											
5	¿Cuándo realizo bien mi trabajo obtengo reconocimiento?			X			X			X	
6	¿Siento que se reconoce mi esfuerzo?			X			X			X	
7	Los reconocimientos que se aplican en mi centro trabajo ¿Satisfacen mis necesidades emocionales?			X			X			X	
8	¿Considera que la institución donde labora toma en cuenta tus logros?			X			X			X	
DIMENSIÓN 3: Diferencias de sueldo											
9	¿Mejoraron tus condiciones laborales con los años de antigüedad que lleva usted en esta institución?			X			X			X	
10	¿Cree usted que han disminuido sus ánimos con los años de antigüedad?			X			X			X	
11	¿Consideras que tu salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?			X			X			X	
12	¿Sientes que tus actividades en la institución son siempre las mismas?			X			X			X	
13	¿La institución donde laboras realiza rotaciones frecuentemente?			X			X			X	
14	¿Han disminuido sus ánimos de trabajar con los años de antigüedad?			X			X			X	
DIMENSIÓN 4: Estabilidad laboral											
15	¿Siente que si se esmera en el trabajo tiene más posibilidades de prolongar su estadía en la institución?			X			X			X	
16	¿Me siento seguro en mi empleo?			X			X			X	
17	¿Considera que su estabilidad laboral es por su desempeño?			X			X			X	
18	¿Ha sentido compromiso con la institución donde labora?			X			X			X	
19	¿Deseo otro empleo, en lugar del actual?			X			X			X	
20	¿Sigo en este trabajo solo porque no he encontrado algo mejor?			X			X			X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra.: ...**Tereza Narvaez Aranibar**..... DNI:.....**10122038**.....

Especialidad del validador:.....**Docente metodóloga**.....

Lima, 27 de noviembre de 2020.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 7 Certificado de validación de instrumento de medición

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación laboral

Inventario motivación laboral

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A		
DIMENSIÓN 1: Ambiente Laboral														
1	¿Las herramientas informáticas que utilizo se adaptan a las necesidades de mi trabajo?			X			X			X				
2	¿Tu lugar de trabajo es físicamente cómodo?			X			X			X				
3	¿Recibí material de trabajo cuando ingresé a esta institución?			X			X			X				
4	¿Las condiciones ambientales donde labora (climatización, iluminación, decoración, ruidos y ventilación) facilitan su actividad diaria?			X			X			X				
DIMENSIÓN 2: Cultura Organizacional														
5	¿Están los valores de la organización alineados con los que tú consideras importantes en tu vida profesional?			X			X			X				
6	¿Tu ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?			X			X			X				
7	¿Te sientes inspirado por la misión y propósito de la institución donde laboras?			X			X			X				
8	¿Se cumplen las metas trazadas por la institución?			X			X			X				
DIMENSIÓN 3: Clima Organizacional														
9	¿Considera que la institución toma en cuenta las opiniones respecto a las tareas que realizas?			X			X			X				
10	¿La relación entre la institución y los trabajadores son las mejores?			X			X			X				
11	¿Cree usted que la institución avanza en dirección a lograr sus metas?			X			X			X				
12	¿Destacan mis aciertos y logros laborales en la institución?			X			X			X				
13	¿Tu jefe te proporciona retroalimentación oportuna sobre tu trabajo?			X			X			X				
14	¿Cree que la institución le permite dar lo mejor de sí mismo?			X			X			X				
DIMENSIÓN 4: Satisfacción Laboral														
15	¿Su jefe tiene buena relación laboral con usted?			X			X			X				
16	¿El sistema de trabajo de la institución está bien organizado?			X			X			X				
17	¿Cree que en esta institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?			X			X			X				
18	¿Me siento excluido cuando expongo mis ideas?			X			X			X				
19	¿Siente que lo demás toma en cuenta sus opiniones?			X			X			X				
20	¿Considera que las decisiones tomadas por su jefe en su mayoría son acertadas?			X			X			X				

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dra.: ...Tereza Narvaez Aranibar..... DNI:.....10122038.....

Especialidad del validador:.....Docente metodóloga.....

Lima, 27 de noviembre de 2020.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante.

