



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA



EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD



CONSTANCIA



El que suscribe deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al documento cuyo título es:

“Los Incentivos Laborales y la Productividad del Trabajador Administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la Provincia de Ica, Año 2023”

Presentado por:

Bach: BELÉN ALEXANDRA RIVERA VALDEZ

El resultado obtenido es una coincidencia de 14%, por el cual se otorga el calificativo de:

APROBADO

Según reglamento de Evaluación de la Originalidad

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Observaciones:

Se aprueba el informe final de tesis por tener un porcentaje de similitud inferior a los límites establecidos por el reglamento.

Ica, 02 de abril del 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE ADMINISTRACION
Dr. Vicente H. Ecos Quintanilla
DIRECTOR(U) UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN



Los incentivos laborales y la productividad del trabajador
administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la
Provincia de Ica, año 2023

Línea de Investigación

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

INFORME FINAL DE TESIS

AUTORA

BELÉN ALEXANDRA RIVERA VALDEZ

ASESOR

DR. FERNANDO EMILIO ALFARO HUAMAN

Ica-Perú

2025

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres con profundo
cariño y gratitud como un testimonio de
la importancia que tienen en mi vida, en
mi desarrollo personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

Con profunda gratitud a mi asesor por su orientación, paciencia y dedicación inquebrantable. A mis docentes de la Facultad de Administración por su apoyo constante y por compartir su conocimiento y experiencia conmigo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	23
III. RESULTADOS.....	26
IV. DISCUSION	58
V. CONCLUSIONES	60
VI. RECOMENDACIONES	61
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62
VIII. ANEXOS	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Incentivos económicos cuando realiza una labor cuyos resultados exceden el desempeño actual	26
Figura 2 La entidad otorga incentivos como: bonos y comisiones.	27
Figura 3 La entidad retribuye al trabajador mediante la promoción o ascenso.....	28
Figura 4 La entidad ofrece un respaldo al trabajador mediante un seguro médico.....	29
Figura 5 La entidad concede un permiso inmediato, mostrando flexibilidad en situaciones requeridas.....	30
Figura 6 Reciben días de descanso pagados por un óptimo rendimiento en la entidad	32
Figura 7 Se concede reconocimientos públicos a los trabajadores que ejecutan una labor destacable en la entidad.....	33
Figura 8 Retroalimentación del proceso laboral entre jefes y compañeros para motivar y mejorar desempeño.....	34
Figura 9 Reuniones de confraternidad en la entidad como eventos especiales relacionados con el ocio y el entretenimiento.....	35
Figura 10 Se desarrollan capacitaciones por parte de su entidad para desarrollar bien sus actividades.....	37
Figura 11 Reciben apoyo económico de la entidad para seguir estudiando en bien de mejorar su desempeño.....	38
Figura 12 Se concede la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de su entidad.....	39
Figura 13 Nivel de variable incentivos laborales	41
Figura 14 Realiza todas las labores asignadas en su horario de trabajo.....	42
Figura 15 Cumple con las metas dentro de los programas de trabajo.....	43
Figura 16 El tiempo de realización de las actividades que desempeña es lo óptimo.	44
Figura 17 Ejecuta un eficiente desempeño en cooperación con sus compañeros de su área de trabajo	45

Figura 18 Desarrolla estrategias para lograr resultados	46
Figura 19 Realiza su trabajo con el uso adecuado de los recursos.....	48
Figura 20 Nivel de variable productividad del trabajador	49
Figura 21 Gráfico de normalidad incentivos laborales	51
Figura 22 Gráfico de normalidad productividad del trabajador.....	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución proporcional poblacional.....	24
Tabla 2 Incentivos económicos cuando realiza una labor cuyos resultados exceden el desempeño actual.....	26
Tabla 3 La entidad otorga incentivos como: bonos y comisiones.....	27
Tabla 4 La entidad retribuye al trabajador mediante la promoción o ascenso	28
Tabla 5 La entidad ofrece un respaldo al trabajador mediante un seguro médico.	29
Tabla 6 La entidad concede un permiso inmediato, mostrando flexibilidad en situaciones requeridas.....	31
Tabla 7 Reciben días de descanso pagados por un óptimo rendimiento en la entidad.....	32
Tabla 8 Se concede reconocimientos públicos a los trabajadores que ejecutan una labor destacable en la entidad	33
Tabla 9 Retroalimentación del proceso laboral entre jefes y compañeros para motivar y mejorar desempeño.....	34
Tabla 10 Reuniones de confraternidad en la entidad como eventos especiales relacionados con el ocio y el entretenimiento.....	36
Tabla 11 Se desarrollan capacitaciones por parte de su entidad para desarrollar bien sus actividades.....	37
Tabla 12 Reciben apoyo económico de la entidad para seguir estudiando en bien de mejorar su desempeño.....	38
Tabla 13 Se concede la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de su entidad.	39
Tabla 14 Nivel de variable incentivos laborales	41
Tabla 15 Realiza todas las labores asignadas en su horario de trabajo.	42
Tabla 16 Cumple con las metas dentro de los programas de trabajo.	43
Tabla 17 El tiempo de realización de las actividades que desempeña es lo óptimo.....	44

Tabla 18 Ejecuta un eficiente desempeño en cooperación con sus compañeros de su área de trabajo.....	45
Tabla 19 Desarrolla estrategias para lograr resultados.....	47
Tabla 20 Realiza su trabajo con el uso adecuado de los recursos.	48
Tabla 21 Nivel de variable productividad del trabajador	49
Tabla 22 Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov	50
Tabla 23 Rho de Spearman entre los incentivos laborales y productividad del trabajador.....	52
Tabla 24 Rho de Spearman entre los incentivos económicos y productividad del trabajador ...	53
Tabla 25 Rho de Spearman entre los incentivos económicos y la productividad del trabajador	54
Tabla 26 Rho de Spearman entre los incentivos interpersonales y la productividad del trabajador	55
Tabla 27 Rho de Spearman entre los incentivos de desarrollo profesional y la productividad del trabajador	56

RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo determinar la influencia de los incentivos laborales en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023. La metodología empleada fue de un enfoque cuantitativo, de tipo básica. En cuanto al nivel de investigación fue descriptivo correlacional, el diseño empleado fue no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 755 trabajadores, y la muestra fue de 255 trabajadores de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”. Para la recolección de información se usó como técnica de investigación la encuesta y el instrumento de investigación de cuestionario. Para el análisis e interpretación de los resultados se utilizó la estadística descriptiva e inferencial mediante el programa SPSS versión 26. La investigación concluye que, los incentivos laborales influyen significativamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023; esto de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman de 0.450 y con una significación de 0.000.

Palabra claves: incentivo laboral, incentivo económico, productividad.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the influence of work incentives on the productivity of the administrative worker at the National University “San Luis Gonzaga” in the province of Ica, year 2023. The methodology used was a quantitative, basic type approach. Regarding the level of research, it was descriptive correlational, the design used was non-experimental cross-sectional. The population was made up of 755 workers, and the sample was 255 workers from the “San Luis Gonzaga” National University. To collect information, the survey and the questionnaire research instrument were used as research techniques. For the analysis and interpretation of the results, descriptive and inferential statistics were used using the SPSS program version 26. The research concludes that work incentives significantly influence the productivity of the administrative worker at the National University “San Luis Gonzaga” in the province. from Ica, year 2023; This is in accordance with Spearman's Rho coefficient of 0.450 and a significance of 0.000.

Keywords: work incentive, economic incentive, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

La productividad laboral es un factor crucial en el desempeño de cualquier organización, y su mejora continua es un objetivo fundamental para lograr eficiencia y competitividad. En este contexto, los incentivos laborales juegan un papel destacado al motivar a los trabajadores a alcanzar mayores niveles de rendimiento y compromiso en sus funciones. En el ámbito de la educación superior, donde la calidad de la gestión administrativa es vital para el funcionamiento eficaz de la institución, la relación entre los incentivos laborales y la productividad del trabajador administrativo es de particular interés.

La Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" de Ica, como una institución educativa de renombre en la región, se enfrenta a desafíos constantes en la gestión de su personal administrativo para garantizar la eficiencia y eficacia en la prestación de servicios. En este contexto, es crucial comprender cómo los diferentes tipos de incentivos laborales impactan en la productividad de los trabajadores administrativos de la universidad.

El estudio se realizó mediante una metodología enfoque cuantitativo, de recolección y análisis de datos. Se recopiló información sobre los diferentes tipos de incentivos laborales proporcionados por la universidad y se evaluó su impacto en indicadores de productividad, como la eficiencia en la ejecución de tareas, la calidad del trabajo realizado y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores.

A través de este estudio, se contribuyó al conocimiento existente sobre la relación entre los incentivos laborales y la productividad en el ámbito universitario, proporcionando información valiosa para la formulación de políticas y estrategias de gestión del talento humano en la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" y otras instituciones educativas similares. Además, se proporcionó recomendaciones prácticas que puedan ayudar a mejorar el desempeño y el bienestar de los trabajadores administrativos, lo que a su vez podría traducirse en beneficios tangibles para la institución en términos de eficiencia operativa y calidad de servicio.

1.1. Planteamiento del problema

La Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” es un organismo autónomo que realiza actividades académicas y administrativas; considerando para ello los sistemas de planificación, tesorería, contabilidad, abastecimiento (adquisiciones), racionalización, personal, etc., entre otras. El funcionamiento administrativo se rige por las políticas de modernización de la gestión pública.

Por lo consiguiente, de año en año siguen los reclamos de trabajadores por un mejor bienestar y recompensas que aseguren calidad de vida, ya que el esfuerzo realizado solo es recompensado para algunos privilegiados, quedando la mayoría insatisfecha en cuanto a las recompensas, premios y beneficios que aseguren estabilidad y comodidad en el trabajo.

1.2. Antecedentes

1.2.1. A nivel internacional

Se tiene el estudio realizado por Castro y Mora (2023), quien estudio sobre el “Análisis de incentivos sociales y la evolución de la compensación social y emocional, según los grupos generacionales y consistencia con la expectativa del colaborador interno, la atracción del talento externo y la propuesta de valor que ofrece a los colaboradores Coocique R. L. para el año 2020”. El estudio se encuentra enmarcado en un diseño exploratorio descriptivo, con un enfoque mixto, tanto cuantitativo como cualitativo. Se concluyó que la cooperativa no es competitiva con los beneficios e incentivos que otorga con relación a las empresas del sector financiero privado. (p.154)

Solórzano (2020), quien realizó una investigación sobre Análisis de incentivos como herramienta motivacional para el personal de las Unidades Administrativas de la Dirección Provincial de Esmeraldas del Consejo de la Judicatura. Metodología investigación descriptiva, exploratoria y correlacional, se concluyó que el incentivo a los colaboradores es uno de los aspectos más influyentes en la motivación y mejoramiento del desempeño de éstos; es esencial para que desarrollen sus funciones con mayor eficiencia. (p.55)

Chérrez (2020), quien en su estudio realizó una investigación sobre el diseño de un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de una empresa de

producción. Metodología de tipo descriptiva, diseño no experimental de corte transversal, se concluyó que, al implementar un adecuado plan de incentivos, generaría en la empresa un sentido de pertenencia por parte de los colaboradores y lograría una mayor operatividad tanto personal como grupal al cumplir con las actividades. (p.54)

1.2.2. A nivel nacional

A nivel local se tiene los siguientes estudios tales, como Aguilar (2018), quien realizó una investigación que tuvo como principal objetivo el determinar la influencia de los incentivos laborales en la productividad de la empresa call center Konecta de la ciudad de Chiclayo 2018. El estudio se encuentra enmarcado en un diseño transversal, de nivel explicativo, con un enfoque cuantitativo y de tipo de investigación aplicada. Los resultados más resaltantes fueron: se evidencia una relación negativa entre el incentivo monetario y el no monetario con la productividad, además de una influencia directa e indirecta del incentivo monetario y no monetario, en la productividad respectivamente. (p.5)

Amaya (2019), realizó una investigación donde se buscó determinar la influencia de los incentivos laborales en la productividad de los colaboradores de las estaciones de servicio Primax-Coesti S.A. – Chiclayo, 2019. La investigación tuvo un diseño no experimental de corte transversal con un nivel explicativo de tipo aplicado. Con respecto a la influencia de los incentivos laborales, en la productividad de los colaboradores de las estaciones de servicio Primax- Coesti S.A. – Chiclayo, al haberse hallado que ésta es positiva se muestra que ante una mejor calificación dada a los incentivos utilizados en la empresa se tiene una mayor productividad (p.5)

Cerna y Samán (2021), quien realizó un estudio que presenta como objetivo primordial determinar la relación entre los Incentivos Laborales y la Productividad de los trabajadores de la Empresa de transportes y servicios Llacanora S.A.C., Cajamarca, 2021. La investigación se desarrolló bajo el nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental- transversal, donde se concluyó que existe una relación positiva media no significativa entre los incentivos laborales y la productividad de los trabajadores de la empresa de Transportes y Servicios Llacanora S.AC., Cajamarca, 2021. (p.6)

1.2.3. A nivel local

A nivel local se tiene los siguientes Salas (2022), quien realizó una investigación con el propósito de determinar la Motivación Laboral en la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, año 2020. Método: fue una investigación de enfoque cuantitativa, tipo básica, el nivel descriptivo – explicativo y el diseño no experimental de corte transversal, se concluyó que sí existe una relación directa entre la motivación laboral y la productividad de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga. (p.6)

Además de Calderón (2021), quien realizó una investigación sobre el clima organizacional y la productividad de los trabajadores de una Agroexportadora de la ciudad de Ica, 2021. La metodología es de enfoque cuantitativo, pertenece a un tipo aplicativo, de nivel correlacional y diseño no experimental. Se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa, positiva baja entre las variables de clima organizacional y la productividad laboral. (p. 5)

1.3. Bases teóricas

1.3.1. Incentivos laborales

Según Chiavenato (2009), los incentivos son los “pagos” de la patronal a sus colaboradores (salarios, premios, beneficios sociales, etc.) por el esfuerzo realizado, con el fin de cumplir con el trabajo asignado. Entonces, el incentivo tiene un valor de conveniencia subjetivo, porque varía de trabajador a trabajador. (p.71)

Las personas y las organizaciones se encuentran dentro de un sistema de intercambio; donde las organizaciones ofrecen incentivos o estímulos y por otro lado, las personas brindan contribuciones para el logro de metas, ganancias, objetivos organizacionales. Ambas partes realizan inversiones para obtener contribuciones de la otra. De esta forma, las aportaciones que realizan las personas en bien de la organización representan inversiones personales ya que invierten tiempo, energía, intelecto, dedicación, esfuerzo, etc. que deben retornar en forma de recompensas o incentivos y para la organización los incentivos serían inversiones que producirán

rendimiento óptimo de las personas. Cuando estos dos factores son recíprocos la persona siente un sentimiento de satisfacción, puesto que sus esfuerzos han sido recompensados; en caso contrario que se presente la unilateralidad la persona siente un sentimiento de injusticia y descontento.

