



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Incentivos laborales y desempeño laboral del personal de la sede
administrativa de la Unidad Ejecutora 409 – Salud Trujillo Este, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Pretel Córdova, Eladio Enrique (ORCID: 0000-0001-5855-0249)

ASESOR:

M. Sc. Osorio Carrera, César Javier (ORCID: 0000-0002-2850-6420)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios

Por su infinita bondad y bendiciones que me brinda
para salir adelante y lograr las metas trazadas a pesar
de todas las dificultades que hoy afrontamos.

A mis padres e hijas

A mis padres porque desde el cielo
están guiando mi sendero en el
aprendizaje constante y a mis hijas
por su amor, comprensión y
tolerancia para lograr esta
investigación.

A mis Hermanos

Por todo el apoyo y fortaleza que
me han brindado para culminar el
presente estudio emprendido.

Agradecimiento

A mis tutores de la Universidad César Vallejo, en especial al M.Sc. Osorio Carrera, César Javier por brindarme la asesoría constante y las facilidades para el término del presente trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de desarrollo de incentivos laborales hacia el personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020	18
Tabla 2: Nivel de desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020	19
Tabla 3: Comparación de promedios sobre las dimensiones de los incentivos laborales del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020	20
Tabla 4: Comparación de promedios mediante el coeficiente de relación de Pearson entre los incentivos laborales y el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020	21
Tabla 5: Comparación de promedios mediante el coeficiente de relación de Pearson entre los incentivos monetarios y el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020	22
Tabla 6: Comparación de promedios mediante el coeficiente de relación de Pearson entre los incentivos no monetarios y el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020	23

Índice de gráficos y figuras

- Figura 1: Nivel de desarrollo de incentivos laborales hacia el personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020 18
- Figura 2: Nivel de desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020 19
- Figura 3: Comparación de promedios sobre las dimensiones de los incentivos laborales del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020 20

Resumen

El presente trabajo de investigación se ha centrado en determinar la relación que existe entre los incentivos laborales y el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE 2020. La población estuvo conformada por 26 trabajadores de la Sede Administrativa de la UTES N°6 TE, los cuales tienen diferentes niveles de instrucción (profesionales, auxiliares y técnicos) y nuestra muestra fue la misma población. La presente investigación es de tipo básica, y el diseño de investigación empleado fue el descriptivo – correlacional. Se aplicaron dos cuestionarios para medir las variables incentivos laborales y desempeño del personal ambos medidos en escala Likert y es así que se determinó que la relación que existe entre los incentivos laborales y el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE 2020 es una relación positiva muy débil con un coeficiente de relación R de Pearson de 0,00192 a un nivel de significancia bilateral $,000 < ,005$ esto nos quiere decir que, a una mayor satisfacción laboral de los trabajadores, mayor será su productividad, pero solo en aproximada un 0.192%.

Palabras claves: Incentivos laborales, incentivos monetarios, incentivos no monetarios, desempeño, desempeño laboral.

Abstract

This research work has focused on determining the relationship between work incentives and work performance of the staff of the Administrative Headquarters of the Executing Unit 409 - Health Trujillo East 2020. The population was made up of 26 workers from the Administrative Headquarters of the UTES. N°6 T.E., which have different levels of education (professionals, assistants and technicians) and our sample was the same population. This research is of a basic type, and the research design used was descriptive - correlational. Two questionnaires were applied to measure the work incentives and staff performance variables, both measured on a Likert scale, and it was thus determined that the relationship between work incentives and the work performance of the staff of the Administrative Unit of the Executing Unit 409 - Salud Trujillo This 2020 is a very weak positive relationship with a Pearson's correlation coefficient R of 0.00192 at a level of bilateral significance, $000 < .005$, this means that the greater the job satisfaction of the workers, the greater it will be their productivity, but only by approximately 0.192%.

Keywords: Work incentives, monetary incentives, non-monetary incentives, performance, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

Los servicios de la salud poseen como pieza esencial y ventaja competitiva al capital humano, quienes, para lograr un excelente desempeño, cumplimiento de actividades y metas establecidas en relación a la salud, deben tener las condiciones de trabajo necesarias, con pagos justos, estímulos y contrataciones que brinden una estabilidad laboral. No obstante, actualmente existe una tendencia a facilitar los vínculos laborales a nivel público y privado, disposiciones que vienen enmarcando grandes dificultades en relación a la salud pública por sus efectos sobre los sistemas y las políticas de salud. (Pardo, Andia, Rodríguez, 2011, p342). Los incentivos laborales según el análisis de expertos son instrumentos en una administración o régimen que generan un gran impacto en la satisfacción laboral y, contribuyendo al aumento de la productividad y la mejora de la calidad del servicio que ofrece el trabajador de una institución al consumidor. (Medina, Domínguez, Madriz, 2012, p33).

En Perú existe un déficit del capital humano en salud y una distribución no adecuada a las prioridades y realidades de las poblaciones más vulnerables, situación actual que contribuye a la desigualdad de los más necesitados. (Caballero, Yagui, Espinoza, Castilla et al, 2014, p398)

La Unidad Ejecutora 409 – Salud Trujillo Este, está conformada por 58 instituciones de salud que se encuentran situados en 09 Micro Redes, de la provincia de Trujillo, constituidos en niveles de atención, según capacidad resolutive, y organizadas en base a la oferta y demanda de los servicios de salud, acorde con la magnitud y severidad de las necesidades de salud de la población. Una de sus necesidades institucionales es la carencia de recurso humano el cual, quienes permiten brindar una atención de salud a nuestra demanda potencial que son nuestros usuarios; las formas de contrato que realiza esta institución está enmarcado de acuerdo al régimen del sistema público establecido en (DL276) y; el Contrato Administrativo de Servicios (CAS). La estructura salarial difiere entre las modalidades de contratación, en especial a las remuneraciones, estímulos y otros beneficios que se pueda otorgar al trabajador, existiendo ingresos menores en los trabajadores de la

salud bajo la condición laboral CAS. La Unidad Ejecutora cuenta con 1,240 servidores públicos nombrados bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 276, de los cuales 1,160 están distribuidos entre los profesionales de la salud, personal técnico y auxiliar asistencial de la salud, y 80 son personal administrativo y, 447 trabajadores bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057, distribuidos entre profesionales de la salud, personal técnico asistencial y administrado.

El Congreso de la República con la finalidad de mejorar los incentivos laborales aprobó el Decreto Legislativo N° 1153 - decreto legislativo que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del estado, el cual fue publicado el 12 de setiembre del 2013 en el Diario Oficial El Peruano. Estas compensaciones económicas son entregadas como incentivo en relación a las actividades elaboradas en un determinado puesto. Asimismo, estas compensaciones son realizadas en forma estructurada en base a los diferentes cargos y funciones que asumen los profesionales de la salud.

Estos incentivos laborales o compensaciones económicas con exclusividad al personal nombrado (D.L. N° 276), tiene como propósito que el Estado obtenga mayores niveles de equidad, eficacia, eficiencia, y brinde servicios con calidad al poblador, a través de una política integral de compensaciones y entregas económicas que sirvan de estímulo y asimismo promuevan el crecimiento del personal de la salud al servicio del Estado. Para algunos profesionales de la salud, técnicos asistenciales, administrativos, auxiliares asistenciales, ha generado un descontento porque su aplicación es de acuerdo a los niveles de atención y deben cumplir algunos requisitos (perfiles) para su otorgamiento y si cumple con el perfil no puede ser otorgado por no estar en un establecimiento de salud estratégico, muchos de ellos han quedado excluidos de una compensación económica por estar destinados a realizar actividades administrativas.

Esta problemática expuesta anteriormente, nos conlleva a formular el siguiente problema general de investigación ¿Cómo se relacionan los incentivos laborales con el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE 2020? Además, formulamos los siguientes problemas específicos: ¿Cómo se relacionan los incentivos monetarios con el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE 2020? ¿Cómo se relacionan los incentivos no monetarios con el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE 2020?

Por otro lado, la presente investigación es importante, porque nos permitirá averiguar si los incentivos laborales se relacionan con el desempeño laboral del personal de la Unidad Ejecutora 409-Salud Trujillo Este, para proponer sugerencias que ayuden a realizar las actividades y metas encomendadas. Así mismo se aportará fortaleciendo la actitud participativa de los trabajadores, estarán más identificados y comprometidos con la institución donde laboran. Esta investigación permitirá que los organismos consideren aspectos que consoliden una adecuada motivación en todos sus trabajadores y ellos puedan sentir satisfacción al realizar sus acciones laborales con un grado alto de motivación. En tal sentido se justifica en tres aspectos, en primer lugar, en el aspecto teórico, debido a que el estudio se sostiene en teorías consistentes que especifican la relación entre los incentivos laborales y desempeño laboral de todo trabajador. En segundo lugar, en el aspecto práctico, porque se otorga un instrumento de solución focalizado en optimizar el desempeño laboral mediante la distribución de incentivos, que acreciente la responsabilidad de los trabajadores con las actividades asignadas, y así estar comprometido con los objetivos de la organización. Y, en tercer lugar, en el aspecto metodológico, debido a que la presente investigación se basa en lineamientos que exponen una variedad de procedimientos que orientan a brindar respuestas precisas a la problemática abordada, en concordancia con el método científico, y también entre trabajo podrá ser utilizado como antecedente de investigaciones futuras.