Anexo 8 Certificado de validación de instrumento de medición

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide los incentivos no económicos

Inventario incentivos no económicos

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: Incentivos no monetarios											
1	¿Los incentivos que aplican en su institución mejoran su desarrollo profesional?			X			X			X	
2	¿Cree que su jefe contribuye en su desarrollo profesional?			X			X			X	
3	¿Considera que las capacitaciones que gestiona su institución incrementan la calidad de su servicio?			X			X			X	
4	¿Aplica usted las capacitaciones en sus actividades laborales?			X			X			X	
DIMENSIÓN 2: Prestigio social y el reconocimiento											
5	¿Cuándo realizo bien mi trabajo obtengo reconocimiento?			X			X			X	
6	¿Siento que se reconoce mi esfuerzo?			X			X			X	
7	Los reconocimientos que se aplican en mi centro trabajo ¿Satisfacen mis necesidades emocionales?			X			X			X	
8	¿Considera que la institución donde labora toma en cuenta tus logros?			X			X			X	
DIMENSIÓN 3: Diferencias de sueldo											
9	¿Mejoraron tus condiciones laborales con los años de antigüedad que lleva usted en esta institución?			X			X			X	
10	¿Cree usted que han disminuido sus ánimos con los años de antigüedad?			X			X			X	
11	¿Consideras que tu salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?			X			X			X	
12	¿Sientes que tus actividades en la institución son siempre las mismas?			X			X			X	
13	¿La institución donde laboras realiza rotaciones frecuentemente?			X			X			X	
14	¿Han disminuido sus ánimos de trabajar con los años de antigüedad?			X			X			X	
DIMENSIÓN 4: Estabilidad laboral											
15	¿Siente que si se esmera en el trabajo tiene más posibilidades de prolongar su estada en la institución?			X			X			X	
16	¿Me siento seguro en mi empleo?			X			X			X	
17	¿Considera que su estabilidad laboral es por su desempeño?			X			X			X	
18	¿Ha sentido compromiso con la institución donde labora?			X			X			X	
19	¿Deseo otro empleo, en lugar del actual?			X			X			X	
20	¿Sigo en este trabajo solo porque no he encontrado algo mejor?			X			X			X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Bernabé Coaquera Fernando Guillermo DNI: 00791277

Especialidad del validador: Docente Temático

Lima, 02 de diciembre de 2020.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 9 Certificado de validación de instrumento de medición

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación laboral

Inventario motivación laboral

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: Ambiente Laboral											
1	¿Las herramientas informáticas que utilizo se adaptan a las necesidades de mi trabajo?			X			X			X	
2	¿Tu lugar de trabajo es físicamente cómodo?			X			X			X	
3	¿Recibió material de trabajo cuando ingresó a esta institución?			X			X			X	
4	¿Las condiciones ambientales donde labora (climatización, iluminación, decoración, ruidos y ventilación) facilitan su actividad diaria?			X			X			X	
DIMENSIÓN 2: Cultura Organizacional											
5	¿Están los valores de la organización alineados con los que tú consideras importantes en tu vida profesional?			X			X			X	
6	¿Tu ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?			X			X			X	
7	¿Te sientes inspirado por la misión y propósito de la institución donde laboras?			X			X			X	
8	¿Se cumplen las metas trazadas por la institución?			X			X			X	
DIMENSIÓN 3: Clima Organizacional											
9	¿Considera que la institución toma en cuenta las opiniones respecto a las tareas que realizas?			X			X			X	
10	¿La relación entre la institución y los trabajadores son las mejores?			X			X			X	
11	¿Cree usted que la institución avanza en dirección a lograr sus metas?			X			X			X	
12	¿Destacan mis aciertos y logros laborales en la institución?			X			X			X	
13	¿Tu jefe te proporciona retroalimentación oportuna sobre tu trabajo?			X			X			X	
14	¿Cree que la institución le permite dar lo mejor de sí mismo?			X			X			X	
DIMENSIÓN 4: Satisfacción Laboral											
15	¿Su jefe tiene buena relación laboral con usted?			X			X			X	
16	¿El sistema de trabajo de la institución está bien organizado?			X			X			X	
17	¿Cree que en esta institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?			X			X			X	
18	¿Me siento excluido cuando expongo mis ideas?			X			X			X	
19	¿Siente que lo demás toma en cuenta sus opiniones?			X			X			X	
20	¿Considera que las decisiones tomadas por su jefe en su mayoría son acertadas?			X			X			X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Bernabé Coaquera Fernando Guillermo DNI: 00791277