Sobre las ideas anteriores, se puede decir que si las organizaciones valoran el esfuerzo de su personal deben contestarles con incentivos, ya que la satisfacción y productividad de los empleados depende del reconocimiento de su lugar de trabajo.

1.3.1.1. Tipos de incentivos

1.3.1.2. Incentivos laborales económicos

Son aquellos en donde el empleador brinda una retribución en efectivo al colaborador para motivar comportamientos deseados. La suma se puede agregar al salario fijo o encontrarse de otra forma, como tarjetas para utilizar en establecimientos específicos. Algunos incentivos económicos:

- **Comisión:** Una comisión es una forma de remuneración adicional por los servicios prestados o los productos vendidos. Los empleados reciben un porcentaje por cada venta o nuevo cliente que reciben.
- **Aumento de sueldo:** Se refiere al acto de incrementar el sueldo o la compensación de un colaborador como una forma de motivación o recompensa por su trabajo, logros o contribuciones en el trabajo. Al ofrecer aumentos salariales como incentivo, la empresa pretende proporcionar un estímulo financiero adicional que motive al empleado a ser más productivo, dedicado y fiel a la organización.
- **Bonos de productividad:** Son incentivos que se pagan a los empleados por exceder un cierto nivel de desempeño. Estos incentivos se pagan cuando el empleado supera eficientemente las expectativas según lo ofrecido.
- **Rendimiento o mérito:** Se trata de un aumento en la remuneración que se paga a cada individuo en función de su desempeño luego de ser evaluado por su supervisor inmediato.

1.3.1.3. Incentivos laborales no económicos

Son aquellos estímulos que se brindan a los trabajadores que no están relacionados directamente con el efectivo o el sueldo. Estos incentivos se emplean para involucrar y satisfacer a los colaboradores en su lugar de trabajo, buscando mejorar el ambiente laboral, la satisfacción y desempeño de los trabajadores al momento de desarrollar sus actividades, que a su vez les permitirá contribuir con el buen funcionamiento de la organización.

El propósito de este tipo de incentivos es mejorar la motivación, contribuir con los resultados y mejorar la calidad de vida del profesional. Algunos incentivos no económicos:

- **Flexibilidad:** Se refiere a una política o beneficio que permite a los colaboradores ajustar sus horarios de trabajo a sus necesidades personales y profesionales, siempre y cuando cumplan con sus responsabilidades en el trabajo y requisitos generales. Esta flexibilidad puede adoptar muchas formas, como horarios de trabajo flexibles, trabajo remoto, jornadas laborales más cortas o disponer de un permiso si se presenta una urgencia personal. Este incentivo es muy apreciado por los trabajadores ya que les permite tener un equilibrio entre su vida personal y el trabajo.
- **Días libres pagos:** Son días libres remunerados que la empresa proporciona a sus empleados como parte de un programa de incentivos o beneficios adicionales. Estos días libres remunerados se brindan para reconocer y recompensar el desempeño sobresaliente de los trabajadores. De esta manera, cuando un trabajador se siente indispuerto o necesita un día libre para atender asuntos personales, no tendrá que angustiarse por que le retengan el salario, ya que los trabajadores suelen tener cierta flexibilidad a la hora de elegir cuándo tomarse esos días libres, dentro de algunos límites y de acuerdo con la política de la organización.
- **Seguro médico:** Es la provisión de un plan de seguro médico como parte de un beneficio o incentivo brindado por un empleador u organización para mantener saludables a sus colaboradores y atender sus necesidades de salud. El objetivo

primordial de este tipo de incentivo es brindar seguridad financiera y tranquilidad a los empleados al cubrir parcialmente o en su totalidad sus gastos médicos.

1.3.1.4. Incentivos laborales interpersonales

Los incentivos laborales interpersonales son el reconocimiento que se brinda a los trabajadores en función de sus relaciones y cooperación con sus colegas y superiores en el lugar de trabajo. Estos incentivos están diseñados para promover una comunicación efectiva, una colaboración estrecha y relaciones laborales positivas dentro de la organización. Algunos incentivos interpersonales:

- **Reconocimiento al mérito:** Se refiere a la práctica de reconocer y valorar especial y positivamente los esfuerzos y logros destacados de un colaborador como una forma de alentar y motivar el alto desempeño en el trabajo, involucra el expresar agradecimiento y admiración hacia un trabajador por su contribución extraordinaria, ya sea a través de elogios, premios u otra manera de condecoración a su trabajo.
- **Creación de una rutina de retroalimentación:** Establecer un proceso frecuente de retroalimentación o comentarios entre los colaboradores y sus superiores o pares como una forma de mejorar el desempeño y el desarrollo profesional. La retroalimentación se ve no sólo como una técnica para determinar áreas de mejora, sino también como un incentivo que aumenta la confianza y productividad de los colaboradores.
- **Recreación (Eventos y actividades de confraternidad):** Los incentivos recreativos brindan oportunidades de descanso, recreación y disfrute para el empleado con sus compañeros o, en algunos casos, su familia. Estos incentivos pueden ser de distintos tipos y su finalidad principal es promover el placer, la diversión y la comodidad de los trabajadores.

1.3.1.5. Incentivos laborales de desarrollo profesional

Los incentivos de desarrollo profesional son recompensas o beneficios que se ofrecen a los empleados para estimular y apoyar su crecimiento, aprendizaje y avance profesional. Estos

incentivos se brindan para motivar a los colaboradores a alcanzar nuevas habilidades, conocimientos y experiencias que beneficien no sólo al individuo sino también a la organización.

Algunos incentivos de desarrollo profesional:

- **Formación y capacitación:** Proporcionar acceso a programas educativos como talleres, cursos que ayuden a los colaboradores a adquirir nuevas habilidades o mejorar las existentes y desarrollarse profesionalmente.
- **Línea de carrera o trayectoria profesional:** Se refiere a la trayectoria de crecimiento profesional que un trabajador puede seguir dentro de una misma organización a lo largo de su carrera y que espera con el tiempo a medida que adquiere mayor experiencia, conocimientos y habilidades en su trabajo. Esto puede incluir ascensos a puestos de mayor responsabilidad, cambios de departamento, etc.
- **Reembolso de matrícula:** Este beneficio significa que la empresa cubre parcial o totalmente los costos de educación de un trabajador que desee recibir conocimiento adicional o mejorar su preparación académica.

1.3.2. Productividad del trabajador

Según RAE (2023), es la capacidad o grado de producción por unidad de trabajo. Por otro lado, Belcher (1991) señala que consiste en la relación entre lo que produce una organización y los recursos exigidos para tal producción.

La productividad laboral es una medida de la eficiencia con la que se usan los recursos y el tiempo para producir bienes o servicios en un entorno laboral. Es una medida que evalúa la relación entre la producción (productos o valor producido) y los recursos utilizados (como mano de obra, tiempo, materiales y tecnología).

1.3.2.1. Elementos:

- **Jornada laboral:** Se refiere al período de tiempo durante el cual un empleado debe realizar sus deberes y responsabilidades laborales. La duración y la organización de la jornada laboral pueden intervenir significativamente en la productividad de los trabajadores.

- **Resultados obtenidos:** Se refieren a logros, metas o productos tangibles que se logran como resultado del esfuerzo y desempeño en el trabajo. Estos resultados representan el valor o la producción obtenida de un conjunto de actividades realizadas por una persona, equipo u organización durante un período de tiempo específico.
- **Cantidad producida:** Se refiere a una medida del número de unidades de un bien o servicio en particular que se han proporcionado, procesado o entregado en un período de tiempo determinado. Es una medida cuantitativa primordial de la eficiencia y eficacia en la producción y puede variar según la industria y el tipo de trabajo realizado. Lo cual ayuda a las organizaciones a rastrear y mejorar su desempeño en función de los resultados obtenidos.
- **Recursos utilizados:** Se refieren a los insumos, elementos o factores imprescindibles para realizar una actividad o tarea específica con el fin de producir resultados. Estos recursos pueden variar según el tipo de trabajo o industria, utilizarlos de manera efectiva es esencial para llevar al máximo la productividad.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿De qué manera los incentivos laborales influyen en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga en la provincia de Ica, año 2023?

1.4.2. Problemas específicos

PE1: ¿De qué manera los incentivos económicos influyen en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga en la provincia de Ica, año 2023?

PE2: ¿De qué manera los incentivos no económicos influyen en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga en la provincia de Ica, año 2023?

PE3: ¿De qué manera los incentivos interpersonales influyen en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga en la provincia de Ica, año 2023?

PE4: ¿De qué manera los incentivos de desarrollo profesional influyen en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga en la provincia de Ica, año 2023?

1.5. Justificación e importancia de la investigación

1.5.1. Justificación

La presente investigación se llevó a cabo con la finalidad de conocer la situación referente a los incentivos laborales y la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”, dichos trabajadores dan todo su esfuerzo por desarrollar la entidad, pero a pesar de ello se tiene deficientes programas de recompensas, reconocimientos y beneficios esperados, que conlleven a mejorar su calidad de vida.

1.5.2. Importancia

Los resultados de la investigación son importantes porque contribuirán a realizar un verdadero diagnóstico de la situación laboral y recompensa del trabajador para elaborar programas de mejora continua, con el fin de tener adecuadas condiciones y herramientas de trabajo, lo que permitirá brindar un servicio de calidad en las distintas áreas de la UNICA.

Ello permite, reconocer el esfuerzo realizado, brindar oportunidades de ascenso y desarrollo, además de otorgar beneficios como: descansos pagados, flexibilidad en horarios de trabajo, apoyo mutuo referente al trabajo en equipo, etc.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la influencia de los incentivos laborales en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

1.6.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar la influencia de los incentivos económicos en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

OE2: Analizar la influencia los incentivos no económicos en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

OE3: Comprobar la influencia de los incentivos interpersonales en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

OE4: Determinar la influencia de los incentivos de desarrollo profesional en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

1.7. Hipótesis y variables de la investigación

1.7.1. Hipótesis

1.7.1.1. Hipótesis General

Los incentivos laborales influyen significativamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

1.7.1.2. Hipótesis específicas

HE1: Los incentivos económicos influyen directamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

HE2: Los incentivos no económicos influyen directamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

HE3: Los incentivos interpersonales influyen directamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

HE4: Los incentivos de desarrollo profesional influyen directamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

1.7.2. Variables de la investigación

Identificación de variables:

- ✓ Variable independiente: Incentivos laborales
- ✓ Variable dependiente: Productividad del trabajador

1.7.2.1. Operacionalización de variables:

Variables	Definición conceptual	Dimensiones
Incentivos laborales (V.I)	Son los “pagos” de la patronal a sus colaboradores (salarios, premios, beneficios sociales, etc.) por el esfuerzo realizado, con el fin de cumplir con el trabajo asignado.	Incentivos económicos Incentivos no económicos Incentivos interpersonales Incentivos de desarrollo profesional
Productividad del trabajador (V.D.)	Es una medida de la eficiencia con la que se utilizan los recursos y el tiempo para producir bienes o servicios en un entorno laboral.	Jornada laboral Resultados obtenidos Cantidad producida Recursos utilizados

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Por la naturaleza de la problemática la investigación fue de tipo básica ya que se analizó el conocimiento existente para arribar a los resultados esperados y en cuanto al tratamiento de los datos fue de tipo cuantitativa.

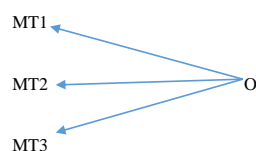
2.1.2. Nivel de investigación

Considerando que se quiere conocer los elementos o características esenciales de cómo se estructura la realidad, en tal sentido la investigación fue de nivel descriptivo correlacional.

2.1.3. Diseño de investigación

Según la realidad el diseño utilizado fue no experimental, específicamente el diseño transversal; dado que no se va a manipular las variables y se va a observar la muestra de estudio en un solo momento.

Esquema



Donde:

MT1 a MT3: Representa a la muestra según régimen laboral

O: Representa a la observación que se realizará a la muestra

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Estuvo integrada por todos los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, en sus diferentes regímenes laborales: 324 trabajadores del régimen laboral 276 nombrados, 59 del régimen laboral 276 plazo fijo o contratados y del régimen laboral 1057 CAS 372 trabajadores, siendo un total de 755 trabajadores.

2.2.2. Muestra

El tamaño de la muestra resultó de la aplicación de la fórmula cuando se tiene una población finita, la misma que tendrá un 95% de nivel de confiabilidad y un 5% de margen de error.

Entonces, la fórmula a aplicar es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 * (p * q) * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * (p * q)}$$

Donde:

n= Tamaño de muestra

N= Total de población 755 trabajadores

Z = Nivel de confianza (95%, equivalente a 1,96)

e = Margen de error (5%, equivalente a 0.05)

p = Probabilidad de éxito (50%, equivalente a 0.50)

q = Probabilidad de fracaso (50%, equivalente a 0.50)

$$n = \frac{1.96^2 * (0.50 * 0.50) * 755}{0.05^2 * (755 - 1) + 1.96^2 * (0.50 * 0.50)}$$
$$n = 254.833064 = 255$$

Tabla 1

Distribución proporcional poblacional

Régimen laboral	Población	Porcentaje	Porción	Nº de encuestados de la muestra
276 nombrados	324	43%	0.43	110
276 plazo fijo	59	8%	0.08	20
1057 CAS	372	49%	0.49	125
TOTAL	755	100%	1.00	255

Fuente: Unidad de personal de la UN: SLG

2.3. Técnicas de recolección de datos

Para el proceso de recolección de datos de los trabajadores administrativos de la UN: SLG, Provincia de Ica, se utilizó la técnica de encuesta, la observación y el análisis documental, con el fin de obtener datos específicos y confiables sobre la opinión de cada uno de los integrantes de la muestra de estudio acerca de los incentivos laborales y la productividad del trabajador según cargos o puestos que desempeñen.

2.4. Instrumentos de recolección de datos

Se empleó el cuestionario, el cual estuvo conformado por un total de 18 preguntas, 12 preguntas corresponden a la variable incentivos laborales y 6 preguntas corresponden a la variable productividad del trabajador, empleando la escala de Likert, con una proporción del 1 al 5.

Además, se utilizó la ficha de observación y de registro de datos para obtener la información pertinente del comportamiento o sucesos de la realidad de estudio.