Con respecto a las hipótesis, la hipótesis general es: los incentivos laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020. Mientras que las hipótesis

específicas son: H1: Los incentivos monetarios se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020. H2: Los incentivos no monetarios se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020.

Con relación a los objetivos, nuestro objetivo general es: Determinar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE. Mientras que los objetivos específicos son: Determinar la relación entre los incentivos monetarios y el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE. Determinar la relación entre los incentivos no monetarios y el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE. Identificar el nivel de valoración de los incentivos laborales por parte del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE. Identificar el nivel de desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE.

II. MARCO TEORICO

En el ámbito internacional contamos con el aporte de Vera (2017) realizado en Quito Ecuador, cuyo objetivo principal fue determinar la importancia de los incentivos no monetarios sobre la motivación laboral en una organización privada, cuyo enfoque fue cualitativo, se aplicó como instrumento una entrevista semi-estructurada dirigida a 10 funcionarios del área del RRHH y un focus group en el área de las finanzas, llegándose a la conclusión que los incentivos no monetarios de una organización llegan a impactar en la motivación del personal, disminuyendo así, situaciones tediosas como tener que rotar al personal, despidos, relaciones difíciles en el trabajo, así mismo el tener a un personal motivado conlleva a elevar la productividad de la empresa y tener un personal satisfecho.

También tenemos a Armas (2017) investigación realizada en Guatemala de Asunción, cuyo objetivo fue identificar el tipo de incentivo laboral deseado por los trabajadores de una I.E. según su generación, para lo cual realizo una investigación de tipo descriptiva donde no hubo manipulación de las variables, solo se recopiló los datos. La muestra estuvo integrada por 106 trabajadores, llegándose aplicar un cuestionario desarrollado por la investigadora quien tomó en cuenta diversos criterios como los incentivos laborales, escolaridad, tiempo de trabajo, sexo, situación civil, etc. Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada demuestran la preferencia que los incentivos preferidos por los baby bumers son el día de su cumpleaños libre, jubilación y pases para el gimnasio, mientras que los millennials optaron por bonos de guardería, uniformes y compensación de cumpleaños, por otro lado, la Generación X eligió el bono de alimentos, cumpleaños libre y su jubilación.

Así mismo tenemos a Aguilar y Ortiz (2016) trabajo realizado en Ecuador, cuyo objetivo principal fue identificar como influyen en el desempeño del personal los incentivos laborales en una empresa de electro. El estudio posee un enfoque de tipo aplicada, la muestra estuvo integrada por 12 trabajadores de la empresa MARCIMEX S.A; llegándose aplicar un cuestionario. Los

resultados obtenidos fueron que los trabajadores consideran que no es indispensable un incentivo salarial por encima de los otros incentivos, ya que los otros incentivos tienen la función de reforzar la conducta del trabajador y el buen desempeño está en función de su motivación, en el cual un papel clave son las capacitaciones a los trabajadores.

Ademas tenemos el trabajo de González & Escalona (2015) realizado en Venezuela, quienes tuvieron analizar los incentivos entregados al personal que trabaja en una empresa hotelera, la investigación fue descriptiva, el en cual se aplicó un cuestionario a 20 colaboradores de dicha empresa. Los resultados evidenciaron que la empresa no reconoce a su personal mediante incentivos, ni por las actividades que realizaron, ni por su puntualidad ni por su productividad, esto conlleva a que se sientan desmotivados, a pesar de que su remuneración es como indica la ley venezolana.

Con respecto a los trabajos previos realizados en nuestro país, tenemos la investigación realizada por Oliva (2017) en la ciudad de Lima, cuyo objetivo principal fue identificar el tipo de relación entre la motivación y el desempeño de los colaboradores un hospital, la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, se llegó aplicar un cuestionario a 130 colaboradores. Se obtuvieron como resultado que los colaboradores tienen un nivel bueno de motivación, pero un nivel poco eficiente con respecto al desempeño en el trabajo. Esto evidencia una relación positiva y significativa entre estas dos variables.

Asi mismo, tenemos a Lomas (2017) quien realizo su investigación en Tarapoto, en el cual el objetivo fue identificar qué relación había entre la satisfacción del trabajador y su productividad en la MDBA, para ello realizo un trabajo descriptivo correlacional y su diseño no experimental, aplicaron a 70 trabajadores de la MDBA un cuestionario y se obtuvo como resultado que la institución no ofrece libertad de ejecución ni facilidades en el desarrollo de las actividades, por ello el 34% está en un rango de satisfacción bajo. Por otro lado, la productividad de los colaboradores de MDBA está en un nivel medio

con 39%. De esto no se evidencia una satisfacción laboral adecuada y esto repercute de manera negativa en la productividad de los trabajadores.

También contamos con el aporte de Bravo (2017) realizado en Lambayeque, cuyo objetivo principal fue la propuesta de un modelo de incentivos laborales con la finalidad de desarrollar la motivación de los colaboradores de un molino, se utilizó el enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo propositivo, se llegó a aplicar como instrumento un cuestionario a un grupo de colaboradores, se obtuvo como resultados que el 100% sostiene que mejor influencia tienen los factores de motivación, seguido de los factores de higiene (85.5%). Asimismo, el 64.3% sostiene que los incentivos monetarios son buenos, pero por otro lado el 57.1% sostiene a los incentivos no monetarios como buenos.

Por último, tenemos a Ruiz (2016) quien realizó una investigación en la región San Martín, cuyo objetivo fue identificar la relación que hay entre la motivación y el desempeño del personal en los colaboradores de la UE-400 DIRES SM, se utilizó el enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, se llegó a aplicar como instrumento un cuestionario a un total de 84 trabajadores de las diferentes áreas. Los resultados fueron la existencia de un bajo nivel de desempeño del 50% de los encuestados. Así mismo se identificó la relación entre la motivación y el desempeño del personal debido a que el coeficiente de Spearman, estableció una relación a nivel de 0,000 que conlleva a concluir que entre la motivación y el desempeño laboral hay una relación significativa.

Con respecto a las bases teóricas, tenemos que los incentivos laborales son los beneficios recibidos en su remuneración, estos pueden ser de muchos tipos como los reconocimientos, las premiaciones, los seguros de vida y de salud, vacaciones, aumentos de sueldo (García & Patjane, 2014). Según Sherman (2001) los incentivos laborales tienen como objetivo desarrollar la motivación al personal de una entidad para elevar el nivel de producción y desempeño. Por otro lado, Alonso (2004) sugiere que, para optimizar adecuadamente el nivel del desempeño de los trabajadores, es importante aplicar planes en los cuales reúnan las siguientes características: en primer

lugar, que el incentivo entregado sea beneficioso tanto como para el colaborador como para la entidad que lo otorga, en segundo lugar, los planes de trabajo deben ser flexibles para los trabajadores y también dichos planes deben llevar el manejo de la producción de la empresa.