Especialidad del validador: Docente Temático

Lima, 02 de diciembre de 2020.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

Anexo 10 Certificado de validación de instrumento de medición

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide los incentivos no económicos Inventario incentivos no económicos

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: Incentivos no monetarios											
1	¿Los incentivos que aplican en su institución mejoran su desarrollo profesional?			X			X			X	
2	¿Cree que su jefe contribuye en su desarrollo profesional?			X			X			X	
3	¿Considera que las capacitaciones que gestiona su institución incrementan la calidad de su servicio?			X			X			X	
4	¿Aplica usted las capacitaciones en sus actividades laborales?			X			X			X	
DIMENSIÓN 2: Prestigio social y el reconocimiento											
5	¿Cuándo realizo bien mi trabajo obtengo reconocimiento?			X			X			X	
6	¿Siento que se reconoce mi esfuerzo?			X			X			X	
7	Los reconocimientos que se aplican en mi centro trabajo ¿Satisfacen mis necesidades emocionales?			X			X			X	
8	¿Considera que la institución donde labora toma en cuenta tus logros?			X			X			X	
DIMENSIÓN 3: Diferencias de sueldo											
9	¿Mejoraron tus condiciones laborales con los años de antigüedad que lleva usted en esta institución?			X			X			X	
10	¿Cree usted que han disminuido sus ánimos con los años de antigüedad?			X			X			X	
11	¿Consideras que tu salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?			X			X			X	
12	¿Sientes que tus actividades en la institución son siempre las mismas?			X			X			X	
13	¿La institución donde laboras realiza rotaciones frecuentemente?			X			X			X	
14	¿Han disminuido sus ánimos de trabajar con los años de antigüedad?			X			X			X	
DIMENSIÓN 4: Estabilidad laboral											
15	¿Siente que si se esmera en el trabajo tiene más posibilidades de prolongar su estadía en la institución?			X			X			X	
16	¿Me siento seguro en mi empleo?			X			X			X	
17	¿Considera que su estabilidad laboral es por su desempeño?			X			X			X	
18	¿Ha sentido compromiso con la institución donde labora?			X			X			X	
19	¿Deseo otro empleo, en lugar del actual?			X			X			X	
20	¿Sigo en este trabajo solo porque no he encontrado algo mejor?			X			X			X	

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr.: Santiago Mamerto Llancri Illarnes DNI: 10446301

Especialidad del validador: **Docente Temático**

Lima, 29 de noviembre de 2020.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Anexo 11 Certificado de validación de instrumento de medición

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación laboral

Inventario motivación laboral

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: Ambiente Laboral											
1	¿Las herramientas informáticas que utilizo se adaptan a las necesidades de mi trabajo?			X			X			X	
2	¿Tu lugar de trabajo es físicamente cómodo?			X			X			X	
3	¿Recibí material de trabajo cuando ingresé a esta institución?			X			X			X	
4	¿Las condiciones ambientales donde labora (climatización, iluminación, decoración, ruidos y ventilación) facilitan su actividad diaria?			X			X			X	
DIMENSIÓN 2: Cultura Organizacional											
5	¿Están los valores de la organización alineados con los que tú consideras importantes en tu vida profesional?			X			X			X	
6	¿Tu ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?			X			X			X	
7	¿Te sientes inspirado por la misión y propósito de la institución donde laboras?			X			X			X	
8	¿Se cumplen las metas trazadas por la institución?			X			X			X	
DIMENSIÓN 3: Clima Organizacional											
9	¿Considera que la institución toma en cuenta las opiniones respecto a las tareas que realizas?			X			X			X	
10	¿La relación entre la institución y los trabajadores son las mejores?			X			X			X	
11	¿Cree usted que la institución avanza en dirección a lograr sus metas?			X			X			X	
12	¿Destacan mis aciertos y logros laborales en la institución?			X			X			X	
13	¿Tu jefe te proporciona retroalimentación oportuna sobre tu trabajo?			X			X			X	
14	¿Cree que la institución le permite dar lo mejor de sí mismo?			X			X			X	
DIMENSIÓN 4: Satisfacción Laboral											
15	¿Su jefe tiene buena relación laboral con usted?			X			X			X	
16	¿El sistema de trabajo de la institución está bien organizado?			X			X			X	
17	¿Cree que en esta institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?			X			X			X	
18	¿Me siento excluido cuando expongo mis ideas?			X			X			X	
19	¿Siente que lo demás toma en cuenta sus opiniones?			X			X			X	
20	¿Considera que las decisiones tomadas por su jefe en su mayoría son acertadas?			X			X			X	

