

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**



**INCENTIVOS LABORALES Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2024**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

Bach. Lucy Marisol Acero Zapana  
(ORCID: 0009-0002-8005-7877)

**ASESOR**

Dra. Eloyna Lucia Peñaloza Arana  
(ORCID: 0000-0002-6816-869X)

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**CONTADOR PÚBLICO CON MENCIÓN EN AUDITORÍA**

**TACNA – PERÚ**

**2025**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo **Lucy Marisol Acero Zapana**, en calidad de: Egresado de la Escuela Profesional de **Escuela Profesional de Ciencias Contables y Financieras** de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI N° **70017987** Soy autor de la tesis titulada: *“Incentivos Laborales y Productividad Laboral de los Trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024”*, teniendo como asesor al **Dra. Eloyna Peñaloza Arana**.

DECLARO BAJO JURAMENTO:

- Ser el único autor del texto entregado para obtener el **Título profesional de Contador Público con mención en Auditoría**, y que tal texto no ha sido plagiado, ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual, como tal no atento contra derecho de terceros.
- Declaro, que la tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o trabajo de investigación.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 19 de marzo del 2025



---

Bach. Lucy Marisol Acero Zapana  
DNI: 70017987

## **DEDICATORIA**

Quiero dedicar este trabajo: “A Dios, por ser guía y mi fortaleza. A mis queridos padres Bonifacio y Felomina, por siempre brindarme su amor incondicional. A mis hermanos Yesica, Elmer y Margoth que son mis compañeros de vida. A luna, quien siempre me ha apoyado en todo este proceso, cuando mis días son grises, tú me hacer ver en colores”.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar. Gracias a Dios por guiar mi camino. A toda mi familia por creer en mí, por el apoyo para la culminación de mi trabajo de investigación. A mi casa de estudios y docentes por los conocimientos brindados y haberme enseñado las herramientas y el conocimiento necesario para mi desarrollo profesional.

## Tabla de Contenido

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN .....	xi
CAPÍTULO I .....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2.1. Problema Principal.....	17
1.2.2. Problema Secundario .....	17
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
1.3.1. Objetivo General.....	18
1.3.2. Objetivos Específicos.....	18
1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
1.4.1. Justificación .....	19
1.4.2. Importancia .....	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. ANTECEDENTES .....	20
2.1.1. Internacionales .....	20
2.1.2. Nacionales.....	21
2.1.3. Locales .....	22
2.2. BASES TEÓRICO - CIENTÍFICAS .....	23

2.2.1. Incentivos laborales .....	23
2.2.2. Productividad laboral .....	26
2.3. Definición de términos básicos .....	30
CAPÍTULO III.....	31
METODOLOGÍA.....	31
3.1. HIPÓTESIS.....	31
3.1.1. Hipótesis general.....	31
3.1.2. Hipótesis Específicas .....	31
3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	32
3.2.1. Variable incentivos laborales .....	32
3.2.2. variable productividad laboral .....	32
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	33
3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	33
3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	33
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO.....	33
3.6.1. Población.....	33
3.6.2. Muestra .....	34
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	34
3.7.1. Técnica.....	34
3.7.2. Instrumento .....	34
3.8. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN .....	34
3.9. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS .....	35
CAPÍTULO IV.....	36
RESULTADOS.....	36
4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO .....	36
4.1.1. Escala de medida.....	36
4.1.2. Confiabilidad del instrumento.....	37

4.1.3. Análisis de Alfa de Cronbach .....	37
4.2. RESULTADOS.....	39
4.3. PRUEBA ESTADÍSTICA .....	46
4.3.1. Prueba de normalidad .....	46
4.4. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS .....	48
DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	51
CONCLUSIONES .....	53
RECOMENDACIONES.....	54
REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA.....	55
APENDICE.....	59
Matriz de Consistencia .....	59
Operacionalización de variables.....	60
Instrumentos de investigación.....	61
Validez y confiabilidad de los instrumentos .....	63

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable incentivos laborales .....	32
Tabla 2 Operacionalización de la variable productividad laboral .....	32
Tabla 3 Escala de Likert .....	36
Tabla 4 Escala de Alfa de Cronbach.....	37
Tabla 5 Alfa de Cronbach de la variable incentivos laborales.....	37
Tabla 6 Alfa de Cronbach de las dimensiones de los incentivos laborales .....	38
Tabla 7 Alfa de Cronbach de la variable productividad laboral .....	38
Tabla 8 Alfa de Cronbach de las dimensiones de la productividad laboral.....	38
Tabla 9 Prueba de normalidad de la variable incentivos laborales y dimensiones .....	46
Tabla 10 Prueba de normalidad de la variable productividad laboral y dimensiones .....	47
Tabla 11 Correlación de Rho Spearman de los incentivos laborales y la productividad laboral .....	48
Tabla 12 Correlación de Rho Spearman de los incentivos monetarios y productividad laboral .....	49
Tabla 13 Correlación de Rho Spearman de los incentivos no monetarios y productividad laboral .....	50

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Análisis de la variable incentivos laborales.....	39
Figura 2 Análisis de la dimensión incentivos monetarios .....	40
Figura 3 Análisis de la dimensión incentivos no monetarios .....	41
Figura 4 Análisis de la variable productividad laboral .....	42
Figura 5 Análisis de la dimensión motivación laboral.....	43
Figura 6 Análisis de la dimensión competencia laboral .....	44
Figura 7 Análisis de la dimensión satisfacción laboral.....	45

## RESUMEN

El presente trabajo denominado “Incentivos laborales y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre los incentivos laborales y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024. Respecto a su metodología, la investigación fue de tipo básica, de nivel correlacional, de diseño no experimental, con una muestra de 45 trabajadores a los cuales se les aplicó cuestionario en una escala de Likert para medir la variable incentivos laborales y la productividad laboral. Evidenciando un P-valor de 0.000 siendo menor al 0.5% o 0.05 (0.01/2), dado que se trata de un test bilateral, al respecto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula, aceptando la hipótesis del investigador, el cual refiere que los incentivos laborales se relacionan significativamente con la productividad laboral, cuyo grado de relación es del ,829.

**Palabras claves:** Incentivos laborales, productividad laboral, compensación y condiciones laborales

## ABSTRACT

The present work called "labor incentives and labor productivity of workers of the Regional Government of Tacna, 2024". Whose objective was to determine the relationship between labor incentives and labor productivity of workers of the Regional Government of Tacna, 2024. Regarding its methodology, the research was of a basic type, correlational level, non-experimental design, with a sample of 45 workers to whom a questionnaire was applied on a Likert scale to measure the variable labor incentives and labor productivity. Showing a P-value of 0.000 being less than 0.5% or 0.05 ( $0.01 / 2$ ), since it is a bilateral test, in this regard the decision is made to reject the null hypothesis, accepting the researcher's hypothesis, which refers that labor incentives are significantly related to labor productivity, whose degree of relationship is ,829.

**Keywords:** Work incentives, labor productivity, compensation and working conditions

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo denominado “incentivos laborales y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024”. Está compuesto por cuatro capítulos los cuales se dividen de la siguiente manera;

En el capítulo I denominado planteamiento del problema, Esbozo de la cuestión, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación de la importancia y pertinencia del estudio, y posibles orientaciones y límites futuros.

En el capítulo II denominado marco teórico, Antecedentes de investigación, fundamentos teóricos y la formulación de conceptos fundamentales.

En el capítulo III denominado metodología, Las premisas del estudio, la implementación de las variables, la investigación debe tener en cuenta la población y la muestra del estudio, los métodos e instrumentos de recogida de datos, el alcance de la investigación y los análisis necesarios.

En el capítulo IV denominado resultados, donde se encuentran la prueba estadística, comprobación de hipótesis.

Y por último en un aparte adicionales se encontrarán la discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los apéndices.



## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Para Chiavenato (2017) citado por (Ccorisapra, 2022) Los pagos efectuados a los trabajadores por su empresario se conocen como incentivos. El incentivo podría tener importancia para alguien, pero no para otros, dado que fluctúa de acuerdo con la exigencia del empleado; Además, los incentivos en la literatura también se identifican como recompensas (p.89).

La eficiencia laboral se define como la proporción entre la producción generada y las ganancias obtenidas en un lapso específico, calculada al ajustar la producción, ingresos o ventas entre las horas de trabajo o el número de empleados en un lapso específico. (Baltodano & Leyva, 2020, p.15).