Con relación a tipos de Incentivos, según Sherman (1999), William (1988), Davis (1995) establecen en primer lugar los incentivos monetarios, los cuales se basan en el principio de proporcionalidad, si mayor es tu producción, mayor oportunidad de tener un incentivo tendrás (Chiavenato, 2009). Para García & Patjane (2014) este tipo de incentivos favorecen de manera positiva a las empresas debido a que los trabajadores dedican mucho tiempo y esfuerzo a realizar actividades para aumentar su productividad, de lo contrario si no lo hubiera hecho, esto significaría una desmotivación para el trabajador y llevaría a una pérdida para la organización. Asimismo, Herzberg (1966) sostiene que estos incentivos motivan a los trabajadores y por ello mejora su desempeño laboral; y esto conlleva a que el trabajador sea cada vez más responsable con su quehacer diario, por otro lado, los incentivos económicos están ligados con la remuneración, del mismo modo, sostiene que todo buen trabajo debe ser premiado de manera monetaria para que así el trabajador se sienta motivado. En los incentivos encontramos los: Incentivos por producción o destajo: relacionados con la producción y el tiempo de trabajo, este incentivo no siempre beneficia al trabajador. Werther (1995) menciona que esto se debe a que siempre las personas con mayor desempeño pueden ser susceptibles a ser rechazados por los trabajadores que tienen menores niveles de desempeño y general así desconfianza. Bono de la producción: se les retribuye a los trabajadores que han pasado los niveles de producción establecidos por la empresa, es un incentivo que se le adiciona a su sueldo normal (Sherman, 2001). Retribución por especialidad: referente a ello, Gonzales (2013) dice que está relacionada con las especialidades de los trabajadores según sus áreas de desarrollo. Es un adicional que les otorga la empresa por solucionar problemas o dificultades en zonas puntualizadas que requieren un conocimiento especial. Según Werther (1995), este tipo de incentivo es un estímulo al trabajador el cual permite premiar el esfuerzo que

ha realizado el trabajador para adquirir conocimientos especializados y con relación a los puestos donde les toca ejercer su trabajo. Comisiones: Según William (2008) es un incentivo que se les da a los proveedores de servicios, consta de una parte del trato hecho en el negocio. Plan estándares por hora: son incentivos que se basan en el trabajo de producción en un intervalo de tiempo posible, el cual es calculado como un proporcional al tiempo en el que se realizó el trabajo (Sherman, 2001) Bonos individuales: es un incentivo adicional que se le entrega a los trabajadores por superar la cantidad de producción dispuesta por la empresa, lo cual quiere decir que el trabajador está realizando un esfuerzo mayor al normal. Aumentos por mérito: son entregados cuando los trabajadores logran la cantidad de producción establecida por la empresa, se realiza mediante una evaluación de desempeño que los superiores inmediatos realizan con criterios definidos. Este tipo de incentivos tiene los siguientes indicadores: Recompensas por desempeño excepcional, recompensas relacionadas a la antigüedad del colaborador y recompensas por alcance de objetivos. (Palomino, 2018)

En segundo lugar, tenemos a los incentivos no monetarios, que son destinados para reconocer y premiar el trabajo realizado por los colaboradores, pueden ser diplomas, tarjetas de felicitación, vacaciones y muchas acciones relevantes que pueden elevar la motivación del colaborador. (García y Patjane, 2014). Sherman Jr. (2017) menciona los siguientes tipos de incentivos no monetarios a: Seguridad laboral: en el cual el colaborador se siente libre y en confianza para poder desarrollar su ocupación y cumplir objetivos de la empresa. Afiliación: el cual quiere decir que pertenece a un grupo de trabajadores en el cual pueda establecer relaciones de amistad con ellos, para desarrollar una mejor satisfacción y productividad. Estima: son reconocimientos plasmados en una en un detalle físico como son placas o recordatorios. Autorrealización: se basa en la satisfacción que siente el trabajador con el desempeño que el realiza. Este tipo de incentivos tiene los siguientes indicadores: desarrollo personal, condiciones materiales o laborales, premiación del trabajo. (Palomino, 2018)

Con respecto al desempeño laboral, es la evaluación sobre los logros alcanzados dentro de la organización en un periodo de tiempo (Bohórquez, 2007). Por otro lado, Palacio (2005) sostiene que se trata de un aporte de la conducta del trabajador en un determinado espacio y tiempo, del mismo modo estas conductas contribuyen al desarrollo del clima organizacional en la empresa lo que conlleva a un mayor o menor desempeño laboral. Para Robbins (2004) tiene relación con las metas propuestas, los cuales despiertan una conducta y por ende el desempeño mejora, porque ayuda a al trabajador a enfocar objetivos más complicados. Según Chiavenato (2000) es una fortaleza de toda organización y la cual está relacionada con las conductas observables de los trabajadores hacia el cumplimiento de objetivos en la empresa. Chiavenato (2000). Según Queipo y Useche (2002), sostienen que el desempeño laboral está sujeto a diversos factores externos e internos de cada trabajador.

Sobre los factores Brain (2003) sostiene que existen ciertos factores que influyen en el desarrollo de la productividad. En primer lugar, existen factores que pueden variar en cada circunstancia llamados internos. Estos pueden ser blandos o duros, los primeros se pueden desarrollar mediante motivaciones y los últimos son los que satisfacen las exigencias del usuario. En segundo lugar, tenemos los factores externos, que se basan en la producción de la empresa, y estas se determinan con las competencias laborales en el mercado, la satisfacción de los usuarios y las ganancias. Aquí se tienen a los cambios que se realizan externamente a la empresa, como los cambios poblacionales, las alteraciones económicas, la disponibilidad de los recursos humanos y naturales.

El desempeño laboral tiene como dimensiones, según Koopmans al desempeño de tareas que tiene que ver con el empeño que ponen los trabajadores en base a sus habilidades con la finalidad de realizar su trabajo en un tiempo determinado. Para Arias (2012) esta dimensión tiene que ver con el desarrollo mental, psicológico y actitudinal que exige determinada área para cumplir con un trabajo específico. Tiene como indicadores a: la calidad

de trabajo, planificación y organización del trabajo, orientación a resultados, priorización y eficiencia. Otra dimensión es el rendimiento contextual: data de las manifestaciones conductuales de los colaboradores en diversas situaciones de trabajo, del mismo modo la empresa se ve en la necesidad de establecer un ambiente laboral de armonía con la finalidad de que el trabajador pueda sentirse en confianza. Para Campbell & Wiernik (2015) el trabajador con un buen desempeño es muy probable que se desenvuelva sin problemas en contextos adversos de trabajo. Tiene como indicadores: el trabajo en equipo mediante la cooperación y la comunicación, así como las iniciativas en el trabajo y corregir los errores que se puede cometer durante el desarrollo de este. Otra dimensión es el rendimiento adaptativo, que es la destreza para adaptarse a diversas situaciones que se pueden presentar durante el periodo laboral. Así esta dimensión tiene como indicadores el resolver problemas difíciles, mantener el conocimiento y habilidades actualizadas, adaptarse a cualquier situación laboral con resiliencia. Como ultima dimensión tenemos a la conducta de trabajo contraproducente: la cual se basa en las conductas y comportamientos que perjudican la relación laboral con los demás, generando así climas laborales tensionadas y el no cumplimiento de las metas puestas por la empresa, incumplimiento de los lineamientos generales y espáticos, también se centran en los factores negativos que pueden presentar los trabajadores durante el periodo laboral, tales como improductividad, tardanzas, malas conductas, relaciones toxicas laborales, ausentismo, irresponsabilidad, no cumplir con las normas de la empresa y lineamientos de trabajo. Esta dimensión tiene como indicadores a la realización de acciones que perjudican a la empresa, cometer errores intencionales y la excesiva negatividad.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

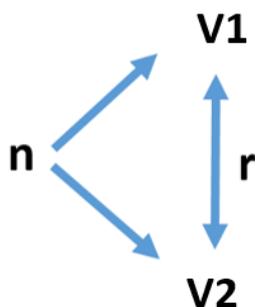
Tipo de estudio

Para Atenea (2018) La investigación básica se da cuando el investigador no manipula variable, sino solamente observa su comportamiento, no propone nada para cambiarla. Y de enfoque cuantitativa porque utiliza la estadística para presentar los resultados. En tal sentido, nuestra investigación es básica de enfoque cuantitativa, debido a que no se manipulará ninguna variable.

Diseño de investigación

Para Hernández (2014) el diseño descriptivo tipo correlacional es una investigación que observa la variable y lo describe tal y como el observador lo capta, correlacional debido a que debido a esas observaciones permitirán establecer una relación entre las dos variables.

En nuestro trabajo se utilizará el diseño descriptivo correlacional y transversal, porque la recolección de datos se realizará solo en una encuesta en un único momento. Tiene la siguiente estructura:



n: Muestra

V1: Incentivos laborales

V2: Desempeño del personal

r: Relación entre las dos variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1

Incentivos Laborales

Definición Conceptual

Es el reconocimiento monetario o no monetario que se les da a los trabajadores de una empresa cuando han cumplido con los objetivos de trabajo o por tener un comportamiento destacado, con la finalidad de estimular a una mejoría constante. (Rodríguez, 2017)

Definición Operacional

La variable se operacionalizará mediante un cuestionario tipo Likert que contiene 12 ítems divididos en 2 dimensiones con sus respectivos indicadores, el cual fue validado por Palomino (2018)

Dimensiones

Incentivos monetarios

Incentivos no monetarios

Escala de Medición

Ordinal

Variable 2

Desempeño del personal

Definición Conceptual

Según Araujo & Guerra (2017) es la forma en la cual los trabajadores de una empresa realizan su trabajo con la finalidad de llegar a la meta, está subordinada a normas establecidas anteriormente por la empresa.