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mgtr.: Santiago Mamerto Llancri Illarnes DNI: 10446301

Especialidad del validador: Docente Temático

Lima, 29 de noviembre de 2020.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Anexo 12 Certificado de validación de instrumento de medición

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide los incentivos no económicos

Inventario incentivos no económicos

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: Incentivos no monetarios														
1	¿Los incentivos que aplican en su institución mejoran su desarrollar profesional?			X			X						X	
2	¿Cree que su jefe contribuye en su Desarrollo profesional?			X			X						X	
3	¿Considera que las capacitaciones que gestiona su institución incrementan la calidad de su servicio?			X			X						X	
4	¿Aplica usted las capacitaciones en sus actividades laborales?			X			X						X	
DIMENSIÓN 2: Prestigio social y el reconocimiento														
5	¿Cuándo realizo bien mi trabajo obtengo reconocimiento?			X			X						X	
6	¿Siento que se reconoce mi esfuerzo?			X			X						X	
7	Los reconocimientos que se aplican en mi centro trabajo, ¿satisfacen mis necesidades emocionales?			X			X						X	
8	Considera que la institución toma en cuenta los sus logros			X			X						X	
DIMENSIONES / ítems														
DIMENSIÓN 3: Diferencias de sueldo														
9	¿Mejoraron sus condiciones laborales con los años de antigüedad que lleva usted en esta institución?			X			X						X	
10	¿Cree usted que han disminuido sus ánimos con los años de antigüedad?			X			X						X	
11	¿Considera que el salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?			X			X						X	
12	¿Siente que sus actividades en la institución son siempre las mismas?			X			X						X	
13	¿La institución realiza rotaciones frecuentemente?			X			X						X	
14	¿Cree usted que han disminuido sus ánimos con los años de antigüedad?			X			X						X	
DIMENSIÓN 4: Estabilidad laboral														
15	¿Siente que si se esmera en el trabajo tiene más posibilidades de prolongar su estadía en la institución?			X			X						X	
16	¿Me siento seguro en mi empleo?			X			X						X	
17	¿Considera que su estabilidad laboral es por su desempeño?			X			X						X	
18	¿Ha sentido compromiso con la institución donde labora?			X			X						X	
19	¿Deseo otro empleo, en lugar del actual?			X			X						X	
20	¿Sigo en este trabajo solo porque no he encontrado algo mejor?			X			X						X	

Observaciones: El instrumento goza de suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador . Dr. Pumacayo Palomino Ilich Ivan

DNI : 43700917

Especialidad del validador:..... Gestión y Administrador de Empresas.....

Lima, 28 de noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Anexo 13 Certificado de validación de instrumento de medición