Los incentivos en el trabajo son una forma estupenda de motivar a los empleados y celebrar cuando alcanzan hitos. El reconocimiento de los trabajadores aumenta su compromiso, la calidad de su desempeño y su motivación. Las represalias pueden adoptar la forma de compensación económica directa, como bonificaciones, o compensación económica indirecta, como el pago de gastos de reubicación. Asegúrese de evitar riesgos como compensaciones desiguales o incentivos poco atractivos que tengan un efecto negativo en el grupo (Hernández, 2023).

Hay otras recompensas que se pueden ofrecer al empleado para alcanzar el mismo o superior éxito. Los empresarios deben tener una actitud correcta hacia sus trabajadores, que merecen incentivos monetarios, reconocimiento público y premios no monetarios por su

trabajo. Además, las condiciones inequitativas en el pago, la formación y el crecimiento laboral alimentan el descontento de los trabajadores. Una vez que el empleado se siente bien retribuido en dinero, el valor intrínseco cobra una relevancia mayor. (Aguilar, 2019, p.4).

Los incentivos pueden ser voluntarios y pueden ser parte de un salario o reconocimiento que resulte en un desempeño superior al mínimo requerido. Pueden ser de naturaleza económica o no económica; los primeros son una forma de compensación para los empleados porque sus ganancias se basan en su salario. Los incentivos no monetarios transforman a los trabajadores en integrantes devotos de la empresa, beneficiando no solo a la compañía sino también a sus empleados. (Cerna & Samán, 2021,p.7).

Existen estudios como el de Aguilar (2021) Los trabajadores motivados y su rendimiento fueron objeto de estudio, revelando que los incentivos laborales se encuentran en un modesto 51.25%, mientras que la productividad laboral se encuentra en un modesto 47.50%.

El Gobierno Regional de Tacna, como entidad fundamental en la administración y promoción del desarrollo integral del territorio, tiene la responsabilidad de impulsar el crecimiento económico, social y cultural, respetando la sostenibilidad ambiental y fomentando la participación ciudadana. Para lograr estos ambiciosos objetivos, la eficiencia y la productividad de su capital humano son pilares esenciales. En este contexto, la implementación de incentivos laborales se erige como una herramienta estratégica para motivar, comprometer y, en última instancia, mejorar el desempeño de sus trabajadores.

Sin embargo, la percepción prevalente dentro del Gobierno Regional de Tacna sugiere que los incentivos laborales actualmente ofrecidos podrían no estar alineados de manera óptima con el fomento de una productividad laboral robusta y sostenida durante el año 2024. Esta desconexión potencial plantea una problemática significativa, ya que una productividad laboral subóptima puede traducirse en una menor eficiencia en la gestión de los recursos públicos,

retrasos en la ejecución de proyectos cruciales para el desarrollo regional y, en última instancia, una capacidad limitada para alcanzar los objetivos estratégicos establecidos para el beneficio de la comunidad tacneña.

La falta de una comprensión clara y cuantificable sobre la relación entre los incentivos laborales específicos y los niveles de productividad alcanzados por los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna representa una laguna de conocimiento importante. ¿Son los incentivos actuales percibidos como justos, relevantes y motivadores por los empleados? ¿Existe una correlación estadística significativa entre la aplicación de ciertos incentivos y un aumento tangible en la eficiencia y la calidad del trabajo? Responder a estas interrogantes es crucial para optimizar las políticas de gestión de personal y asegurar que los recursos destinados a incentivar el desempeño realmente generen el impacto deseado en la productividad.

La presente investigación se justifica, por tanto, en la necesidad de desentrañar empíricamente la naturaleza y la magnitud de la influencia de los incentivos laborales sobre la productividad laboral en el contexto específico del Gobierno Regional de Tacna durante el año 2024. Al establecer la relación estadística entre estas variables, este estudio no solo contribuirá al cuerpo de conocimiento científico en el ámbito de la gestión de recursos humanos y el sector público, sino que también proporcionará información valiosa y basada en evidencia para la toma de decisiones estratégicas por parte de las autoridades del Gobierno Regional. Los hallazgos permitirán identificar las fortalezas y debilidades del sistema actual de incentivos, así como proponer recomendaciones concretas para su mejora, con el objetivo final de potenciar la productividad laboral de los trabajadores y, por ende, fortalecer la capacidad del Gobierno Regional de Tacna para cumplir eficazmente su rol fundamental en el desarrollo integral y sostenible de la región.

La presente investigación también es fundamente para poder como la relación estadística entre dichas variables y poder aportar información a la ciencia.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### ***1.2.1. Problema Principal***

¿Cuál es la relación entre los incentivos laborales y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024?

### ***1.2.2. Problema Secundario***

- a) ¿Cuál es la relación entre los incentivos monetarios y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024?
- b) ¿Cuál es la relación entre los incentivos no monetarios y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024?

### **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### ***1.3.1. Objetivo General***

Determinar la relación entre los incentivos laboral y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

#### ***1.3.2. Objetivos Específicos***

- a) Determinar la relación entre los incentivos monetarios y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024.
- b) Determinar la relación entre los incentivos no monetarios y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

## 1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.4.1. *Justificación*

El presente trabajo de investigación se encuentra justificado por la justificación teórica, metodológica y la sociales, la cual mencionaremos de la siguiente manera;

**Justificación Teórica:** Estos datos serán la piedra angular para diseñar un esquema teórico que pueda desafiar conclusiones de estudios previos y ser aplicado posteriormente por expertos especializados en el tema. Este análisis servirá como brújula para el estudio futuro.

**Justificación Metodológica:** Los métodos e instrumentos utilizados en este estudio pueden resultar útiles para futuros estudios sobre temas afines. El objetivo del estudio es mejorar la motivación laboral y la eficacia en el lugar de trabajo. (Ceverino, 2023), que fueron confirmados por tres expertos en la materia utilizando criterios basados en su evaluación profesional. Un análisis más detallado mediante el índice de fiabilidad Alfa de Cronbach mostró que tanto el cuestionario de incentivos laborales como el de productividad laboral estaban bien diseñados, con unos valores Alfa de Cronbach de 0,856 y 0,867, respectivamente.

**Justificación Social:** Los hallazgos ofrecerán a los expertos en la disciplina, que manejen información sobresaliente acerca de la implicación de los incentivos laborales en la productividad laboral en el GRT.

### 1.4.2. *Importancia*

La presente investigación es de suma importancia para poder determinar la relación de los incentivos laborales en la productividad de los trabajadores del GRT.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES

##### 2.1.1. *Internacionales*

Ríos (2023), en su tesis “influencia de los incentivos laborales en la productividad de los trabajadores de una empresa retail en Guayaquil, 2023”. Averiguar cómo afectaban los incentivos laborales a la productividad de los trabajadores del comercio minorista fue el motor de esta investigación. En lo que respecta a su metodología, la investigación adoptó un enfoque básico, cuantitativo y no experimental, utilizando una muestra de 56 colaboradores. A estos se les aplicó un conjunto de cuestionarios para cuantificar los incentivos laborales y la productividad. Los resultados mostraron que la productividad laboral de los trabajadores de la empresa minorista se veía afectada significativamente por los incentivos laborales.

Carrión (2020), en su tesis “Análisis de productividad laboral basada en incentivos para laboratorio clínico del Hospital Metropolitano Quito”. El objetivo fue establecer una estrategia para optimizar los incentivos laborales del personal de laboratorio clínico del Hospital Metropolitano de Quito. La finalidad consistió en elaborar un plan de optimización de incentivos laborales destinado al personal del laboratorio clínico del hospital metropolitano de Quito. En relación con su metodología, el estudio se efectuó mediante un enfoque aplicado, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, utilizando una muestra de 15 individuos. Se demostró que la motivación de los empleados de laboratorios clínicos se ve afectada negativamente por la falta de incentivos no monetarios, lo que a su vez repercute en su rendimiento, su trabajo en equipo y la amabilidad y competencia con que atienden a los clientes internos y externos.

Prada, et al (2020), en su artículo “Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología”. El propósito de este estudio fue examinar el clima laboral y la productividad laboral. En relación con su metodología, el estudio adoptó un enfoque mixto. Se demostró que casi todos los aspectos del ambiente de trabajo, incluida la motivación de los empleados, la responsabilidad en la realización de las tareas, el mantenimiento en el puesto de trabajo y la retirada de los empleados, tienen una relación estadísticamente significativa con la productividad laboral. Estas asociaciones se relacionan estadísticamente con las siguientes variables de productividad laboral: liderazgo, inversión emocional en la permanencia en el puesto y la realización de tareas, y participación en la toma de decisiones.

### **2.1.2. Nacionales**

Aguilar (2021), en su tesis “Los incentivos laborales y su influencia en la productividad de la empresa Call Center Konecta, Chiclayo 2018”. Tenemos que averiguar cómo afectan los incentivos de los trabajadores del Call Center Konecta a su productividad. En cuanto a su enfoque investigativo, se empleó una metodología esencial, explicativa, cuantitativa y no experimental, con una muestra de 80 operadores, Se les pidió que rellenaran encuestas que medían ambos factores. Los trabajadores del centro de contacto de Konecta en Chiclayo se vieron claramente afectados por los incentivos laborales en términos de productividad.

Taza (2021), en su tesis “Los incentivos laborales y su relación con la productividad en la empresa Atento Perú S.A.C, Sede Callao 2020”. Su objetivo declarado era descubrir los factores que afectan a la eficiencia de la movilidad como consecuencia de los incentivos laborales. Para cuantificar ambas características, el estudio utilizó una muestra de 50 trabajadores y les hizo rellenar cuestionarios. Se halló una relación entre los incentivos laborales y la eficiencia de la empresa mediante el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ),

que se obtuvo con  $Rho = 0,901$ , revelando una significancia bilateral de 0.000, inferior al 5% establecido en la investigación, y con una confianza del 95%, se aceptó la hipótesis y se concluyó con éxito.

Rodríguez (2019), en su tesis “Incentivos y su efecto en la productividad laboral en la empresa SOLDISEL SRL. Trujillo, año 2018”. El objetivo previsto era determinar cómo afectaban los incentivos al rendimiento de los trabajadores de la organización. En relación con su enfoque metodológico, la investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo y un diseño no experimental, constituida por una muestra de 16 colaboradores pertenecientes al departamento de ventas. La conclusión derivada indica que los incentivos laborales incrementan la productividad en el departamento de ventas de la corporación SOLDIESEL S.R.L.

### **2.1.3. Locales**

Urbina (2023), en su tesis “Clima organizacional y productividad laboral de los colaboradores del instituto técnico profesional Moquegua, 2021”. Cuyo propósito era desentrañar cómo el ambiente laboral influye en la eficiencia laboral de los empleados. En cuanto a su enfoque investigativo, se utilizó una metodología esencial, correlacional y no experimental, Para evaluar los dos factores considerados, se enviaron encuestas a un grupo de veintisiete educadores. En 2021, el coeficiente de Pearson demostró una fuerte correlación entre el clima institucional y la productividad laboral en el instituto técnico profesional de Moquegua, con una asociación positiva promedio de 72,4%.

Cornejo (2021), en su tesis “El compromiso laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2020”. La meta era desentrañar cómo la dedicación laboral impacta en la eficiencia de los empleados de la Municipalidad Provincial de Tacna. Metodológicamente, se realizó un estudio no experimental, esencial y explicativo, con

una muestra de 203 trabajadores, utilizando cuestionarios para evaluar las dos variables. Se descubrió una conexión notable entre la dedicación y la eficiencia laboral, revelada en un 31.6%.

## **2.2. BASES TEÓRICO - CIENTÍFICAS**

### **2.2.1. Incentivos laborales**

#### **2.2.1.1. Definición**

Los incentivos laborales son una herramienta para distribuir las ganancias derivadas del triunfo empresarial según los frutos que los trabajadores cosechan y generan. (Dávila, Agüero, Palomino, & Zapana, 2022,p.576).

Para Chiavenato (2017) citado por (Ccorisapra, 2022) Los incentivos son las compensaciones que una empresa ofrece a sus trabajadores. El incentivo podría tener importancia para alguien, pero no para otros, dado que fluctúa de acuerdo con la exigencia del empleado; Además, los incentivos en la literatura también se identifican como recompensas (p.89).

Un incentivo es una fracción cambiante del sueldo o una distinción que recompensa un desempeño superior al esperado, y sin duda moldea el comportamiento y los resultados del empleado, pues el resultado supera lo esperado y todos ganan. (Cárdenas, Lara, & Sandoya, 2019,p.5).

#### **2.2.1.2. Incentivos laborales desde la teoría de Herzberg**

Herzberg, en un principio, plantea la teoría de la motivación, defendiendo que cada individuo posee diversas necesidades y gustos que pueden desencadenar una motivación y satisfacción hacia una actividad o empleo específico. Sin embargo, cada ser humano tiene anhelos fundamentales e innatas, tales como la realización, el reconocimiento, la tarea a llevar a cabo, la responsabilidad y la habilidad para crecer.

Una forma de ver la satisfacción es como el deseo de ir más allá de los deseos básicos y tener un impacto duradero en el mundo que nos rodea. Este deseo está estrechamente relacionado con el concepto de «autorrealización» de Maslow, según el cual sentimos la necesidad de cambiar a otras personas. (Herzberg, 1966, citado por Neyra, 2018).

El reconocimiento se refiere a distinciones oficiales o reconocimientos por logros alcanzados; esta necesidad puede conectar con las dos dimensiones de Maslow: la estima y la social, donde se persigue la estima y la atención de los demás como resultado de las acciones y logros individuales. La importancia y la relevancia del trabajo se ponen de manifiesto en la tarea, que refleja cómo afecta al trabajador y a su entorno. Esto puede estar relacionado con la necesidad de reconocimiento basada en los resultados y los elogios recibidos. (Herzberg, 1966, citado por Neyra, 2018).

La responsabilidad se traduce en la evolución del trabajo, permitiendo que el individuo desarrolle su autonomía y pueda dominar sus acciones y sus repercusiones. Esto se relaciona con las necesidades de actualización y autoestima, ya que la persona posee un control sobre sus acciones y sus repercusiones. (Herzberg, 1966, citado por Neyra, 2018).

Por último, pero no por ello menos importante, el potencial de crecimiento es el margen de mejora dentro de las actividades; es la forma en que el trabajo apoya el crecimiento y el desarrollo personal del trabajador, que es parte integrante de la autorrealización. (Herzberg, 1966, citado por Neyra, 2018).

### **2.2.1.3. Importancia de los incentivos laborales**

Chérrez (2020) Una empresa debe sopesar su fuerza laboral en proporción a su producción para seguir siendo competitiva en el mercado, ya que los costos laborales representan una parte importante del desarrollo del producto. El empleador debe mantenerse bastante motivado al personal para que finalice un producto de buena calidad y competitivo en

el mercado. Por tanto, los salarios y prestaciones serán apropiados para las funciones y perfil del personal. Por el contrario, si el empleador no se preocupa por mantener motivado al personal, esto resultará en una deficiencia en su producción, lo que reducirá la moral, la desmotivación, la productividad y la calidad del producto (p.18).

#### **2.2.1.4. Tipos de incentivos**

Los recursos y ventajas a los que tienen acceso los empleados como resultado del cumplimiento de unos objetivos predeterminados están orquestados por un sistema de incentivos. Estos mecanismos facilitan la fijación de pautas precisas para valorar el esfuerzo y transforman los incentivos en un catalizador de la eficiencia. (Clavijo, 2024).

- **Económicos.**

Los incentivos financieros ofrecen recompensas económicas a quienes alcancen las metas fijadas o exhiban un rendimiento excepcional durante un período de evaluación.

- **Laborales.**

Los estímulos laborales son aquellos que no implican una retribución monetaria, sino que elevan al empleado en su rango de empleado o le brindan ventajas en su vínculo con la compañía en la que trabaja.

- **Formativos.**

En lugar de promover un beneficio económico o un ascenso en el puesto actual del trabajador, los incentivos educativos promueven el crecimiento profesional a través de la tutoría o la formación para convertirse en experto en una determinada materia.

- **De ocio.**

Los estímulos lúdicos trascienden las entrañas de la empresa, incursionando en la existencia cotidiana de los empleados a través de recompensas que impulsen su bienestar emocional, físico o mental.

- **De reconocimiento.**

Los premios que buscan inspirar a los trabajadores a través del reconocimiento, ya sea en público o en privado, por la labor desempeñada.

### **2.2.1.5. Dimensiones de los incentivos laborales**

Se plantea dos dimensiones las cuales ayudan a medir los incentivos laborales en el Gobierno Regional de Tacna, 2023;

**1. Incentivos monetarios:** Están relacionados con los aumentos salariales que recibe un empleado por encima de su salario base. Del mismo modo. Este tipo de incentivos busca motivar al empleado por su empeño y dedicación, y se aplica según el rendimiento y la consecución de objetivos. (Ccorisapra, 2022,p.90).

**2. Incentivos no monetarios:** afirmar que los estímulos no monetarios se fundamentan en impulsos que no dependen del dinero. De esta manera, los recursos digitales para la carrera, el reconocimiento, la formación, las vacaciones y otros que puedan potenciar tu desempeño y dedicación a la organización pueden ser valorados. (Ccorisapra, 2022,p.90).

### **2.2.2. Productividad laboral**

#### **2.2.2.1. Definición**

“La productividad es un termómetro que se utiliza habitualmente para evaluar la eficiencia de una industria o una entidad empresarial.” (Agudelo & Escobar, 2022,p.122).

La eficiencia laboral se define como la proporción entre la producción generada y las ganancias obtenidas en un lapso específico, calculada al ajustar la producción, ingresos o ventas entre las horas de trabajo o el número de empleados en un lapso específico. (Baltodano & Leyva, 2020,p.15).

### **2.2.2.2. Importancia de la productividad laboral**

Urgiles, et al (2019) Una de las metas primordiales tanto de entidades como de personas es lograr sus objetivos, ya sea a corto, medio o largo plazo. Asimismo, este auge económico eleva la rentabilidad de las compañías a un nivel monumental, abriendo nuevas rutas de evaluación, como la inversión en saberes.

De esta manera, la noción de productividad puede desentrañarse desde la óptica de múltiples creadores interdisciplinarios. Desde una perspectiva elemental, puede interpretarse como una derivación de la palabra producir, que implica ofrecer algo a través del esfuerzo o la dedicación. Asimismo, el concepto puede utilizarse para describir la eficiencia financiera, la eficiencia educativa o la eficiencia laboral. Las empresas y los trabajadores utilizan el término «productividad» para describir la cantidad de recursos, productos y servicios utilizados en un periodo de tiempo y con un procedimiento determinados.

No obstante, para evaluar la eficiencia en una empresa u organización, es crucial considerar elementos tangibles que permitan cuantificar si se está logrando la meta a través de métricas e indicadores de gestión elaborados. Precisar herramientas de evaluación dentro de la empresa para desentrañar perspectivas y expectativas es crucial para tomar decisiones acertadas. (p.408).

### **2.2.2.3. Teoría Z de la productividad**

Fischer (2020) relatada que, En 1981, William Ouchi, un maestro de la gestión empresarial, desató la Teoría Z, también conocida como el "Método Japón". Esta Teoría Z

propone herramientas para elevar la eficiencia empresarial. Ouchi conjeturó que existe una fuerte correlación entre la satisfacción de los empleados y la productividad. Es decir, cuanto más integrada, valorada y consciente sea una persona en su entorno laboral, mayor será su motivación y, por tanto, su eficiencia. El ingenio humano es la piedra angular de las empresas, pues la eficiencia de los empleados está intrínsecamente ligada a la productividad.

Esta teoría se basa en la idea de que el trabajo es un elemento esencial en la vida de cada individuo, por lo que no es imposible ni necesita estar separado. En cuanto a la vida laboral, es necesario que la tarea laboral sea agradable, sin motivación o frustración, y que los objetivos laborales sean fuentes de alegría y motivación para los individuos.

Esta teoría explica cómo mantener las relaciones entre supervisores, jefes y compañeros de trabajo y sostiene que es el punto central en cualquier estrategia para aumentar la productividad. Además, indica que es crucial que todos los miembros del conjunto se sientan reconocidos y apreciados por sus proveyos y personalidades.

#### **2.2.2.4. Ventajas para medir la productividad laboral**

Martínez (2024), En líneas generales, emplear instrumentos para evaluar la eficiencia laboral nos ofrece la posibilidad de:

- Prevergir los frutos y descubrir qué ganancias podremos cosechar al final del año.
- Identificar con precisión las circunstancias que frenan el progreso de la compañía.
- Lograr resultados palpables en un abrir y cerrar de ojos.
- Identificar las acciones que alcanzan el objetivo deseado.
- Coordinar adecuadamente las horas de trabajo y la cantidad de producción. Al desentrañar de primera mano la cantidad de unidades generadas, el número de

trabajadores involucrados y el tiempo empleado por cada uno, se simplifica el análisis y la toma de decisiones.

- Incrementa las virtudes de la compañía y atenúa sus flaquezas.
- Eleva la competitividad de la compañía en comparación con otras del ámbito.

Las compañías disponen de una variedad de instrumentos para evaluar la eficiencia y elevar la productividad de sus trabajadores. Asimismo, tienen la capacidad de evaluar sus destrezas y calcular hasta dónde pueden desplegar su ingenio en el porvenir. Conversamos sobre la adaptación al cargo, el potencial y el horizonte laboral.

### **2.2.2.5. Dimensiones de la productividad laboral**

Se plantean tres dimensiones las cuales ayudan a medir el índice de productividad laboral en el Gobierno Regional de Tacna;

- 1. Motivación laboral:** Es un concepto amplio que abarca una diversidad de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas afines, y se refiere al anhelo y esfuerzo por alcanzar un objetivo o aspiración. (Berardi, 2022,p.7).
- 2. Competencia laboral:** Las competencias son actitudes, valores, conocimientos, habilidades cognoscitivas o conductas vinculadas al éxito en un empleo específico. Hay una variedad de competencias para alcanzar el triunfo laboral. (Arias & Rodríguez, 2021,p.4).
- 3. Satisfacción laboral:** La felicidad en el trabajo actúa como un catalizador que motiva a las personas a tomar decisiones y moldear conductas que influyen directamente en el rendimiento laboral de cada persona. (Mora & Mariscal, 2019,p.1).

## **2.3. Definición de términos básicos**

### **A. Compensación**

Son una parte de lo que un empleador proporciona a sus empleados como pago por las tareas completadas, que deben crearse, llevarse a cabo y gestionarse adecuadamente para atraer y retener el potencial humano (Tagre, 2022).

### **B. Condiciones laborales**

Es un entramado de elementos que moldean la conexión entre un trabajador y su compañía. (Ríos K. , 2024).

### **C. Incentivos formativos**

Los incentivos formativos son aquellos que no otorgan un beneficio económico o respecto a la posición laboral de un empleado, sino que impulsan su crecimiento profesional, ya sea mediante la mentoría o la capacitación como especialista en un área (Clavijo, 2024).

### **D. Incentivos de ocio**

Los incentivos de ocio o de entretenimiento van más allá de la vida dentro de la pyme o compañía, y buscan incidir en la vida personal de los trabajadores mediante premios que fomenten su bienestar anímico, físico o mental (Clavijo, 2024).

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1. HIPÓTESIS

##### 3.1.1. *Hipótesis general*

Existe relación significativa entre los incentivos laborales y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

##### 3.1.2. *Hipótesis Específicas*

- a) Existe relación significativa entre los incentivos monetarios y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024.
- b) Existe relación significativa entre los incentivos no monetarios y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

## 3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### 3.2.1. Variable incentivos laborales

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable incentivos laborales*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Incentivos laborales	Los incentivos laborales son un medio para asignar los beneficios obtenidos por el éxito de la organización en función de los resultados que los empleados logran y producen (Dávila, Agüero, Palomino, & Zapana, 2022,p.576).	Incentivos monetarios	Diferencias salariales. Niveles salariales. Compensación por horas extras. Capacitación y seminario.	1,2,3,4,5, 6,7,8,9	Ordinal
		Incentivos no monetarios	Descansos laborales. Retroalimentación. Ascensos. Recompensas. Familiaridad	10,11,12,13, 14,15,16,17, 18	Ordinal

*Nota:* Operacionalización de la variable incentivos laborales adaptado por (Ceverino, 2023).

### 3.2.2. variable productividad laboral

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable productividad laboral*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Productividad laboral	“la productividad es una medida que suele emplearse para conocer qué tan bien están utilizando sus recursos, una industria o una unidad de negocios” (Agudelo & Escobar, 2022,p.122).	Motivación laboral	Condiciones laborales. Compromiso.	1,2,3,4, 5,6,7,8	Ordinal
		Competencia laboral	Recursos disponibles. Cumplimiento. Requerimientos.	9,10,11,1 2,13,14,1 5,16,17,1 8	Ordinal
		Satisfacción laboral	Autoestima. Reconocimiento. Continuidad.	19,20,21, 22,23,24, 25	Ordinal

*Nota:* Operacionalización de la variable productividad laboral adaptado por (Ceverino, 2023).

### **3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El enfoque investigativo fue fundamental, también conocido como investigación pura. En esta modalidad, no se aborda ningún dilema ni se contribuye a su resolución; en cambio, sirve como cimiento teórico para otras áreas de investigación. En esta modalidad, se pueden elaborar tesis con objetivos exploratorios, descriptivos o incluso correlaciones. En esta modalidad, se pueden elaborar tesis con objetivos exploratorios, descriptivos o hasta correlaciones. (Mohaned, Martel, Huayta, & Rojas, 2023).

### **3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

El enfoque de la investigación fue correlacional, explorando cómo se entrelazan o se entrelazan dos o más variables.” (Mohaned, Martel, Huayta, & Rojas, 2023).

### **3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El enfoque de la investigación fue no experimental, las variables permanecieron intactas y sin intervención, se centró en contemplar los sucesos en su entorno natural. (Sanchez & Reyes, 2021).

La investigación fue de corte transversal ya que los datos se recolectarán en un solo momento (Sanchez & Reyes, 2021).

### **3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO**

#### **3.6.1. Población**

La población estuvo conformada por 45 trabajadores bajo del régimen laborar 276 (personal permanente) del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

### **3.6.2. Muestra**

No fue necesario utilizar ningún método de muestreo, pues se operó con una población completa.

## **3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **3.7.1. Técnica**

La metodología seleccionada para la recolección de información fue la encuesta, pues resultó ser la más efectiva, además de ser más fácil de realizar y no demandar una gran inversión de recursos.

### **3.7.2. Instrumento**

El método de recolección de información para la investigación fue el cuestionario, diseñado a partir de las teorías seleccionadas para el estudio.

Se utilizó para esta investigación el instrumento de incentivos laborales y productividad laboral de la investigación (Ceverino, 2023), Para validar el cuestionario se utilizaron criterios de evaluación de expertos, teniendo en cuenta a tres expertos en la materia. Además, se realizó un análisis del índice de fiabilidad mediante el alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que el cuestionario de incentivos laborales tenía un Alfa de Cronbach de 0,856, y el cuestionario de productividad laboral un Alfa de Cronbach de 0,867, lo que sugiere que los instrumentos eran coherentes entre sí.

Los instrumentos fueron nuevamente validados bajo el criterio de expertos, considerando a tres expertos en el campo. Adicionalmente, se volvió a calcular el índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

## **3.8. ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN**

Los instrumentos de investigación fueron aplicados a todos los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna en el periodo 2024.

### **3.9. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS**

El estudio se llevó a cabo mediante el ingenioso programa estadístico IBM SPSS Statistics v.25. Se determinó el índice de confiabilidad de Alfa de Cronbach, se utilizaron tablas y gráficos de frecuencia, se verificó la normalidad y se empleó el estadígrafo Rho de Spearman para confrontar las teorías.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

Para llevar a cabo la labor de campo, se llevaron a cabo las siguientes tareas:

- Se solicitó autorización del encargado del área.
- Antes de la aplicación de los instrumentos se explicó la razón por la cual se les está aplicando los cuestionarios.
- El levantamiento de información de forma presencial fue el 29 de setiembre del 2024.

##### 4.1.1. Escala de medida

Los métodos de recolección de información fueron evaluados a través de una escala de Likert del 1 al 5, con interrogantes cerradas.

**Tabla 3**

*Escala de Likert*

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

#### 4.1.2. Confiabilidad del instrumento

Explora la armonía interna de los componentes de los instrumentos a través del estadígrafo de Alfa de Cronbach.

**Tabla 4**

*Escala de Alfa de Cronbach*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Consistencia interna</b>
0.81 a 1	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

#### 4.1.3. Análisis de Alfa de Cronbach

##### **Confiabilidad de la variable incentivos laborales**

**Tabla 5**

*Alfa de Cronbach de la variable incentivos laborales*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
0.843	18

Es evidente que la variable incentivos laborales exhibe una consistencia notable en sus ítems.

**Tabla 6***Alfa de Cronbach de las dimensiones de los incentivos laborales*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Incentivos monetarios	0.834	9
Incentivos no monetarios	0.869	9

Es evidente una Alfa de Cronbach que supera los 0.800, revelando una consistencia notable en las variables de incentivos laborales.

### **Confiabilidad de la variable productividad laboral**

**Tabla 7***Alfa de Cronbach de la variable productividad laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.879	25

El Alfa de Cronbach alcanza un impresionante 0.879, revelando una consistencia notable en los componentes de la variable productividad laboral.

**Tabla 8***Alfa de Cronbach de las dimensiones de la productividad laboral*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Motivación laboral	0.897	8
Competencia laboral	0.782	10
Satisfacción laboral	0.852	7

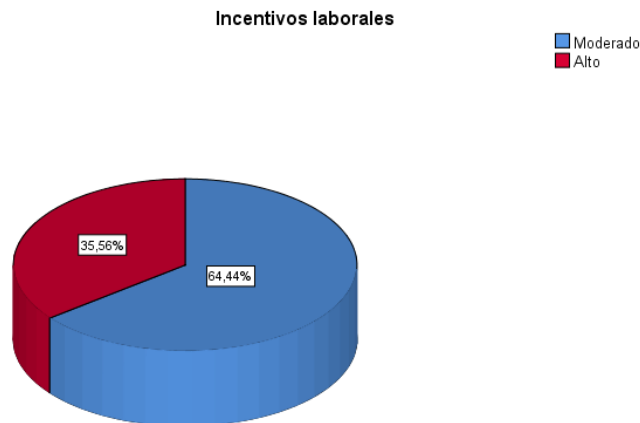
Se puede observar una Alfa de Cronbach superior a 0.750 considerando una consistencia alta en las dimensiones de la variable productividad laboral.

## 4.2. RESULTADOS

### Variable incentivos laborales

#### Figura 1

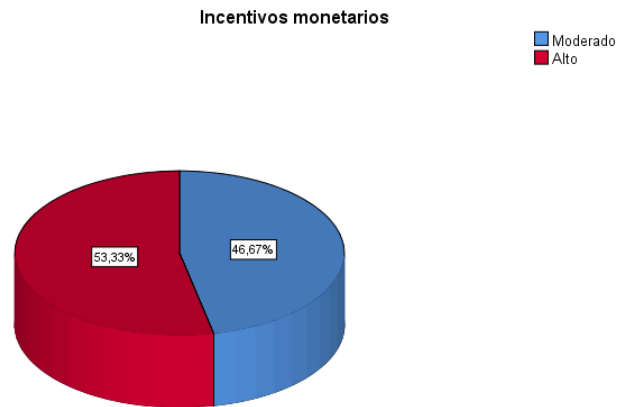
*Análisis de la variable incentivos laborales*



*Nota.* Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

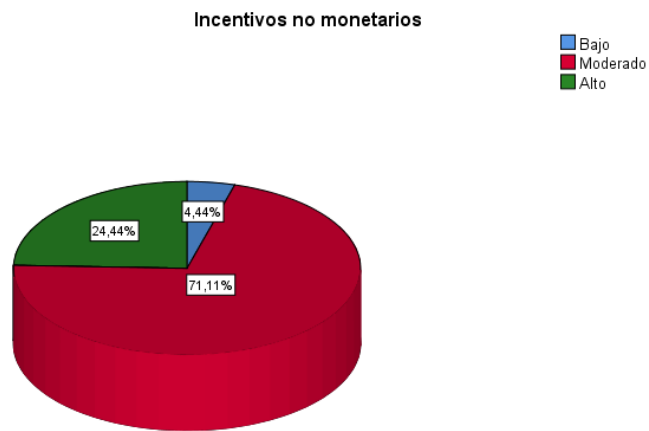
De los 45 empleados consultados, un 64.44% opina que los incentivos laborales están en una fase moderada, mientras que un 35.56% opina que están en una fase elevada.

Esto quiere decir que la mayoría de trabajadores se sienten conforme con incentivos laborales que perciben en la institución.

**Figura 2***Análisis de la dimensión incentivos monetarios*

*Nota.* Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

El 53.33% de los empleados consultados opina que los incentivos monetarios están en un nivel elevado, mientras que un 46.67% opina que están en un rango moderado.

**Figura 3***Análisis de la dimensión incentivos no monetarios*

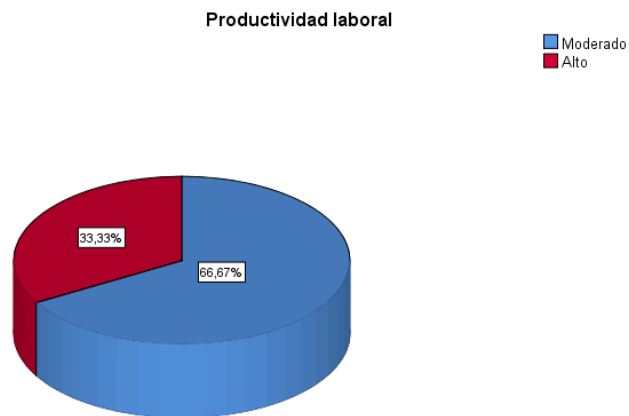
*Nota.* Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

De los 45 empleados consultados, un 71.11% opina que los incentivos no monetarios están en una fase moderada, un 24.44% lo ven como elevado y solo un 4.44% lo ve como moderado.

## Variable productividad laboral

### Figura 4

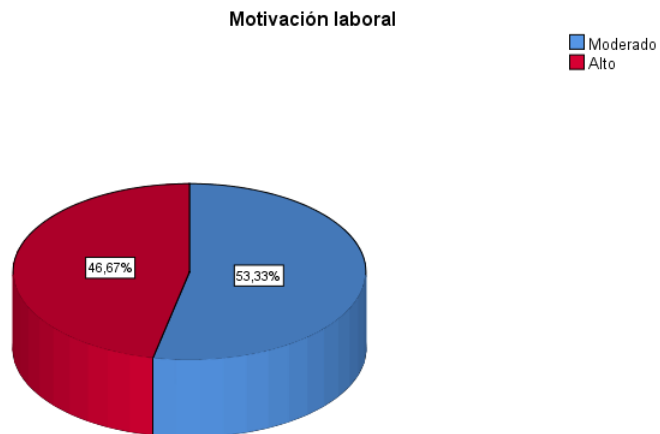
*Análisis de la variable productividad laboral*



*Nota.* Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

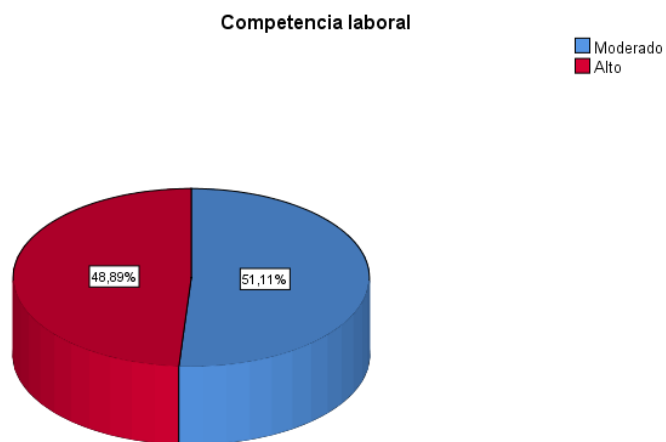
De los 45 empleados consultados, el 66.67% percibe una productividad laboral moderada, mientras que un 33.33% percibe una productividad elevada.

Más del 50% de los encuestados no están contando con una productividad eficiente en sus labores, puede que uno de los factores sean que no están satisfechos con las funciones que realizan.

**Figura 5***Análisis de la dimensión motivación laboral*

*Nota.* Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

Es evidente que, de los 45 empleados consultados, un 53.33% percibe una motivación laboral moderada, mientras que un 46.67% percibe una motivación elevada.

**Figura 6***Análisis de la dimensión competencia laboral*

*Nota.* Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

De los 45 empleados consultados, un 51.11% percibe una competencia laboral moderada, mientras que un 48.89% percibe una competencia laboral elevada.

**Figura 7***Análisis de la dimensión satisfacción laboral*

*Nota.* Datos obtenidos de los cuestionarios aplicados.

De los 45 empleados consultados, un 71.11% percibe una satisfacción laboral moderada, un 24.44% la percibe como elevada y solo un 4.4% la percibe como baja.

### 4.3. PRUEBA ESTADÍSTICA

#### 4.3.1. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad determinar si los datos se ajustan o no a una distribución normal;

Ho: Sig. > 0.05: los datos se ajustan a una distribución normal.

Ha: Sig. < 0.05: los datos no se ajustan a una distribución normal.

#### Tabla 9

*Prueba de normalidad de la variable incentivos laborales y dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Incentivos laborales	0.171	45	0.002	0.930	45	0.009
Incentivos monetarios	0.134	45	0.041	0.956	45	0.088
Incentivos no monetarios	0.195	45	0.000	0.864	45	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Dado que el resultado de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk es inferior a 0,05, podemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, que afirma que los datos no siguen una distribución normal.

**Tabla 10***Prueba de normalidad de la variable productividad laboral y dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Productividad laboral	0.166	45	0.003	0.924	45	0.006
Motivación laboral	0.191	45	0.000	0.906	45	0.001
Competencia laboral	0.121	45	0.095	0.957	45	0.091
Satisfacción laboral	0.232	45	0.000	0.854	45	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Dado que el resultado de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk es inferior a 0,05, podemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa, que afirma que los datos no siguen una distribución normal.

#### 4.4. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

##### Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre los incentivos laborales y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

**H<sub>a</sub>:** Existe relación significativa entre los incentivos laborales y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

**Tabla 11**

*Correlación de Rho Spearman de los incentivos laborales y la productividad laboral*

			Incentivos laborales	Productividad laboral
Rho de Spearman	Incentivos laborales	Coefficiente de correlación	1.000	,829**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	45	45
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,829**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	45	45

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

##### Prueba de decisión

**Sig. < 0.05:** Se acepta la hipótesis alterna.

**Sig. > 0.05:** Se acepta la hipótesis nula.

Dado que se trata de una prueba bilateral, el análisis del coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un valor P de 0,000, es decir, inferior a 0,5 o 0,05 y 0,01/2. Se acepta la teoría del investigador, que sostiene que los incentivos al trabajo influyen significativamente en la productividad laboral (con una relación de 0,829), ya que se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 1

**Ho:** No existe relación significativa entre los incentivos monetarios y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

**Ha:** Existe relación significativa entre los incentivos monetarios y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

**Tabla 12**

*Correlación de Rho Spearman de los incentivos monetarios y productividad laboral*

			Incentivos monetarios	Productividad laboral
Rho de Spearman	Incentivos monetarios	Coeficiente de correlación	1.000	,450**
		Sig. (bilateral)		0.002
		N	45	45
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,450**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	
		N	45	45

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

### Prueba de decisión

**Sig. < 0.05:** Se acepta la hipótesis alterna.

**Sig. > 0.05:** Se acepta la hipótesis nula.

El examen del coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un valor P de 0,002, inferior al nivel de significación para una prueba bilateral (0,05, o 0,01/2), que es del 0,5%. Aceptamos el argumento del investigador de que los incentivos económicos afectan significativamente a la productividad de los trabajadores ( $r=0,450$ ), rechazando así la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 2

**Ho:** No existe relación significativa entre los incentivos no monetarios y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

**Ha:** Existe relación significativa entre los incentivos no monetarios y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024.

**Tabla 13**

*Correlación de Rho Spearman de los incentivos no monetarios y productividad laboral*

			Incentivos no monetarios	Productividad laboral
Rho de Spearman	Incentivos no monetarios	Coefficiente de correlación	1.000	,870**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	45	45
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,870**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	45	45

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

A partir de los resultados del análisis del coeficiente de correlación Rho de Spearman, que es una prueba bilateral, se encontró un valor P de 0,000, que es inferior al 0,5% o 0,05 (0,01/2). Aceptamos la teoría del investigador y rechazamos la hipótesis nula, ya que encontramos una fuerte relación entre los incentivos no monetarios y la productividad laboral ( $r=.870$ ).

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Este estudio titulado "incentivos laborales y productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024". El objetivo para el año 2024 fue deducir la relación entre los incentivos laborales y la productividad laboral del Gobierno Regional de Tacna. La teoría del investigador, que afirma que los incentivos laborales inciden significativamente en la productividad laboral con una relación de .829, fue aceptada luego de que una prueba bilateral arrojara un valor P de 0.000, que es menor a 0.5% o 0.05 (0.01/2). Cuando se compararon los resultados con los predecesores del estudio, se descubrió que;

A nivel internacional, en la investigación de Ríos (2023), Cuyo propósito era desentrañar cómo los estímulos laborales impactan la eficiencia de los empleados de una compañía de comercio minorista. Se concluyó que los incentivos laborales están entrelazados y tienen una influencia notable en la eficiencia laboral de los empleados de la compañía de comercio minorista analizada.

A nivel nacional, en la investigación de Taza (2021), Nuestro objetivo era identificar las múltiples formas en que los incentivos económicos influyen en la productividad relacionada con la movilidad. Se halló un vínculo entre los incentivos laborales y la eficiencia de la empresa mediante el coeficiente de correlación de Pearson (r), que se obtuvo con  $Rho = 0,901$ , revelando una significancia bilateral de 0.000, inferior al 5% establecido en la investigación, y con una confianza del 95%, se aceptó la hipótesis y se concluyó con éxito.

A nivel local, en la investigación de Cornejo (2021), La meta era desentrañar cómo la dedicación laboral impacta en la eficiencia de los empleados de la Municipalidad Provincial de Tacna. Se descubrió una conexión notable entre la dedicación y la eficiencia laboral, revelada en un 31.6%.

Se pudo mostrar una comparación de resultados semejantes entre los resultados obtenidos en la presente investigación con los resultados obtenidos en las investigaciones redactadas en los antecedentes de estudio cuya comparación radica en la relación existente entre los incentivos laborales con la productividad laboral.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se descubrió que los estímulos laborales están directamente ligados a la eficiencia laboral, pues cuanto más valoren estos, mayor será la eficiencia de los empleados.

**SEGUNDA:** La investigación estadística ha demostrado que los incentivos monetarios tienen un efecto positivo en la productividad laboral; en otras palabras, cuanto más relevantes son los incentivos, más eficientes se vuelven los trabajadores.

**TERCERA:** Se exploró estadísticamente la conexión entre los incentivos no monetarios y la eficiencia laboral, destacando que cuanto mayor sea el entusiasmo por los incentivos no monetarios, mayor será la eficiencia en el trabajo.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Es prudente que la Gerencia Regional de Administración a través de la Sub Gerencia de Recursos Humanos revise los incentivos ofrecidos a cada empleado, ya que cada uno sugerido potencia la eficiencia.

**SEGUNDA:** Se recomienda que la Gerencia Regional de Administración a través de la Sub Gerencia de Recursos Humanos evalúe los puestos de trabajo de cada trabajador, para que los incentivos económicos vayan acorde a los requerimientos propuesto para cada plaza laboral.

**TERCERA:** Es prudente que la Gerencia Regional de Administración a través de la Sub Gerencia de Recursos Humanos considere los incentivos no monetarios, tales como la constante formación de los empleados, ya sea en cursos o mediante el uso de herramientas de gestión pública.

## REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA

- Agudelo, B., & Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 122-136. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/DialnetAnalisisDeLaProductividadLaboralEnElSectorPanifica-8378006.pdf>
- Aguilar, K. (2019). Las consecuencias de los incentivos laborales. [Tesis de grado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio digital UCSTM. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2628/1/TIB\\_AguilarMu%C3%B1ozKiara.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2628/1/TIB_AguilarMu%C3%B1ozKiara.pdf)
- Aguilar, K. (2021). Los incentivos laborales y su influencia en la productividad de la empresa Call Center Konecta, Chiclayo 2018. [Tesis de grado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio digital USAT. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3481/1/TL\\_AguilarMu%C3%B1ozKiara.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3481/1/TL_AguilarMu%C3%B1ozKiara.pdf)
- Arias, J., & Rodríguez, A. (2021). Competencias laborales de los tripulantes en el departamento de restaurante del crucero Costa Luminosa. *Revista CIMEXUS*, 4-10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8362895>
- Baltodano, G., & Leyva, O. (2020). La productividad laboral: una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 15-30. <https://camjol.info/index.php/rcijupo/article/view/11228/13097>
- Berardi, A. (2022). Motivación laboral y engagement. *Universidad Fasta*, 7-67. [http://redi.ufasta.edu.ar:8082/jspui/bitstream/123456789/507/1/2015\\_CP\\_006.pdf](http://redi.ufasta.edu.ar:8082/jspui/bitstream/123456789/507/1/2015_CP_006.pdf)
- Cárdenas, A., Lara, J., & Sandoya, E. (2019). Políticas de incentivo laboral en la gestión administrativa. *Revista de investigación formativa: innovación y aplicaciones técnico - tecnologías*, 1-9. <http://ojsuf.formacion.edu.ec/index.php/rei/article/view/181/238>
- Carrión, M. (2020). Análisis de productividad laboral basada en incentivos para laboratorio clínico del Hospital Metropolitano Quito. [Tesis de grado. Instituto Superior Tecnológico Honorable Consejo Provincial de Pichincha]. Repositorio digital

ISTHCPP.

<https://repositorio.tecnologicopichincha.edu.ec/bitstream/123456789/247/1/Carrion%20Diaz%2c%20Manuel%20Eduardo%20-%2035%20AE%206.pdf>

Ccorisapa, J. (2022). Influencia de los incentivos laborales en el compromiso afectivo del personal financiero de las cajas municipales. *Revista científica de ciencias sociales y humanidades*, 89-94. <http://200.37.135.59/index.php/udh/article/view/375e/432>

Cerna, M., & Samán, 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 grado. Universidad Privada del Norte]. Repositorio digital UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29485/>

Ceverino, D. (2023). Incentivos laborales y productividad laboral en la subgerencia de orientación al contribuyente en una Municipalidad de Lima Metropolitana, ,2023. [Tesis de grado. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/124532/Ceverino\\_NDC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/124532/Ceverino_NDC-SD.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]. Repositorio digital PUCE. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3060/1/77232.pdf>

Clavijo, C. (2024). Incentivos: qué son, tipos y ejemplos. <https://blog.hubspot.es/sales/incentivos>

Cornejo, F. (2021). El compromiso laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna, 2020. [Tesis de grado. Universidad Privada de Tacna]. Repositorio digital UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2125/Cornejo-Echenique-Fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Dávila, R., Aguero, E., Palomino, J., & Zapana, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 576-583. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000100576&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202022000100576&script=sci_arttext)

- Fischer, R. (2020). Productividad: factores que la determinan y la teoría Z. <https://blog.secretaria.es/2020/07/productividad-factores-que-la-determinan-y-la-teoria-z/>
- Hernández, R. (2023). Incentivos laborales: cómo pueden mejorar la productividad y la motivación laboral. <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/incentivos-laborales-como-mejoran-la-productividad-y-la-motivacion-laboral/>
- Martinez, S. (2024). Cómo medir y mejorar la productividad laboral. <https://www.bizneo.com/blog/productividad-en-el-trabajo/>
- Mohaned, H., Martel, C., Huayta, F., & Rojas, R. (2023). Metodología de la investigación, guía para el proyecto de tesis. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. doi:<https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-11. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/artic le/view/1307/123>
- Neyra, P. (2018). Incentivos laborales: revisión conceptual desde la psicología. [Tesis de grado. Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio digital USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/33f413ae-ab98-4cf3-bd16-9e4bd58e2da6/content>
- Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista espacios*, 1-19. doi:10.48082/espacios-a20v41n45p06
- Ríos, A. (2023). Influencia de los incentivos laborales en la productividad de los trabajadores de una empresa retail en Guayaquil, 2023. [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121081/Rios\\_CAC-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121081/Rios_CAC-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Ríos, K. (2024). ¿Las condiciones de trabajo qué son ? <https://payfit.com/es/contenido-practico/condiciones-de-trabajo/>

- Rodríguez, J. (2019). Incentivos y su efecto en la productividad laboral en la empresa SOLDISEL SRL. Trujillo, año 2018. [Tesis de grado. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital UCV. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46182/Rodriguez\\_LJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46182/Rodriguez_LJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sanchez, H., & Reyes, C. (2021). Metodología y diseños en la investigación científica. Hugo Sanchez Carlessi. [https://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-y-disenos-en-la-investigacion-cientifica\\_53685](https://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-y-disenos-en-la-investigacion-cientifica_53685)
- Tagre, M. (2022). Compensación y la importancia de la escala salarial para mantener la equidad, atracción y retención del talento humano. [Tesis de grado. Universidad Galileo]. Repositorio digital UG. <https://biblioteca.galileo.edu/tesario/bitstream/123456789/1319/1/12008600%20Mar%20c3%ada%20de%20los%20Angeles%20Tagre%20G%c3%b3mez.pdf>
- Taza, J. (2021). Los incentivos laborales y su relación con la productividad en la empresa Atento Perú S.A.C, Sede Callao 2020. [Tesis de grado. Universidad Peruana de Ciencias e Informática], 13-129. Repositorio digital UPCI. <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/360/Tesis%20Final%20Presentado%20-%20Joaquin%20Taza%20Alcos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Urbina, L. (2023). Clima organizacional y productividad laboral de los colaboradores del instituto técnico profesional Moquegua, 2021. [Tesis de grado. Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio digital UJCM. [https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1830/Lisseth\\_tesis\\_titulo\\_2023.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1830/Lisseth_tesis_titulo_2023.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Urgiles, S., Erazo, J., & Narváez, C. (2019). El coaching y la productividad laboral en la cooperativa de ahorro y crédito de la pequeña empresa Biblian Ltda. Revista Arbitrada Interdisciplinada Koinonia, 408-435. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7440800>

## APENDICE

### Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	POBLACION Y MUESTRA
<p><b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación entre los incentivos laborales y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b> a) ¿Cuál es la relación entre los incentivos monetarios y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024? b) ¿Cuál es la relación entre los incentivos no monetarios y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre los incentivos laboral y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> a) Determinar la relación entre los incentivos monetarios y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024. b) Determinar la relación entre los incentivos no monetarios y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación significativa entre los incentivos laborales y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> a) Existe relación significativa entre los incentivos monetarios y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024. b) Existe relación significativa entre los incentivos no monetarios y la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, 2024.</p>	<p><b>Variable:</b> <b>Incentivos laborales</b> ✓ Incentivos monetarios. ✓ Incentivos no monetarios</p> <p><b>Variable:</b> <b>Productividad laboral</b> ✓ Motivación laboral. ✓ Competencia laboral. ✓ Satisfacción laboral.</p>	<p><b>Tipo de investigación</b> El tipo de investigación es básica y de enfoque cuantitativo</p> <p><b>Diseño de investigación</b> El diseño de investigación es no experimental de corte transversal.</p> <p><b>Nivel de Investigación</b> El nivel de investigación es correlacional</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario.</p>	<p><b>Población</b> La población está conformada por 45 trabajadores.</p> <p><b>Muestra</b> No será necesario utilizar ninguna fórmula para calcular la muestra ya que se trabajará con la totalidad de la población de 45 trabajadores</p>

## Operacionalización de variables

### Incentivos laborales

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Incentivos laborales	Incentivos monetarios	Diferencias salariales. Niveles salariales. Compensación por horas extras. Capacitación y seminario.	1,2,3,4,5, 6,7,8,9	Ordinal
	Incentivos no monetarios	Descansos laborales. Retroalimentación. Ascensos. Recompensas. Familiaridad	10,11,12,13, 14,15,16,17, 18	Ordinal

### Productividad laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Productividad laboral	Motivación laboral	Condiciones laborales. Compromiso.	1,2,3,4, 5,6,7,8	Ordinal
	Competencia laboral	Recursos disponibles. Cumplimiento. Requerimientos.	9,10,11,12, 13,14,15,1 6,17,18	Ordinal
	Satisfacción laboral	Autoestima. Reconocimiento. Continuidad.	19,20,21,2 2,23,24,25	Ordinal

## Instrumentos de investigación

### CUESTIONARIO 1

#### Cuestionario para medir los incentivos laborales

Estimado(a), la presente encuesta se realiza como parte de una tesis, que tiene como objetivo medir los incentivos laborales. Es por ello, que usted deberá responder con un aspa (x) en la alternativa que considere pertinente:

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

<i>Dimensión 1: Incentivos monetarios</i>		N	CN	A	CS	S
1	El salario recibido está acorde con las responsabilidades ejecutadas en su área de trabajo.					
2	El salario que percibe por el desarrollo de sus funciones le brinda un estilo de vida satisfactorio.					
3	Los salarios recibidos están en función en las metas logradas.					
4	Considera que el salario en su institución está en promedio con los salarios que se perciben en otras instituciones públicas					
5	El importe de los salarios percibidos en el Gobierno Regional les permite atender su presupuesto familiar					
6	Al lograr las metas establecidas se les brinda beneficios monetarios.					
7	Al alcanzar las metas programadas se les brinda un bono de reconocimiento.					
8	El Gobierno Regional de Tacna destina fondos para la capacitación de sus colaboradores.					
9	El Gobierno Regional de Tacna destina fondos para brindar incentivos a sus colaboradores destacados.					
<i>Dimensión 2: Incentivos no monetarios</i>						
10	Existe transparencia para ascender a los cargos de dirección.					
11	En su área de trabajo los capacitan para seguir una línea de carrera.					
12	El Gobierno Regional realiza capacitaciones para mejorar la productividad en el trabajo.					
13	El Gobierno Regional realiza convenios con instituciones universitarias para capacitar a sus colaboradores.					
14	Tiene usted pausas activas en su jornada laboral.					
15	Se coordina la programación de sus vacaciones anuales					
16	La gerencia de atención al contribuyente organiza reuniones imprevistas con sus colaboradores.					
17	La retroalimentación constante le permite incrementar su desempeño laboral.					
18	Los colaboradores con alta productividad son recompensados y/o reconocidos en la institución.					

## CUESTIONARIO 2

### Cuestionario para medir la productividad laboral

Estimado(a) trabajador, la presente encuesta se realiza como parte de una tesis, que tiene como objetivo medir la productividad laboral. Es por ello, que usted deberá responder con un aspa (x) en la alternativa que considere pertinente:

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

<i>Dimensión 1: Motivación laboral</i>		N	CN	AV	CS	S
1	El jefe de área fomenta la confianza en los integrantes del equipo de trabajo.					
2	La infraestructura en su ambiente de trabajo le permite desempeñarse con eficiencia.					
3	El jefe de área promueve en los colaboradores un deficiente clima laboral.					
4	La institución le ofrece incentivos justos por horas extras de trabajo					
5	Los incentivos promovidos por la institución son equitativos para todos los colaboradores.					
6	Existe equidad en la entrega de incentivos por metas logradas.					
7	La gestión de su jefatura los motiva al compromiso con la institución.					
8	Se considera un colaborador importante para cumplir los objetivos de la institución.					
<i>Dimensión 2: Competencia laboral</i>						
9	El Gobierno Regional realiza un adecuado uso de los recursos financieros.					
10	El Gobierno Regional evalúa el desempeño de sus colaboradores con transparencia.					
11	Consideras que las competencias laborales contribuyen a lograr los objetivos del Gobierno Regional.					
12	Consideras realistas las metas planificadas en tu área de trabajo.					
13	Se recompensa a los colaboradores que cumplen con las metas establecidas en el área de trabajo.					
14	Auditoría interna fiscaliza el cumplimiento de las metas planificadas.					
15	El área de atención al contribuyente fiscaliza el cumplimiento de las metas planificadas.					
16	El Gobierno Regional cumple con los requerimientos establecidos en las normas					
17	La institución difunde las normas sobre sus derechos laborales.					
18	El Gobierno Regional implementa las sugerencias propuestas por sus contribuyentes.					
<i>Dimensión 3: Satisfacción laboral</i>						
19	Considera usted importante desarrollar talleres para empoderar su autoestima.					
20	Está satisfecho con el clima laboral en su área de trabajo.					
21	El liderazgo de su jefatura perjudica el trabajo en equipo.					
22	La institución es transparente al ofrecer el reconocimiento a sus colaboradores.					
23	Recibe usted beneficios económicos por incrementar su productividad laboral.					
24	La eficiencia en los trabajos realizados le garantiza contratos continuos.					
25	Considera usted acertada la política laboral en el Gobierno Regional.					

### Validez y confiabilidad de los instrumentos

#### FICHA TÉCNICA

<b>Nombre</b>	Incentivos laborales
<b>Autor</b>	Damaris Coleny Ceverino Navarro
<b>Administración</b>	Individual y colectiva
<b>Duración</b>	Sin tiempo límite, entre 30 minutos
<b>Objetivos</b>	Incentivos laborales
<b>Tipo de respuesta</b>	Los ítems son respondidos a través de una escala en tipo Likert de siete valores (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre)
<b>Descripción</b>	La escala consta de 18 ítems que fueron conformados por las dimensiones; incentivos monetarios e incentivos no monetarios.

<b>Nombre</b>	Productividad laboral
<b>Autor</b>	Damaris Coleny Ceverino Navarro
<b>Administración</b>	Individual y colectiva
<b>Duración</b>	Sin tiempo límite, entre 30 minutos
<b>Objetivos</b>	Nivel de productividad laboral
<b>Tipo de respuesta</b>	Los ítems son respondidos a través de una escala en tipo Likert de cinco valores (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre)
<b>Descripción</b>	La escala consta de 25 ítems que fueron conformados por las dimensiones; Motivación laboral, competencia laboral y satisfacción laboral.