Definición operacional

La variable se operacionalizará a través de un cuestionario tipo Likert que contiene 20 ítems divididos en cuatro dimensiones con sus respectivos indicadores, el cual también fue validado por Palomino (2018).

Dimensiones

Desempeño en tareas

Rendimiento en situaciones difíciles

Rendimiento de adaptarse en diferentes situaciones de trabajo

Conducta de trabajo contraproducente

Escala de Medición

Escala Ordinal

3.3. Población, Muestra y muestreo

Población

Para Hernández (2014), una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

Estuvo conformada por el personal de la Sede Administrativa de la UTES. N° 6 T.E., que son 26 trabajadores entre profesionales, auxiliares y técnicos, distribuidos de la siguiente manera:

	Hombres	Mujeres	Total
Profesionales	7	6	13
Técnicos	4	4	8
Auxiliares	2	3	5
Total	13	13	26

Criterios de inclusión

- Servidores públicos con contrato vigente, ejerciendo su trabajo más de tres meses y que no estén contratados mediante DL 728 en la sede administrativa de la UE 409 – STE
- Profesionales
- Auxiliares
- Técnicos

Criterios de exclusión

- Trabajadores contratados mediante el DL 728.
- Trabajadores nuevos con un periodo de labor menor a tres meses de servicio en la sede administrativa de la UE 409 – STE

Muestra

Para Hernández (2014), la muestra es un subconjunto de la población. En nuestro caso, por ser una población pequeña, la muestra será la misma población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Para Buendía (2018) La encuesta es el método de investigación capaz de dar respuestas a problemas tanto en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida de información sistemática, según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida.

En nuestra investigación, se aplicó como técnica una encuesta, la cual fue aplicada de manera individual para obtener los datos mediante la información proporcionada por el profesional encuestado.

Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemática y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas, entre las que destacan su administración a grupos o su envío por correo. (Pérez, 2019)

Para la variable incentivos laborales se utilizó un cuestionario validado por Palomino (2018) que consta de 12 ítems, y que permitió ver la percepción que tienen los colaboradores sobre los incentivos laborales. Se valoró de la siguiente manera:

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

Luego se establecieron los niveles de desarrollo de los incentivos laborales:

No se desarrolla: de 12 a 28 puntos

Regularmente se desarrolla: de 29 a 44 puntos

Se desarrolla: de 45 a 60 puntos

Para la variable desempeño de personal se utilizó un cuestionario validado por Palomino (2018) que consta de 20 ítems, y que permitió medir el desempeño del personal. Se valoró de la siguiente manera:

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

Luego se establecieron los niveles de desempeño laboral:

Nivel bajo: de 20 a 46 puntos

Nivel medio: de 47 a 73 puntos

Nivel alto: de 74 a 100 puntos

La validez de los instrumentos, fueron realizados por Palomino (2018) mediante juicio de expertos quienes calificaron al instrumento con una excelente validez.

Con relación a la confiabilidad, fue realizado también por Palomino (2018) obteniendo un coeficiente de Alpha de Crobach de 0.824 para el cuestionario de incentivos laborales y de 0.835 para el cuestionario de desempeño laboral, lo cual le permitió utilizar el instrumento para la recolección de datos.

3.5. Procedimientos

Se presentará una solicitud de autorización a la Unidad de Investigación de la UCV.

Para poder aplicar el instrumento se obtendrá la autorización a través de una solicitud a la jefatura de la Unidad ejecutora 409 – Salud Trujillo. Se presentará una solicitud para la autorización de la jefatura de la Unidad ejecutora 409 – Salud Trujillo.

Se acudirá en diversos días a la jefatura de la Unidad ejecutora 409 – Salud Trujillo para aplicar los cuestionarios de satisfacción laboral y productividad al personal.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos serán procesados en tablas y gráficos mediante el software Microsoft Excel 2016 y para el análisis inferencial, se utilizará el SPSS 20. Para la contratación de la hipótesis se utilizará el coeficiente de relación de Pearson, el cual nos podrá medir el nivel de relación que existe entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos se basan en el código de ética de la UCV aprobado el año 2017 los cuales se fundamentan en los siguientes principios:

Principio de beneficencia: Se hará entrega de un duplicado del trabajo de investigación a la jefatura de la Unidad ejecutora 409 – Salud Trujillo con el fin de dar a conocer los resultados y recomendaciones.

Principio de no maleficencia: La investigación no causará daño, ni riesgo, a los encuestados; por ser un estudio descriptivo.

Principio de autonomía: La información recolectada se utilizará únicamente para procesarla en la investigación, dando la certeza de que las identidades de las personas muestreadas estarán reservadas.

Principio de justicia: Los resultados de la investigación serán obtenidos de datos reales y fidedignos basados en los puntajes obtenidos por el personal respetando la privacidad e intimidad de cada uno.

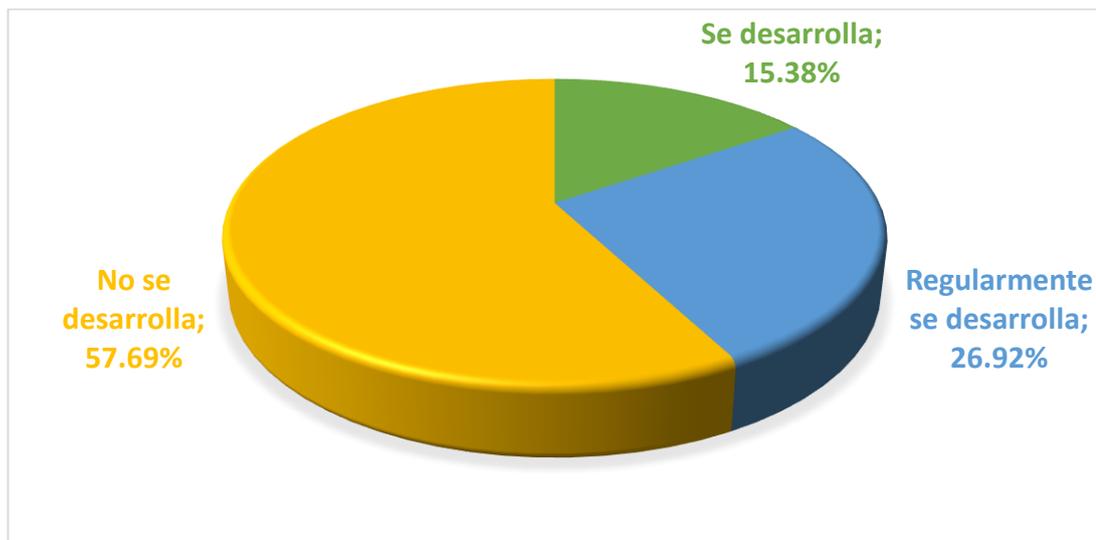
IV. RESULTADOS

Tabla 1: Nivel de desarrollo de incentivos laborales hacia el personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020

CRITERIOS	ESCALA	fi	hi%
Se desarrolla	45 a 60	4	15.38%
Regularmente se desarrolla	29 a 44	7	26.92%
No se desarrolla	12 a 28	15	57.69%
TOTAL		26	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 1: Nivel de desarrollo de incentivos laborales hacia el personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020



Fuente: Tabla 1

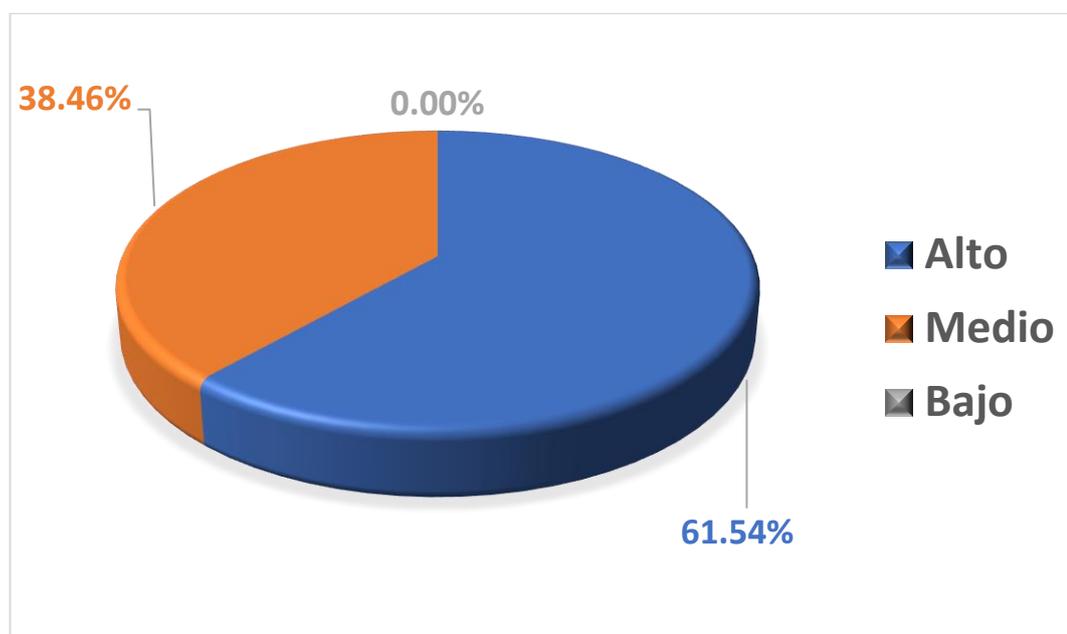
En la tabla 1 y figura 1 se aprecia el nivel de desarrollo de incentivos laborales hacia el personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020, de los cuales el 57.69% sostiene que este organismo no desarrolla incentivos laborales, el 26.92% dice que se desarrolla regularmente y solo el 15.38% dice que si se desarrolla. Se denota que la mayoría del personal sostiene que no se desarrollan incentivos laborales en Sede Administrativa de la UE 409 STE.

Tabla 2: Nivel de desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020

NIVELES	ESCALA	fi	hi%
Alto	74 a 100	16	61.54%
Medio	47 a 73	10	38.46%
Bajo	20 a 46	0	0.00%
TOTAL		26	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 2: Nivel de desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020



Fuente: Tabla 2

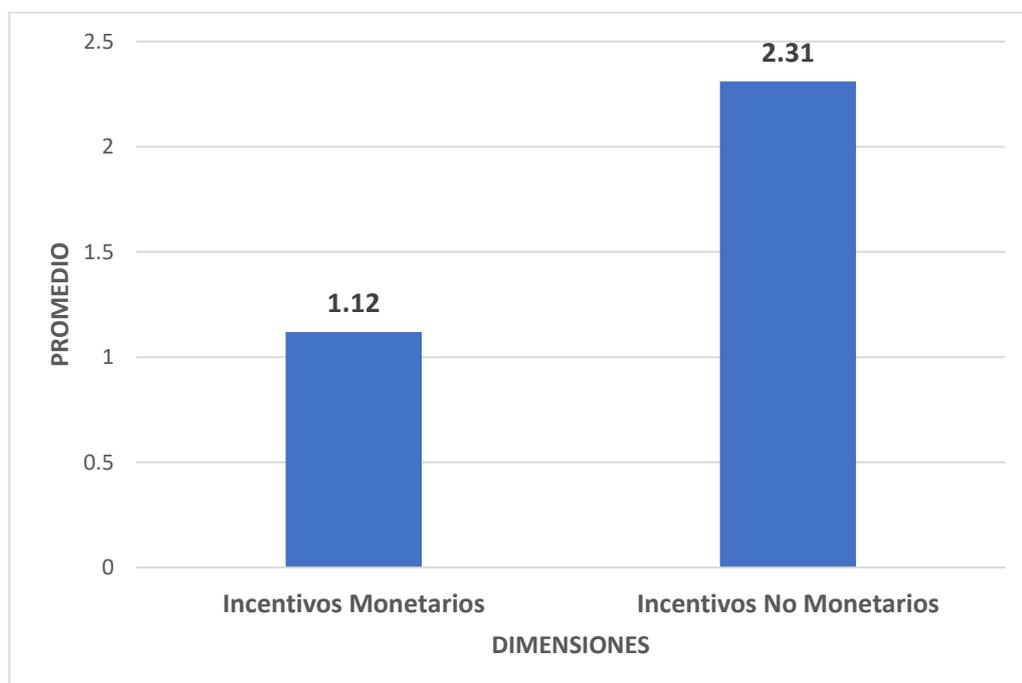
En la tabla 2 y figura 2 se aprecia el nivel de desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020, de los cuales el 61.54% muestra un nivel alto y el 38.46% un nivel medio. Se denota que existe mayoría de trabajadores en un nivel alto con respecto a la productividad.

Tabla 3: Comparación de promedios sobre las dimensiones de los incentivos laborales del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020

DIMENSION	PROMEDIO
Incentivos Monetarios	1.12
Incentivos No Monetarios	2.31

Fuente: Cuestionario aplicado

Figura 3: Comparación de promedios sobre las dimensiones de los incentivos laborales del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020



Fuente: Tabla 3

En la tabla 3 y figura 3 se aprecia los promedios obtenidos sobre las dimensiones de los incentivos laborales del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, en los cuales se observan que la dimensión con el mayor promedio es los incentivos no monetarios (1.12 puntos promedio) y la dimensión con el menor promedio es los incentivos monetarios (2.31 puntos promedio).

Contrastación de hipótesis general

H1: Los incentivos laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020.

H0: Los incentivos laborales no se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020.

Tabla 4: Comparación de promedios mediante el coeficiente de relación de Pearson entre los incentivos laborales y el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020.

	Observaciones	Promedio	Nivel de significancia	R de Pearson
Incentivos Laborales	26	1.75	.000 < ,005 Significancia Bilateral	0.00192
Desempeño Laboral		3.67		

En la tabla 4, se puede observar la comparación de promedios de las variables incentivos laborales con un promedio de 1.75 puntos y la variable desempeño laboral con un puntaje promedio de 3,67 puntos, también el coeficiente de relación de Pearson para ambas variables es 0,00192 a un nivel de significancia bilateral ,000 < ,005 lo cual nos arroja una relación positiva muy débil, esto nos quiere decir que, a una mayor satisfacción laboral de los trabajadores, mayor será su productividad, pero solo en aproximada un 0.192%. Entonces se demuestra nuestra hipótesis general, la cual dice que los incentivos laborales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020 y esta relación es positiva muy débil.

Contrastación de las hipótesis específica 1

He1: Los incentivos monetarios se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020.

He0: Los incentivos monetarios no se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020.

Tabla 5: Comparación de promedios mediante el coeficiente de relación de Pearson entre los incentivos monetarios y el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020

	Observaciones	Promedio	Nivel de significancia	R de Pearson
Incentivos Monetarios	26	1.31	.000 < ,005 Significancia Bilateral	0.00042
Desempeño Laboral		3.67		

En la tabla 5, se puede observar la comparación de promedios de la dimensión incentivos monetarios con un promedio de 1.31 puntos y la variable desempeño laboral con un puntaje promedio de 3,67 puntos, también el coeficiente de relación de Pearson para ambas variables es 0,00042 a un nivel de significancia bilateral ,000 < ,005 lo cual nos arroja una relación positiva muy débil, esto nos quiere decir que, a una mayor satisfacción laboral de los trabajadores, mayor será su productividad, pero solo en aproximada un 0.042%. Entonces se demuestra nuestra hipótesis específica 1, la cual dice que los incentivos monetarios se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020 y esta relación es positiva muy débil.

Contrastación de las hipótesis específica 2

He2: Los incentivos no monetarios se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020.

He0: Los incentivos no monetarios no se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020.

Tabla 6: Comparación de promedios mediante el coeficiente de relación de Pearson entre los incentivos no monetarios y el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020.

	Observaciones	Promedio	Nivel de significancia	R de Pearson
Incentivos No monetarios	26	2.39	.000 < ,005 Significancia Bilateral	0.00342
Desempeño Laboral		3.67		

En la tabla 6, se puede observar la comparación de promedios de la dimensión incentivos no monetarios con un promedio de 2.39 puntos y la variable desempeño laboral con un puntaje promedio de 3,67 puntos, también el coeficiente de relación de Pearson para ambas variables es 0,00342 a un nivel de significancia bilateral ,000 < ,005 lo cual nos arroja una relación positiva muy débil, esto nos quiere decir que, a una mayor satisfacción laboral de los trabajadores, mayor será su productividad, pero solo en aproximada un 0.342%. Entonces se demuestra nuestra hipótesis específica 2, la cual dice que los incentivos no monetarios se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020 y esta relación es positiva muy débil.

V. DISCUSIÓN

Después de presentar nuestros resultados, procedemos a realizar la discusión:

En la tabla 1 y figura 1 se puede observar el nivel de desarrollo de incentivos laborales hacia el personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020, de los cuales el 57.69% dice este organismo no desarrolla incentivos laborales, el 26.92% dice que se desarrolla regularmente y solo el 15.38% dice que si se desarrolla. Se denota que la mayoría del personal sostiene que no se desarrollan incentivos laborales en Sede Administrativa de la UE 409 STE.

- Ante estos resultados, tenemos a Bravo (2017) quien obtuvo en su investigación que los trabajadores del Molino del Agricultor priorizan los incentivos económicos ya que el 64.3% sostiene que los incentivos monetarios son buenos y también el 57.1% sostiene a los incentivos no monetarios son buenos. Nuestros resultados no son similares a los obtenidos por este autor, esto se puede deber a que los organismos en los cuales se efectuaron las investigaciones son de diferente dependencia, uno es privada y otro es estatal.

En la tabla 2 y figura 2 se puede observar el nivel de desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020, de los cuales el 61.54% muestra un nivel alto y el 38.46% un nivel medio. Se denota que existe mayoría de trabajadores en un nivel alto con respecto a la productividad.

- Nuestros resultados son contradictorios a los obtenidos por Ruiz (2016) pues evidencia la existencia de un bajo nivel de desempeño del 50% de los encuestados. Así mismo se identificó la relación entre la motivación y el desempeño del personal debido a que el coeficiente de Spearman, estableció una relación a nivel de 0,000 que conllevó a concluir que entre la motivación y el desempeño laboral hay una relación significativa.

- También, Oliva (2017) sostiene los colaboradores tienen un nivel bueno de motivación, pero un nivel poco eficiente con respecto al desempeño en el trabajo. Esto evidencia una relación positiva y significativa entre estas dos variables.
- Por otro lado, Lomas (2017) concluye que no existe una satisfacción laboral adecuada y esto repercute en el desempeño de los trabajadores, por tanto, es importante que como empresa busquen los principales factores motivacionales que son interés para sus trabajadores y los medios preferidos para la obtención de buenos resultados y así un mayor desempeño laboral.

En la tabla 3 y figura 3 se puede observar los promedios obtenidos sobre las dimensiones de los incentivos laborales del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, en los cuales se observan que la dimensión con el mayor promedio es los incentivos no monetarios (1.12 puntos promedio) y la dimensión con el menor promedio es los incentivos monetarios (2.31 puntos promedio).

- Nuestros resultados son medianamente similares a los obtenidos por Gonzales & Escalona (2015) obtuvieron los resultados que la empresa no reconoce a su personal mediante incentivos, ni por las actividades que realizaron, ni por su puntualidad ni por su productividad, esto conlleva a que se sientan desmotivados, a pesar de que su remuneración es como indica la ley venezolana.

En la tabla 4, se puede observar la comparación de promedios de las variables incentivos laborales con un promedio de 1.75 puntos y la variable desempeño laboral con un puntaje promedio de 3,67 puntos, también el coeficiente de relación de Pearson para ambas variables es 0,00192 a un nivel de significancia bilateral $,000 < ,005$ lo cual nos arroja una relación positiva muy débil, esto nos quiere decir que, a una mayor satisfacción laboral de los trabajadores, mayor será su productividad, pero solo en aproximada un 0.192%. Entonces se demuestra nuestra hipótesis general, la cual dice que los incentivos laborales se relacionan significativamente con el desempeño

laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020 y esta relación es positiva muy débil.

- Con respecto a ello, Oliva (2017) en su investigación obtuvo que la motivación (parte de ella los incentivos laborales) y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera se encuentran relacionados de manera positiva y significativamente. Los resultados son medianamente similares porque se encontró en nuestra investigación una relación positiva pero muy débil.
- Así mismo, Ruiz (2016) identificó la relación entre la motivación y el desempeño del personal debido a que el coeficiente de Spearman, estableció una relación a nivel de 0,000 que conlleva a concluir que entre la motivación y el desempeño laboral hay una relación significativa.

En la tabla 5, se puede observar la comparación de promedios de la dimensión incentivos monetarios con un promedio de 1.31 puntos y la variable desempeño laboral con un puntaje promedio de 3,67 puntos, también el coeficiente de relación de Pearson para ambas variables es 0,00042 a un nivel de significancia bilateral $,000 < ,005$ lo cual nos arroja una relación positiva muy débil, esto nos quiere decir que, a una mayor satisfacción laboral de los trabajadores, mayor será su productividad, pero solo en aproximadamente un 0.042%. Entonces se demuestra nuestra hipótesis específica 1, la cual dice que los incentivos monetarios se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020 y esta relación es positiva muy débil.

- Respecto a ello, nuestros resultados son similares a los obtenidos por Aguilar y Ortiz (2016) debido que ellos obtuvieron que los trabajadores consideran no indispensable un incentivo salarial por encima de los otros incentivos, ya que los otros incentivos tienen la función de reforzar la conducta del trabajador y el buen desempeño está en función de su motivación, en el cual un papel clave son las capacitaciones a los trabajadores.

En la tabla 6, se puede observar la comparación de promedios de la dimensión incentivos no monetarios con un promedio de 2.39 puntos y la variable desempeño laboral con un puntaje promedio de 3,67 puntos, también el coeficiente de relación de Pearson para ambas variables es 0,00342 a un nivel de significancia bilateral $,000 < ,005$ lo cual nos arroja una relación positiva muy débil, esto nos quiere decir que, a una mayor satisfacción laboral de los trabajadores, mayor será su productividad, pero solo en aproximada un 0.342%. Entonces se demuestra nuestra hipótesis específica 2, la cual dice que los incentivos no monetarios se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, 2020 y esta relación es positiva muy débil.

- Nuestros resultados son similares con los obtenidos por Vera (2017) quien concluye que los incentivos no monetarios de una organización llegan a impactar en la motivación del personal, disminuyendo así, situaciones tediosas como tener que rotar al personal, despidos, relaciones difíciles en el trabajo, así mismo el tener a un personal motivado conlleva a elevar la productividad de la empresa y tener un personal satisfecho.
- Así mismo son similares a los resultados obtenidos por Armas (2017) obtuvo que los incentivos preferidos de los baby bumers son el día de su cumpleaños libre, jubilación y pases para el gimnasio, mientras que los millennials optaron por bonos de guardería, uniformes y compensación de cumpleaños, por otro lado, la Generación X eligió el bono de alimentos, cumpleaños libre y su jubilación.

VI. CONCLUSIONES

Luego de presentar nuestros resultados con su respectiva discusión, procedemos a concluir que:

1. La relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE es una relación positiva muy débil con un coeficiente de relación de Pearson de 0,00192 a un nivel de significancia bilateral $,000 < ,005$.
2. La relación entre los incentivos monetarios y el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE es una relación positiva muy débil con un coeficiente de relación de Pearson de 0,00042 a un nivel de significancia bilateral $,000 < ,005$.
3. La relación entre los incentivos no monetarios y el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE es una relación positiva muy débil con un coeficiente de relación de Pearson de 0,00342 a un nivel de significancia bilateral $,000 < ,005$.
4. El nivel de valoración de los incentivos laborales por parte del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE, es que el 57.69% sostiene que este organismo no desarrolla incentivos laborales, el 26.92% dice que se desarrolla regularmente y solo el 15.38% dice que si se desarrolla.
5. El nivel de desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la UE 409 STE es que el 61.54% muestra un nivel alto y el 38.46% un nivel medio.

VII. RECOMENDACIONES

Luego de realizar las conclusiones en base a los resultados obtenidos, realizamos las siguientes recomendaciones:

- Establecer un sistema de incentivos económicos y no económicos, de acuerdo con el desempeño del personal en cada área, teniendo en cuenta los criterios como productividad, participación en tareas, cooperación, trabajo en equipo, etc.
- Realizar y brindar todas las facilidades a los trabajadores cuando ellos presenten alguna necesidad y/o emergencia, debido que ello motiva al personal a seguir trabajando con mejor desempeño en la institución.
- Reconocer el avance del personal del organismo, no solamente los resultados, felicitarlos o darles un reconocimiento conforme van mejorando en su desempeño.
- Al personal se le recomienda mostrar su posición con respecto a los incentivos laborales, para que sientan una mejor motivación y por ende mostrar un mejor desempeño laboral.

REFERENCIAS

- Aguilar Florencia, K. Y., & Ortiz Sánchez, K. J. (2016). *Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex S.A. de la Ciudad de Milagro*. ECUADOR.
- Araujo, M. C., & Guerra, M. L. (2007). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas*. CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 4(2), 132-147.
- Arias, F. (2012). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*. México D.F.: Trillas.
- ARMAS, M. (2017) *Incentivos laborales preferidos por el personal de una institución educativa según la generación a la que pertenecen*. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2017/05/43/Armas-Maria.pdf>
- Arteaga Aranda, D. E., & Cortez Fernández, W. E. (2018). *Plan de incentivos y motivación laboral en los asesores de negocios de “Mi Banco” Banco de la Microempresa SA agencia Virú-2016*.
- Atenea (2018). *Métodos de investigación de enfoque no experimental*.
- Bravo, C. (2017). *Propuesta de un Programa de Incentivos Laborales para mejorar la motivación en los trabajadores del Molino del agricultor - Lambayeque,2016*. Pimentel.
- Buendía, L., Colás, P. y Hernández, F. (2018). *Métodos de Investigación en Psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill.

- Burga Vásquez, G., & Wiese Eslava, S. J. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque*.
- Caballero P, Yagui M, Espinoza M, Castilla T, Granados A, Velásquez A, et al. *Prioridades regionales y nacionales de investigación en salud, Perú 2010-2014: un proceso con enfoque participativo y descentralista*. Rev Perú Med Exp Salud Publica. 2010; 27(3):398-411.
- Campbell, J., & Wiernik, B. (2015). *The Modeling and assessment of work performance*. Annual Reviews, 47 - 74. Obtenido de http://psychology.psiedu.ubbcluj.ro/old/files/docs/Studenti/teza_licenta/2016_iulie/Campbell%202015.pdf
- Carro, R., & Gonzàles, D. (s.f.). *Productividad y Competitividad*. Mar del Plata.
- Cusi Moran, H. (2017). *Incentivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la financiera Crediscotia agencia Huancavelica-año 2015*.
- Decreto Legislativo 1153, que regula la Política Integral de Compensaciones y Entregas Económicas del personal de la salud al servicio del Estado.
- Decreto Legislativo N° 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativas y de Remuneraciones del Sector Público: Concordado. (11 de marzo, 1984)
- Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio. Decreto Legislativo 1057. (27 de junio, 2008)
- Enríquez Loredo, P. D. C. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*.
- González, O., & Escalona, W. (2015). *Análisis de incentivos laborales otorgados a los trabajadores de la empresa dedicada al sector hotelero*

ubicada en Tucacas, estado falcón (Trabajo de Grado). Universidad de Carabobo, Facultad de ciencias económicas y sociales, escuela de relaciones industriales, Barbula.

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hinojosa Espinoza, D. A., & Yupanqui Ramos, K. T. (2017). *La política de incentivos y su impacto en el nivel de satisfacción de los colaboradores, caso: Cooperativa Agraria Cafetalera Perene–Chanchamayo–año 2014*.
- Koopmans, L. (2014). *Medir el rendimiento del trabajo individual. Países Bajos*.
- Laura V., & Magdiel, D. (2017). *Incentivos laborales y nivel de desempeño de los trabajadores operativos de la empresa Compartamos Financiera SA-Agencia Puno 2016*.
- Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017* (Tesis de Maestría). Tarapoto.
- Maldonado S. (2017) *Incentivos monetarios y motivación laboral*. Universidad Rafael Landívar facultad de humanidades. Quetzaltenango, MAYO DE 2017
- Medina, M. A. A., Domínguez, F. J. P., & Madriz, D. (2012). *Incentivos laborales como aporte a la productividad ya la calidad de servicio en las empresas del rubro farmacias*. Ingeniería industrial. Actualidad y nuevas tendencias, 3(9), 33-48.

- Oliva Estrada, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital Víctor Larco Herrera*, Lima-Perú 2015. Lima.
- Palomino Meza, Z. L. (2018). *Incentivos Laborales y Desempeño Profesional de los trabajadores del servicio de Administración Tributaria de Huamanga 2018*.
- Pardo, K., Andia, M., Rodríguez, A., Pérez, W., & Moscoso, B. (2011). *Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: análisis comparativo entre el Ministerio de Salud y la Seguridad Social, 2009*. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 28, 342-351.
- Pérez Juste, R. (2019): *Pedagogía Experimental*. La Medida en Educación. Curso de Adaptación. Uned. 106.
- Pozo Gallardo, E. D. (2018). *Compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2017*.
- Rodríguez Aliaga, D. K. (2017). *Los incentivos laborales y su influencia en el rendimiento de los colaboradores del centro de contacto del Banco de Crédito del Perú sucursal La Esperanza 2016*.
- Ruiz, S. (2016). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora 400 DIRES San Martín, 2014*. Tarapoto.
- Satey de León, E. P. (2014). *Incentivos laborales y clima organizacional. estudio realizado con el personal de la delegación de recursos humanos del organismo judicial*.
- Sum Mazariegos, M. I. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Universidad Rafael Landívar, 1, 107.

- Torres Gutiérrez, E. R. (2017). *Incentivos laborales y clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la municipalidad de Pachacamac, 2016.*
- UCV (2017) *Código de ética de la investigación.* Resolución de CU N° 0126 - 2017/UCV
- Vallejo, F. V. (2017). *La influencia de los incentivos no económicos en la motivación laboral dentro de una organización privada en Quito, Quito. Ecuador.*

ANEXOS

1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Incentivos Laborales	Es la recompensa total que abarca los aspectos económicos y no económicos, condicionada a la medición del resultado de un trabajo o a la observación de ciertas normas de conducta. Es todo aquello que estimula a los trabajadores a tener una conducta de conseguir los objetivos de la empresa. (Rodríguez, 2017)	La variable se operacionalizará a través de un cuestionario tipo Likert que contiene 12 ítems divididos en 2 dimensiones con sus respectivos indicadores, el cual fue validado por Palomino (2018)	Incentivos Monetarios	Recompensas por desempeño excepcional	Escala ordinal Siempre Casi siempre A veces Casi Nunca Nunca
				Recompensas relacionadas a la antigüedad del colaborador	
				Recompensas por alcance de objetivos	
			Incentivos No Monetarios	Políticas de conciliación	
				Condiciones laborales	
				Reconocimiento del trabajo	
				Enriquecimiento del trabajo	
				Formación y desarrollo profesional	
Variable 2: Desempeño laboral	Es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. (Araujo & Guerra, 2017)	La variable se operacionalizará a través de un cuestionario tipo Likert que contiene 20 ítems divididos en cuatro dimensiones con sus respectivos indicadores, el cual también fue validado por Palomino (2018).	Desempeño de tareas	Calidad de trabajo	Escala ordinal Siempre Casi siempre A veces Casi Nunca Nunca
				Planificación y organización del trabajo	
				Orientación a resultados	
				Priorización	
			Rendimiento contextual	Eficiencia	
				Tomar iniciativa	
				Aceptación y aprendizaje de retroalimentación	
				Cooperación con otros	
			Rendimiento adaptativo	Comunicación efectiva	
				Mostrar resiliencia	
				Resolver problemas difíciles	
				Mantener el conocimiento actualizado	
				Mantener las habilidades actualizadas	
				Lidiar con situaciones de trabajo inciertas e impredecibles	
			Comportamiento laboral contraproducente	Ajustar el trabajo a las nuevas metas cuando sea necesario	
				Muestra de excesiva negatividad	
Realizar cosas que perjudican a la organización					
Efectuar acciones que afectan el bienestar de los compañeros o superiores					
				Cometer equivocaciones de forma intencional	

2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario para evaluar los incentivos laborales

INSTRUCCIÓN: Marca con una X, tomando en cuenta la siguiente escala de valor mostrado.		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: INCENTIVOS MONETARIOS						
1	Recibe incentivos económicos cuando efectúa una labor meritoria, cuyos resultados exceden el desempeño actual.					
2	La unidad ejecutora 409 - Salud Trujillo confiere retribuciones a los colaboradores que cumplen con cierto periodo ejecutando funciones apropiadas en la entidad.					
3	Se otorgan premios monetarios cuando se consigue concretar con las misiones o metas encomendadas.					
DIMENSION: INCENTIVOS NO MONETARIOS						
4	Ante una urgencia familiar, la entidad concede un permiso inmediato, mostrando flexibilidad en situaciones requeridas.					
5	La unidad ejecutora 409 - Salud Trujillo opta por adecuar las condiciones físicas del área de trabajo, por medio de decoración, iluminación, adquisición de equipos modernos, entre otros.					
6	Se concede reconocimientos públicos a los colaboradores que efectúan una labor destacable en la entidad.					
7	Se elogia el esfuerzo meritorio desarrollado por el colaborador por medio de una propuesta de ascenso.					

8	Frecuentemente se recompensa la labor meritoria mediante la entrega de días de descanso, viajes, carta de felicitaciones, entre otros.					
9	Participa en las reuniones que pretenden implementar mejoras en los procedimientos del Servicio de Administración Tributaria de Huamanga.					
10	Se considera su apreciación con respecto a las acciones a incorporar para mejorar la eficiencia de la unidad ejecutora 409 - Salud Trujillo					
11	Con frecuencia se desarrollan capacitaciones relacionadas a la optimización de las funciones desempeñadas, a fin de concretar los objetivos organizacionales.					
12	Se concede la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de la unidad ejecutora 409 - Salud Trujillo, cuando se registra desempeños destacables continuamente.					

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral

INSTRUCCIÓN: Marca con una X, tomando en cuenta la siguiente escala de valor mostrado.		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE TAREAS						
1	Efectúa las labores asignadas acorde con los lineamientos fijados.					
2	Ejecuta una planificación apropiada de las actividades o responsabilidades designadas, a fin de concretar con las metas previstas.					
3	Organiza sus actividades de forma eficiente que facilite culminar con sus labores en el período exigido.					
4	Desarrolla con esfuerzo las funciones asignadas, con el fin de concretar los objetivos organizacionales.					
5	Otorga prioridad a las labores cruciales o urgentes frente a tareas complementarias.					
6	Opta por desarrollar óptimamente sus labores respetando las directrices o políticas de la unidad ejecutora 409 - Salud Trujillo.					
DIMENSIÓN: RENDIMIENTO CONTEXTUAL						
7	Procura realizar tareas desafiantes de forma espontánea que conlleven a prestar un servicio de excelencia al usuario.					
8	Enfoca sus esfuerzos en implementar acciones innovadoras que corroboren en la ejecución apropiada de sus funciones					
9	Ejecuta un eficiente trabajo en cooperación con sus compañeros de tu área, y de					

	la unidad ejecutora 409 - Salud Trujillo.					
10	Transmite con fluidez, veracidad y concisión, las informaciones o mensajes a sus compañeros, superiores o colaboradores de otras áreas de la unidad ejecutora 409 - Salud Trujillo.					
DIMENSIÓN: RENDIMIENTO ADAPTATIVO						
11	Muestra un comportamiento orientado a conceder soluciones creativas y rápidas, cuando se suscitan situaciones adversas.					
12	Expresa predisposición inmediata en la resolución de problemas engorrosos, emitiendo alternativas de solución factibles.					
13	Adquiere con frecuencia nuevos conocimientos que permiten agilizar el desarrollo de las actividades encomendadas, reflejándose en la efectividad del servicio que presta a la unidad ejecutora 409 - Salud Trujillo.					
14	Adopta nuevas habilidades que facilitan la ejecución de sus labores, asimismo, permita afrontar escenarios inciertos.					
15	Ante situaciones de trabajo imprevistas, opta por realizar los cambios respectivos en algunos procedimientos que conduzcan a culminar con la tarea encomendada.					
16	Adapta su modalidad de desarrollar un trabajo a las nuevas metas fijadas por la unidad ejecutora 409 - Salud Trujillo.					
DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO DE TRABAJO CONTRAPRODUCENTE						
17	Manifiesta una actitud incómoda mientras ejecuta					

	sus tareas o funciones respectivas.					
18	Emite comentarios ofensivos de las falencias presentadas dentro de la unidad ejecutora 409 - Salud Trujillo.					
19	En una oportunidad ofreció un insulto a un compañero de trabajo o promovió un ambiente de discusión en su área laboral.					
20	En alguna ocasión, ejecutó las tareas asignadas de forma inapropiada, pese a conocer la dinámica de trabajo como los procedimientos a seguir para culminarlas con éxito.					

3. SOLICITUD DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO



“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Trujillo, 06 de julio de 2020

CARTA N° 009-V-2020/JEPGT-UCV

**Dra. Dina Consuelo Fonseca Davalos,
Jefe de La Unidad de Recursos Humanos
Unidad Ejecutora 409 –Salud Trujillo Este.
Presente. -**

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo presentar al estudiante ELADIO ENRIQUE PRETEL CORDOVA, del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada “INCENTIVOS LABORALES Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA UNIDAD EJECUTORA 409 –SALUD TRUJILLO ESTE, 2020”, en la institución que Ud. Dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral del personal de la Sede Administrativa de la Unidad Ejecutora 409 –Salud Trujillo Este.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.



DR. CARLOS ENRIQUE VÁSQUEZ LLAMO
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

4. TABLAS DE OBTENCION DE RESULTADOS

Resultados obtenidos en la variable incentivos laborales

n	INCENTIVOS LABORALES											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1
2	1	3	1	3	1	2	1	2	2	2	3	1
3	1	3	1	3	1	2	1	2	3	2	3	1
4	1	2	1	3	1	2	1	2	3	1	2	1
5	1	2	1	3	1	2	1	2	3	1	2	1
6	1	1	2	4	1	2	1	1	3	1	2	1
7	1	1	1	4	1	2	1	1	2	2	2	1
8	1	1	2	4	1	2	1	1	2	1	2	1
9	1	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1
10	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1
11	1	2	1	4	1	2	1	2	2	2	3	1
12	1	1	1	4	1	2	1	2	3	1	3	1
13	1	3	1	3	1	2	1	2	3	2	1	1
14	1	3	3	3	1	2	1	2	3	1	2	2
15	1	1	1	4	1	1	1	2	3	1	2	2
16	1	1	2	4	1	2	1	1	3	2	1	2
17	1	1	2	4	1	2	1	1	3	2	1	1
18	1	2	1	4	1	3	1	1	3	2	1	2
19	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1
20	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1
21	1	1	1	4	1	2	1	1	2	2	3	1
22	1	1	1	4	1	1	1	2	2	2	4	2
23	1	2	2	3	1	2	1	2	3	2	1	1
24	1	2	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1
25	1	1	1	3	1	2	1	1	3	2	1	1
26	1	1	1	4	1	2	1	1	2	2	2	1

Resultados obtenidos en la variable desempeño del personal

n	ITEMS DESEMPEÑO																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	1	1	1	3
2	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	1	1	2	3
3	2	4	3	5	4	5	4	5	4	2	5	4	4	3	4	5	1	2	1	3
4	2	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	1	2	3	1
5	4	3	3	5	3	5	4	5	4	5	2	2	4	3	4	5	2	2	1	3
6	4	3	3	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	1	1	1	1
7	3	3	4	4	4	1	4	5	4	1	3	2	5	3	4	5	1	1	1	1
8	3	3	3	4	3	5	2	5	5	2	5	4	5	3	5	5	1	1	1	2
9	3	3	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	1	1	2	3
10	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	2	4	5	5	1	1	1	1
11	4	4	3	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	1	5	1
12	4	3	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	1	1
13	4	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	1	1	1
14	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	2	4	4	1	1	5	1
15	4	4	3	5	4	5	1	5	5	3	5	5	2	3	5	5	5	1	2	1
16	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	1	4	3	3	5	5	5	4	5	1
17	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	1	1	5	1
18	4	2	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	1	1	5
19	3	3	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	1	5	1	5
20	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	1	1	1	5
21	4	3	4	5	4	5	5	2	4	1	5	5	5	4	4	5	1	1	5	1
22	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	1	1	5	1
23	4	4	4	5	4	5	4	5	5	1	4	5	4	3	4	5	1	5	5	1
24	1	3	3	4	4	2	5	1	5	5	4	5	3	3	2	4	1	1	5	1
25	2	3	4	2	2	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	4	1	1	1	1
26	2	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	1	1	1	1



AUTORIZACIÓN DE CONFORMIDAD DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL JURADO DE TESIS DE LA ESCUELA DE POSGRADO

A LA REVISIÓN FINAL DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN PRESENTADA POR:

Pretel Córdova, Eladio Enrique

INFORME DE INVESTIGACIÓN TITULADO:

Incentivos Laborales y Desempeño laboral del personal de la Sede

Administrativa de la Unidad Ejecutora 409 –Salud Trujillo Este, 2020

PARA OBTENER EL GRADO DE: MAESTRO (A) EN GESTIÓN PÚBLICA

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 08 DE AGOSTO DEL 2020

NOTA O MENCIÓN : APROBADO POR UNANIMIDAD

Dr. FRANCISCO ALEJANDRO ESPINOZA POLO

SECRETARIO

REGISTRO DE REVISIÓN DE TESIS

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: PRETEL CORDOVA, ELADIO ENRIQUE

PROGRAMA

MAESTRIA EN GESTION PUBLICA

ASESOR:		OSORIO CARRERA, CESAR JAVIER		
1	FECHA:	OBSERVACIÓN	ESTADO	SELLO Y FIRMA
2	FECHA:	OBSERVACIÓN	ESTADO	SELLO Y FIRMA
3	FECHA:	OBSERVACIÓN	ESTADO	SELLO Y FIRMA
ESTADISTICO:		Francisco Alejandro Espinoza Polo		
1	FECHA:	OBSERVACIÓN	ESTADO	SELLO Y FIRMA
	17/07/2020	Páginas de observaciones en tesis:21,23,25,38,49	Bueno	
2	FECHA:	OBSERVACIÓN	ESTADO	SELLO Y FIRMA
	22/07/2020	Levantadas las observaciones	Muy bueno	
REVISOR:				
1	FECHA:	OBSERVACIÓN	ESTADO	SELLO Y FIRMA