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación laboral

Inventario motivación laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: Ambiente Laboral											
1	¿Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo?			X			X			X	
2	¿Tu lugar de trabajo es físicamente cómodo?			X			X			X	
3	¿Recibí material de trabajo cuando ingresé a esta institución?			X			X			X	
4	¿Las condiciones ambientales donde labora (climatización, iluminación, decoración, ruidos y ventilación) facilitan mi actividad diaria?			X			X			X	
DIMENSIÓN 2: Cultura Organizacional											
5	¿Están los valores de la organización alineados con los que tú consideras importantes en tu vida profesional?			X			X			X	
6	¿Tu ambiente de trabajo refleja la cultura organizacional que se predica?			X			X			X	
7	¿Te sientes inspirado por la misión y propósito de la dirección?			X			X			X	
8	¿Se cumplen las metas trazadas por la institución?			X			X			X	
DIMENSIÓN 3: Clima Organizacional											
9	¿Considera que la institución toma en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que usted realiza?			X			X			X	
10	¿Cree que la relación entre la dirección y los trabajadores son las mejores?			X			X			X	
11	¿Cree usted que la institución avanza en dirección a lograr sus metas?			X			X			X	
12	¿Destacan mis aciertos y logros laborales en la institución?			X			X			X	
13	¿Tu jefe de proporciona retroalimentación oportuna sobre tu trabajo?			X			X			X	
14	¿Cree que la institución le permite dar lo mejor de sí mismo?			X			X			X	
DIMENSIÓN 4: Satisfacción Laboral											
15	¿Su jefe tiene buena relación laboral con usted?			X			X			X	
16	¿El trabajo de mi dirección está bien organizada?			X			X			X	
17	¿Cree que en esta institución se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?			X			X			X	
18	¿Me siento excluido cuando expongo mis ideas?			X			X			X	
19	¿Siente que lo demás toma en cuenta sus opiniones?			X			X			X	
20	¿Considera que las decisiones tomadas por su jefe en su mayoría son acertadas?			X			X			X	

Observaciones: _____ El instrumento goza de suficiencia para su aplicación _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador . Dr. Pumacayo Palomino Ilich Ivan DNI : 43700917

Especialidad del validador:..... Gestión y Administrador de Empresas.....

Lima, 28 de noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Anexo 14 Base de datos

N	Variable 1. INCENTIVOS NO ECONÓMICOS																				Variable 2. MOTIVACIÓN LABORAL																			
	Dimensión 1. INCENTIVOS NO MONETARIOS				Dimensión 2. PRESTIGIO SOCIAL Y RECONOCIMIENTO				Dimensión 3. DIFERENCIAS DE SUELDO				Dimensión 4. ESTABILIDAD LABORAL				Dimensión 1. AMBIENTE LABORAL				Dimensión 2. CULTURA ORGANIZACIONAL				Dimensión 3. CLIMA ORGANIZACIONAL				Dimensión 4. SATISFACCIÓN LABORAL											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40
1	5	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	2	3	1	5	3	3	3	2	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	4	1	4	3	3	2	5	5
2	3	3	4	1	1	3	3	4	3	5	1	2	3	3	2	3	3	4	3	4	3	5	2	3	2	4	2	4	2	3	1	3	4	3	5	2	5	3	1	2
3	4	5	5	3	5	5	4	2	2	4	4	3	5	1	3	4	2	5	4	2	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4		
4	2	4	3	5	5	5	5	5	1	3	2	5	3	5	5	3	1	4	5	2	4	5	3	4	2	4	5	5	1	5	4	5	5	4	2	3	4	5	5	3
5	1	2	4	4	1	3	1	2	3	2	1	3	1	2	4	5	5	5	4	3	3	1	2	2	1	3	4	2	2	1	2	1	3	2	1	3	2	1	2	4
6	5	3	2	3	4	5	5	5	5	1	5	2	3	2	1	3	5	4	5	4	4	5	5	3	5	3	4	2	4	5	2	5	3	2	5	4	3	4	5	1
7	2	4	3	1	5	3	2	3	1	2	3	2	1	3	3	2	1	3	4	2	1	2	1	1	1	4	3	4	1	4	2	1	2	4	1	5	4	2	3	3
8	3	5	2	5	2	1	3	1	4	3	2	1	3	5	5	1	3	4	2	5	2	1	2	4	4	2	3	4	3	4	1	2	3	2	4	5	2	3	5	1
9	1	3	2	1	3	2	1	3	2	5	4	3	5	1	2	3	2	3	5	4	2	2	1	1	5	3	4	3	5	2	3	1	3	4	3	5	2	4	1	5
10	2	4	1	2	1	5	2	4	3	4	2	4	3	5	4	5	3	5	1	3	3	1	2	1	4	4	5	4	1	4	2	3	4	2	5	4	3	2	3	4
11	1	3	1	3	4	3	1	5	1	2	5	2	4	3	1	3	4	3	2	5	1	2	1	2	3	5	3	5	2	3	2	1	2	3	5	4	3	5	4	2
12	4	3	1	4	2	1	3	4	2	5	4	3	5	1	3	5	4	5	4	2	3	1	1	3	5	3	3	4	4	3	5	2	4	4	2	3	4	5	2	3
13	3	2	3	1	1	2	4	2	4	3	2	5	3	5	2	4	5	3	5	4	4	2	2	1	2	5	4	3	5	4	3	5	2	3	4	3	5	2	3	5
14	5	3	5	4	3	1	1	3	5	2	1	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	4	3	5	4	5	4	2	1	3	5	4	3	2	1	4	5	4	3	4
15	3	2	1	5	2	2	1	4	3	5	3	5	4	3	3	5	4	4	5	2	3	2	4	1	5	4	1	5	5	4	3	4	1	4	3	5	2	5	4	3
16	1	4	1	3	4	3	4	2	4	3	5	3	2	1	2	4	5	3	4	5	2	1	1	3	3	3	2	4	4	3	4	5	2	4	5	3	4	5	4	1
17	2	3	3	4	3	1	4	5	2	1	4	2	5	4	5	3	4	2	3	4	1	2	4	2	4	5	2	1	3	2	5	4	5	5	2	4	3	2	3	4
18	3	4	3	2	4	2	1	4	3	4	2	1	2	1	3	5	3	1	4	3	4	1	1	3	5	3	1	5	2	5	3	1	4	1	3	2	1	3	4	2
19	2	5	2	3	1	3	2	5	1	3	1	2	4	5	4	2	5	3	1	5	1	2	2	2	2	4	5	4	1	3	1	2	3	2	4	3	5	4	5	5
20	3	2	1	4	3	2	4	1	4	2	5	4	3	2	3	5	3	5	3	4	3	1	3	1	4	2	3	2	5	3	5	4	2	5	1	5	4	2	3	4