2.5. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados

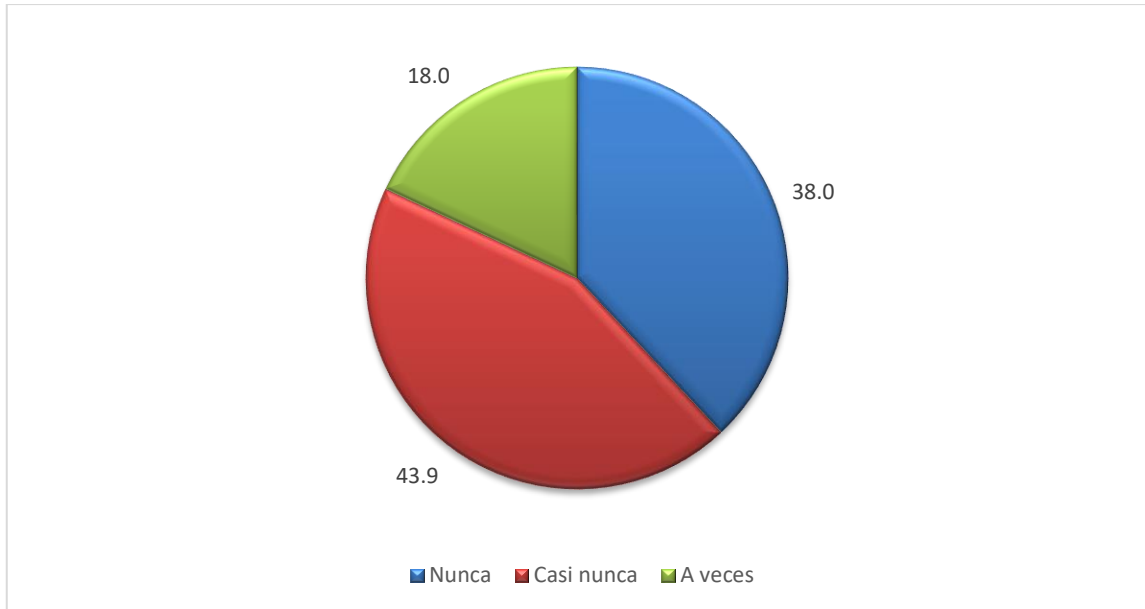
Dado el carácter estadístico del estudio, se utilizaron tablas y gráficos apropiados para procesar los datos obtenidos, así como el uso de la prueba estadística Rho de Spearman, mediante el programa estadístico SPSS versión 26.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis de variable: incentivos laborales

Figura 1

Incentivos económicos cuando realiza una labor cuyos resultados exceden el desempeño actual



Fuente: elaborado por el tesista

Tabla 2

Incentivos económicos cuando realiza una labor cuyos resultados exceden el desempeño actual.

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	97	97	38.0	38.0
Casi nunca	112	209	43.9	82.0
A veces	46	255	18.0	100.0
Total	255		100.0	

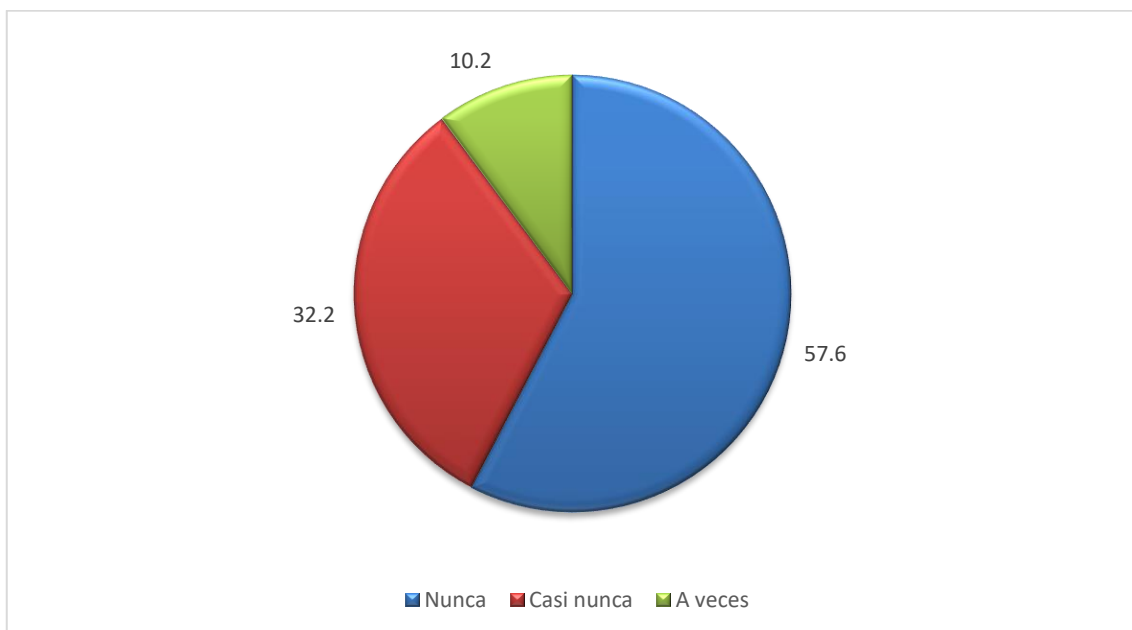
Fuente: elaborado por el tesista

En la figura 1 y tabla 2, se evidencia que el 43.9% de los trabajadores manifiestan que casi nunca reciben incentivos económicos cuando realizan una labor cuyos resultados exceden el desempeño actual, 38% de los trabajadores refieren que nunca; mientras que, el 18% de los trabajadores manifiestan que a veces. El resultado obtenido sugiere que la Universidad debe

mejorar los incentivos económicos para realizar un mejor resultado. Estos hallazgos subrayan la necesidad imperante de que la Universidad mejore sus políticas de incentivos económicos para estimular y reconocer de manera más efectiva el rendimiento excepcional de sus trabajadores. La implementación de estrategias que promuevan la equidad y la motivación a través de recompensas adecuadas podría conducir a una mejora sustancial en los resultados y la satisfacción laboral en la institución.

Figura 2

La entidad otorga incentivos como: bonos y comisiones.



Fuente: elaborado por el tesista

Tabla 3

La entidad otorga incentivos como: bonos y comisiones.

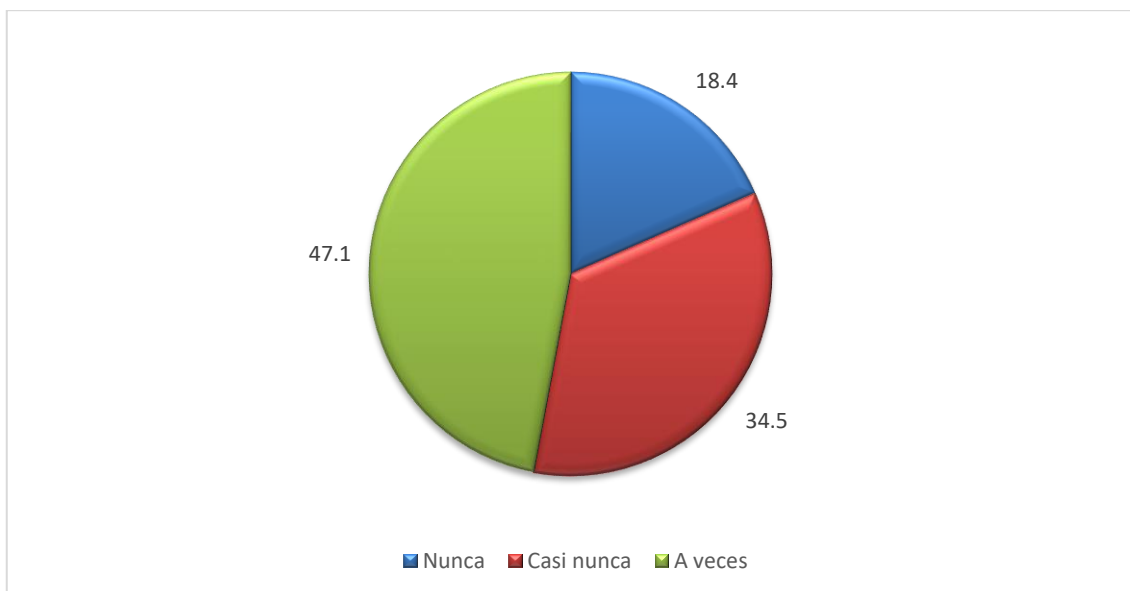
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	147	147	57.6	57.6
Casi nunca	82	229	32.2	89.8
A veces	26	255	10.2	100.0
Total	255		100.0	

Fuente: elaborado por el tesista

En la figura 2 y tabla 3, la mayoría de los trabajadores (57.6%) percibe que su entidad no ofrece incentivos como bonos y comisiones, lo que puede afectar su motivación y satisfacción laboral. Además, un porcentaje significativo (32.2%) considera que estos incentivos se otorgan muy raramente, lo que sugiere una percepción generalizada de ausencia de reconocimiento o recompensa por su trabajo. Solo una minoría (10.2%) reporta que se otorgan incentivos de manera ocasional, lo que indica que hay un amplio margen para mejorar la política de incentivos en la entidad.

Figura 3

La entidad retribuye al trabajador mediante la promoción o ascenso



Fuente: elaborado por el tesista

Tabla 4

La entidad retribuye al trabajador mediante la promoción o ascenso

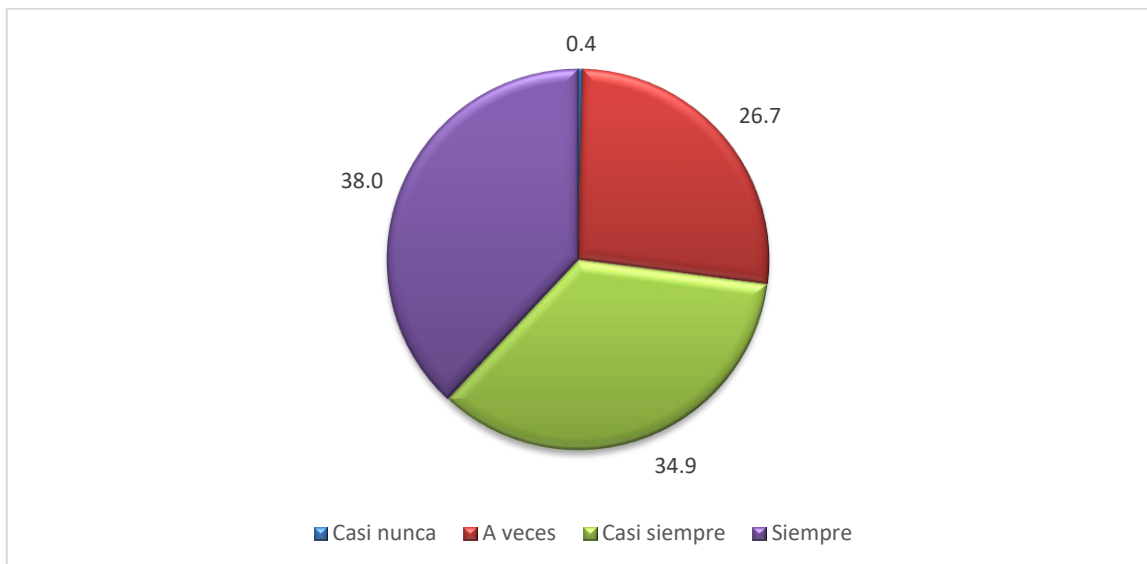
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	47	47	18.4	18.4
Casi nunca	88	135	34.5	52.9
A veces	120	255	47.1	100.0
Total	255		100.0	

Fuente: elaborado por el tesista

La información presentada en la figura 3 y tabla 4 revela que existe una diversidad de percepciones entre los trabajadores en cuanto a la retribución por parte de la entidad. Es significativo observar que el 47.1% de los trabajadores señalan que la empresa ocasionalmente reconoce el esfuerzo y la productividad a través de promociones o ascensos. Por otro lado, un 34.5% manifiesta que esto sucede casi nunca, mientras que un 18.4% afirma que nunca experimentan este tipo de reconocimiento. Estos datos subrayan la importancia de implementar estrategias claras y equitativas de retribución y reconocimiento en el entorno laboral para fomentar la motivación y el compromiso de los empleados.

Figura 4

La entidad ofrece un respaldo al trabajador mediante un seguro médico



Fuente: elaborado por el tesista

Tabla 5

La entidad ofrece un respaldo al trabajador mediante un seguro médico.

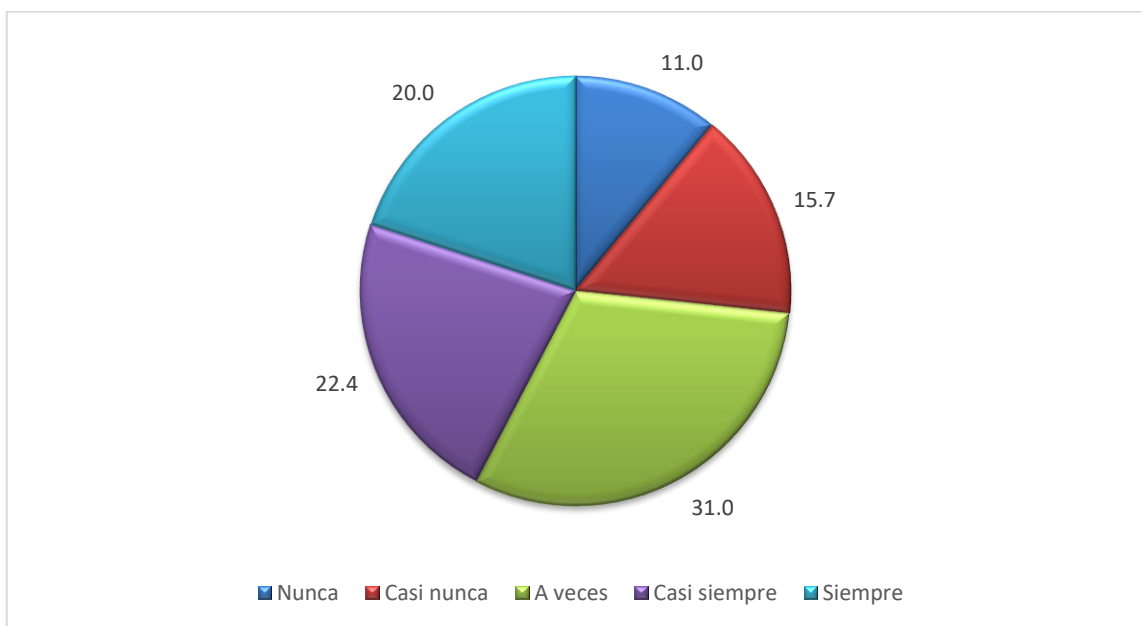
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	1	0.4	0.4
A veces	68	69	26.7	27.1
Casi siempre	89	158	34.9	62.0
Siempre	97	255	38.0	100.0
Total	255		100.0	

Fuente: elaborado por el tesista

En la figura 4 y tabla 5, en cuanto al respaldo con un seguro médico, se evidencia que un 38% de los trabajadores indican que siempre la entidad ofrece un respaldo al trabajador mediante un seguro médico, 34.9% de los trabajadores indican que casi siempre, esto refleja una tendencia positiva en cuanto a la provisión de beneficios de salud por parte de los trabajadores, lo cual puede contribuir significativamente al bienestar y la seguridad laboral de los trabajadores. Sin embargo, el 26.7% de los trabajadores opina que a veces y el 0.4% manifiesta que casi nunca, lo que sugiere áreas de mejora en la cobertura y comunicación de los beneficios de salud en el lugar de trabajo. En general, estos resultados subrayan la importancia de garantizar un acceso adecuado a servicios de salud para los trabajadores, fortaleciendo así la relación entre empleador y empleado y promoviendo un ambiente laboral más saludable y productivo.

Figura 5

La entidad concede un permiso inmediato, mostrando flexibilidad en situaciones requeridas



Fuente: elaborado por el tesista

Tabla 6

La entidad concede un permiso inmediato, mostrando flexibilidad en situaciones requeridas

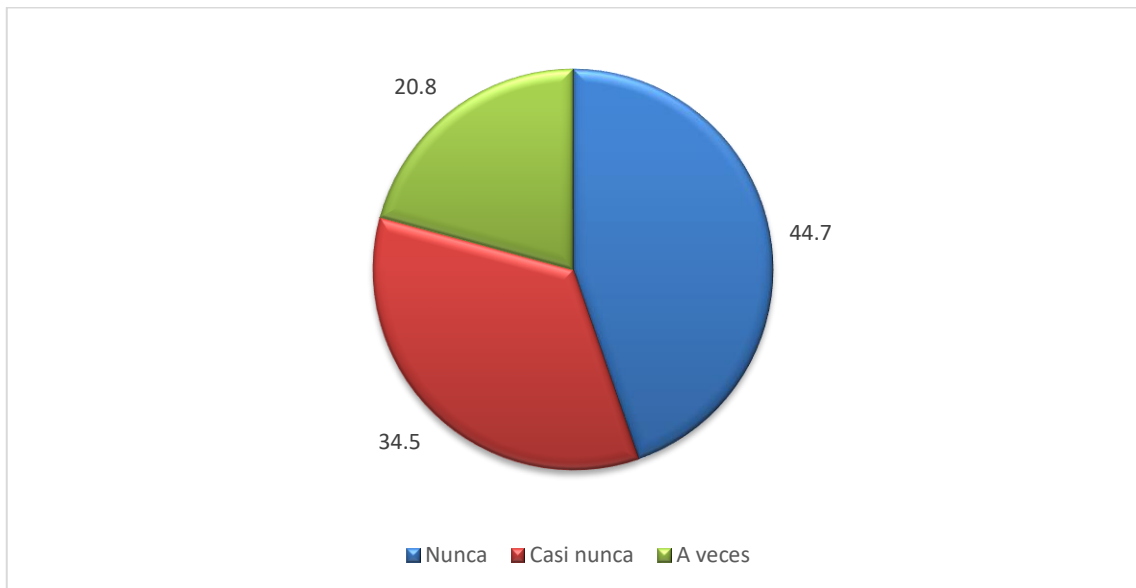
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	28	28	11.0	11.0
Casi nunca	40	68	15.7	26.7
A veces	79	147	31.0	57.6
Casi siempre	57	204	22.4	80.0
Siempre	51	255	20.0	100.0
Total	255		100.0	

Fuente: elaborado por el tesista

En la figura 5 y tabla 6, refleja que el 31% de los trabajadores exponen que a veces ante una urgencia personal, la entidad a veces concede un permiso inmediato, mostrando flexibilidad en situaciones requeridas, el 22.4% expresa que casi siempre, el 20% señala que siempre; mientras que el 15.7% expone que casi nunca y el 11% indica que nunca. Se puede concluir que la mayoría de los trabajadores encuestados perciben que la entidad muestra flexibilidad al conceder permisos inmediatos ante urgencias personales. Con un porcentaje significativo indicando que a veces se otorgan estos permisos, seguido de un grupo considerable que afirma que casi siempre y siempre se les concede esta flexibilidad. Aunque existe una minoría que siente que esto ocurre casi nunca o nunca, la tendencia general refleja una actitud positiva por parte de la entidad hacia las necesidades urgentes de sus empleados. Esta disposición a adaptarse a situaciones personales puede contribuir a un ambiente laboral más empático y colaborativo, promoviendo el bienestar y la satisfacción de los trabajadores.

Figura 6

Reciben días de descanso pagados por un óptimo rendimiento en la entidad



Fuente: elaborado por el tesista

Tabla 7

Reciben días de descanso pagados por un óptimo rendimiento en la entidad.

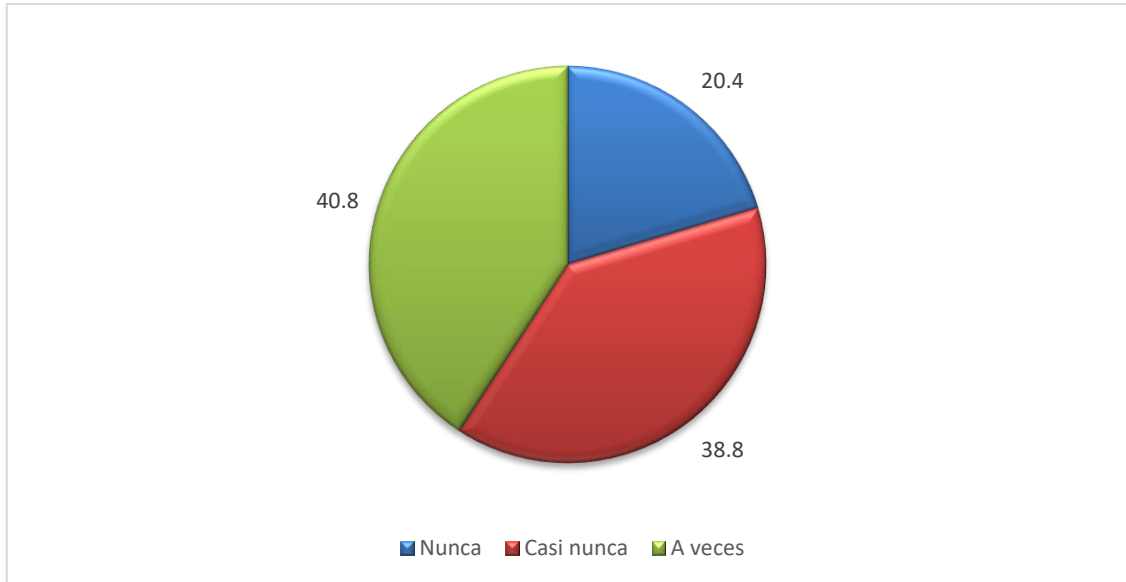
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	114	114	44.7	44.7
Casi nunca	88	202	34.5	79.2
A veces	53	255	20.8	100.0
Total	255		100.0	

Fuente: elaborado por el tesista

En la figura 6 y tabla 7, se muestra los resultados obtenidos acerca de los días de descanso, donde, refleja que el 44.7% de los trabajadores sostienen que nunca reciben días de descanso pagados por un óptimo rendimiento en la entidad, el 34.5% de los trabajadores opina que casi nunca; mientras que el 20.8% de los trabajadores expresa que a veces. Los resultados sugieren que la entidad debe revisar sus políticas de compensación y reconocimiento al desempeño de los trabajadores. Ofrecer días de descanso pagados por un rendimiento sobresaliente puede ser una forma efectiva de motivar y retener al personal, además de mejorar la satisfacción laboral.

Figura 7

Se concede reconocimientos públicos a los trabajadores que ejecutan una labor destacable en la entidad



Fuente: elaborado por el tesista

Tabla 8

Se concede reconocimientos públicos a los trabajadores que ejecutan una labor destacable en la entidad

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	52	52	20.4	20.4
Casi nunca	99	151	38.8	59.2
A veces	104	255	40.8	100.0
Total	255		100.0	

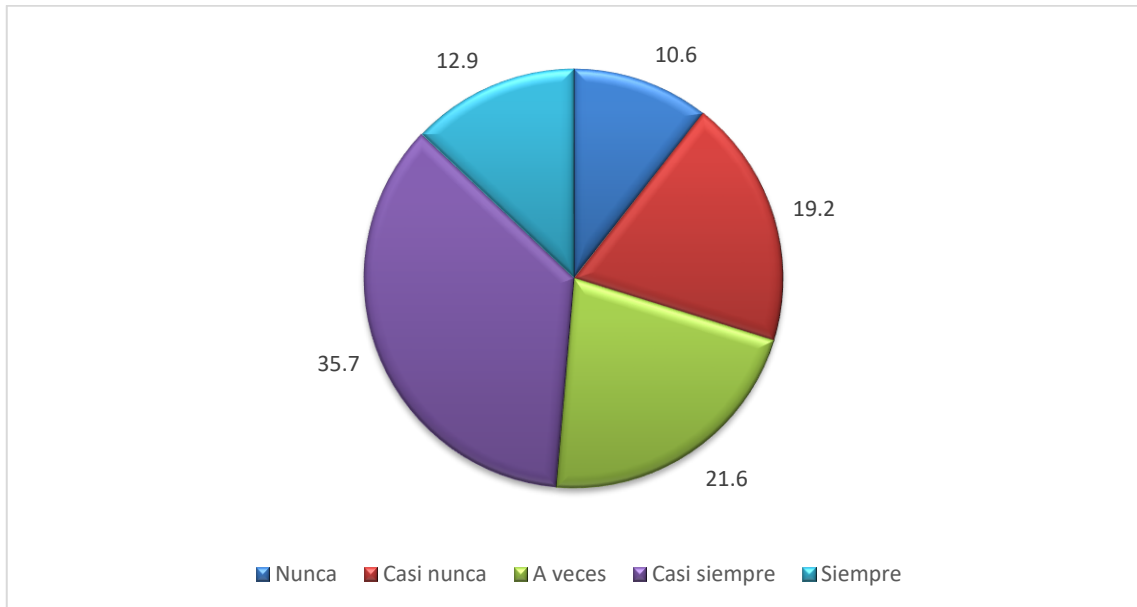
Fuente: elaborado por el tesista

La figura 7 y tabla 8, se manifiestan los resultados acerca de reconocimientos públicos, donde, el 40.8% de los trabajadores refieren que a veces se concede reconocimientos públicos a los trabajadores que ejecutan una labor destacable en la entidad, el 38.8% opina que casi nunca; mientras que el 20.4% expresa que nunca. Estos datos sugieren que la entidad debe mejorar significativamente en cuanto al otorgamiento de reconocimientos públicos a sus trabajadores

destacados. Implementar un sistema de reconocimiento más frecuente y equitativo podría tener un impacto positivo en la motivación, satisfacción laboral y compromiso de los trabajadores, lo cual se traduciría en un mejor desempeño y resultados para la organización.

Figura 8

Retroalimentación del proceso laboral entre jefes y compañeros para motivar y mejorar desempeño



Fuente: elaborado por el tesista

Tabla 9

Retroalimentación del proceso laboral entre jefes y compañeros para motivar y mejorar desempeño

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	27	27	10.6	10.6
Casi nunca	49	76	19.2	29.8
A veces	55	131	21.6	51.4
Casi siempre	91	222	35.7	87.1
Siempre	33	255	12.9	100.0
Total	255		100.0	

Fuente: elaborado por el tesista

En la figura 8 y tabla 9, se refleja que el 35.7% de los trabajadores expresa que casi siempre se realiza retroalimentación del proceso entre jefes y compañeros para motivar y mejorar el desempeño, el 21.6% de los trabajadores opina que a veces, el 19.2% de los trabajadores enuncia que casi nunca, 12.9% expresa que siempre; mientras que el 10.6% de los trabajadores opinan que nunca. En conclusión, los datos presentados revelan que existe una variedad de percepciones entre los trabajadores en cuanto a la retroalimentación del proceso entre jefes y compañeros para motivar y mejorar el desempeño. Aunque un porcentaje significativo (35.7%) considera que esta retroalimentación se realiza casi siempre, es importante destacar que aún hay un número considerable de trabajadores que opinan lo contrario. La diversidad de opiniones, que van desde "a veces" hasta "nunca", resalta la necesidad de mejorar y promover una comunicación efectiva en el entorno laboral para impulsar el crecimiento y la productividad de manera más consistente.

Figura 9

Reuniones de confraternidad en la entidad como eventos especiales relacionados con el ocio y el entretenimiento.



Fuente: elaborado por el tesista

Tabla 10

Reuniones de confraternidad en la entidad como eventos especiales relacionados con el ocio y el entretenimiento.

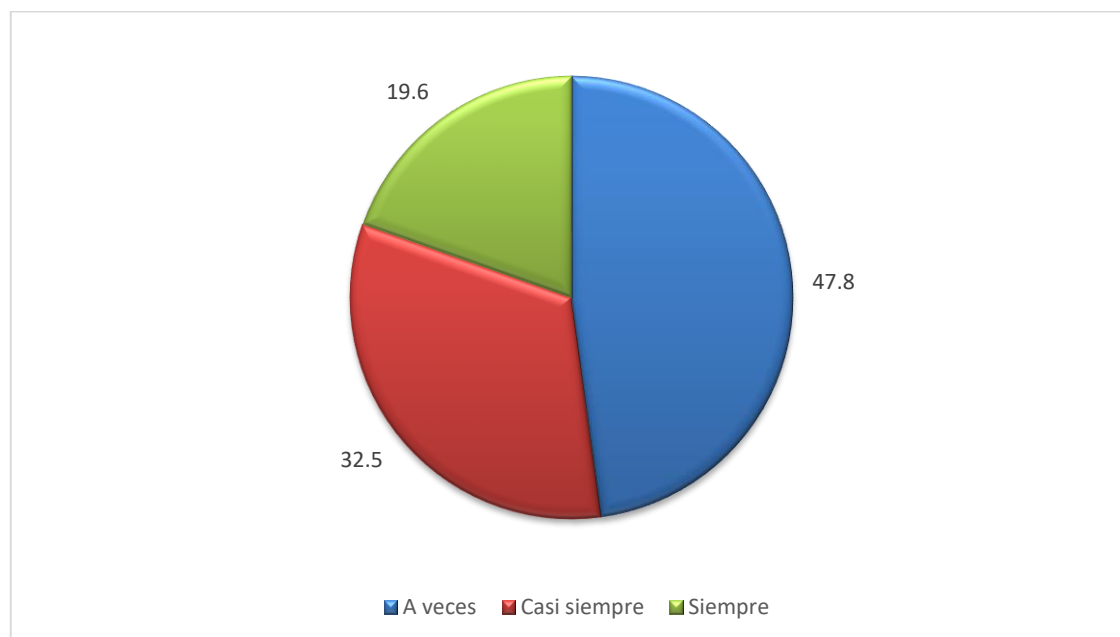
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	70	70	27.5	27.5
A veces	110	180	43.1	70.6
Casi siempre	75	255	29.4	100.0
Total	255		100.0	

Fuente: elaborado por el tesista

En la figura 9 y tabla 10, refleja que el 43.1% de los trabajadores expresan que a veces se realizan reuniones de confraternidad en la entidad como eventos especiales relacionados con el ocio y el entretenimiento, el 29.4% de los trabajadores opinan que casi siempre; mientras que el 27.5% de los trabajadores expresan que casi nunca. Estos resultados inspiran que, si bien la entidad organiza reuniones de confraternidad con cierta frecuencia, existe una oportunidad de mejorar la percepción de los trabajadores sobre la regularidad de estos eventos. Implementar estrategias para aumentar la frecuencia y la participación en las reuniones de confraternidad podría contribuir a fortalecer los vínculos entre los trabajadores, ambiente laboral más positivo y mejorar la satisfacción general de los trabajadores.

Figura 10

Se desarrollan capacitaciones por parte de su entidad para desarrollar bien sus actividades.



Fuente: elaborado por el tesista

Tabla 11

Se desarrollan capacitaciones por parte de su entidad para desarrollar bien sus actividades.

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	122	122	47.8	47.8
Casi siempre	83	205	32.5	80.4
Siempre	50	255	19.6	100.0
Total	255		100.0	

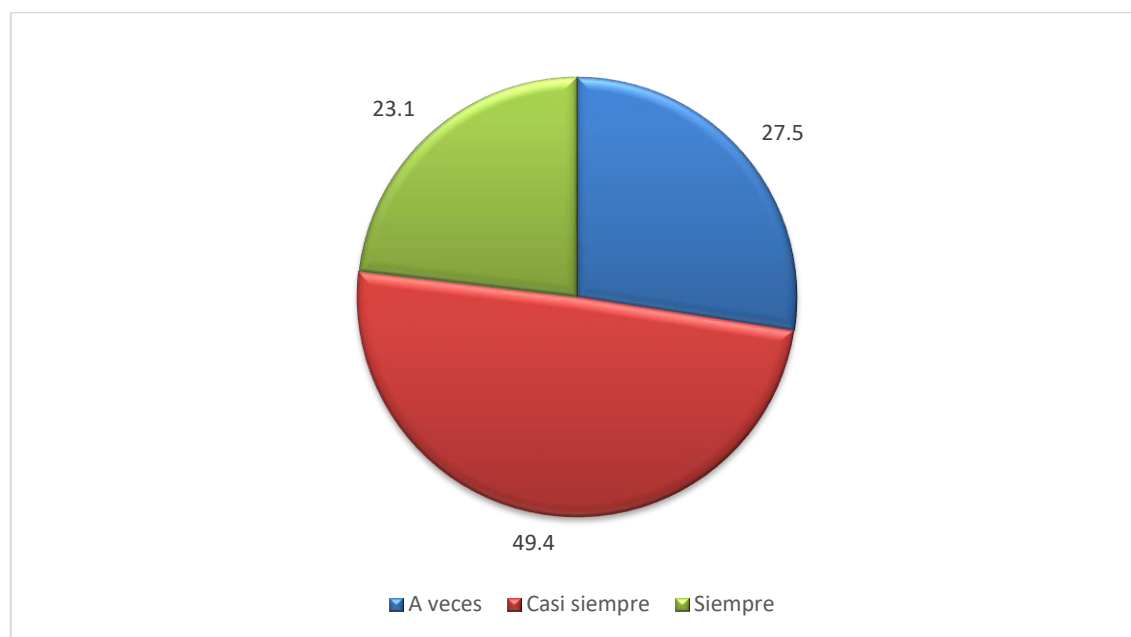
Fuente: elaborado por el tesista

En la figura 10 y tabla 11, sobre las capacitaciones para desarrollar bien sus actividades, donde, refleja que el 47.8% de los trabajadores refieren que a veces se desarrollan capacitaciones por parte de su entidad para desarrollar bien sus actividades, el 32.5% de los trabajadores refieren que casi siempre; mientras que el 19.6% de los trabajadores opina que siempre. Estos datos proponen que, si bien hay un esfuerzo por parte de la entidad para capacitar a su personal, aún hay margen para aumentar la consistencia y la cobertura de estas iniciativas de desarrollo

profesional. La organización debe considerar estas cifras al diseñar estrategias de capacitación más efectivas, regulares y garantizar un mejor desempeño y satisfacción la entre sus trabajadores.

Figura 11

Reciben apoyo económico de la entidad para seguir estudiando en bien de mejorar su desempeño.



Fuente: elaborado por el tesista

Tabla 12

Reciben apoyo económico de la entidad para seguir estudiando en bien de mejorar su desempeño.

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	70	70	27.5	27.5
Casi siempre	126	196	49.4	76.9
Siempre	59	255	23.1	100.0
Total	255		100.0	

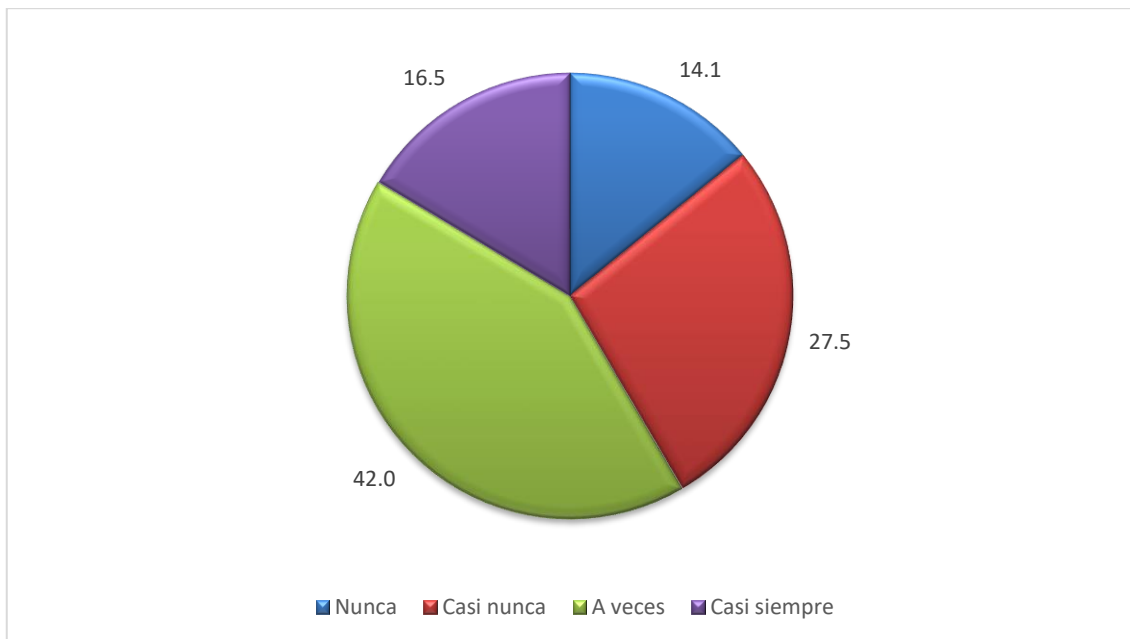
Fuente: elaborado por el tesista

En la figura 11 y tabla 12, se muestran resultados acerca del apoyo económico, donde el 49.4% de los trabajadores señalan que casi siempre reciben apoyo económico de la entidad para

seguir mejorando su desempeño, el 27.5% a veces; mientras que el 23.1% siempre. Estos resultados muestran que la mayoría de los trabajadores valoran y se benefician del apoyo económico proporcionado por la entidad, lo que puede tener un impacto positivo en su rendimiento laboral y motivación. Es fundamental para la organización reconocer la importancia de este tipo de apoyo para fomentar un ambiente laboral productivo y satisfactorio.

Figura 12

Se concede la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de su entidad



Fuente: elaborado por el tesista

Tabla 13

Se concede la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de su entidad.

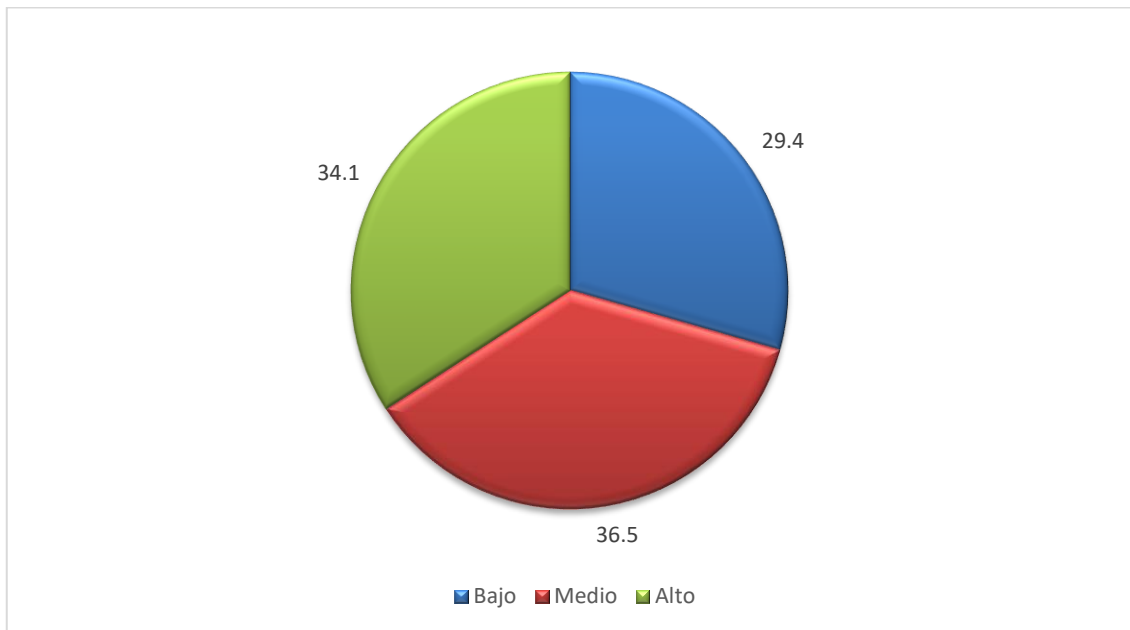
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	36	36	14.1	14.1
Casi nunca	70	106	27.5	41.6
A veces	107	213	42.0	83.5
Casi siempre	42	255	16.5	100.0
Total	255		100.0	

Fuente: elaborado por el tesista

En base a los datos presentados en la figura 12 y tabla 13, se puede concluir que existe una diversidad de percepciones entre los trabajadores en cuanto a las oportunidades de crecimiento profesional dentro de sus entidades. Aunque un porcentaje significativo de trabajadores (42%) sienten que a veces se les brinda la oportunidad de crecer profesionalmente, es preocupante que un 27.5% casi nunca perciba estas oportunidades. Por otro lado, es alentador ver que un 16.5% de los trabajadores sienten que casi siempre tienen la posibilidad de crecer en sus carreras. Sin embargo, es importante abordar la preocupación del 14.1% de los trabajadores que opinan que nunca se les ofrece la oportunidad de crecimiento. Estos resultados resaltan la importancia de mejorar las políticas y prácticas de desarrollo profesional en la entidad para garantizar un ambiente laboral más equitativo y propicio para el crecimiento de todos los empleados.

Figura 13

Nivel de variable incentivos laborales



Fuente: elaborado por el tesista

Tabla 14

Nivel de variable incentivos laborales

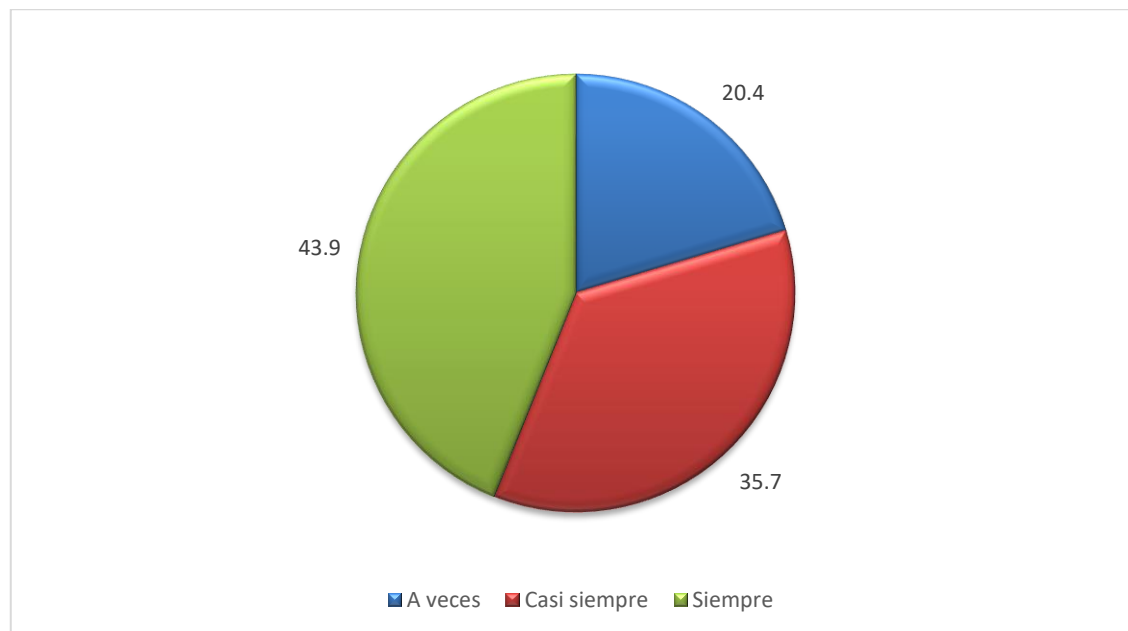
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	75	75	29.4	29.4
Medio	93	168	36.5	65.9
Alto	87	255	34.1	100.0
Total	255		100.0	

En la figura 13 y tabla 14, en referencia al nivel obtenido sobre los incentivos laborales, se obtuvo que un 36.5% de los encuestados manifestaron un nivel moderado, el 34.1% evidenciaron un nivel alto; mientras que el 29.4% un nivel bajo. Los resultados obtenidos evidencian una pronunciación mayoritaria 70.6% de un nivel de satisfacción importante respecto a los incentivos laborales que la Universidad Nacional San Luid Gonzaga otorga a los trabajadores; por otro lado, el 29.4% manifiestan no estar con un nivel óptimo sobre los incentivos laborales percibidos.

3.2. Análisis de variable: productividad del trabajador

Figura 14

Realiza todas las labores asignadas en su horario de trabajo



Fuente: elaborado por el tesista

Tabla 15

Realiza todas las labores asignadas en su horario de trabajo.

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	52	52	20.4	20.4
Casi siempre	91	143	35.7	56.1
Siempre	112	255	43.9	100.0
Total	255		100.0	

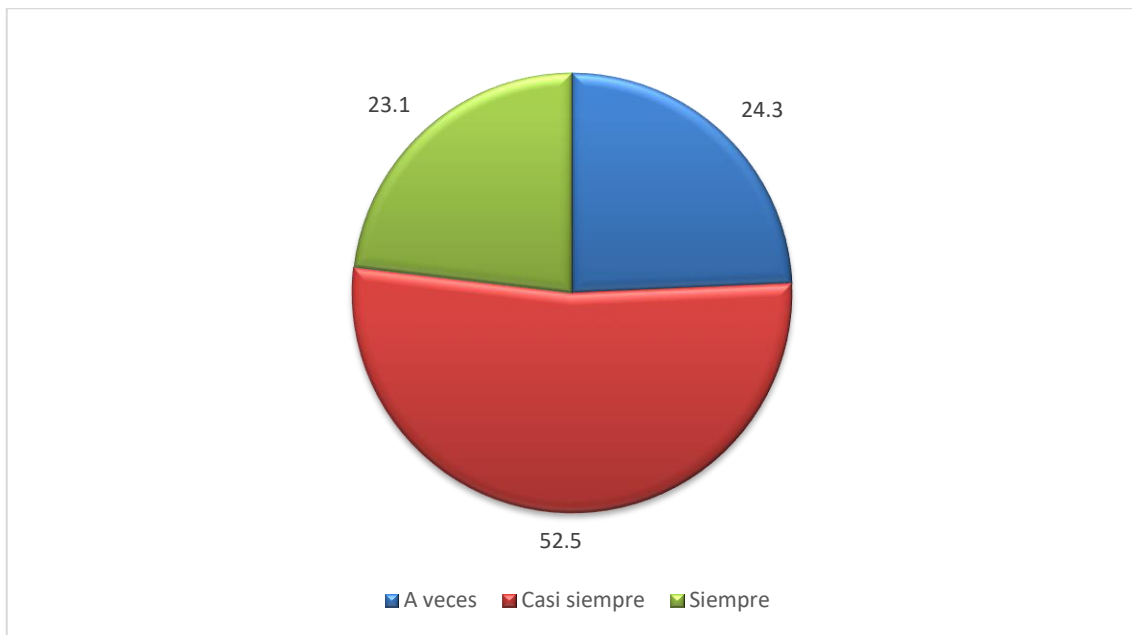
Fuente: elaborado por el tesista

En base a los datos presentados en la figura 13 y tabla 14, se puede concluir que una parte significativa de los trabajadores encuestados demuestran un alto nivel de compromiso con sus labores asignadas durante su horario de trabajo. Es alentador observar que el 43.9% de los trabajadores afirman que siempre completan todas sus tareas, seguidos por un 35.7% que lo hacen casi siempre. Sin embargo, es importante destacar que un 20.4% de los trabajadores indican que

a veces realizan todas las labores asignadas, lo que sugiere la necesidad de abordar posibles desafíos en la gestión del tiempo y la carga de trabajo para mejorar la productividad y el bienestar laboral en el entorno laboral.

Figura 15

Cumple con las metas dentro de los programas de trabajo



Fuente: elaborado por el tesista

Tabla 16

Cumple con las metas dentro de los programas de trabajo.

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	62	62	24.3	24.3
Casi siempre	134	196	52.5	76.9
Siempre	59	255	23.1	100.0
Total	255		100.0	

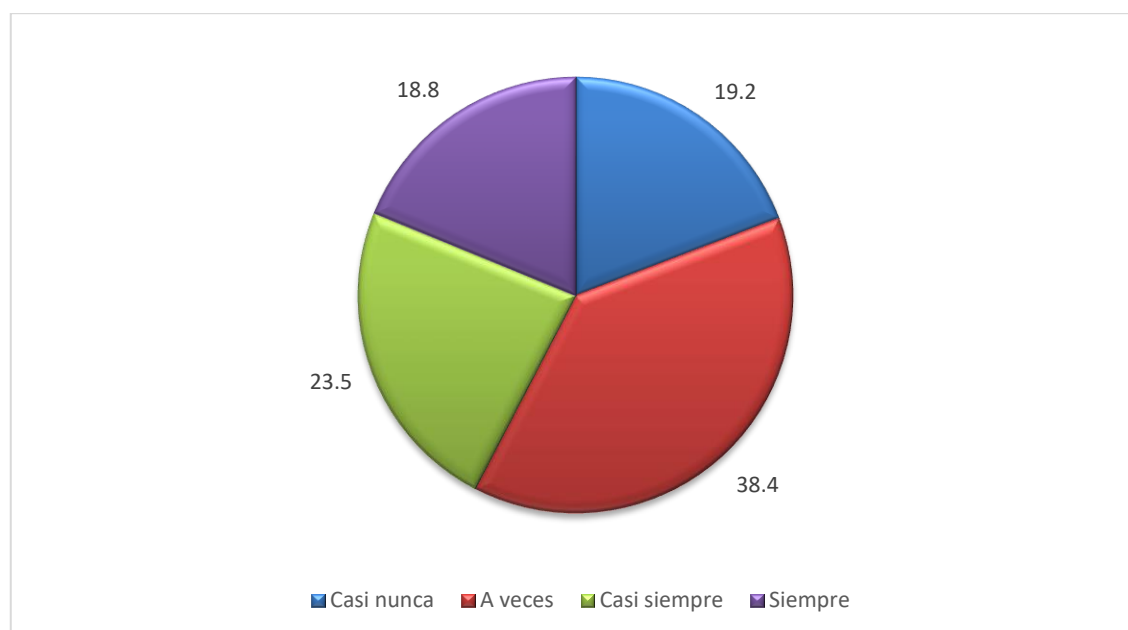
Fuente: elaborado por el tesista

En base a los datos presentados en la figura 14 y tabla 15, se puede concluir que la mayoría de los trabajadores, específicamente el 52.5%, demuestran un alto nivel de compromiso al afirmar que casi siempre cumplen con las metas establecidas en los programas de trabajo.

Aunque un porcentaje significativo, el 24.3%, menciona que lo hacen a veces, es alentador observar que un 23.1% asegura cumplir siempre con dichas metas. Estos resultados sugieren que existe una buena disposición y responsabilidad por parte de los trabajadores en alcanzar los objetivos y metas laborales, lo que puede ser un indicador positivo de la eficacia y el compromiso dentro de la organización.

Figura 16

El tiempo de realización de las actividades que desempeña es lo óptimo.



Fuente: elaborado por el tesista

Tabla 17

El tiempo de realización de las actividades que desempeña es lo óptimo.

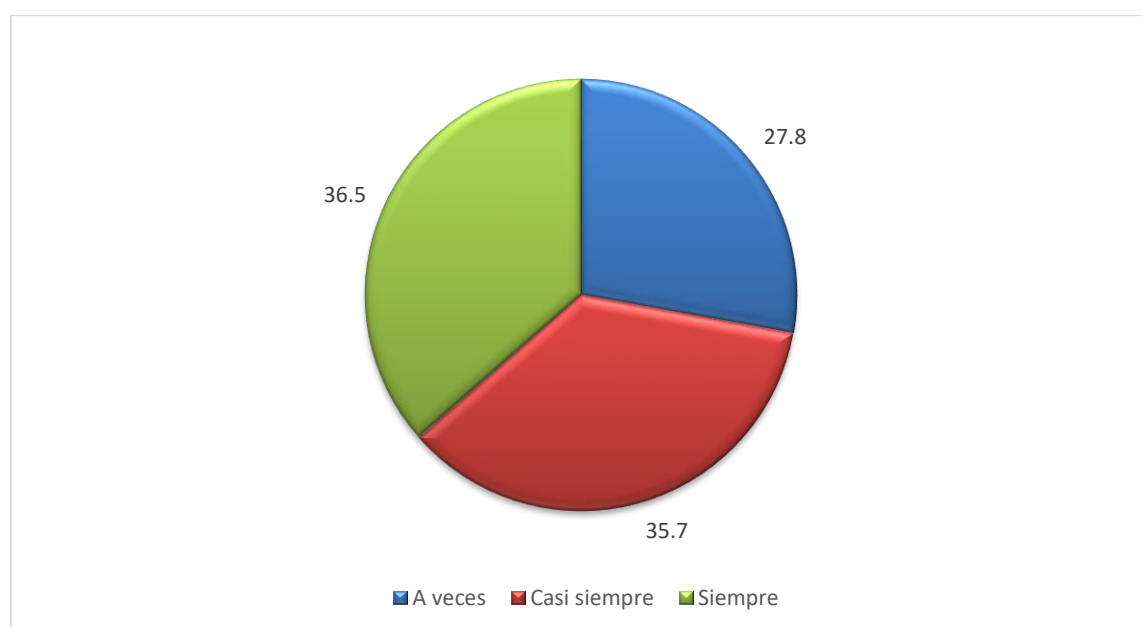
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	49	49	19.2	19.2
A veces	98	147	38.4	57.6
Casi siempre	60	207	23.5	81.2
Siempre	48	255	18.8	100.0
Total	255		100.0	

Fuente: elaborado por el tesista

En la figura 15 y tabla 16, se refleja que el 38.4% de los trabajadores indican que a veces el tiempo de realización de las actividades que desempeña es lo óptimo, el 23.5% de los trabajadores manifiestan que casi siempre, el 19.2% de los trabajadores expresan que casi nunca; mientras que el 18.8% de los trabajadores manifiestan que siempre, se evidencia una diversidad de experiencias y opiniones en cuanto a la eficiencia temporal en el desempeño laboral. Estos datos subrayan la importancia de abordar de manera individualizada las necesidades de gestión del tiempo en el entorno laboral para mejorar la productividad y el bienestar de los trabajadores.

Figura 17

Ejecuta un eficiente desempeño en cooperación con sus compañeros de su área de trabajo



Fuente: elaborado por el tesista

Tabla 18

Ejecuta un eficiente desempeño en cooperación con sus compañeros de su área de trabajo.

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	71	71	27.8	27.8
Casi siempre	91	162	35.7	63.5
Siempre	93	255	36.5	100.0
Total	255		100.0	

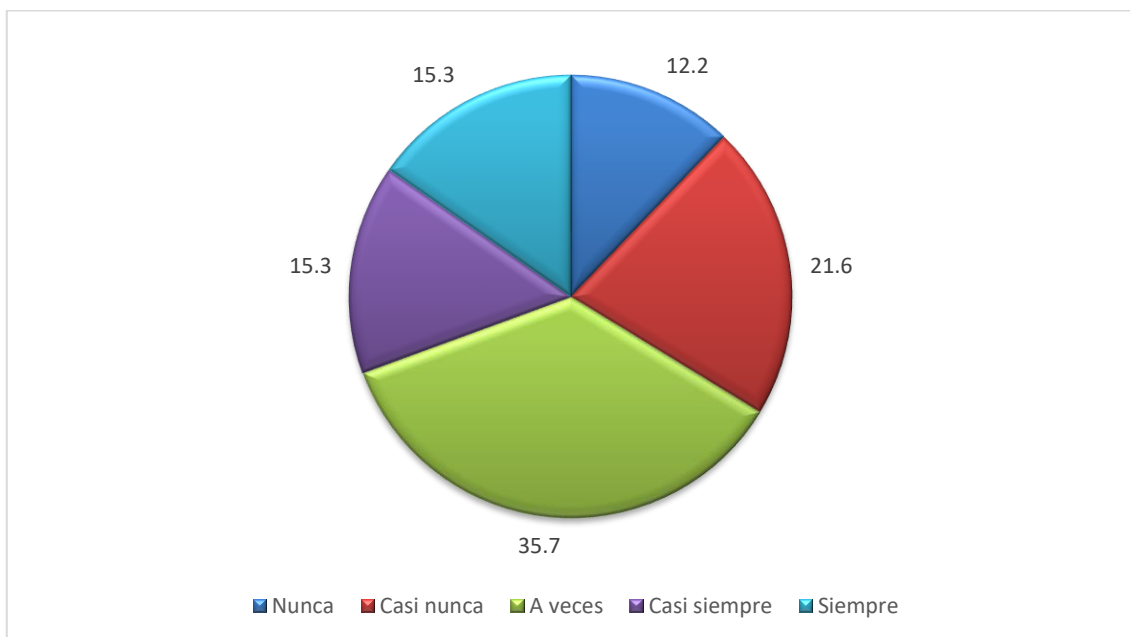
Fuente: elaborado por el tesista

En la figura 16 y tabla 17, se muestra que el 36.5% de los trabajadores indican que siempre se ejecuta un eficiente desempeño en cooperación con sus compañeros de su área de trabajo, el 35.7% de los trabajadores expresan que casi siempre; mientras que el 27.8% de los trabajadores manifiestan que a veces. Estos resultados orientan a que, en general, hay una buena dinámica de trabajo en equipo y colaboración entre los miembros de las diferentes áreas de la organización. No obstante, también señalan la necesidad de fortalecer aún más estos vínculos de cooperación, especialmente en aquellos casos donde solo a veces se percibe un desempeño eficiente en conjunto.

En resumen, si bien los resultados son positivos en general, es importante continuar trabajando para lograr una cooperación eficiente y constante entre todos los miembros de la organización, lo cual redundará en beneficios para el desempeño y clima laboral de la empresa.

Figura 18

Desarrolla estrategias para lograr resultados



Fuente: elaborado por el tesista

Tabla 19*Desarrolla estrategias para lograr resultados.*

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	31	31	12.2	12.2
Casi nunca	55	86	21.6	33.7
A veces	91	177	35.7	69.4
Casi siempre	39	216	15.3	84.7
Siempre	39	255	15.3	100.0
Total	255		100.0	

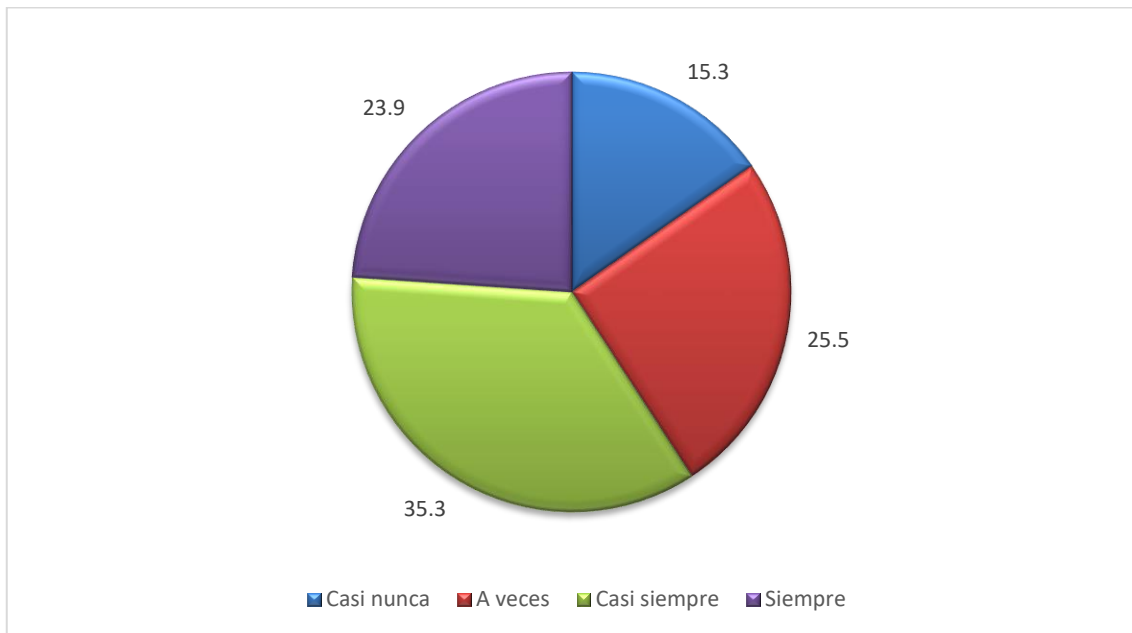
Fuente: elaborado por el tesista

En La información presentada en la figura 17 y tabla 18 revela una variedad de actitudes y frecuencias en cuanto al desarrollo de estrategias para lograr resultados entre los trabajadores. Se destaca que un porcentaje significativo, el 35.7%, menciona que a veces se emplean estas estrategias. Además, se observa que el 21.6% de los trabajadores indican que casi nunca las utilizan, mientras que un 15.3% expresa que casi siempre lo hacen. Sorprendentemente, otro 15.3% afirma que siempre recurren a estrategias para alcanzar sus metas laborales.

Por otro lado, un 12.2% de los trabajadores señalan que nunca implementan estrategias. Estos datos reflejan la diversidad de enfoques y prácticas dentro del entorno laboral, lo que sugiere la importancia de fomentar el desarrollo de habilidades estratégicas para mejorar la eficacia y eficiencia en el logro de objetivos profesionales.

Figura 19

Realiza su trabajo con el uso adecuado de los recursos



Fuente: elaborado por el tesista

Tabla 20

Realiza su trabajo con el uso adecuado de los recursos.

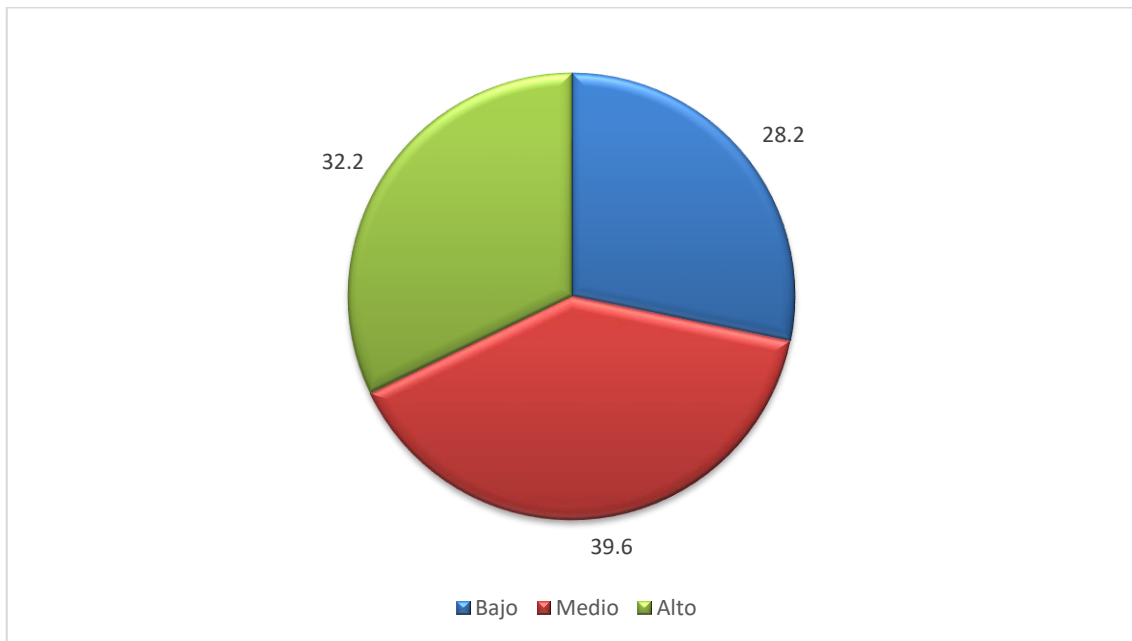
	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	39	39	15.3	15.3
A veces	65	104	25.5	40.8
Casi siempre	90	194	35.3	76.1
Siempre	61	255	23.9	100.0
Total	255		100.0	

Fuente: elaborado por el tesista

En la figura 18 y tabla 19, se refleja que el 35.3% de los trabajadores indican que casi siempre se realiza su trabajo con el uso adecuado de los recursos, el 25.5% de los trabajadores señalan que a veces, el 23.9% de los trabajadores expresan que siempre; mientras que el 15.3% de los trabajadores exponen que casi nunca. Estos resultados resaltan la importancia de implementar medidas para mejorar la eficiencia en el uso de recursos en el entorno laboral, con el objetivo de optimizar el desempeño y la satisfacción de los trabajadores.

Figura 20

Nivel de variable productividad del trabajador



Fuente: elaborado por el tesista

Tabla 21

Nivel de variable productividad del trabajador

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	72	72	28.2	28.2
Medio	101	173	39.6	67.8
Alto	82	255	32.2	100.0
Total	255		100.0	

En la figura 20 y tabla 21, acerca de los resultados obtenidos sobre el nivel de productividad de los trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, el 39.6% manifestaron un nivel moderado, el 32.2% señalaron un nivel alto; mientras que el 28.2% bajo. Los resultados en general evidencian un nivel de productividad mayoritario del 71.8%, estos resultados muestran que los trabajadores se sienten satisfechos en el centro laboral; mientras que el 28.2% no se encuentran satisfechos.

3.3. Análisis inferencial

3.3.1. Prueba de normalidad

Para el análisis inferencial se utilizó la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov, para poder determinar si las puntuaciones siguen una distribución normal o no.

Tabla 22

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

		Kolmogorov-Smirnov ^a	
	Estadístico	gl	Sig.
Incentivos laborales	0.820	255	0.000
Productividad del trabajador	0.129	255	0.000

Fuente: elaborado por el tesista

En la tabla 22, se muestra que el p-valor es menor a 0.05; por consiguiente, queda evidenciado que los datos de la puntuación no siguen una distribución normal, por consiguiente, para análisis y contratación de la hipótesis se empleó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

Figura 21

Gráfico de normalidad incentivos laborales

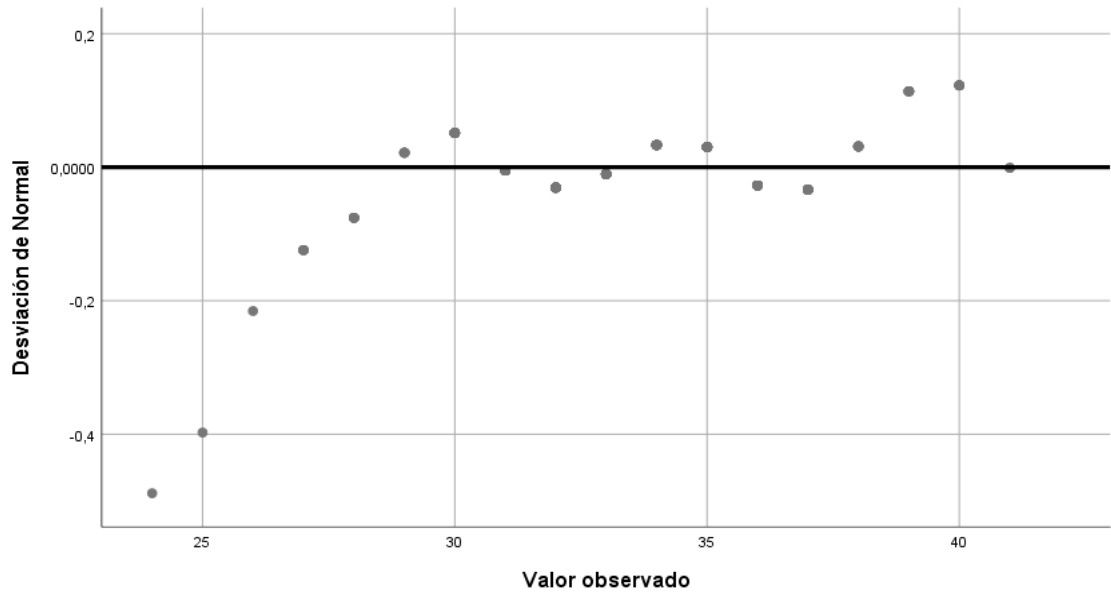
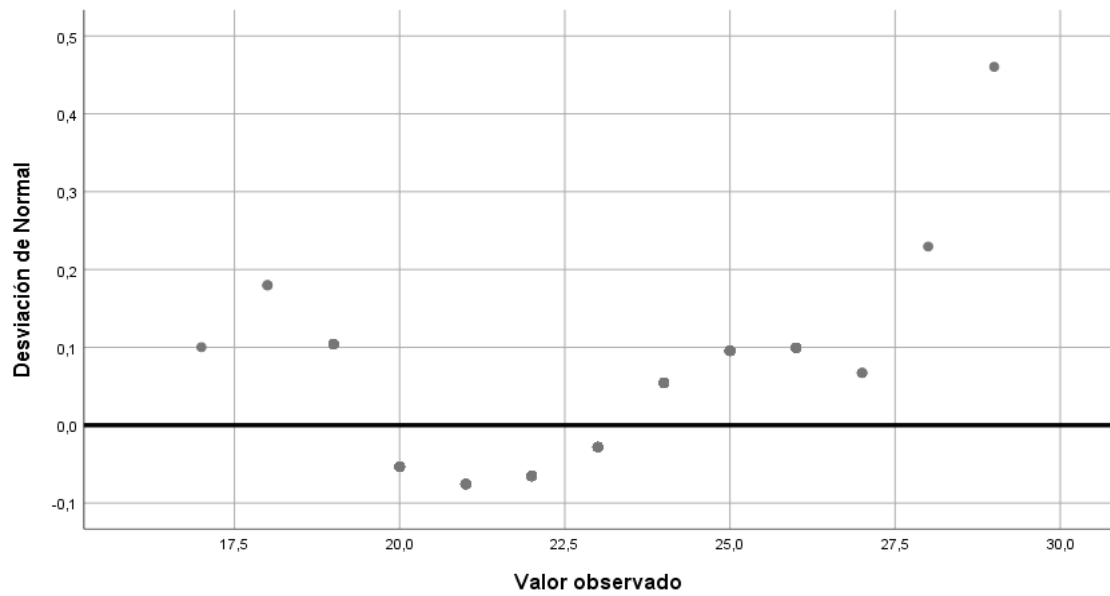


Figura 22

Gráfico de normalidad productividad del trabajador



3.4. Comprobación de hipótesis general

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

$P > \alpha$: se acepta H_0 y se rechaza hipótesis alterna H_1

$P \leq \alpha$: se acepta H_1 y se rechaza hipótesis nula H_0

Hipótesis nula

Los incentivos laborales no influyen significativamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

Hipótesis alterna

Los incentivos laborales influyen significativamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

Tabla 23

Rho de Spearman entre los incentivos laborales y productividad del trabajador

		Incentivos laborales	Productividad del trabajador
Rho de Spearman	Incentivos laborales	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.450
		N	255
Productividad del trabajador	Productividad del trabajador	Coeficiente de correlación	0.450
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	255

Fuente: elaborado por el tesista

De acuerdo con la tabla 21, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva media de 0.450; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Y se evidencia que entre los incentivos laborales y la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023, existe una relación directa.

3.5. Comprobación de hipótesis específicas

3.5.1. Hipótesis específica 1

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

$P > \alpha$: se acepta H_0 y se rechaza hipótesis alterna H_1

$P \leq \alpha$: se acepta H_1 y se rechaza hipótesis nula H_0

Hipótesis nula

Los incentivos económicos no influyen directamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

Hipótesis alterna

Los incentivos económicos influyen directamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

Tabla 24

Rho de Spearman entre los incentivos económicos y productividad del trabajador

			Incentivos económicos	Productividad del trabajador
Rho de Spearman	Incentivos económicos	Coeficiente de correlación	1.000	0.620
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	255	255
	Productividad del trabajador	Coeficiente de correlación	0.620	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	255	255

Fuente: elaborado por el tesista

De acuerdo con la tabla 22, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva media de 0.620; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Y se evidencia que los incentivos económicos influyen en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

3.5.2. Hipótesis específica 2

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

$P > \alpha$: se acepta H_0 y se rechaza hipótesis alterna H_1

$P \leq \alpha$: se acepta H_1 y se rechaza hipótesis nula H_0

Hipótesis nula

Los incentivos no económicos no influyen directamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

Hipótesis alterna

Los incentivos no económicos influyen directamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

Tabla 25

Rho de Spearman entre los incentivos económicos y la productividad del trabajador

			Incentivos no económicos	Productividad del trabajador
Rho de Spearman	Incentivos no económicos	Coeficiente de correlación	1.000	0.350
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	255	255
Productividad del trabajador	Productividad del trabajador	Coeficiente de correlación	0.350	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	255	255

Fuente: elaborado por el tesista

De acuerdo con la tabla 23, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva baja de 0.350; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Y se evidencia que los incentivos no económicos influyen en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

3.5.3. Hipótesis específica 3

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

$P > \alpha$: se acepta H_0 y se rechaza hipótesis alterna H_1

$P \leq \alpha$: se acepta H_1 y se rechaza hipótesis nula H_0

Hipótesis nula

Los incentivos interpersonales no influyen directamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023. **Hipótesis alterna**

Los incentivos interpersonales influyen directamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

Tabla 26

Rho de Spearman entre los incentivos interpersonales y la productividad del trabajador

			Incentivos interpersonales	Productividad del trabajador
Rho de Spearman	Incentivos interpersonales	Coeficiente de correlación	1.000	0.570
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	255	255
	Productividad del trabajador	Coeficiente de correlación	0.570	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	255	255

Fuente: elaborado por el tesista

De acuerdo con la tabla 24, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva media de 0.570; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Y se evidencia que los incentivos interpersonales influyen en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

3.5.4. Hipótesis específica 4

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

$P > \alpha$: se acepta H_0 y se rechaza hipótesis alterna H_1

$P \leq \alpha$: se acepta H_1 y se rechaza hipótesis nula H_0

Hipótesis nula

Los incentivos de desarrollo profesional no influyen directamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

Hipótesis alterna

Los incentivos de desarrollo profesional influyen directamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

Tabla 27

Rho de Spearman entre los incentivos de desarrollo profesional y la productividad del trabajador

		Incentivos de desarrollo profesional	Productividad del trabajador
Rho de Spearman	Incentivos de desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.560
		N	255
Productividad del trabajador	Productividad del trabajador	Coefficiente de correlación	0.560
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	255

Fuente: elaborado por el tesista

De acuerdo con la tabla 25, donde el p-valor =0.000 obtenido es menor a 0.05; con un nivel de correspondencia positiva media de 0.560; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se

rechaza la hipótesis nula. Y se evidencia que los incentivos de desarrollo profesional influyen en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

IV. DISCUSION

De acuerdo con el objetivo general, se determinó la influencia de los incentivos laborales en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023. Lo obtenido concuerda con el estudio realizado por Castro y Mora (2023), quien concluyó que la cooperativa no es competitiva con los beneficios e incentivos que otorga con relación a las empresas del sector financiero privado. De la misma forma, con Solórzano (2020), quien concluyó que el incentivo a los colaboradores es uno de los aspectos más influyentes en la motivación y mejoramiento del desempeño de éstos; es esencial para que desarrollen sus funciones con mayor eficiencia. En ese mismo sentido la teoría postulada por Condly et. al (2008), la relación entre los incentivos laborales y la productividad del trabajador se fundamenta en la premisa de que los incentivos (financieros y no financieros) pueden motivar a los empleados a alcanzar mayores niveles de desempeño y eficiencia en sus tareas. Los incentivos pueden incluir bonos, reconocimiento, oportunidades de desarrollo profesional y condiciones de trabajo mejoradas.

Con referencia a los incentivos económicos se determinó la existencia de una influencia en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023. Chérrez (2020), concluyó que, al implementar un adecuado plan de incentivos, generaría en la empresa un sentido de pertenencia por parte de los colaboradores y lograría una mayor operatividad tanto personal como grupal al cumplir con las actividades. Carlos (2020), los incentivos económicos son una herramienta valiosa para las empresas, ya que refuerzan la motivación y el compromiso de los trabajadores, lo que a su vez se traduce en un aumento de la productividad y la calidad del servicio.

En cuanto a los incentivos no económicos se determinó la influencia en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023. El resultado obtenido concuerda con el estudio realizado por Aguiar et. al (2012), quien evidencio que la implementación de incentivos laborales, incluyendo beneficios no económicos, mejoró la productividad y la calidad del servicio; además, que los incentivos no

económicos pueden ser muy efectivos para motivar y fomentar la productividad en el trabajo, ya que premian a los empleados por sus logros. Sin embargo, difiere con el estudio realizado por Aguilar (2018), quien evidencio una relación negativa entre el incentivo monetario y el no monetario con la productividad, además de una influencia directa e indirecta del incentivo monetario y no monetario, en la productividad respectivamente.

Se determinó que los incentivos interpersonales influyen en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023. El resultado obtenido concuerda con el estudio realizado por Serna y Samán (2021), quien concluyó que existe una relación positiva media no significativa entre los incentivos laborales y la productividad de los trabajadores de la empresa de Transportes y Servicios Llacanora S.AC., Cajamarca, 2021. Asimismo, con la teoría postulado por Dávila et. al (2022), quienes señalan que las relaciones interpersonales en el trabajo juegan un papel crítico en la productividad de los empleados. Aunque la calidad de las relaciones interpersonales por sí solas no son suficientes para incrementar la productividad, sí pueden contribuir significativamente a ella, ya sea positiva o negativamente.

Por último en cuanto a los incentivos de desarrollo profesional se evidencio una influencia en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023. Lo obtenido concuerda con la teoría postulado por Peñalver et. al (2023), pueden tener un impacto significativo en la productividad del trabajador. Al ofrecer oportunidades para mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados, estos incentivos pueden motivar a los trabajadores a esforzarse más en su trabajo, lo que puede resultar en un aumento de la productividad. Además, estos incentivos pueden aumentar la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados con la empresa, lo que puede resultar en una mayor retención de talento y un mejor rendimiento general de la empresa. Asimismo, con lo manifestado por Zaragoza (2023), la relación entre los incentivos de desarrollo profesional y la productividad del trabajador se basa en la idea de que la motivación y el crecimiento personal y profesional pueden influir directamente en el desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

- Se determinó que los incentivos laborales influyen significativamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023; esto de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman de 0.450 y con una significación de 0.000.
- Se determinó que los incentivos económicos influyen significativamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023; esto de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman de 0.620 y con una significación de 0.000.
- Se determinó que los incentivos no económicos influyen significativamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023; esto de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman de 0.350 y con una significación de 0.000.
- Se determinó que los incentivos interpersonales influyen significativamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023; esto de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman de 0.570 y con una significación de 0.000.
- Se determinó que los incentivos de desarrollo profesional influyen significativamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023; esto de acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman de 0.570 y con una significación de 0.000.

VI. RECOMENDACIONES

- La Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” debe implementar un sistema de incentivos laborales efectivo bien diseñado que reconozca y recompense el buen desempeño de los trabajadores, considerando diferentes criterios y tipos de incentivos a través de una comunicación clara y transparente de los criterios utilizados para otorgar los incentivos. Los trabajadores deben entender qué se espera de ellos y cómo pueden alcanzar los objetivos establecidos para recibir los incentivos correspondientes.
- Se recomienda a la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” implementar y fortalecer un sistema de incentivos económicos dentro de la institución. Este sistema debería incluir bonificaciones, aumentos salariales y otros beneficios financieros para reconocer y recompensar el desempeño destacado de los trabajadores administrativos. La implementación de estos incentivos puede contribuir a aumentar la motivación y, en consecuencia, la productividad del personal, lo que redundará en una mejora general en la eficiencia.
- Se propone y recomienda a la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” crear un programa de incentivos no económicos dentro de la institución. Este programa debería incluir estrategias como el reconocimiento público de logros, oportunidades de desarrollo profesional, flexibilidad laboral, y programas de bienestar y salud. Al ofrecer estos tipos de incentivos, se puede aumentar la motivación y, en consecuencia, la productividad del personal.
- Se recomienda establecer y robustecer un sistema de incentivos interpersonales dentro de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”. Este sistema debería incluir estrategias como el reconocimiento público de logros, programas de mentoría, actividades de trabajo en equipo, y un entorno de trabajo colaborativo y respetuoso.
- Se propone a la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” implementar y fortalecer un conjunto de incentivos orientados al desarrollo profesional dentro de la institución. Este conjunto debería incluir oportunidades de capacitación y formación continua, programas de mentoría, apoyo para la obtención de certificaciones y grados académicos adicionales, así como la posibilidad de asistir a conferencias y seminarios.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, K. (2018). LOS INCENTIVOS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA CALL CENTER KONECTA, CHICLAYO 2018. (*Tesis de licenciatura*). UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO, Chiclayo, Perú.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3481/1/TL_AguilarMu%C3%B1ozKiar%20a.pdf
- Aguilar, M., Pérez, F., & Madriz, D. (2012). Incentivos laborales como aporte a la productividad y la calidad de servicio en las empresas del rubro farmacias. *Actualidad y Nuevas Tendencias*, 3(9), 33-48. <https://www.redalyc.org/pdf/2150/215026158003.pdf>
- Amaya, M. (2019). LOS INCENTIVOS LABORALES Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LAS ESTACIONES DE SERVICIO PRIMAX – COESTI S.A. – CHICLAYO, 2019. (*Tesis de licenciatura*). UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO, Chiclayo, Perú.
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/4318>
- Belcher, J. (1991). *Productividad total*. Ediciones Granica S.A.
- Calderón, R. (2021). "RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE UNA AGROEXPORTADORA DE LA CIUDAD DE ICA, 2021". (*Tesis de licenciatura*). Universidad Autónoma de Ica, Ica, Perú. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1201/1/Renata%20Alexandra%20Calder%C3%B3n%20Ingunza.pdf>
- Carlos, D., Agüero, E., Quispe, P., & Diaz, D. (2020). *Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S221836202022000100576&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Castro, M., & Mora, F. (2023). “*Análisis de incentivos sociales y la evolución de la compensación social y emocional, según los grupos generacionales y consistencia con la expectativa del colaborador interno, la atracción del talento externo y la propuesta de valor*”. Universidad Técnica Nacional, San Carlos, Costa Rica.
- Cerna, M., & Samán Gaona, S. (2021). RELACIÓN ENTRE LOS INCENTIVOS LABORALES Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS LLACANORA S.A.C., CAJAMARCA, 2021”. (Tesis de licenciatura). Universidad privada del norte, Cajamarca, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29485/Cerna%20Benavides%20Mara%20Fernanda%20%20Sam%c3%a1n%20Gaona%20Sof%c3%ada%20Emperatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chérrez, G. (2020). “DISEÑO DE UN PLAN DE INCENTIVOS LABORALES CON ÉNFASIS EN LA MOTIVACIÓN PARA LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE PRODUCCIÓN”. Tesis de grado. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Ambato, Ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3060/1/77232.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). Mc Graw Hill.
- Condly, S., Clark, R. E., & Stolovitch, H. (2008). The Effects of Incentives on Workplace Performance: A Meta-analytic Review of Research Studies 1. *Performance Improvement Quarterly*, 16(3), 46-63. <https://doi.org/10.1111/j.1937-8327.2003.tb00287.x>
- Dávila, R., Agüero, E., Palomino, J., & Zapana, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576-583. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/2218-3620-rus-14-01-576.pdf>
- Peñalver, J., Salanova, M., & Martínez, IM (2023). ¿Todos los grupos felices son productivos? Interacción entre el afecto positivo grupal y el desempeño laboral grupal: estudio exploratorio. *CES Psicología*. <https://www.semanticscholar.org/paper/%C2%BFTodoslos-grupos-felices->

sonproductivoselPe%C3%B1alverSalanova/85aa30dbfc12c50d24676ecdb4acfc672880
844a

RAE. (2023). *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española* . Obtenido de <https://dle.rae.es/productividad>

Salas, A. (2022). “LA MOTIVACIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA, AÑO 2020”. (*Tesis para licenciatura*). UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”, Ica, Perú. Obtenido de <https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/4268/La%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20y%20productividad%20de%20los%20trabajadores%20administrativos%20de%20la%20Universidad%20Nacional%20San%20Luis%20Gonzaga%20a%C3%B1o%202020.pdf?sequence=>

Solórzano, K. (2020). Análisis de incentivos como herramienta motivacional para el personal de las Unidades Administrativas de la Dirección Provincial de Esmeraldas del Consejo de la Judicatura. (*Tesis para Maestría*). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Esmeraldas, Ecuador. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2216/1/SOL%C3%93RZANO%20MEZA%20KAREN%20LILIBETH.pdf>

Zaragoza, A., Pineda, J., Salazar, L., & Silva, G. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *COMERCIO PLUS*. <https://www.semanticscholar.org/paper/Desempe%C3%B1oLaboral.Revisi%C3%B3nMart%C3%ADnez/b6d06dab45611d4ce6493f98f2831efe7bf32960>

VIII. ANEXOS

8.1. Encuesta

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN INFORME FINAL DE TESIS

Los incentivos laborales y la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.

Cuestionario

Instrucciones: Sr. Trabajador con la amabilidad que lo caracteriza se solicita responder con objetividad y precisión las preguntas planteadas para conocer su problemática y proponer alternativas de solución que coadyuven a su bienestar laboral; manifestando que los datos que usted proporciona solo se utilizarán para sustentar un trabajo de orden académico, siendo la encuesta totalmente anónima

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

INCENTIVOS LABORALES		Puntajes				
		1	2	3	4	5
Incentivos económicos						
1	Recibe incentivos económicos cuando realiza una labor cuyos resultados exceden el desempeño actual.					
2	La entidad otorga incentivos como: bonos y comisiones.					
3	La entidad retribuye al trabajador mediante la promoción o ascenso por lograr metas e incrementar productividad.					
Incentivos no económicos						
4	La entidad ofrece un respaldo al trabajador mediante un seguro médico.					
5	Ante una urgencia personal, la entidad concede un permiso inmediato, mostrando flexibilidad en situaciones requeridas.					
6	Reciben días de descanso pagados por un óptimo rendimiento en la entidad.					
Incentivos interpersonales						
7	Se concede reconocimientos públicos a los trabajadores que ejecutan una labor destacable en la entidad.					
8	Se realiza retroalimentación del proceso laboral entre jefes y compañeros para motivar y mejorar desempeño.					
9	Se realizan reuniones de confraternidad en la entidad como eventos especiales relacionados con el ocio y el entretenimiento.					

Incentivos de desarrollo profesional					
10	Se desarrollan capacitaciones por parte de su entidad para desarrollar bien sus actividades.				
11	Reciben apoyo económico de la entidad para seguir estudiando en bien de mejorar su desempeño.				
12	Se concede la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de su entidad.				

Productividad del trabajador		Puntajes				
		1	2	3	4	5
13	Realiza todas las labores asignadas en su horario de trabajo.					
14	Cumple con las metas dentro de los programas de trabajo.					
15	El tiempo de realización de las actividades que desempeña es lo óptimo.					
16	Ejecuta un eficiente desempeño en cooperación con sus compañeros de su área de trabajo.					
17	Desarrolla estrategias para lograr resultados.					
18	Realiza su trabajo con el uso adecuado de los recursos.					

8.2. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Indicadores o dimensiones	Técnicas de recolección de datos	Población y Muestra
<p>Problema General</p> <p>¿De qué manera los incentivos laborales influyen en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la influencia de los incentivos laborales en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Los incentivos laborales influyen significativamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Incentivos laborales</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Productividad del trabajador</p>	<p>Dimensiones de los incentivos laborales:</p> <p>Incentivos económicos.</p> <p>Incentivos no económicos.</p> <p>Incentivos interpersonales.</p> <p>Incentivos de desarrollo profesional.</p>	<p>*Encuesta</p> <p>*Observación</p> <p>*Análisis documental</p> <p>Instrumentos</p> <p>- Cuestionario</p> <p>- Ficha de observación</p> <p>- Ficha de registro de datos</p>	<p>Población:</p> <p>- Comprende 324 trabajadores del régimen laboral 276 nombrados, 59 del régimen laboral 276 plazo fijo o contratados y del régimen laboral 1057 CAS 372 trabajadores, siendo un total de 755 trabajadores</p> <p>Muestra:</p> <p>255 trabajadores</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿De qué manera los incentivos económicos influyen en la productividad del trabajador administrativo de la</p>	<p>Objetivo Específicos</p> <p>Determinar la influencia de los incentivos económicos en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional</p>	<p>Hipótesis Específicos</p> <p>Los incentivos económicos influyen directamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional</p>		<p>Dimensiones de productividad del trabajador:</p> <p>- Jornada laboral</p> <p>- Resultados obtenidos</p>	<p>Técnicas de procesamiento de datos:</p> <p>- Tablas y graficas estadísticas</p> <p>- SPSS</p>	

<p>Universidad Nacional San Luis Gonzaga en la provincia de Ica, año 2023?</p> <p>¿De qué manera los incentivos no económicos influyen en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga en la provincia de Ica, año 2023?</p> <p>¿De qué manera los incentivos interpersonales influyen en la productividad del trabajador administrativo de la</p>	<p>“San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.</p> <p>Analizar la influencia los incentivos no económicos en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.</p> <p>Comprobar la influencia de los incentivos interpersonales en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional</p>	<p>“San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.</p> <p>Los incentivos no económicos influyen directamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.</p> <p>Los incentivos interpersonales influyen directamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en</p>		<p>- Cantidad producida</p> <p>- Recursos utilizados</p>		
--	--	--	--	--	--	--

<p>Universidad Nacional San Luis Gonzaga en la provincia de Ica, año 2023?</p> <p>¿De qué manera los incentivos de desarrollo profesional influyen en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga en la provincia de Ica, año 2023?</p>	<p>“San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.</p> <p>Determinar la influencia de los incentivos de desarrollo profesional en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.</p>	<p>la provincia de Ica, año 2023.</p> <p>Los incentivos de desarrollo profesional influyen directamente en la productividad del trabajador administrativo de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” en la provincia de Ica, año 2023.</p>				
--	---	---	--	--	--	--