Anexo 15 Carta de Presentación



Escuela de Posgrado

“Año de la universalización de la salud”

Lima, SJL. 27 de octubre de 2020

Carta P. 640 – 2020 EPG – UCV LE

SEÑOR

Abog. Edgar Sánchez Estupiñan.

Director de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima.

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Lima.

Asunto: Carta de Presentación de la estudiante **MAGALY ESTEFANY OLIVARES OSORIO**.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MAGALY ESTEFANY OLIVARES OSORIO** identificada con DNI N.º48276063 y código de matrícula N° 6500018957; estudiante del Programa de MESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

INCENTIVOS NO ECONÓMICOS EN LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO LIMA 2020

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raul Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

DOC.	02554446
EXP.	01656413

“Año de la Universalización de la salud”

Huacho, 11 de noviembre del 2020

CARTA N° 029-2020- GRL-GRDS-DRTPE
RAÚL DELGADO ARENAS
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FILIAL LIMA - CAMPUS LIMA ESTE

ASUNTO : CARTA DE PRESENTACIÓN DE LA ESTUDIANTE MAGALY ESTEFANY OLIVARES OSORIO

REF. : CARTA P. 640-2020 EPG – UCV LE

Expreso mi cordial saludo y a la vez manifestarle que mediante documento de la referencia, su estudiante presenta ante esta Autoridad Administrativa de Trabajo, la Carta de Presentación por la Universidad Cesar Vallejo.

Al respecto, este Despacho APRUEBA que a través de la Carta P. 640-2020 EPG – UCV LE, que la estudiante MAGALY ESTEFANY OLIVARES OSORIO identificada con DNI N° 48276063 y código de matrícula N° 6500018957, pueda aplicar entrevistas y/o encuestas con el fin de recabar información estrictamente académica para el desarrollo del Trabajo de Investigación (Tesis): **INCENTIVOS NO ECONÓMICOS EN LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO LIMA 2020.**

Atentamente,



Abel Edgardo Sánchez Estuñán
DIRECTOR REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO