



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**INFLUENCIA DE LOS INCENTIVOS LABORALES Y SU  
INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE  
PERSONAL DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
ESCOLAR PRIVADA EN LIMA METROPOLITANA - 2023**

**PRESENTADO POR  
YOSELIN PIERINA BARBARÁN FLORES  
ELEIDY PATRICIA CHANG TENA**

**ASESOR  
GERMÁN FERNANDO VEGA GARCÍA**

**TESIS  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN GESTIÓN DE  
RECURSOS HUMANOS**

**LIMA – PERÚ  
2024**



**CC BY-NC-ND**

**Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

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



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**TESIS**

**INFLUENCIA DE LOS INCENTIVOS LABORALES Y SU  
INCIDENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE PERSONAL  
DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESCOLAR  
PRIVADA EN LIMA METROPOLITANA - 2023**

**PARA OPTAR  
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN GESTIÓN DE  
RECURSOS HUMANOS**

**PRESENTADO POR  
YOSELIN PIERINA BARBARÁN FLORES  
ELEIDY PATRICIA CHANG TENA**

**ASESOR  
MG. GERMÁN FERNANDO VEGA GARCÍA**

**LIMA, PERÚ  
2024**

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres y familiares que son nuestra fuente de inspiración, superación y son lo más importante en esta vida.

## **AGRADECIMIENTO**

En primer lugar, agradecemos a cada integrante de nuestra familia, quienes nos brindaron apoyo incondicional, a nuestro asesor Mg. Germán Vega, por su compromiso y soporte que hicieron posible la presente tesis.

## ÍNDICE

PORTADA	
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCIÓN .....	xii
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO .....	18
1.1 Antecedentes de la investigación .....	18
1.1.1 Antecedentes Nacionales.....	18
1.1.2 Antecedentes Internacionales.....	23
1.2 Bases teóricas .....	26
1.2.1 Incentivo laboral .....	26
1.2.2 Satisfacción laboral.....	34
1.2.3 Definiciones legales.....	38
1.3 Definición de términos básicos.....	39
CAPÍTULO II HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	41
2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas .....	41
2.1.1 Hipótesis general .....	41
2.1.2 Hipótesis específicas.....	41
2.2 Variables y definición operacional.....	41
2.2.1 Variable 1 .....	42
2.2.2 Variable 2 .....	43
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	44
3.1 Diseño metodológico .....	44
3.2 Diseño muestral .....	45
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	46
3.3.1 Técnica de recolección de datos.....	46
3.3.2 Instrumentos de recolección de datos.....	52
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información .....	52
3.5 Aspectos éticos .....	53
CAPÍTULO IV RESULTADOS .....	54
4.1 Análisis descriptivo de la variable 1: Incentivo laboral .....	54

4.2 Análisis descriptivo de la variable 2: Satisfacción laboral .....	60
4.3 Análisis de prueba de normalidad .....	66
4.4 Prueba de hipótesis general .....	67
4.5 Prueba de la primera hipótesis específica .....	68
4.6 Prueba de la segunda hipótesis específica.....	70
4.7 Prueba de la tercera hipótesis específica .....	71
CAPÍTULO V DISCUSIÓN .....	72
CONCLUSIONES .....	81
RECOMENDACIONES .....	84
FUENTES DE INFORMACIÓN .....	86
ANEXOS.....	92

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Incentivo Laboral.	43
Tabla 2	Satisfacción Laboral.	44
Tabla 3	Ficha técnica de la prueba de medición de la variable Incentivo Laboral.	48
Tabla 4	Ficha técnica de la prueba de medición de la variable Satisfacción Laboral.	49
Tabla 5	Descripción de los expertos validadores.	50
Tabla 6	Sugerencia de los jueces considerados en la encuesta.	51
Tabla 7	Resumen de procesamiento de datos: Incentivo Laboral.	51
Tabla 8	Estadísticas de fiabilidad: Incentivo Laboral.	51
Tabla 9	Estadísticas del total de elementos de la variable Incentivo Laboral.	52
Tabla 10	Resumen de procesamiento de datos: Satisfacción Laboral.	52
Tabla 11	Estadísticas de fiabilidad: Satisfacción Laboral.	53
Tabla 12	Estadísticas del total de elementos de la variable Satisfacción.	53
Tabla 13	Análisis de la dimensión: Recompensas Financieras.	56
Tabla 14	Análisis de la dimensión: Recompensas no Financieras.	58
Tabla 15	Análisis de la dimensión: Oportunidad de Desarrollo.	60
Tabla 16	Análisis de la dimensión: Condiciones Laborales.	62
Tabla 17	Análisis de la dimensión: Relación con el Equipo de Trabajo.	64
Tabla 18	Análisis de la dimensión: Participación en la Toma de Decisiones.	66
Tabla 19	Análisis de la prueba de normalidad.	68
Tabla 20	Análisis de correlación de las variables.	70
Tabla 21	Análisis de correlación: Recompensa Financiera y Satisfacción Laboral.	71
Tabla 22	Análisis de correlación: Recompensa no Financiera y Satisfacción Laboral.	72
Tabla 23	Análisis de correlación: Oportunidad de Desarrollo y Satisfacción Laboral.	73

Tabla 24	Análisis comparativo de alfa de Cronbach.	75
Tabla 25	Análisis comparativo de prueba de correlación entre Incentivo y Satisfacción laboral.	77
Tabla 26	Análisis comparativo de prueba de correlación entre Recompensa Financiera y Satisfacción Laboral.	79
Tabla 27	Análisis comparativo de prueba de correlación entre Recompensa no Financiera y Satisfacción Laboral.	80
Tabla 28	Análisis comparativo de prueba de correlación entre oportunidad de desarrollo y satisfacción laboral.	82
Tabla 29	Matriz de consistencia.	96
Tabla 30	Operacionalización de Incentivo Laboral.	98
Tabla 31	Operacionalización de Satisfacción Laboral.	99

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Gráfico resumen de barras para la dimensión Recompensas Financieras.	57
Figura 2	Gráfico resumen de escalas para la dimensión Recompensas Financieras.	57
Figura 3	Gráfico resumen de barras para la dimensión Recompensas no Financieras.	59
Figura 4	Gráfico resumen de escalas para la dimensión Recompensas no Financieras.	59
Figura 5	Gráfico resumen de barras para la dimensión Oportunidad de Desarrollo.	61
Figura 6	Gráfico resumen de escalas para la dimensión Oportunidad de Desarrollo.	61
Figura 7	Gráfico resumen de barras para la dimensión Condiciones Laborales.	63
Figura 8	Gráfico resumen de escalas para la dimensión Condiciones Laborales.	63
Figura 9	Gráfico resumen de barras para la dimensión Relación con el Equipo de Trabajo.	65
Figura 10	Gráfico resumen de las escalas para la dimensión Relación con el Equipo de Trabajo.	65
Figura 11	Gráfico resumen de barras para la dimensión Participación en la Toma de Decisiones.	67
Figura 12	Gráfico resumen de escalas para la dimensión Participación en la Toma de Decisiones.	67

## RESUMEN

En la presente investigación, se ha tomado como tema de estudio el sector educación de nivel de enseñanza escolar, considerándose inicial, primaria y secundaria de una institución de educación privada de Lima Metropolitana. Asimismo, siendo la educación un pilar de desarrollo de cualquier país, la gestión adecuada del talento humano dentro de las instituciones educativas es un factor clave para mejorar el desempeño y la satisfacción laboral dentro del área de trabajo buscando generar un impacto positivo en la educación de los estudiantes. En ese contexto la significancia de la presente investigación consiste en conocer la influencia de los incentivos laborales en la satisfacción de los docentes de una institución educativa privada en el distrito de Chaclacayo. La presente investigación fue de naturaleza cuantitativa, puesto que se utilizó como instrumento a la encuesta para recolectar los datos con 40 preguntas, validado por tres expertos en la materia, asimismo, el resultado de la fiabilidad obtenido en la prueba piloto mediante el alfa de Cronbach fue de 0.810. Se utilizó el diseño no experimental, en cuanto al alcance se decidió por el correlacional. La muestra fue conformada por 45 docentes. Finalmente, los resultados corroboraron la hipótesis principal, que hace referencia a una relación positiva entre los incentivos y la satisfacción laboral, para esta institución el resultado fue de 0.620, lo que indica moderada correlación. Las dimensiones de estudio para la variable incentivo laboral fueron las recompensas financieras, no financieras y satisfacción laboral.

**PALABRAS CLAVE:** Incentivo laboral, satisfacción laboral, recompensa financiera, recompensa no financiera.

## ABSTRACT

In this research, the school education level education sector has been taken as the subject of study, considering initial, primary, and secondary education in a private education institution in Metropolitan Lima. Likewise, education being a pillar of development of any country, the proper management of human talent within educational institutions is a key factor to improve performance and job satisfaction within the work area, seeking to generate a positive impact on education. of the students. In this context, the significance of this research consists of knowing the degree of influence of work incentives on the satisfaction of teachers at a private educational institution in Chaclacayo. The present research was quantitative in nature, since the survey was used as an instrument to collect data with 40 questions, validated by three experts in the field, likewise, the result of reliability obtained in the pilot test using Cronbach's alpha. was 0.810. The non-experimental design was used; in terms of scope, the correlational design was chosen. The sample was of 45 teachers. Finally, the results corroborated the main hypothesis, which refers to a positive relationship between incentives and job satisfaction; for this institution the result was 0.620, which indicates moderate correlation. The study dimensions for the variable 1 were financial and non-financial rewards and job satisfaction.

**KEYWORDS:** Work incentive, work satisfaction, financial reward, non-financial reward.

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS CORREGIDA BARBARAN - CHANG  
- 11-11-2023.docx**

RECuento DE PALABRAS

**14673 Words**

RECuento DE CARACTERES

**82659 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**114 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.9MB**

FECHA DE ENTREGA

**Nov 15, 2023 9:35 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Nov 15, 2023 9:36 PM GMT-5**

● **19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 17% Base de datos de Internet
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Cross
- 12% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

## INTRODUCCIÓN

El acceso a la educación es primordial para el desarrollo de un país, puesto que permite reducir las brechas en las condiciones de vida de las personas. En nuestro país acorde a la Constitución indica que “la educación promueve el conocimiento y el aprendizaje”, se entiende que la educación influye en el progreso de las personas, mediante herramientas que van adquiriendo a lo largo de su vida, en las diferentes etapas escolares, por ello es de suma importancia que se fomente la enseñanza de calidad, puesto que, a la larga, contribuye a la mejora de la sociedad y crecimiento económico de la misma.

Por otro lado, nada de esto sería posible sin la guía del educador, que es quien acompaña al individuo en el proceso de generar conocimiento y desarrollo de competencias de forma colaborativa, predispuesta y solidaria. En la etapa escolar, que es donde se forman los cimientos para el desarrollo de los alumnos, el docente cumple un rol de gran importancia en la formación de estos, ya que traslada todo lo adquirido durante años de estudio y experiencias a las nuevas generaciones.

En una Investigación realizada por el Ministerio de Educación (2017), indican que en un estudio realizado a profesores gran porcentaje presentan actitudes positivas hacia su profesión y crecimiento profesional. Por otro lado, otro porcentaje de profesionales tiene una actitud negativa hacia su remuneración y hacia las relaciones interpersonales con sus colegas. Con ello se puede deducir que los docentes se encuentran conformes con su profesión, sin embargo, uno de los grandes problemas que posee el personal docente en nuestro país es el desequilibrio salarial.

En la actualidad, existen instituciones educativas privadas de enseñanza escolar (inicial, primaria y secundaria), donde un porcentaje de personal docente no cuenta con los beneficios de ley correspondientes, generalmente se trabaja por otras modalidades laborales, en ocasiones por ser instituciones pequeñas, así como lo indicó Sunafil, acorde a una inspección realizada a instituciones de Lima sur, “Los inspectores encontraron como incumplimiento que los docentes son registrados como ‘locadores de servicios’, cuando por las condiciones y la actividad realizada, deberían estar inscritos como trabajadores, gozando de sus beneficios laborales y su inscripción en el seguro social.” (citado en Gestión, 2018).

Por otro lado, nos encontramos con una realidad que hay docentes que no cuentan con el título profesional y muchas instituciones escolares se aprovechan de ello, para no formalizarlos, Precisamente, el Minedu indica lo siguiente: “Cerca del 20% de profesores de colegios particulares no cuenta con título (citado en La República, 2020). Respecto a ello Sunafil (2022) indicó que “los profesores de instituciones educativas privadas se rigen por el régimen laboral al que pertenezca la empresa que los contrata ya sea por el régimen laboral de la micro o pequeña empresa o el decreto 728”, mediante las modalidades de contrato a plazo indeterminado, contratos a plazo fijo y contratos a tiempo parcial, por ende, la informalidad en la contratación de estos es sancionada.

Asimismo, las largas horas de jornada, que no acaba con el horario habitual de clase, sino que conlleva preparación de clases. revisión de tareas, reuniones con padres de familia, donde en ocasiones no se realiza pago por horas extras, ni se cuenta con un sistema de incentivos monetario o no monetarios por parte de los

directivos, conlleva a la insatisfacción en el área de trabajo y con ello surja mayor rotación de personal, que no solo afecta a la institución sino también a los alumnos. Un cambio brusco de docente sobre todo en niños no es bien percibido por los mismos.

UNESCO (2021) en su artículo “Motivación del profesorado y resultados de aprendizaje”, menciona que

“Las malas condiciones de trabajo afectan también a la motivación del profesorado. La carencia de recursos conlleva a una mala infraestructura, escasez de equipamiento y útiles necesarios para la enseñanza. Las estadísticas indican, que gran porcentaje de escuelas primarias a nivel mundial no tiene acceso dentro de sus instalaciones a lo mínimo para una enseñanza óptima. La falta de equipos y materiales pueden frustrar al docente y producir desmotivación en los mismos.”, por tanto, se entiende que no basta con otorgarle una remuneración digna, sino también, para que un trabajador este satisfecho en su área de trabajo, se requiere un ambiente, con lo mínimo indispensable, que no dificulte las labores de enseñanza.”

Una forma de mejorar la motivación está relacionada a los incentivos que pueda otorgar la institución y como estos sean distribuidos de manera equitativa y en base a lo que el personal necesita.

Asimismo, se puede indicar que la realidad del docente peruano, en el sector privado, cuenta con una serie de deficiencias, por un lado, la falta de formalidad laboral, que es un ítem importante para la satisfacción laboral, sumado al poco conocimiento respecto a un sistema de incentivos y en otras ocasiones las condiciones físicas en sí del área de trabajo pueden conllevar a una insatisfacción

por parte del personal docente. Al respecto la investigación plantea la siguiente interrogante.

### **Problema general**

¿Los incentivos laborales se relacionan con la satisfacción del personal docente de una institución educativa escolar privada?

### **Problemas Específicos**

- ¿Las recompensas financieras se relacionan con la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa escolar privada?
- ¿Las recompensas no financieras se relacionan con la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa escolar privada?
- ¿Las oportunidades de desarrollo se relacionan con la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa escolar privada?

### **Objetivo General**

Determinar la relación de los incentivos laborales con la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa escolar privada.

### **Objetivos Específicos**

- Determinar si las recompensas financieras se relacionan con la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa escolar privada.

- Determinar si las recompensas no financieras se relacionan con la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa escolar privada.
- Determinar si las oportunidades de desarrollo se relacionan con la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa escolar privada.

La investigación es importante porque permite analizar los estímulos motivacionales percibidos acorde al tipo de incentivos que reciben los docentes de una institución educativa escolar, que pueden incidir significativamente en la satisfacción de los colaboradores, y así puedan desempeñarse de manera óptima, contribuir con una enseñanza de calidad.

La presente investigación tuvo como principal limitante el tiempo, puesto que se requiere una cantidad considerable de horas para el desarrollo del mismo, otra limitación que se pudo haber presentado es que la persona contacto renuncie en este periodo, ya que dificultaría el acceso a la institución, para ello fue previsto generar una lista de docentes con la información brindada por el contacto de la institución, para comunicar acerca de la investigación y así se tuvo mayor acceso para la realización de encuestas.

Finalmente, la tesis planteada cuenta con cinco capítulos: el capítulo I menciona el marco teórico, donde resalta los antecedentes de la tesis y las bases teóricas de las variables; el capítulo II especifica la formulación de hipótesis y definición operacional de variables; en el capítulo III se describe la metodología de investigación, referente al enfoque, diseño, alcance y técnicas de recolección de

datos; en el capítulo IV se presenta y analiza los resultados, finalmente en capítulo V se expone la discusión, continuando con las conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

## CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

### 1.1 Antecedentes de la investigación

#### 1.1.1 Antecedentes Nacionales

En el trabajo realizado por Cáceres, M. (2019) en la tesis "Incentivos y su relación con el desempeño docente, en la UNMSM", estudió el impacto de los incentivos laborales en el desempeño de los profesores. El estudio fue correlacional, de diseño no experimental, realizado a 76 docentes, mediante una encuesta con escala de Likert, con una fiabilidad de 0.795, obteniendo como resultado 0.426, lo cual indica relación positiva moderada entre ambas variables para este caso.

Ccaulla, L. (2018), en su tesis "La remuneración salarial y el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa, tuvo por objetivo definir la influencia de la remuneración salarial en el desempeño en la institución. Toma como dimensiones la remuneración básica, incentivos salariales (Recompensas financieras) y prestaciones, tuvo enfoque cuantitativo, fue de tipo correlacional, de diseño no experimental y realizada a 110 trabajadores de la unidad de gestión educativa de Ate, se indica relación significativa para ambas variables. Asimismo, para el caso de incentivos salariales se obtuvo como resultado correlación positiva moderada mediante el coeficiente de Rho de Spearman (0.482).

Miranda, J. (2018), investigó el nivel de satisfacción laboral de los docentes de una facultad de una universidad privada en Lima, su diseño fue no experimental, descriptivo, de enfoque cuantitativo. La muestra la conformaron 79 docentes. Para la obtención de datos, se recurrió a la encuesta, haciendo uso de un cuestionario mediante una escala de Likert. Los resultados obtenidos demostraron que existe un nivel medio de satisfacción por parte de los docentes, cumpliéndose la misma valoración para el caso de remuneración, horario de trabajo, seguridad laboral, por otro lado, para el factor relación entre compañeros de trabajo, la satisfacción es baja.

Palma, S. y Rodríguez, M. (2019), en la tesis Remuneración y calidad de vida de los profesores nombrados de los centros educativos de jornada escolar completa, buscó especificar la relación que existe entre la remuneración y calidad de vida del personal docente. La población fue de 40 trabajadores, obtenida mediante muestreo censal de 4 instituciones de jornada completa. La investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental. Se realizó una encuesta de 36 preguntas con escala de cinco niveles de respuesta. Se efectuó un análisis de fiabilidad mediante el coeficiente de Cronbach con un resultado de 0.874, y la correlación de las variables mediante Rho de Spearman, cuyo resultado fue de 0.567, asimismo se evaluó la relación de la remuneración indirecta, obteniendo como resultado una correlación de 0.368. Se concluyó que existe una relación positiva tanto en la variable remuneración, como

en la dimensión remuneración indirecta que inciden en la calidad de vida del personal docente, que, asimismo, se ve reflejado en la satisfacción en su centro laboral.

Falla, T. (2017), en su investigación “estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa en Chimbote” que tuvo por fin indicar la relación existente entre el estrés y la satisfacción laboral en los maestros de dicha institución. La muestra comprendió a 46 profesores. Se utilizó un diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional. Se determinó que el 54.35% indican un nivel alto de estrés, por otro lado, el 63.04% mencionan una satisfacción laboral baja. Se obtuvo como resultado - 0.763, el cual indica una relación negativa para las variables, es decir a mayor estrés menor satisfacción dentro del área de trabajo.

Mora y Fernández (2021), en su tesis satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Rosario, Cusco”, tuvo por objetivo determinar los factores que inciden en la satisfacción del personal docente. La investigación fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, el diseño fue descriptivo puro. La muestra fue de 50 trabajadores a los cuales se le aplicó un cuestionario de 43 preguntas donde se obtuvo como resultado una regular satisfacción de la población estudiada respecto a las dimensiones; remuneración y beneficios sociales (42%), condiciones de trabajo (34%) y promoción y capacitación (44%).

Vargas, F & Roca, W. (2020), en su tesis que tuvo como objetivo precisar la conexión que existe entre el salario emocional y el desempeño del personal de una institución educativa privada. La investigación fue de tipo correlacional, de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. Para el estudio se tomó en cuenta a todos los integrantes de la institución, que da como población a 37 colaboradores. Los resultados evidenciaron que el coeficiente de Rho de Spearman fue de 0,683, lo que indica una correlación moderada entre el salario emocional y el desempeño laboral.

Ugarte, M (2019), en su tesis “incentivos no económicos para mejorar el desempeño de los docentes de una universidad”, tuvo como fin determinar si los incentivos no económicos mejoran el desempeño de los profesores de una determinada universidad. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño cuasi experimental. La muestra estuvo compuesta por 42 trabajadores. Para recolectar de datos se utilizó una encuesta, que se usó en dos ocasiones; antes y después de la implementación de un modelo de incentivos. Los resultados arrojaron una correlación alta entre las variables de estudio mediante el resultado de Pearson (0.720), por lo que se identifica que, para la muestra de estudio, a mayor incentivo mayor será su desempeño, que a la vez permite que el personal se sienta satisfecho dentro de la institución.

Mayta, R. (2022), en su tesis tuvo por fin determinar la relación existente entre el salario no monetario y la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de una consultora. La investigación fue de enfoque cuantitativo, correlacional, de tipo aplicada, de diseño no experimental. La población de estudio estuvo conformada por 48 colaboradores, la recolección de datos se realizó mediante una encuesta escrita de 38 preguntas, la cual tuvo una fiabilidad de 0.751 para la variable salario emocional y 0.783 para la satisfacción laboral. Los resultados mediante el coeficiente de Spearman indicaron 0.866 de relación para ambas variables, lo que señala una correlación positiva fuerte para el personal de estudio.

Torres, J. (2020), en su tesis tuvo como objetivo determinar los factores engagement e incentivos y su incidencia en la productividad de personal docente en una institución privada ubicada en Juliaca. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, la población de estudio estuvo conformada por 149 docentes, la recolección de datos se realizó mediante una encuesta con escala de Likert de 20 preguntas para el indicador incentivos laborales. Los resultados obtenidos indicaron que para el mencionado estudio la correlación existente fue positiva pero débil ( $r= 0.104$ ).

Riera, L (2021), en su tesis tuvo por objetivo identificar la influencia de la motivación en el desempeño de personal docente de una universidad privada, donde la dimensión condiciones motivacionales

internas hace referencia a las recompensas no financieras, la muestra estuvo conformada por 121 docentes de enseñanza de estudio superior, la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo correlacional, diseño no experimental, la recolección de información se hizo mediante una encuesta de 63 preguntas, la confiabilidad del instrumento se determinó mediante alfa de Cronbach cuyo resultado fue de 0.986. Finalmente, se obtuvo como resultado respecto a las recompensas no financieras y el desempeño una correlación positiva baja mediante Rho de Spearman de 0.289.

### **1.1.2 Antecedentes Internacionales**

Bedoya, Carrillo y Severiche (2018), en el artículo “Factores que inciden en la satisfacción laboral en maestros de una institución de educación superior en Colombia”, realizaron un estudio a personal docente de un centro universitario, con el objetivo de medir que elementos inciden en la satisfacción de estos. El estudio fue de tipo descriptiva. La población fue de 100 docentes que fue evaluado mediante una encuesta escrita versión S20/23. El estudio demostró que el 60% se siente satisfecho con el salario, mientras que con espacio físico el porcentaje del personal que indico satisfacción fue del 70% e insatisfecho el 30%, por otro lado, para el ítem de toma de decisiones el 79% indico satisfacción, mientras que el 21%, manifestó no sentirse satisfecho.

Flores, M. (2019), en su tesis “Estrés, incentivo y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto superior” en Bolivia, tuvo por objetivo determinar la incidencia entre las variables en mención del personal docente y administrativo de dicha institución, realizada a un total de 37 trabajadores, el trabajo fue de tipo descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo, para la recolección se utilizó la encuesta, con un alfa de Cronbach de 0.896, que respalda la fiabilidad del instrumento. Se obtuvo por resultado según correlación de Pearson de 0,931, lo que indica una correlación significativa positiva alta entre las variables de incentivos y satisfacción laborales.

En el estudio realizado por Zamora, F (2022), se planteó analizar la incidencia de la comunicación, toma de decisiones y los incentivos en el desempeño del personal docente de un instituto de educación” en Costa Rica. La investigación fue de alcance descriptivo, el enfoque cuantitativo, los datos se recabaron mediante una entrevista realizada a 102 docentes. La información obtenida permitió determinar la relación que tienen los tres ítems en mención en el desempeño, asimismo, para la variable incentivos se tomaron en cuenta las siguientes dimensiones; Reconocimiento en público y privado, donde se obtuvo con resultado que el 48% considera que es un factor importante para su satisfacción dentro de la institución, de igual manera para actividades recreativas (63%) y compensación de horarios por tiempo trabajado de más (43%). Finalmente, el autor

expuso una propuesta con el fin mejorar la gestión educativa en la institución en mención.

Hernández, M (2017), en su trabajo de investigación buscó determinar que dimensiones inciden en la satisfacción del personal docente de la facultad de Odontología de una Universidad Nacional en Honduras. El estudio fue descriptivo, transversal, donde la recolección de datos se obtuvo mediante la aplicación de un cuestionario. Los resultados indicaron que los factores como la motivación, remuneración adecuada, desarrollo del personal y sentido de pertenencia, generan regular grado de satisfacción, mientras que la infraestructura y recursos inciden de manera negativa en la satisfacción laboral para el personal estudiado.

Un estudio realizado por Villanueva, Sandoval, Luna y Hernández (2023), tuvo por fin evaluar la incidencia de los incentivos en el grado de compromiso de los docentes universitarios, de un grupo de instituciones de nivel superior en México. El estudio tuvo enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo, de tipo transversal. El tipo de muestreo fue aleatorio simple, integrado por 265 institutos tecnológicos, de los cuales se obtuvo una muestra representativa de 1994 trabajadores. Se utilizó la encuesta mediante un instrumento que se hizo llegar a los docentes mediante una plataforma virtual. Los rubros evaluados fueron condiciones de trabajo, oportunidad de desarrollo, clima laboral, apoyo, emociones en el trabajo, trabajo

lúdico y remuneración. Los resultados permitieron concluir que los diversos programas de estímulos, promociones, reconocimiento, mantienen un ambiente sano y proactivo que permite fortalecer el compromiso y mejorar el nivel de satisfacción del personal.

Ávila, F (2021), en la tesis de posgrado “Salario emocional y su influencia en la satisfacción de personal público del área administrativa”, que tuvo por objetivo analizar la incidencia del salario emocional en la satisfacción laboral de personal administrativo. Realizado a 80 trabajadores, de tipo cuantitativo, diseño no experimental con alcance correlacional, investigación realizada mediante encuesta, obteniendo un Alfa de Cronbach de 0.881, lo que indica la confiabilidad del instrumento. Respecto a las dos variables estudiadas, se indicó una relación positiva baja con un Rho de Spearman igual a 0.37.

## **1.2 Bases teóricas**

### **1.2.1 Incentivo laboral**

Chiavenato, I (2011), define incentivo como “pagos de la organización a los trabajadores en forma de salario, premios, beneficios sociales, oportunidades de crecimiento, seguridad en el trabajo, reconocimiento, entre otros”. En ese sentido, se entiende que toda retribución monetaria o no monetaria adicional que otorga la empresa puede ser considerado un incentivo para el trabajador.

También indica que brindar incentivos promueve el cumplimiento de los objetivos. Uno de los motivadores más importantes para los colaboradores es la recompensa por un trabajo bien realizado. Dicho estímulo sirve como soporte positivo, a su vez, mejora el comportamiento frente a la organización.

A cambio de dichos incentivos los trabajadores otorgan “contribuciones en forma de esfuerzo, dedicación, puntualidad, reconocimiento a la organización, entre otros”. Chiavenato (2011).

Robbins, S & Judge, T (2009) indican sobre los incentivos que los trabajadores estarán mayor motivados si se dan refuerzos positivos mediante incentivos o premios que sean considerados por los trabajadores. Por tanto, los comportamientos se repetirán con más frecuencia.”. (p.58)

### **Tipos de incentivos laborales:**

Chiavenato (2011) indica que los incentivos derivan de las recompensas organizacionales, por ello se puede indicar las siguientes dimensiones:

### **Recompensas financieras:**

Bohlander, G & Snell, S (2008) indica que los incentivos pueden darse en forma de premios, como “mercancía, regalos, boletos para

el teatro, vacaciones, otros, que representan premios que no necesariamente son en dinero en efectivo.” Los premios tangibles que se otorguen de manera correcta pueden hacer que los trabajadores se sientan apreciados.

Asimismo, las recompensas financieras se otorgan de la siguiente manera:

**Recompensa directa:** Retribución que recibe cada trabajador en forma de salario, bonos, premios y comisiones. El salario representa el elemento más importante: es la retribución, en dinero o equivalente, que el empleador paga al empleado en función del puesto que ocupa y de los servicios que presta durante determinado periodo. (Chiavenato 2009). Dichas recompensas se dan mediante:

- Salario directo: es la compensación que recibe de forma periódica un trabajador por parte del empleador por un tiempo determinado de trabajo o por la realización de una actividad específico.
- Premios: estos son otorgados en forma de compensación por parte de los empleadores, con el fin de recompensar un desempeño óptimo.
- Comisiones y bonos: “plan de compensación que se basa en un porcentaje de las ventas” Bohlander, G & Snell, S (2008)

**Recompensa Indirecta:** El salario indirecto incluye: vacaciones, gratificaciones, extras (por riesgo, insalubridad, turno nocturno, tiempo adicional de servicio, etc.), participación en los resultados, horas extra, así como el equivalente monetario correspondiente a los servicios y las prestaciones sociales que ofrece la organización (como alimentación y transporte subsidiados, seguro de vida de grupo, etc.). (Chiavenato, 2009).

- Descanso semanal remunerado.
- Días feriados.
- Gratificaciones.
- Horas extra.
- Aguinaldo.

**Recompensas no financieras:** Bohlander, G & Snell, S (2008) indican respecto a la recompensa no financiera que incluye los programas de reconocimiento a los colaboradores, el apoyo de la organización, el ambiente grato de trabajo y los horarios flexibles que se acomoden a las necesidades del personal.

En ese sentido, Werther, Davis y Guzmán (2014), mencionan que las empresas implementan programas de reconocimiento al trabajador en base a méritos, durante los cuales los colaboradores pueden recibir diversos incentivos, en forma de regalos, días libres, entre otros. (p.268).

Mondy, R (2010), dice que “La remuneración no financiera se basa en la satisfacción que experimenta un trabajador, que se deriva del sentir en el trabajo o del ambiente psicológico y/o físico en el cual se desenvuelve. (p. 269)

También llamados beneficios no monetarios, son todas aquellas recompensas que recibe el trabajador, por su óptimo desempeño, con el fin de motivarlo y fidelizarlo a la organización. Chiavenato las menciona como recompensas extra financieras e indica que son “las recompensas que ofrece la empresa, en forma de autoestima, reconocimiento, estabilidad, que influyen en la satisfacción de los colaboradores” (2009, p.285). Dentro de ellos se encuentran:

- **Reconocimiento:** es uno de los diversos tipos de incentivos no económicos. El reconocimiento hace referencia a programas formales, como el del colaborador del mes. Incluye también intercambios más informales entre gerentes y trabajadores, como elogios, felicitaciones o expresiones de aprecio por un trabajo bien realizado. La retroalimentación del desempeño reconoce al trabajador; brindando información sobre el desempeño, con el propósito de modificar o mantener el desempeño y los estilos específicos” (Dessler & Varela. 2009)
- **Flexibilidad horaria:** consiste en un manejo de horarios adecuados a las necesidades de los colaboradores, siempre y

cuando no infrinjan las normas de la organización. Werther (2008) indica que, “Mediante este sistema se elimina la tradición de los rígidos horarios labores. En lugar de ello, los trabajadores pueden manejar horarios dentro de intervalos establecidos por la institución.” (p. 399).

Mondy también dice que:

“...los horarios con flexibilidad son muy apreciados en la actualidad, esta particularidad ofrece a las empresas una ventaja en el reclutamiento de nuevo personal y en la retención de trabajadores calificados.” (2010, p. 325).

Asimismo, Robin & Judge, nos dice que una variedad de opciones respecto a los horarios dentro de la organización, indica flexibilidad en el trabajo, además, permitan a los colaboradores equilibrar su trabajo con su vida personal.” (2009, p. 604)

- **Apoyo organizacional:** Robbins, S & Judge, T (2009) indica la percepción de los trabajadores respecto a cómo la empresa valora su aporte y se encarga de su bienestar. También indica que las personas consideran mayor apreciación cuando la organización les da apoyo en las actividades y las recompensas se entregan con equidad. (p. 81)

- **Apoyo emocional:** Newstrom, J. (2011), indica que es útil para manejar mejor las diversas emociones que se suscitan en el trabajo, puede darse mediante una mejor definición correcta de actividades y un interés sincero por el bienestar del colaborador. (p.194)

### **Oportunidad de desarrollo**

Una promoción se da mediante un traslado de un trabajador a un puesto de mayor responsabilidad, con mayor jerarquía, a su vez, mayor nivel remunerativo. Es hito importante en el crecimiento profesional del trabajador. La promoción u ascenso es un reconocimiento a un desempeño sobresaliente durante la estadía laboral en un área determinada. Las promociones se basan en el mérito del trabajador. (Werther, 2008, p. 239)

Chiavenato (2007), indica sobre las oportunidades de desarrollo que:

Se refiere al movimiento vertical de una persona que sube a un puesto más alto dentro de la organización. Cuando un trabajador obtiene un ascenso, su remuneración aumenta, por tanto, es considerado una recompensa adicional. La promoción representa éxito en la trayectoria del trabajador. (p. 358)

Otra forma de desarrollo se manifiesta mediante las oportunidades de capacitación para fortalecer habilidades de los trabajadores.

El desarrollo de los trabajadores no se da únicamente mediante el intercambio de información para generar nuevos conocimientos. Significa, sobre todo, brindarles la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen. (Chiavenato, 2009).

Según Fernández, N. (2002), las oportunidades de desarrollo profesional son un:

Conjunto de actividades planificadas que brindan beneficio a los colaboradores y a la organización. Mediante el reforzamiento de habilidades y destrezas del personal para generar la posibilidad de trasladarse a puestos acordes a sus objetivos y planes de crecimiento. Para la empresa, el crecimiento profesional reduce el tiempo para cubrir los puestos vacantes e identifica colaboradores con talento directivo, que generan mayor crecimiento a la organización. (p.70).

Según Werther, Davis y Guzmán (2014), define la capacitación como:

...reforzamiento y crecimiento de habilidades y destrezas en los colaboradores que ayuda a su desempeño y a realizar sus actividades de manera óptima, los beneficios de capacitaciones

constantes se prolongan durante la vida laboral y fortalecen el desarrollo de la persona para cumplir sus labores de manera eficaz. (p.182).

### **1.2.2 Satisfacción laboral**

Según Robbins y Judge (2009), la satisfacción laboral se define como “un sentir positivo sobre el puesto laboral, que nace de la percepción de los atributos de este. Una persona con alta satisfacción en el centro laboral tiene sentimientos positivos y de estima hacia la empresa, a diferencia del personal insatisfecho que los tiene negativos.” (p. 79).

La satisfacción laboral hace referencia a la actitud de una persona hacia su trabajo. La participación en el mismo es el grado en el que un trabajador se identifica y considera que su desempeño es importante para sí mismo. La satisfacción laboral influye positivamente la productividad, reduce los niveles de ausentismo y los índices de rotación, promueve la satisfacción positiva del cliente y ayuda a minimizar el mal comportamiento en el lugar de trabajo. (Robbins & Coulter, 2010. p. 307)

Chiang, M. (2010), menciona que la satisfacción laboral es la actividad a través del cual la persona tenga la oportunidad para demostrar sus habilidades y que este le genere un desafío, de ese

modo, sentirá interés en conseguir buenos resultados, es la satisfacción propia, sin embargo, también es necesario que este se sentirá contentos cuando la organización le proporcione beneficios, satisfaga sus necesidades básicas, y que valore su esfuerzo mediante reconocimientos. (p. 45).

### **Medición de la satisfacción laboral**

Robbins & Judge indican que “Los colaboradores requieren interactuar con los jefes y compañeros, cumplir estándares de desempeño, vivir en condiciones saludables de trabajo.” (2009. p. 83). Por ende, se deben evaluar dichos factores para medir el grado de satisfacción dentro de la organización, los cuales derivan de la siguiente manera:

- **Participación en la toma de decisiones:** El incremento de la participación en el desarrollo de decisiones por parte de cada uno de los colaboradores resulta un aumento en la satisfacción, puesto que le brinda autonomía para ejercer decisiones dentro del área laboral y aportar decisiones, que hace que se sientan valorados. “Los empleados pueden contribuir en ciertas decisiones que los afectan: establecer metas de trabajo, elegir sus propios paquetes de prestaciones, resolver problemas de productividad y calidad, entre otros. Esto incrementa la productividad del trabajador, su compromiso con las metas, la

motivación y la satisfacción con su trabajo.” (Robbins & Judge, 2009, p. 239)

- **Satisfacción respecto a las condiciones de trabajo:** Los trabajadores se interesan en su ambiente laboral, para el bienestar como para favorecer su desempeño. Asimismo, los colaboradores prefieren ambientes físicos que no sean peligrosos o incómodos. Por otro lado, los servicios que brinda la empresa son importantes, Werther (2008) Indica que “Un comedor eficiente que proporcione alimentos baratos y balanceados significa una prestación de gran valor para los empleados.” (p.400). Esta también relacionado al sentir de los colaboradores, respecto a su entorno laboral.
- **Satisfacción respecto a compañeros y jefes:** La interacción social es una actividad determinante en el trabajo que cubre necesidades de interacción con otros grupos, donde los jefes juegan un papel importante. Si bien esta interacción no es simple, se puede indicar que los trabajadores con jefaturas tolerantes están más satisfechos que aquellos con jefes indiferentes y autoritarios. “Los grupos de trabajo interactúan básicamente para compartir información y para tomar decisiones que ayuden a cada miembro a hacer su trabajo de manera más eficiente y eficaz”. (Robbins, 2010, p. 244)

Robbins & Coulter (2010), también indican que la satisfacción laboral se relaciona con:

- **Satisfacción y productividad:** Podemos decir que la relación existente entre satisfacción y productividad es significativa. También, las empresas con mayor porcentaje de trabajadores satisfechos tienden a ser más eficaces que aquellas con menor número de trabajadores satisfechos. (p. 285)
- **Satisfacción y la rotación:** Los trabajadores satisfechos tienen menores niveles de rotación, mientras que el personal insatisfecho tiende a tener grados más elevados de rotación. Aunque influyen las condiciones del mercado laboral, las expectativas y la estabilidad del trabajo, también afectan la decisión de un trabajador de retirarse. (p.286)
- **La participación en el trabajo:** Se da cuando un colaborador se siente identificado, participa activamente y considera que su desempeño es importante para sí mismo. Asimismo, niveles altos de participación en el trabajo, se relacionan con bajo ausentismo, menor tasas de renuncia y mayor empeño del personal con sus labores. (p.287)
- **Apoyo organizacional percibido:** Percepción de los trabajadores respecto a que la empresa valora su participación y se preocupa por su bienestar. Los niveles altos de apoyo percibido conllevan a un aumento en la satisfacción y a una menor rotación. (p.287)

### 1.2.3 Definiciones legales

- **Ley 30709: Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres**

La ley indica que está “prohibida la discriminación respecto a la remuneración entre varones y mujeres”, en entidades públicas o privadas, ya que debe prevalecer el principio de remuneración equitativa de acuerdo con las funciones.

Asimismo, el reglamento de la ley en mención emitido por el DS 002 -2018 TR, indica en el artículo 6, que los únicos motivos para la justificación de variación de remuneraciones, se da en caso de “antigüedad en el área de trabajo, óptimo desempeño o negociación colectiva.”

- **Contrato de trabajo**

El texto único ordenado del Decreto legislativo 728 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral indica que un contrato de trabajo es “toda prestación personal de servicios remunerados y bajo una subordinación dentro de una entidad, este puede ser indeterminado o sujeto a modalidad según se requiera.”

- **Contrato de locación de servicios**

El código civil, en el artículo 1764, indica respecto a la locación de servicios, que es cuando “un locador prestar servicios a cambio de una retribución por un determinado tiempo, sin estar sujeto a subordinación”. Asimismo, menciona que las actividades no cuentan con horario establecido, ni lugar específico de trabajo, ya que dichas condiciones dependerán del locador.

### **1.3 Definición de términos básicos**

- **Bonos:** Es una forma de recompensa económica cuando se ejecuta una labor determinada y esta sobresale en los términos establecidos por la empresa obteniendo como resultado un producto de mejor calidad o servicio en el menor tiempo estipulado.
- **Capacitación:** Acciones formativas, que lleva a cabo una organización, orientadas a incrementar conocimientos, habilidades, y aptitudes de los trabajadores.
- **Condiciones laborales:** Se refiere entorno laboral, la seguridad, infraestructura, condiciones físicas, entre otros elementos que repercuten en el bienestar y la salud del trabajador.
- **Equipo de trabajo:** Es un grupo de personas organizadas, que trabajan juntas para lograr un objetivo en común dentro de una organización.

- Incentivo laboral: Es toda aquella recompensa que sirve como estímulo para los colaboradores hacia una conducta determinada que va dirigida al logro de metas y objetivos, creando así un mejor rendimiento y generando mayor satisfacción.
- Plan de carrera: Es una estrategia de retención y compensación hacia el trabajador, mejorar sus fortalezas, destrezas con el fin de cubrir posiciones de sucesión en cargos críticos de la organización.
- Recompensas: Compensación que se le otorga al trabajador por haber realizado una actividad de forma sobresaliente.
- Reconocimiento: Situación en la que se reconoce de manera verbal o escrita el desempeño de una determinada persona.
- Remuneración: Pago o retribución por un servicio prestado.
- Satisfacción laboral: Es el sentir de la persona respecto a su entorno de trabajo. También incluye la percepción respecto a la remuneración, el trabajo, las interacciones humanas, estabilidad, entre otros.
- Toma de decisiones: Juicio que consiste en realizar la elección entre diversas opciones con un fin determinado.

## **CAPÍTULO II. HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas**

#### **2.1.1 Hipótesis general**

Los incentivos laborales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa escolar privada.

#### **2.1.2 Hipótesis específicas**

H1: Las recompensas financieras se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa privada.

H2: Las recompensas no financieras se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa privada.

H3: Las oportunidades de desarrollo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa privada.

### **2.2 Variables y definición operacional**

El trabajo de investigación considera dos variables:

- V1: Incentivo Laboral
- V2: Satisfacción laboral

## 2.2.1 Variable 1

**Tabla 1**

<i>Incentivo laboral</i>	
Definición conceptual	Son recompensas otorgadas por la organización a sus trabajadores, en forma de salarios, premios, diversos beneficios económicos y no económicos.
Definición operacional	
V.1: Incentivo laboral	
D1: Recompensas financieras	I1 Condiciones salariales I2 Bonos I3 Premios
D2: Recompensas no financieras	I1 Reconocimiento I2 Actividades recreativas y esparcimiento I3 Flexibilidad horaria
D3: Oportunidad de desarrollo	I1 Formación y Capacitación I2 Plan de carrera
Escala	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
Instrumento	Cuestionario
Técnica de recolección de datos	Encuesta

---

Fuente: Elaboración propia.

## 2.2.2 Variable 2

Tabla 2

<i>Satisfacción laboral</i>	
Definición conceptual	Es el nivel de conformidad del trabajador respecto a su entorno y condiciones de trabajo.
Definición operacional	
V.2: Satisfacción laboral	
D1: Condiciones laborales	I1 Condiciones físicas I2 Servicios básicos I3 Ambiente laboral
D2: Relación con el equipo de trabajo	I1 Dirección I2 compañeros
D3: Participación en la toma de decisiones	I1 Autonomía  I2 Trabajo desafiante I3 Libertad de expresarse
Escala	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
Instrumento	Cuestionario
Técnica de recolección de datos	Encuesta

Fuente: Elaboración propia

## **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA**

### **3.1 Diseño metodológico**

#### **Enfoque**

Es de enfoque cuantitativo, ya que la información obtenida es medible, en este caso se realizará una encuesta, con preguntas de respuesta cerrada, lo cual permite medir las respuestas con mayor precisión.

Hernández, R. (2014) indica que en dicho enfoque se corrobora la hipótesis en base a los datos en información recolectada. (p. 4)

#### **Tipo**

Aplicada

Porque se utilizan teorías, las cuales se aplicarán a la empresa, es decir, cambiar el conocimiento puro en práctico para buscar resolver problemas o encontrar soluciones.

#### **Diseño**

No experimental

La investigación fue de diseño no experimental, debido a que las variables en cuestión no se vieron alteradas.

“Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables...” (Hernández, 2014, 152).

## **Alcance**

### Correlacional y Descriptivo

La investigación tiene alcance correlacional, puesto se busca medir la incidencia de una variable en otra, mediante pruebas estadísticas.

Posteriormente, se describen los resultados obtenidos en cada variable, mediante un análisis descriptivo.

## **Unidad de análisis**

Un docente de una institución educativa escolar privada en Lima Metropolitana.

## **3.2 Diseño muestral**

### **Población**

Trabajadores de una institución educativa privada de enseñanza escolar

Características:

- Tienen como función enseñanza a nivel inicial, primario y secundario.
- Son jóvenes trabajadores, la mayoría de las edades oscilan de 25 a 45 años.
- Trabajadores que laboran por recibo por honorarios y planilla, según convenga la empresa.

### **Muestra**

Para esta investigación, específicamente, se tomó en cuenta la totalidad de trabajadores docentes de la institución educativa privada, que asciende a 45 trabajadores.

### 3.3 Técnicas de recolección de datos

#### 3.3.1 Técnica de recolección de datos

##### Encuesta

Para este trabajo de investigación se utilizó la encuesta, ya que se realizará preguntas con opciones cerradas, para tener mayor precisión en las respuestas.

García, F (2004), Indica que la encuesta:

...es una actividad para indagar y obtener datos sobre hechos, opiniones, juicios y motivaciones. Esto se logra a través de las respuestas orales o escritas a3 un conjunto de preguntas previamente diseñadas que se aplican en forma masiva... (p. 21).

**Tabla 3**

*Ficha técnica de la prueba de medición de la variable Incentivo Laboral*

<b>AUTOR</b>	Cáceres Calderón María
<b>TÍTULO</b>	Incentivos laborales y su relación con el desempeño
<b>PAÍS</b>	Perú
<b>OBJETIVO</b>	Evaluar la variable incentivo laboral, cada ítem cuenta con 5 alternativas: Muy Conforme, Conforme, Ni conforme / Ni inconforme, Inconforme, Muy inconforme.
<b>APLICACIÓN</b>	Individual
<b>N° DE ÍTEMS</b>	12
<b>FACTORES DE MEDICIÓN</b>	Plan de incentivos, Bienestar social, formación y capacitación.

---

**VALIDEZ Y  
CONFIABILIDAD**

El instrumento elaborado por Cáceres María en el 2019 fue valido por expertos. La fiabilidad del instrumento arrojó 0,795, lo que significa que el instrumento es aceptable.

---

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 4***Ficha técnica de la prueba de medición de la variable Satisfacción Laboral*

---

<b>AUTOR</b>	Ávila Rivera Freddy
<b>TÍTULO</b>	El salario emocional y su influencia en la satisfacción laboral
<b>PAÍS</b>	Ecuador
<b>OBJETIVO</b>	Evaluar la variable satisfacción laboral, cada ítem cuenta con 5 alternativas: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Indiferente, De acuerdo, Totalmente de acuerdo.
<b>N° DE ÍTEMS</b>	26
<b>FACTORES DE MEDICIÓN</b>	Dedicación al trabajo, compromiso organizacional, estado de ánimo.
<b>VALIDEZ Y CONFIABILIDAD</b>	El instrumento elaborado por Ávila Freddy en el 2021 fue valido por expertos. La fiabilidad del instrumento arrojó 0,881, lo que significa que el instrumento es confiable.

---

Fuente: Elaboración propia

Para validar los instrumentos se recurrió al juicio de tres expertos, quienes contaron con el grado académico de maestro, y con el título profesional universitario.

**Tabla 5***Descripción de los expertos validadores*

<b>Experto validador</b>	<b>Resultados de validación de la prueba de evaluación de incentivo laboral</b>	<b>Resultados de validación de la prueba de evaluación de satisfacción laboral</b>
Lic. En Administración Mg. En gestión económica empresarial	Suficiencia: Excelente Claridad: Excelente Consistencia: Excelente Coherencia: Excelente	Suficiencia: Excelente Claridad: Excelente Consistencia: Excelente Coherencia: Excelente
Maestro en administración con mención en gestión pública	Suficiencia: Muy buena Claridad: Muy buena Consistencia: Muy buena Coherencia: Muy buena	Suficiencia: Muy buena Claridad: Muy buena Consistencia: Muy buena Coherencia: Muy buena
Mg. En dirección de personas Lic. En relaciones industriales	Suficiencia: Muy buena Claridad: Muy buena Consistencia: Muy buena Coherencia: Muy buena	Suficiencia: Muy buena Claridad: Muy buena Consistencia: Muy buena Coherencia: Muy buena

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, se visualiza las recomendaciones y/o sugerencias de los validadores del instrumento, que por su experiencia participaron como validadores expertos, a continuación, se presenta las recomendaciones y cambios sin alterar la interpretación.

**Tabla 6***Sugerencia de los jueces considerados en la encuesta de incentivo laboral*

<b>Versión original</b>	<b>Versión final</b>
¿Las condiciones salariales le parecen justas?	¿La remuneración percibida le parece justa?
¿Sus horarios le permiten, mantener un equilibrio con su vida estudiantil?	¿Sus horarios le permiten, mantener un equilibrio con su vida estudiantil: otros estudios de formación profesional?

Fuente: Elaboración propia

Posteriormente, se aplicó a una muestra piloto de 8 trabajadores de la institución educativa. Además, el instrumento se verificó mediante una prueba piloto.

### Prueba piloto para variable Incentivo Laboral

**Tabla 7**

*Resumen de procesamiento de datos*

		N	%
	Válido	8	100,0
Casos	Excluido	0	,0
	Total	8	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 8**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0 ,730	20

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 9**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	72,6250	19,411	0,516	0,697
P2	71,6250	22,554	0,081	0,734
P3	73,5000	17,429	0,718	0,668
P4	74,3750	18,268	0,663	0,679
P5	74,0000	19,429	0,479	0,700
P6	73,2500	17,357	0,480	0,702
P7	71,6250	22,554	0,081	0,734
P8	71,3750	23,125	0,000	0,732
P9	72,2500	21,643	0,413	0,716
P10	72,6250	21,411	0,350	0,717
P11	72,1250	22,125	0,075	0,741
P12	72,3750	19,982	0,598	0,696
P13	72,3750	23,125	0,000	0,732
P14	72,1250	21,268	0,385	0,714
P15	72,3750	23,125	0,000	0,732

P16	72,1250	21,268	0,385	0,714
P17	72,5000	22,571	0,128	0,730
P18	72,7500	23,071	-0,043	0,743
P19	72,7500	20,500	0,156	0,748
P20	72,3750	23,125	0,000	0,732

*Estadísticas del total de elementos de la variable Incentivo Laboral*

Fuente: Elaboración propia

### **Prueba piloto para variable Satisfacción Laboral**

**Tabla 10**

*Resumen de procesamiento de datos*

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido	0	0,0
	Total	8	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 11**

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,779	20

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 12***Estadísticas del total de elementos de la variable Satisfacción Laboral*

	<b>Media de escala si el elemento se ha suprimido</b>	<b>Varianza de escala si el elemento se ha suprimido</b>	<b>Correlación total de elementos corregida</b>	<b>Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido</b>
P21	65,0000	19,429	0,364	0,768
P22	65,6250	21,411	-0,033	0,787
P23	65,3750	20,554	0,080	0,791
P24	64,7500	21,357	-0,033	0,791
P25	65,2500	21,643	-0,100	0,794
P26	65,5000	21,429	0,000	0,781
P27	64,5000	21,143	0,000	0,792
P28	64,8750	15,839	0,651	0,740
P29	64,1250	18,696	0,551	0,756
P30	64,5000	21,429	0,000	0,781
P31	65,0000	19,714	0,301	0,773
P32	64,8750	18,982	0,483	0,761
P33	64,7500	19,929	0,311	0,772
P34	64,8750	20,125	0,223	0,777
P35	64,8750	17,839	0,760	0,742
P36+	65,6250	17,411	0,477	0,760
P37	64,6250	19,411	0,608	0,759
P38	67,1250	19,268	0,417	0,765
P39	65,1250	17,839	0,760	0,742
P40	65,1250	17,839	0,760	0,742

Fuente: Elaboración propia

Los resultados obtenidos de la prueba piloto indican un alfa de Cronbach para la variable Incentivo laboral de 0.730, lo que indica que se tiene confiabilidad aceptable de los datos.

Para la variable satisfacción laboral, se indica un alfa de Cronbach de 0.779, lo que significa que se tiene una buena confiabilidad del instrumento.

### **3.3.2 Instrumentos de recolección de datos**

#### **El cuestionario**

“El cuestionario es un sistema de preguntas ordenadas con coherencia, con sentido lógico y psicológico, expresado con lenguaje sencillo y claro.” (García, 2004)

Para la presente investigación se utilizó el cuestionario, ya que permite obtener información más precisa y medible. Utilizando la escala de Likert de Acuerdo para la medición.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo, ni desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
--------------------------	---------------	---------------------------------	------------------	-----------------------------

Para el cuestionario se ha utilizado 20 preguntas para la variable Incentivo Laboral y 20 preguntas para la variable satisfacción laboral.

### **3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información**

Para procesar la información, se utilizó la herramienta estadística SPSS, el cual es de fácil de acceso y transfiere la información con precisión, utilizando la correlación de Rho de Spearman, que mide el grado de relación de las variables cuantitativas.

Hernández, F. (2014) indica que “La herramienta SPSS se utiliza para la verificación de datos, donde el investigador selecciona las opciones más apropiadas para su análisis.”

También se utilizó la herramienta Excel office, para guardar datos previos, que serán trasladados después al programa SPSS.

### **3.5 Aspectos éticos**

En la elaboración de la presente investigación se aplicó la ética profesional y buenos valores, el rechazo a cualquier modalidad de plagio o falsificación, brindando respeto y protección de los participantes, la confidencialidad de toda la información recabada a fin de no generar ningún inconveniente a los involucrados.

La tesis se realizó apegándose al punto en cuestión, puesto que las preguntas se estructuraron de manera objetiva, sin apreciaciones que puedan agraviar la imagen de la empresa. Por otro lado, se respetó la información de los distintos autores de los datos recolectados, ya que no se manipularon para beneficio de la investigación y los resultados se presentaron tal cual.

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS

El siguiente capítulo presenta una parte descriptiva que está compuesta por un análisis de las dimensiones de cada variable a través de cuadros de distribución y grafico de barras. Luego, se pasa a desarrollar una tabla de normalidad para conocer la distribución de los datos. Finalmente, para la parte correlacional se desarrollaron pruebas de Rho de Spearman para contrastar las hipótesis planteadas en la investigación.

### 4.1 Análisis descriptivo de la variable 1: Incentivo laboral

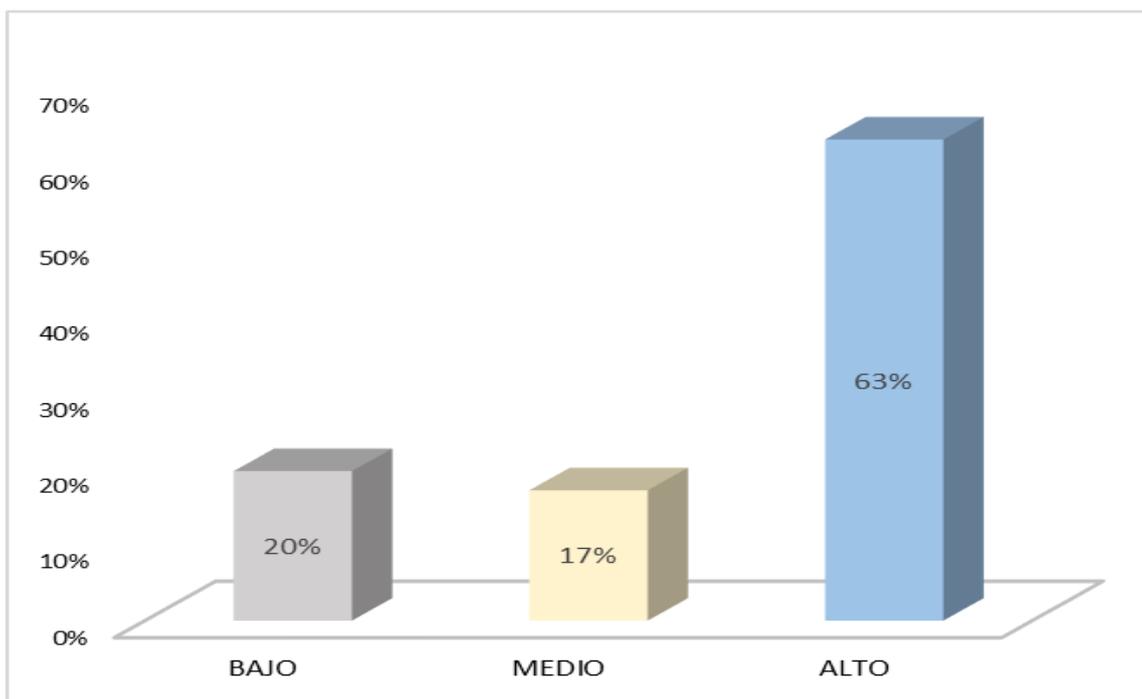
**Tabla 13**

*Análisis de la dimensión: Recompensas Financieras*

RECOMPENSAS FINANCIERAS	BAJO		MEDIO		ALTO	
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	
¿Los montos remunerativos percibidos van acorde a las actividades que realiza?	0 0%	2 11%	0 0%	40 89%	0 0%	
¿Se cumple de manera puntual con los pagos?	0 0%	0 0%	0 0%	12 27%	33 73%	
¿La remuneración percibida le parece justa?	0 0%	16 36%	18 40%	11 24%	0 0%	
¿Recibe recompensas monetarias por su óptimo desempeño?	11 24%	23 51%	11 24%	0 0%	0 0%	
¿Considera que se recompensa monetariamente de manera justa y equitativa?	5 11%	16 36%	24 53%	0 0%	0 0%	
¿Los incentivos económicos que brinda de manera ocasional la organización satisfacen las expectativas de los colaboradores?	5 11%	5 11%	15 33%	20 44%	0 0%	
¿Le gustaría que la institución otorgue vales de consumo, electrodomésticos u otros, por buen desempeño a los colaboradores destacados?	0 0%	0 0%	0 0%	12 27%	33 73%	
¿Considera que este tipo de incentivos (premios, bonos) son útiles para usted?	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	45 100%	
¿Este tipo de recompensas lo motivan para que siga aportando a la institución?	0 0%	0 0%	0 0%	39 87%	6 13%	
TOTAL PROMEDIO		20%	17%		63%	

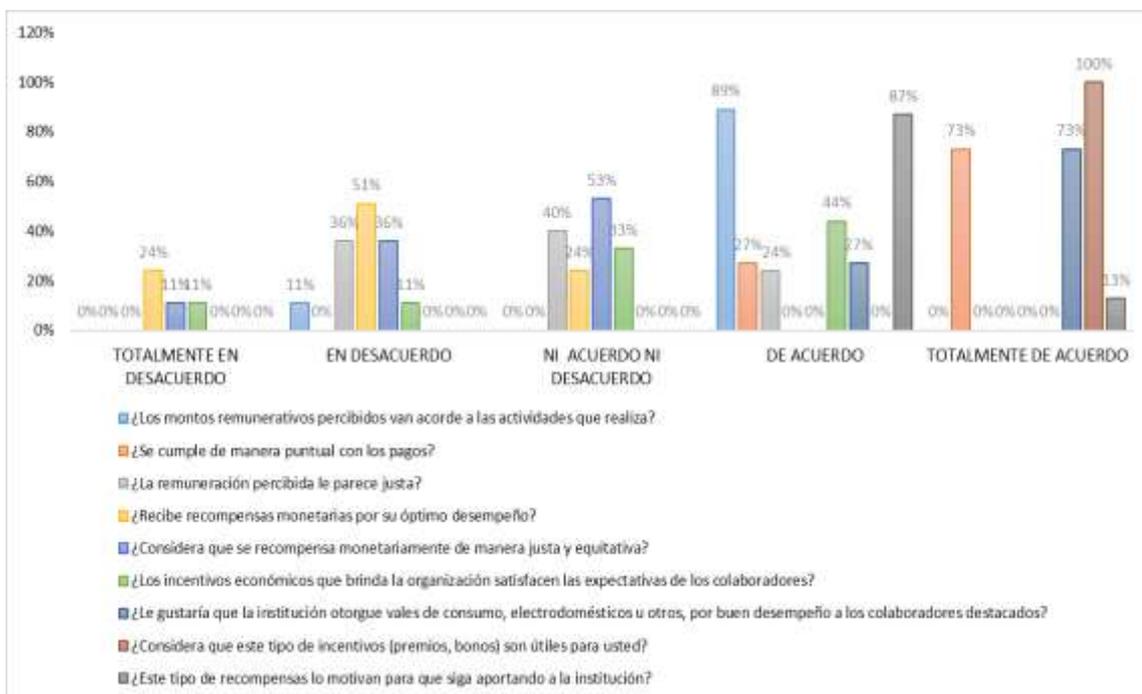
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recolectados

Figura 1: Gráfico resumen de barras para la dimensión “Recompensas financieras”.



Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Gráfico resumen de escalas para la dimensión “Recompensas financieras”.



Fuente: Elaboración propia

Se visualiza en la figura 1, que el 63% de los trabajadores califico las recompensas financieras con un nivel alto de importancia, el 17% indico un nivel medio, por último, el 20% se concentró en un nivel bajo de importancia.

Por otro lado, en la tabla 13 y figura 2, un 89% indica que los montos remunerativos van acorde a las actividades que realiza, mientras que el 40% no está de acuerdo ni desacuerdo con la afirmación “la remuneración percibida le parece justa”, el 73% indica que le gustaría que la institución otorgue vales de consumo, electrodomésticos u otros, por buen desempeño, el 100% considera que los premios, bonos son de utilidad para los colaboradores. Asimismo, el 87% indicó que las recompensas financieras lo motivan a seguir aportando a la institución.

**Tabla 14**

*Análisis de la dimensión: Recompensas No Financieras*

RECOMPENSAS NO FINANCIERAS	BAJO		MEDIO		ALTO	
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	
¿La institución realiza frecuentemente actividades de confraternidad?	0 0%	0 0%	12 27%	33 73%	0 0%	
¿Considera que las actividades de recreación incentivan su desempeño en la institución?	0 0%	0 0%	6 13%	23 51%	16 36%	
¿Considera que tales actividades son indispensables para su satisfacción dentro de la empresa?	0 0%	0 0%	5 11%	34 76%	6 13%	
¿En algún momento usted ha recibido un tipo de felicitación (Verbal o escrita) por su óptimo desempeño?	0 0%	0 0%	0 0%	45 100%	0 0%	
¿Se siente motivado con los reconocimientos verbales recibidos?	0 0%	0 0%	0 0%	33 73%	12 27%	
¿Considera que su trabajo es valorado por sus jefes directos?	0 0%	0 0%	5 11%	40 89%	0 0%	
¿Cuenta con horarios que le permitan acomodar su trabajo con su vida familiar?	0 0%	0 0%	0 0%	33 73%	12 27%	
¿Sus horarios le permiten, mantener un equilibrio con su vida estudiantil (otros estudios de formación profesional)?	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%	45 100%	
TOTAL PROMEDIO		0%	8%		92.%	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recolectados

Figura 3: Gráfico resumen de barras para la dimensión “Recompensas no financieras”.

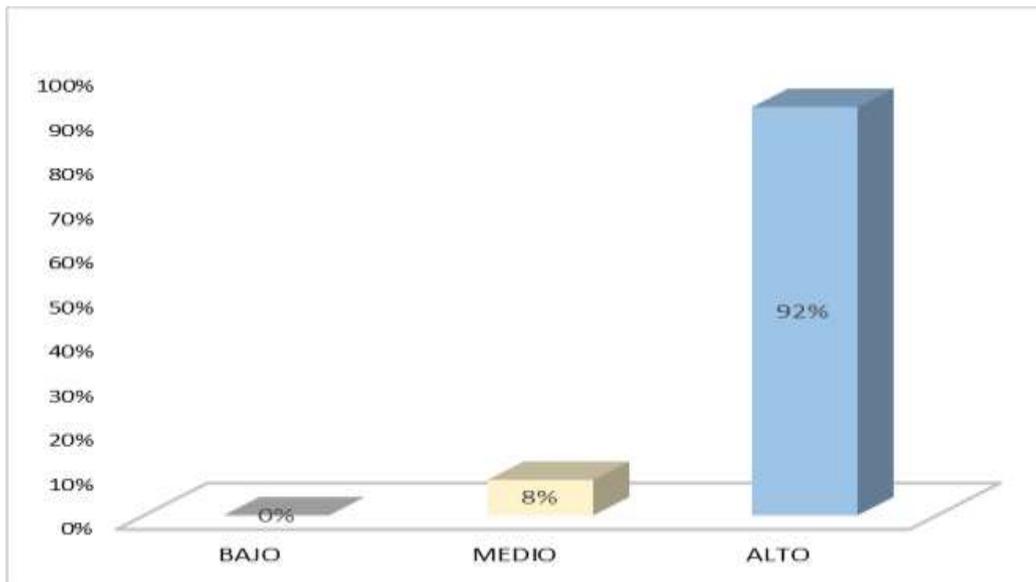
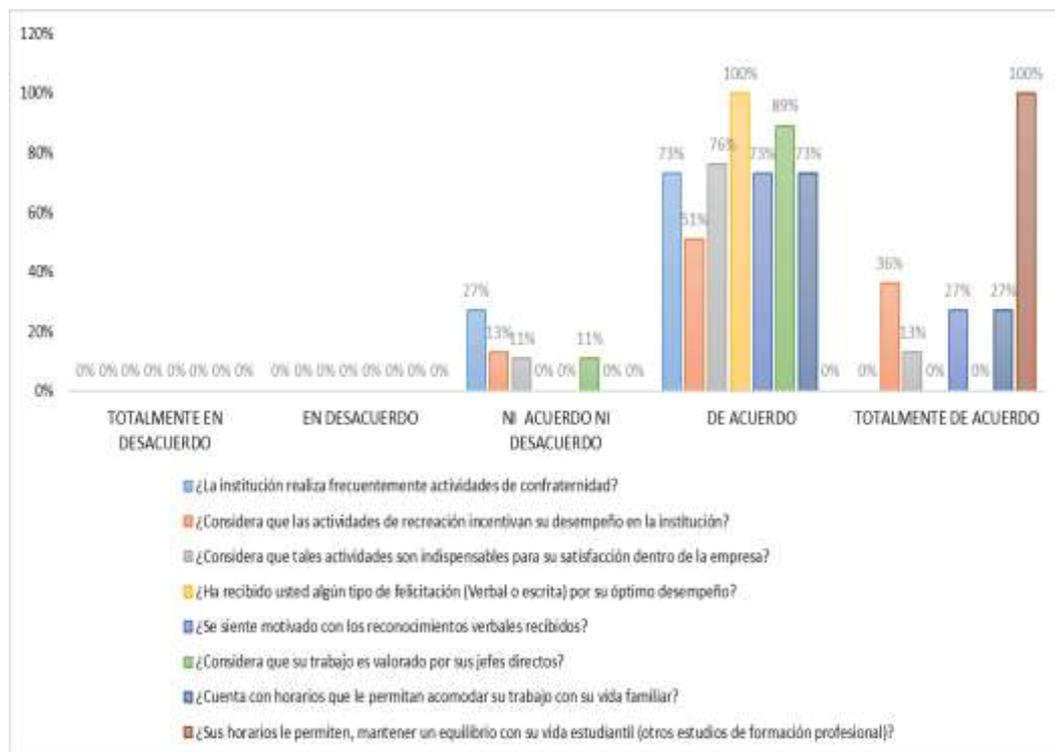


Figura 4: Gráfico resumen de escalas para la dimensión “Recompensas no financieras”.



Se visualiza en la figura 3, que el 92% de los trabajadores, califico las recompensas no financieras con un nivel alto de importancia, y el 8% indico un nivel medio.

Por otro lado, en la tabla 14 y figura 4, un 73% indica que está de acuerdo con la afirmación “la institución realiza frecuentemente actividades de confraternidad”, mientras que el 51%, está de acuerdo con la afirmación , por otro lado, el 100% de los trabajadores indica que está de acuerdo con la afirmación “en algún momento ha recibido un tipo de felicitación (Verbal o escrita) por su óptimo desempeño”, el 89% está de acuerdo e indica que “su trabajo es valorado por sus jefes”. Asimismo, el 100% está de acuerdo con que sus horarios le permiten un equilibrio con su vida profesional (estudios adicionales).

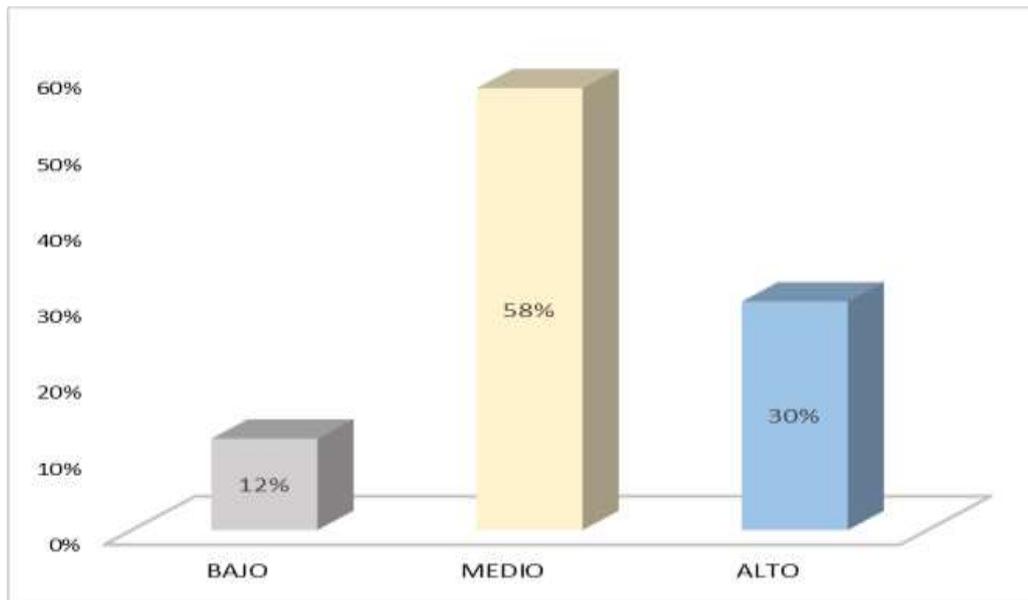
**Tabla 15**

*Análisis de la dimensión: Oportunidad de desarrollo*

OPORTUNIDAD DE DESARROLLO	BAJO		MEDIO		ALTO	
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	
¿La institución le brinda oportunidad de crecimiento profesional?	0 0%	17 38%	28 62%	0 0%	0 0%	
¿En la institución se han implementado planes de formación y capacitación?	0 0%	0 0%	39 87%	6 13%	0 0%	
¿Considera que la capacitación continua es motivadora para usted?	0 0%	0 0%	15 33%	30 67%	0 0%	
TOTAL PROMEDIO		12%	58%		30%	

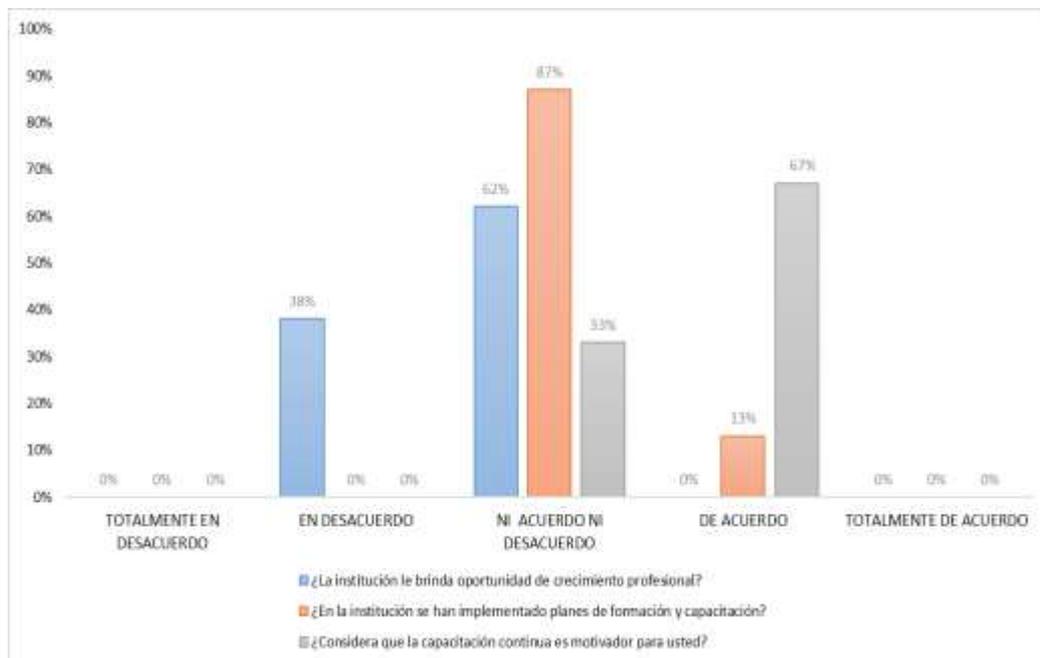
Fuente: Elaboración propia

Figura 5: Gráfico resumen de barras para la dimensión “Oportunidad de desarrollo”.



Fuente: Elaboración propia

Figura 6: Gráfico resumen de barras para la dimensión “Oportunidad de desarrollo”.



Fuente: Elaboración propia

Se visualiza en la figura 5, que el 30% de los trabajadores, califico las oportunidades de desarrollo con un nivel alto de importancia, el 58% indico un nivel medio y finalmente el 12% un nivel bajo de importancia para la institución educativa en estudio.

Por otro lado, en la tabla 15 y figura 6, el 62% no está de acuerdo ni desacuerdo con la mención “La institución le brinda oportunidad de crecimiento profesional”, mientras que el 38%, está en desacuerdo con lo antes mencionado. El 87%, no está en acuerdo ni desacuerdo con la afirmación “En la institución se han implementado planes de formación y capacitación”, finalmente el 67% considera que la capacitación continua es un eje motivador dentro de la institución.

## 4.2 Análisis descriptivo de la variable 2: Satisfacción laboral

**Tabla 16**

*Análisis de la dimensión: Condiciones laborales*

CONDICIONES LABORALES	BAJO		MEDIO		ALTO	
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	
¿Cuenta con espacio suficiente para realizar sus actividades con comodidad?	0 0%	0 0%	22 49%	23 51%	0 0%	
¿Se le brinda el material necesario para el buen rendimiento de sus funciones?	0 0%	6 13%	39 87%	0 0%	0 0%	
¿El mobiliario e instrumentos de trabajo son adecuados para usted?	0 0%	6 13%	28 62%	11 24%	0 0%	
¿El clima laboral de la institución es agradable para trabajar?	0 0%	0 0%	12 27%	33 73%	0 0%	
¿Se promueve un trato justo y amigable?	0 0%	0 0%	11 24%	34 76%	0 0%	
¿Los servicios básicos como servicios higiénicos/Cafetería se encuentran en buen estado?	0 0%	0 0%	5 11%	40 89%	0 0%	
¿Considera que dichos servicios antes mencionados son indispensables para usted?	0 0%	0 0%	5 11%	34 76%	6 13%	
TOTAL PROMEDIO		4%	38%		58%	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recolectados

Figura 7: Gráfico resumen de barras para la dimensión “Condiciones laborales”.

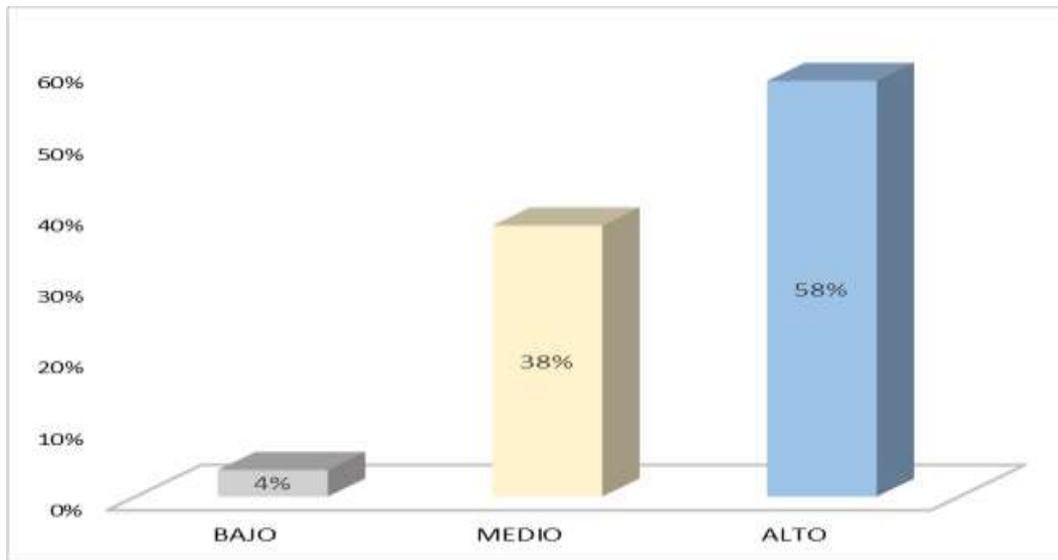
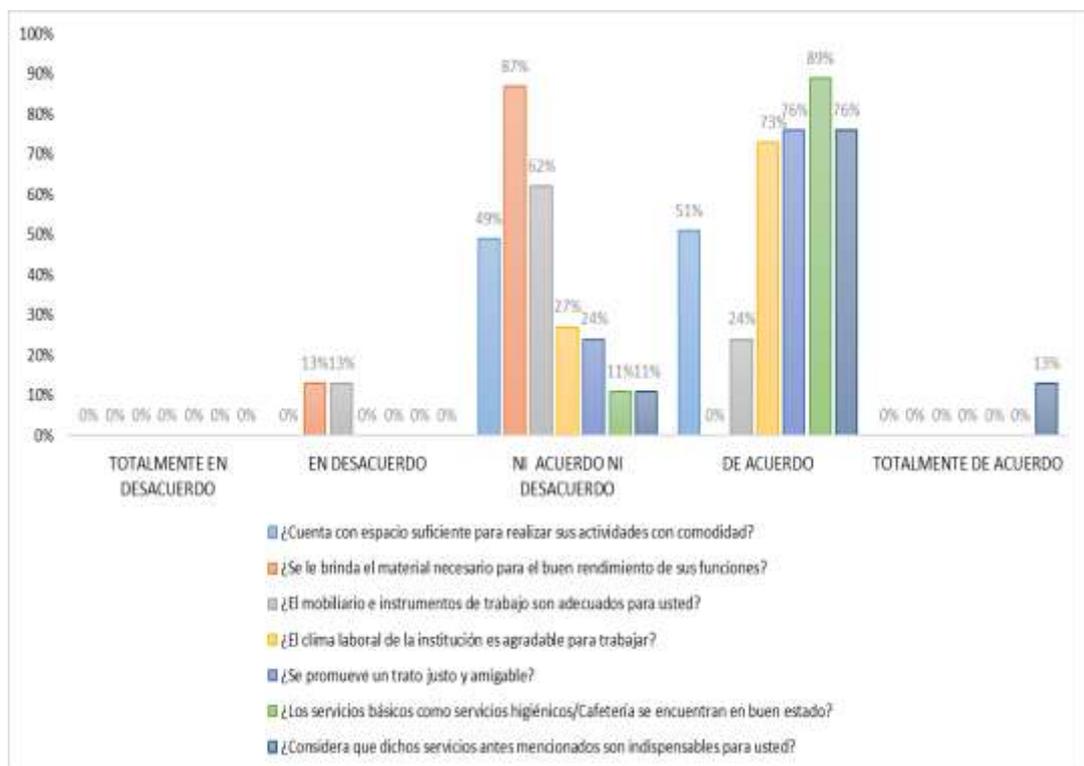


Figura 8: Gráfico resumen de escalas para la dimensión “Condiciones laborales”.



Fuente: Elaboración propia

Se visualiza en la figura 7, que el 58% de los trabajadores, califico las condiciones laborales con un nivel alto de importancia, el 38% indico un nivel medio, finalmente, el 4% un nivel bajo de importancia para la institución educativa en estudio.

Por otro lado, en la tabla 16 y figura 8, el 51% está de acuerdo con la expresión “cuenta con espacio suficiente para realizar sus actividades con comodidad”, el 87% no está de acuerdo ni desacuerdo con la mención “se le brinda el material necesario para el buen rendimiento de sus funciones”, por otro lado, el 73% está de acuerdo con la afirmación “el clima laboral es agradable”, el 76% confirma ello al estar de acuerdo con la afirmación “se promueve un trato justo y amigable”. Asimismo, 89%, está de acuerdo con la afirmación de “Los servicios básicos como servicios higiénicos se encuentran en buen estado”, finalmente el 76% indica que dichos servicios son indispensables dentro de la institución.

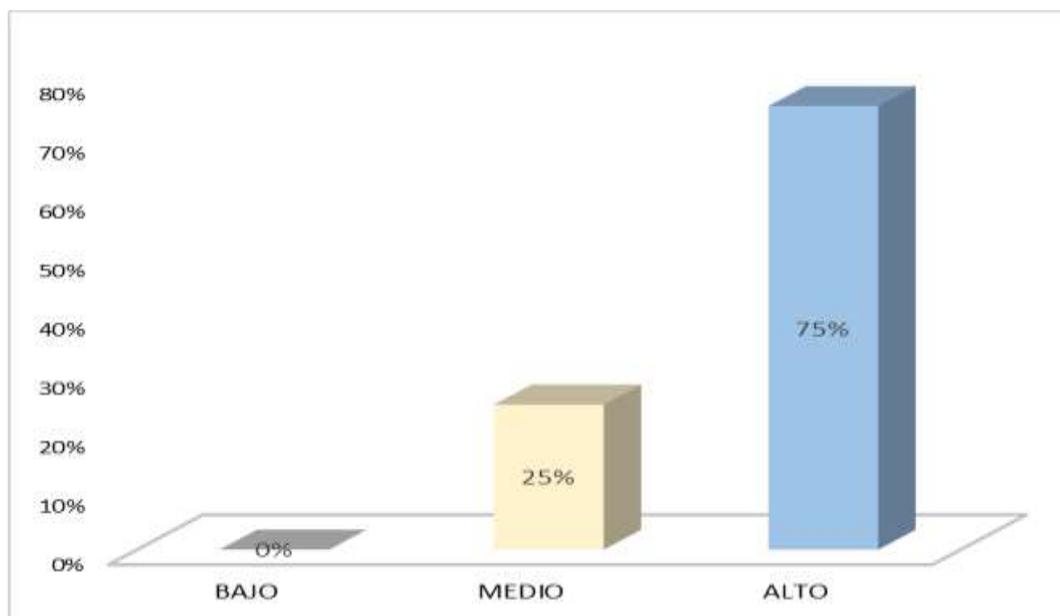
**Tabla 17**

*Análisis de la dimensión: Relación con el equipo de trabajo*

RELACIÓN CON EL EQUIPO DE TRABAJO	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTALMENTE DE ACUERDO
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	DE ACUERDO	DE ACUERDO		
¿La relación con sus compañeros de trabajo es agradable?	0 0%	0 0%	17 38%	22 49%	6 13%		
¿Sus compañeros de trabajo, le brindan ayuda en caso usted lo requiera?	0 0%	0 0%	0 0%	28 62%	17 38%		
¿Considera importante la relación armoniosa entre usted y compañeros?	0 0%	0 0%	0 0%	45 100%	0 0%		
¿Recibe un trato respetuoso por su jefe inmediato?	0 0%	0 0%	22 49%	23 51%	0 0%		
¿Cuándo se plantea un cambio dentro de la institución, su jefe lo motiva a usted y al equipo, a que se comprometan?	0 0%	0 0%	17 38%	28 62%	0 0%		
¿La alta dirección brinda un trato equitativo y está predispuesto a escuchar?	0 0%	0 0%	12 27%	33 73%	0 0%		
<b>TOTAL PROMEDIO</b>		<b>0%</b>	<b>25%</b>	<b>75%</b>			

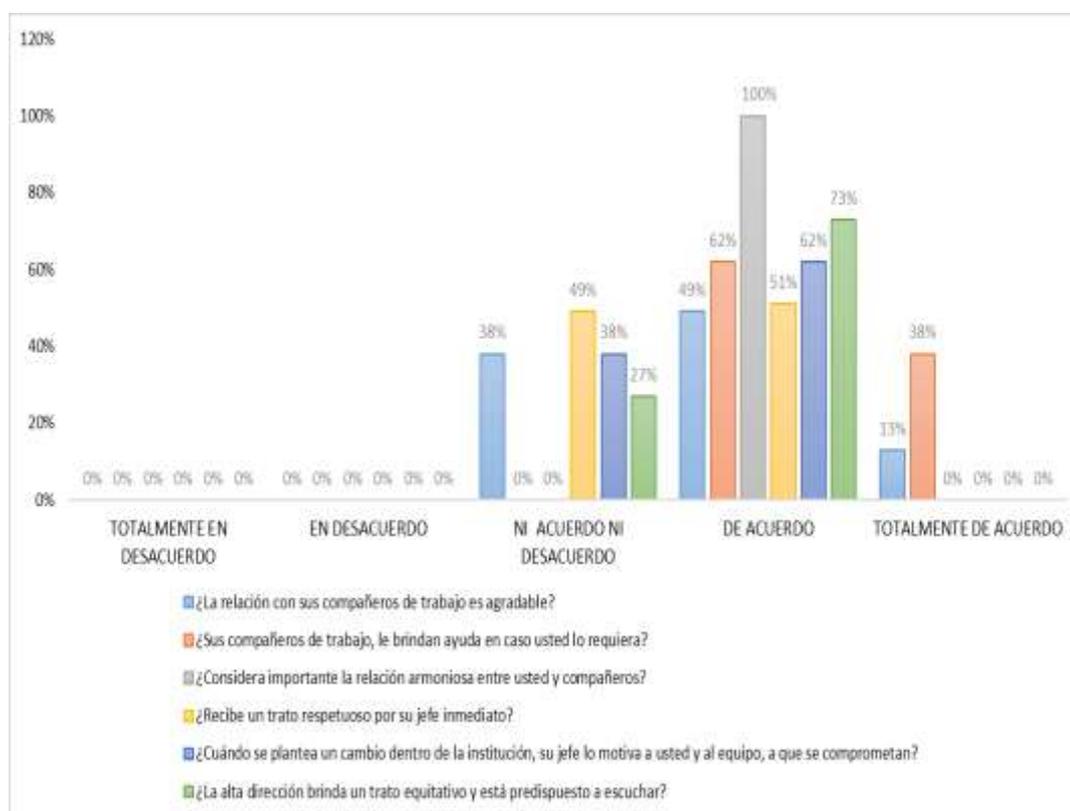
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recolectados

Figura 9: Gráfico resumen de barras para la dimensión “Relación con el equipo de trabajo”.



Fuente: Elaboración propia

Figura 10: Gráfico resumen de las escalas para la dimensión “Relación con el equipo de trabajo”.



Fuente: Elaboración propia

Se visualiza en la figura 9, que el 75% de los colaboradores, calificó la dimensión relación con el equipo de trabajo con un nivel alto de importancia, el 25% indico un nivel medio de importancia para la institución educativa en estudio.

Por otro lado, en la tabla 17 y figura 10, el 49% está de acuerdo con la expresión “La relación con sus compañeros de trabajo es agradable”, el 51% indica que “Recibe un trato respetuoso por su jefe inmediato”, por otro lado, el 62% está de acuerdo con la afirmación “cuándo se plantea un cambio dentro de la institución, su jefe lo motiva a usted y al equipo, a que se comprometan”, por otro lado, el 73% está de acuerdo con el enunciado “La alta dirección brinda un trato equitativo y está predispuesto a escuchar”, además, el 100% está de acuerdo con la afirmación “considera importante la relación armoniosa entre los compañeros”.

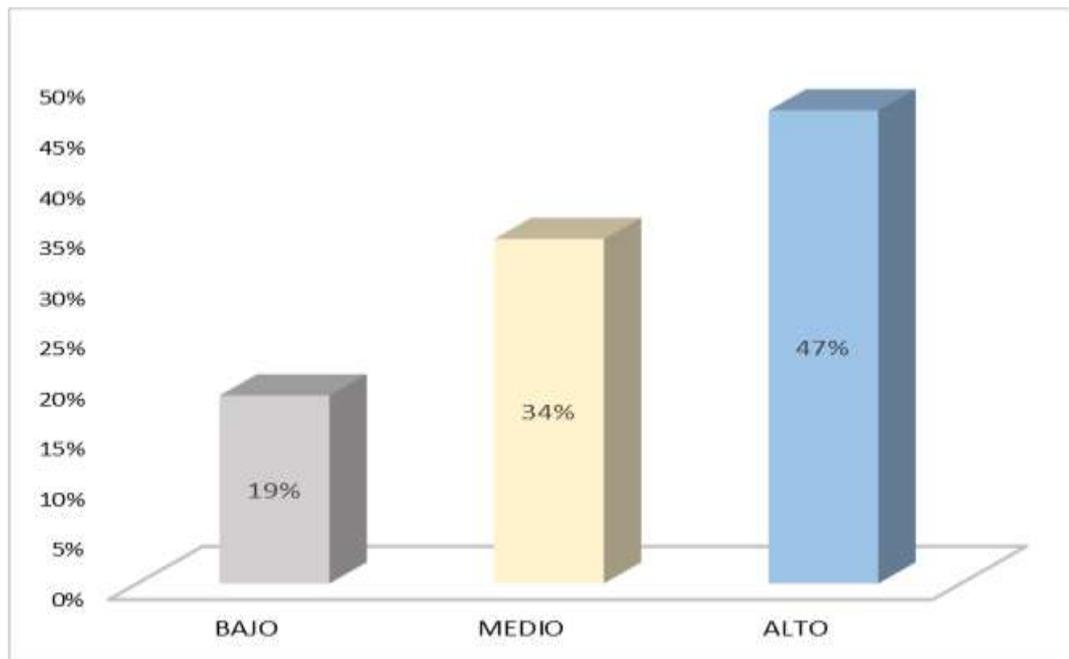
**Tabla 18**

*Análisis de la dimensión: Participación en la toma de decisiones*

PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES	BAJO		MEDIO		ALTO			
	TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI ACUERDO NI DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO			
¿Cuenta con libertad para tomar decisiones, sin presencia de sus jefes directos?	0 0%	0 0%	16 36%	29 64%	0 0%			
¿Su jefe está abierto a escuchar nuevas ideas para la mejora del desempeño?	0 0%	0 0%	17 38%	28 62%	0 0%			
¿Se siente conforme con la asignación de tareas y responsabilidades?	0 0%	15 33%	18 40%	12 27%	0 0%			
¿Su trabajo tiene variedad de tareas que le permitan desarrollar y potenciar sus habilidades?	0 0%	0 0%	5 11%	40 89%	0 0%			
¿Considera que su trabajo es monótono?	27 60%	18 40%	0 0%	0 0%	0 0%			
¿Se siente con libertad de expresar sus ideas abiertamente?	0 0%	0 0%	27 60%	18 40%	0 0%			
¿Participa en la elaboración de los planes de trabajo?	0 0%	0 0%	27 60%	18 40%	0 0%			
<b>TOTAL PROMEDIO</b>		<b>19%</b>	<b>34%</b>	<b>47%</b>				

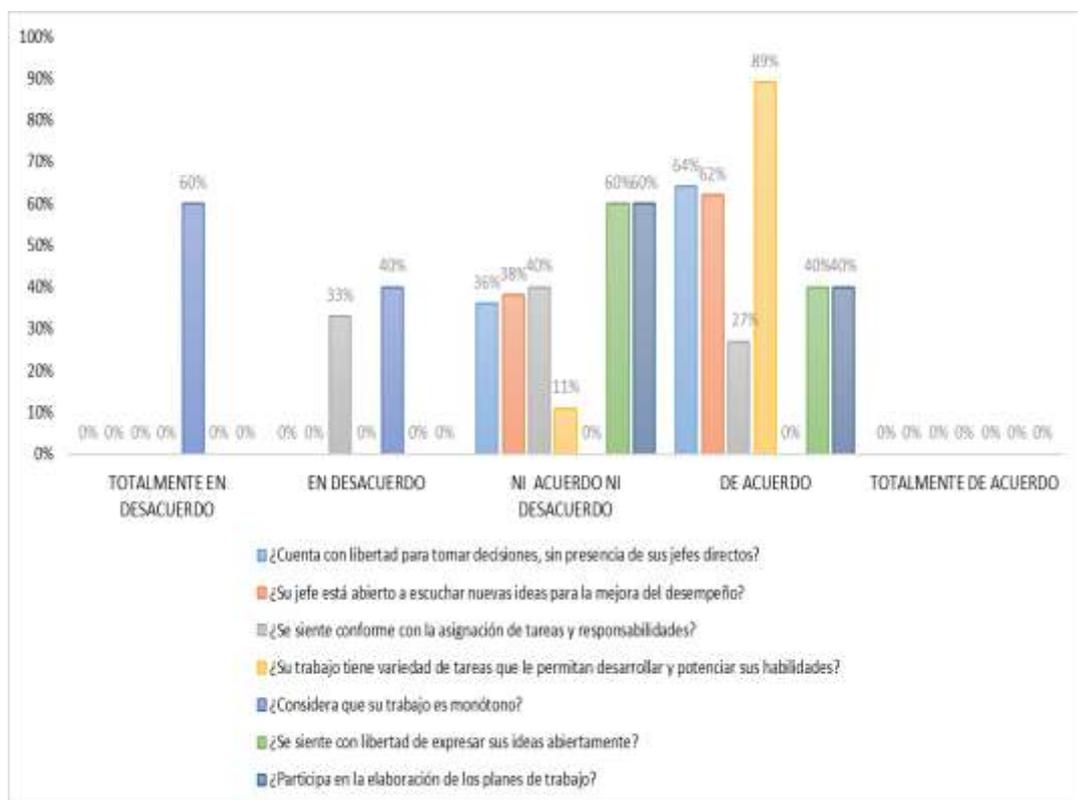
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recolectados

Figura 11: Gráfico resumen de barras para la dimensión “Participación en la toma de decisiones”.



Fuente: Elaboración propia

Figura 12: Gráfico resumen de escalas para la dimensión “Participación en la toma de decisiones”.



Fuente: Elaboración propia

Se visualiza en la figura 11, que el 47% de los trabajadores, calificó la dimensión participación en la toma de decisiones con un nivel alto de importancia, el 34% indico un nivel medio y el 19%, un nivel bajo, para la institución educativa en estudio.

Por otro lado, en la tabla 18 y figura 12, el 64% está de acuerdo con la expresión “Cuenta con libertad para tomar decisiones, sin presencia de sus jefes directos”, el 62% opina que “Su jefe está abierto a escuchar nuevas ideas para la mejora del desempeño”, asimismo, el 89% indica que “su trabajo tiene variedad de tareas que le permitan desarrollar y potenciar sus habilidades”, el 40% indica que está de acuerdo en la participación de planes de trabajo.

### 4.3 Análisis de prueba de normalidad

En el presente trabajo de investigación, considerando las distintas pruebas, se optó por la de normalidad que permite conocer identificar si son normales o no. Por ende, se da a conocer qué tipo de indicador de correlación es más adecuado acorde a los resultados.

**Tabla 19**

*Análisis de prueba de normalidad*

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>INCENTIVO LABORAL</b>	0,905	45	0,001
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	0,878	45	0,000

Fuente: Elaboración propia

Se escogió la normalidad de Shapiro Wilk, porque la muestra de la investigación no supera los 50 trabajadores. Por consiguiente, se procede a plantear las hipótesis:

H0: La distribución de los datos es normal.

H1: La distribución de los datos no son normales.

Asimismo, se observa en la tabla 19, que las variables, no superan el 0.05 de significancia, por lo cual se rechaza la hipótesis nula que hace referencia a que la distribución de los datos es normal y se acepta la hipótesis alterna que indica distribución de datos no normales.

Por último, al tener como resultado que la distribución de los datos no son normales, nos indica que se debe realizar pruebas no paramétricas. En conclusión, se utilizará el indicador Rho de Spearman que cumple con las características y permitirá comprobar las hipótesis de la investigación.

#### **4.4 Prueba de hipótesis general**

##### **Hipótesis general:**

H0: Los incentivos laborales no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa escolar privada.

H1: Los incentivos laborales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa escolar privada.

**Tabla 20***Análisis de correlación de las variables*

			<b>INCENTIVO</b>	<b>SATISFACCIÓN</b>
<b>INCENTIVO</b> <b>LABORAL</b>	Coeficiente de correlación		1,000	0,620**
	Sig. (bilateral)		.	0,000
	N		45	45
<b>Rho de Spearman</b> <b>SATISFACCIÓN</b> <b>LABORAL</b>	Coeficiente de correlación		0,620**	1,000
	Sig. (bilateral)		0,000	.
	N		45	45

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 20 se puede visualizar que existe una relación positiva moderada entre la variable 1 Incentivo laboral y la Variable 2 satisfacción laboral, porque el resultado obtenido mediante el Rho de Spearman fue de 0.620.

Entonces, confirma la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula, por el resultado se puede interpretar la existencia de una relación entre las variables ya mencionadas.

#### **4.5 Prueba de la primera hipótesis específica**

Primera hipótesis específica:

H0: Las recompensas financieras no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa privada.

H1: Las recompensas financieras se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa privada.

**Tabla 21**

*Análisis de correlación: Recompensa financiera y Satisfacción laboral*

			<b>RECOMPENSA FINANCIERA</b>	<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>RECOMPENSA FINANCIERA</b>	Coeficiente de correlación	1,000	0,511**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	45	45
	<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	Coeficiente de correlación	0,511**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	45	45

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

Fuente: Elaboración propia.

Según lo que se observa en la tabla 21 existe una relación positiva moderada entre la dimensión 1 recompensa financiera y la variable 2 satisfacción laboral, porque el resultado obtenido mediante Rho de Spearman fue de 0.511.

Por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna propuesta en la presente tesis y se rechaza la hipótesis nula, por el resultado se puede interpretar la existencia de una relación entre la dimensión y variable ya mencionada.

#### 4.6 Prueba de la segunda hipótesis específica

H0: Las recompensas no financieras no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa privada.

H1: Las recompensas no financieras se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa privada.

**Tabla 22**

*Análisis de correlación: Recompensa no financiera y Satisfacción laboral*

			RECOMPENSA NO FINANCIERA	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	RECOMPENSA NO FINANCIERA	Coeficiente de correlación	1,000	0,652**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	45	45
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	0,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	45	45

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

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 22 se observa existe una relación positiva moderada entre dimensión recompensa no financiera y la variable 2 satisfacción laboral, porque el resultado mediante Rho de Spearman fue de 0.652.

Por ende, se confirma la hipótesis alterna propuesta y se rechaza la hipótesis nula, de acuerdo con el resultado se puede indicar la existencia de una relación entre la dimensión específica y variable.

#### 4.7 Prueba de la tercera hipótesis específica

H0: Las oportunidades de desarrollo no se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de laboral del personal docente de una institución educativa privada.

H1: Las oportunidades de desarrollo se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de laboral del personal docente de una institución educativa privada.

**Tabla 23**

*Análisis de correlación: Oportunidad de desarrollo y Satisfacción laboral*

			<b>OPORTUNIDAD DE DESARROLLO</b>	<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>OPORTUNIDAD DE DESARROLLO</b>	Coeficiente de correlación	1,000	0,115
		Sig. (bilateral)	.	0,454
		N	45	45
	<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	Coeficiente de correlación	0,115	1,000
		Sig. (bilateral)	0,454	.
		N	45	45

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 23 se observa que no existe una relación directa entre dimensión oportunidad de desarrollo y la variable 2 satisfacción laboral, a pesar de que el resultado fue de 0.115, no califica como relación ya que el valor de  $p = 0.454 > 0.05$ , por ende, al ser mayor que alfa, indica no hay relación y se acepta la hipótesis nula, para la dimensión oportunidad de desarrollo y variable satisfacción laboral en la población de estudio.

## CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

El trabajo está enfocado en la investigación del campo del sector educativo, específicamente, a las instituciones de enseñanza privada de nivel escolar; inicial, primaria y secundaria. Se trabajó el análisis de relación entre las variables incentivo laboral y satisfacción laboral para un grupo determinado de docentes.

Asimismo, se puede indicar que esta investigación podrá servir como referencia para futuros trabajos respecto al campo del sector educativo.

Para la presente investigación se utilizó un enfoque cuantitativo, y los análisis se realizaron mediante el programa SPSS, a continuación, se muestra un comparativo de los resultados obtenidos, con investigaciones de similares características, pero diferente grupo de población.

**Tabla 24**

*Análisis comparativo de Alfa de Cronbach*

ALFA DE CRONBACH			
<b>AUTOR</b>	BARBARÁN Y CHANG	CÁCERES	FLORES
<b>AÑO</b>	2023	2019	2019
<b>RESULTADO</b>	0.810	0.795	0.896
<b>POBLACIÓN</b>	Trabajadores de una institución educativa privada.	Trabajadores de una institución educativa superior pública.	Trabajadores de una institución educativa superior privada.
<b>PAÍS</b>	Perú	Perú	Bolivia

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recolectados.

De acuerdo con la tabla 24, se puede visualizar el comparativo de confiabilidad del instrumento utilizado en las diversas tesis revisadas que

servieron como antecedentes para la presente investigación, que en nuestro caso indicó un alfa de Cronbach de 0.810. Este resultado tiene similitud con lo realizado por Cáceres (2019), quien obtuvo como resultado un alfa de Cronbach de 0.795 para su instrumento, quien utilizó variables de estudio similares. De igual manera con lo realizado por Flores (2019), quien obtuvo una confiabilidad de 0.896.

La presente investigación estuvo enfocada en el rubro de educación, de una institución educativa privada, asimismo, el trabajo de Cáceres (2019), se enfocó en los docentes de una institución de nivel superior público, por otro lado, se encontró ligera similitud en lo realizado por Flores (2019), quien utilizó el instrumento en personal docente y administrativo de una institución educativa superior privada.

Por otro lado, la investigación tuvo como eje importante la comprobación de las hipótesis propuestas mediante la prueba de correlación, donde la hipótesis principal hace referencia a la relación de los incentivos laborales en la satisfacción del personal docente de la institución investigada. A continuación, se muestra la comparación de los resultados obtenidos con las tesis revisadas.

**Tabla 25**

*Análisis comparativo de prueba de correlación entre Incentivo Laboral y Satisfacción laboral*

<b>PRUEBA DE CORRELACIÓN ENTRE EL INCENTIVO Y LA SATISFACCIÓN LABORAL</b>			
<b>AUTOR</b>	BARBARÁN Y CHANG	CÁCERES	FLORES
<b>AÑO</b>	2023	2019	2019
<b>TIPO</b>	SPEARMAN	SPEARMAN	PEARSON
<b>RESULTADO</b>	0.620	0.426	0.931
<b>INTERPRETACIÓN</b>	Relación positiva moderada	Relación positiva moderada	Relación positiva alta

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recolectados.

Chiavenato (2011) indica que “proporcionar incentivos promueven el logro de los objetivos organizacionales” y que uno de los motivadores más poderosos es la recompensa. el resultado de la investigación indica la existencia de una relación moderada mediante la prueba de correlación de Spearman entre las variables de estudio incentivo laboral y satisfacción laboral del personal docente de la institución privada, ya que se obtuvo una correlación mediante el coeficiente de Spearman de 0.620, asimismo, se tiene cierta similitud con la investigación de Cáceres (2019), quien utilizó la misma prueba de correlación, para evaluar la incidencia de los incentivos en el desempeño de personal docente de una institución superior pública, obtuvo un resultado de 0.426, lo cual indica una relación positiva moderada entre variables, aunque se encuentra ligeramente debajo del resultado obtenido en la presente investigación. Por otro lado, el trabajo realizado por Flores (2019),

obtuvo como resultado de 0.931, siendo esta una correlación alta entre las variables de estudio, realizada mediante la prueba de correlación de Pearson.

En la investigación se trabajó con 3 dimensiones para la variable 1 incentivo laboral, las cuales fueron recompensas financieras, recompensas no financieras y oportunidad de desarrollo. En ese sentido, se encuentra cierta similitud con la investigación realizada por Cáceres (2020), quien utilizó como dimensiones; beneficio económico, oportunidad de crecimiento y reconocimiento y prestigio social. Por otro lado, también se tomó como referencia la investigación realizada por Ugarte (2019), quien indica como variable los incentivos no económicos, resaltando las dimensiones; incentivos recreativos, asistencial y de apoyo.

Asimismo, se aplicó la prueba de correlación para corroborar las hipótesis específicas entre las dimensiones de la variable 1; recompensa financiera, no financiera y oportunidad de desarrollo con la variable 2 satisfacción laboral, las cuales han sido comparadas con la literatura revisada para la presente investigación.

**Tabla 26**

*Análisis comparativo de prueba de correlación entre Recompensa Financiera y satisfacción laboral*

<b>PRUEBA DE CORRELACIÓN</b>		
<b>AUTOR</b>	<b>BARBARÁN Y CHANG</b>	<b>CCAULLA</b>
<b>AÑO</b>	2023	2018
<b>TIPO</b>	SPEARMAN	SPEARMAN
<b>DIMENSIÓN</b>	Recompensa financiera y satisfacción laboral	Incentivos salariales y Desempeño
<b>RESULTADO</b>	0.511	0.482
<b>INTERPRETACIÓN</b>	Relación positiva moderada	Relación positiva moderada

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recolectados.

Los incentivos dentro de una empresa o institución pueden darse en forma de premios, como “mercancía, tarjeta de regalos, vacaciones, otros, representan incentivos que no necesariamente son en dinero en efectivo.” Los premios tangibles que se otorguen de manera correcta pueden hacer que los trabajadores se sientan apreciados. Bohlander, G & Snell, S (2008). Asimismo, Chiavenato (2011) indica que la recompensa financiera consiste en la paga que cada empleado recibe en forma de salarios, bonos, premios y comisiones. El salario acorde a las actividades que realiza representa el elemento más importante para un trabajador.

La primera hipótesis específica hace referencia a la existencia de una relación entre la dimensión Recompensas financieras y la variable satisfacción laboral del personal docente de la institución educativa privada, las cuales arrojaron una correlación de Spearman de 0.511 que indica una relación

positiva moderada, se entiende que a mayor incentivo mayor será la satisfacción de los trabajadores dentro de la organización, por otro lado, Ccaulla (2019), en su trabajo de investigación hace mención a la relación entre los incentivos salariales de una unidad de gestión educativa, arrojando una correlación de Spearman positiva moderada de 0.482.

Por tanto, se manifiesta que, aunque existe ligera diferencia, entre ambas investigaciones, se puede concluir que los incentivos financieros, también llamados económicos, si se dan en forma adecuada inciden en la satisfacción de los trabajadores.

**Tabla 27**

*Análisis comparativo de la prueba de correlación entre recompensa no financiera y satisfacción laboral*

<b>PRUEBA DE CORRELACIÓN</b>			
<b>AUTOR</b>	BARBARÁN Y CHANG	ÁVILA	VARGAS Y ROCA
<b>AÑO</b>	2023	2021	2020
<b>TIPO</b>	SPEARMAN	SPEARMAN	SPEARMAN
<b>DIMENSIÓN</b>	Recompensa no financiera y satisfacción laboral	Salario emocional y satisfacción laboral	Salario emocional y desempeño laboral
<b>RESULTADO</b>	0.652	0.370	0.683
<b>INTERPRETACIÓN</b>	Relación positiva moderada	Relación positiva baja	Relación positiva moderada

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recolectados.

Para la segunda hipótesis específica hace referencia a la existencia de una relación entre la dimensión Recompensas no financiera y la variable satisfacción laboral del personal docente de la institución, lo cual arrojó un resultado de 0.652 mediante el coeficiente de Spearman, lo que indica una relación positiva moderada, se entiende que a mayor recompensa no financiera que involucra el reconocimiento y demás actividades de recreativas, mayor será la satisfacción de los trabajadores dentro de la organización.

Asimismo, Vargas y Roca (2020), en su trabajo de investigación hace mención a la relación entre el salario emocional y desempeño, arrojando una correlación de Spearman positiva moderada de 0.683, lo cual tiene similitud con los resultados obtenidos en la comprobación de hipótesis. Por otro lado, Ávila (2021) en su investigación que toma como dimensión al salario emocional, indica una correlación de Spearman positiva pero baja con un resultado de 0.370, para la población en estudio que fue personal administrativo de una entidad pública, lo cual difiere en cierta proporción con los resultados obtenidos, sin embargo se puede concluir que tanto para los antecedentes de apoyo, como para la presente investigación existe correlación positiva entre las recompensas no financieras con la satisfacción laboral del personal.

**Tabla 28**

*Análisis comparativo de la prueba de correlación entre oportunidad de desarrollo y satisfacción laboral*

**PRUEBA DE CORRELACIÓN**

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recolectados.

<b>AUTOR</b>	<b>BARBARÁN Y CHANG</b>	<b>CÁCERES</b>	<b>MORA Y FERNÁNDEZ</b>
<b>AÑO</b>	2023	2019	2021
<b>TIPO</b>	SPEARMAN	SPEARMAN	DESCRIPTIVO
<b>DIMENSIÓN</b>	Oportunidad de desarrollo y satisfacción laboral	Crecimiento profesional y Desempeño	Promoción y capacitación y satisfacción laboral
<b>RESULTADO</b>	0.454 > $\alpha = 0.05$	0.337	44%
<b>INTERPRETACIÓN</b>	No hay correlación estadísticamente significativa	Relación baja	Relación baja escala descriptiva (Alto, medio, bajo).

Para la tercera hipótesis específica hace referencia a la existencia de una relación entre la oportunidad de desarrollo que involucra la capacitación, formación y la variable satisfacción laboral del personal docente de la institución, lo cual arrojo un resultado de p valor de  $0.454 > \alpha = 0.05$ , donde el valor de p calculado es mayor al alfa utilizado en la presente investigación, por ende, se deduce que no existe una relación significativa para tal dimensión con la variable, ya que para que exista una correlación significativa el p valor deberá ser menor al alfa.

Asimismo, en la investigación realizada por Mora y Fernández (2021), que trabajo con la dimensión promoción y capacitación y su incidencia en la satisfacción laboral de una institución educativa, obtuvo como resultado mediante el análisis descriptivo que el 44 % indicó baja satisfacción con respecto a las oportunidades de desarrollo dentro de la institución. Por otro lado, Cáceres (2019), quien trabajo la dimensión crecimiento profesional y su incidencia en el desempeño en el personal docente de una universidad, obtuvo como resultado de correlación baja mediante la correlación de Spearman igual a 0.337, lo cual difiere con el resultado obtenido en la presente investigación, sin embargo, se denota que en ambas investigaciones revisadas la relación es baja o muy baja.

Se puede concluir que para la población estudiada las oportunidades de desarrollo que involucra la formación, capacitación y crecimiento no son relevantes, asimismo se tiene conocimiento que las oportunidades de crecimiento profesional en las instituciones privadas no se dan con regularidad de manera ascendente, lo cual es un indicador que se revela mediante los resultados obtenidos, donde dicho ítem, no genera gran cambio en la perspectiva del personal docente.

## CONCLUSIONES

1. Los resultados de la presente investigación indican que los incentivos laborales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral acorde al resultado obtenido mediante el coeficiente de Rho de Spearman, el cual fue de 0,620 lo que indica una relación positiva moderada para ambas variables dentro de la institución educativa escolar trabajada.
2. Se logró determinar que existe una relación positiva moderada entre la dimensión recompensa financiera y la satisfacción laboral, acorde al resultado obtenido de 0,511 mediante la correlación de Rho de spearman, lo que permitió constatar la hipótesis específica que se formuló respecto a la relación de la dimensión y la segunda variable, lo que indica que a mayor recompensa financiera, que incluye remuneración, bonos u otro tipo de salario económico mayor será el nivel de la satisfacción para la presente institución educativa.
3. Se logró determinar que existe una relación positiva moderada entre la dimensión recompensa no financiera y satisfacción laboral, acorde al resultado obtenido de 0,652, lo que permitió constatar la hipótesis específica, que hace referencia a la forma de como la institución brinda recompensas que no sean monetarias, por ejemplo, mediante el reconocimiento, y demás actividades recreativas, por ende, se entiende

que, a mayor recompensa no financiera, mayor será su satisfacción dentro la institución.

4. Se logró de terminar que para la muestra trabajada no existe una relación significativa entre la dimensión oportunidad de desarrollo y la segunda variable satisfacción laboral, ya que el resultado indica un p valor de 0,454 que es menor que el margen de error establecido de 0.05, en este caso hace las oportunidades hacen referencia a la formación, capacitación u oportunidades de crecimiento, dichos ítems no conllevan una relación significativa para su satisfacción. El mencionado resultado puede deberse al rubro, ya que, en las instituciones escolares privadas, el crecimiento profesional no es ascendente como tal.
5. El análisis descriptivo realizado brindo conocimiento para definir que la dimensión Recompensa financiera de la variable 1, el 89% considera que la remuneración recibida va acorde a las actividades que realiza, el 73% indica que le gustaría que la institución otorgue vales de consumo u otros por el buen desempeño, para sentirse reconocido dentro de la institución. Asimismo, el 100% considera que ese tipo de incentivos (financieros) son de gran utilidad para los colaboradores.
6. El análisis descriptivo respecto a la dimensión recompensas no financieras, indican que el 73% está de acuerdo con las actividades de confraternidad que realiza la institución, el 76% considera que ese tipo de actividades incentivan su desempeño y es indispensable para su

satisfacción laboral, el 100% indica que ha recibido reconocimiento verbal, mientras que el 73% se siente motivado con dichos reconocimientos verbales u escritos.

7. Finalmente, acorde a los datos recolectados se puede concluir que, para el personal docente de la institución trabajada, tiene mayor relevancia las recompensas en forma financiera (económica) y no financiera (reconocimiento), mientras que las oportunidades de desarrollo son irrelevantes para el personal de estudio.

## RECOMENDACIONES

1. Trabajar de manera conjunta con el personal en la mejora continua de la forma de otorgamiento de incentivos dentro de la institución .
2. Brindar incentivos financieros que permitan cubrir las necesidades básicas que contribuyen al cumplimiento de sus labores; por ejemplo, el traslado al centro de trabajo, sin que este afecte el salario base percibido; con ello se incidirá de forma positiva en los trabajadores, generando una mejora en la satisfacción laboral que permite brindar estabilidad en el trabajo y en el enfoque de la calidad de sus funciones.
3. Trabajar en la identificación de las necesidades de reconocimiento y de estima de los docentes para elaborar un programa de incentivos, que contribuya a mejorar la satisfacción laboral del trabajador, por ende, mantener y/o elevar la motivación en el desarrollo de sus funciones.
4. Brindar oportunidades que permitan complementar y/o ampliar los conocimientos, con el fin de tener desarrollo profesional, generando el compromiso y dedicación en desarrollo de sus funciones elevando la calidad del desempeño y aplicarlos en el lugar de trabajo.
5. Evaluar las necesidades de capacitación e implementar e implementar un plan adecuada a los requerimientos de los docentes.

6. Promover e implementar un plan de los requerimientos necesarios para realizar un buen trabajo; brindando los recursos adecuados, libertad y flexibilidad en la toma de decisiones, actividades de confraternidad y otras actividades que involucren la mejora de relaciones interpersonales.
  
7. Tomar en cuenta resultados de encuestas, para implementar un plan de incentivos que recoja los intereses viables y que generen impacto en el personal docente.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Ávila, F. (2021). *Salario emocional y su influencia en la satisfacción laboral de los servidores públicos del área administrativa de EMAPAL EP. (Tesis de Titulación)*. Ecuador.
- Bedoya, E, Carrillo, M, Severiche, C y Espinosa, E. (2018). *Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano*. Espacios. Colombia. Recuperado de <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/3312>
- Bohlander, G y Snell, S (2008). *Administración de recursos humanos*. 14ª Ed. Cengage Learning. México.
- Cáceres, M. (2019). *Incentivos laborales y su relación con el desempeño docente, en la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en los periodos académicos 2017-I y 2017-II*. Perú.
- Ccaulla, L. (2018). *La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N.º 06 – Ate. (Tesis de Titulación)*. Perú.
- Chiang, M., Martín, M. y Núñez, A. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. México: Comillas.
- Chiavenato, I (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. 9ª Ed. México: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES. México.

- Coral, C. (2019). *El proceso del desarrollo de personal y la satisfacción laboral en la red de salud – Leoncio Prado de Tingo María. (Tesis de Titulación)*. Perú.
- Código Civil. Decreto Legislativo N° 295. (1984). Art. 1764. Perú.
- Dessler, G y Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos. Enfoque latinoamericano*. México. Pearson Educación.
- Decreto Supremo N° 002 - 2018 – TR. (2018). *Reglamento de la Ley 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres*. Perú
- Diario La República. (12,01,2020). Docentes de colegios privados tendrán 5 años para que saquen título. Recuperado: <https://larepublica.pe/sociedad/2020/01/10/colegios-dan-5-anos-docentes-de-instituciones-privadas-para-que-saquen-titulo-minedu>
- Diario La República. (28,09,2018). *Más de 300 docentes de colegios particulares de Lima Sur laboran sin derechos laborales*. Recuperado: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/300-docentes-colegios-particulares-lima-sur-laboran-derechos-laborales-245635-noticia/?ref=gesr>
- Flores, M. (2019). *Estrés, incentivo y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto Miguel de Cervantes. (Tesis de Titulación)*. Bolivia. Recuperado de: <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/23409>
- Fernández, L. (2002). *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas*. Cuadernos de Gestión Vol. 2.
- García, F. (2004). *El cuestionario: Recomendaciones metodológicas para el diseño de un cuestionario*. México: Limusa.

- García, S. (2022). *Incentivos económicos y su incidencia en el desempeño laboral de asesores de negocios de Mi Banco – San Ignacio 2020. (Tesis de Titulación)*. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas. Chachapoyas, Perú. Recuperado de: <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2602>
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, M. (2017). *Satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la facultad de odontología, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, octubre - noviembre de 2016*. Nicaragua.
- Ley 30709 (2017): *Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres*. Perú.
- Marcial, V., Beltrán, H., González, S., Carlock, S. y Vázquez, L. (2023). *El impacto de los incentivos en el nivel de compromiso de los docentes universitarios*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(2), 10281-10296. México.
- Mayta, R. (2022). *Salario emocional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de una firma consultora. (Tesis de titulación)*. Lima, Perú.
- MINEDU (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú. Futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docente*. Perú. Punto & Grafía S.A.C.
- Miranda, J (2018). *Satisfacción laboral en docentes de la facultad de ciencias empresariales de una universidad privada del distrito de la molina. Tesis de titulación*. Lima, Perú. Recuperado de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bdade79d-00ed-424d-87fc-5a20551490e0/content>
- Mondy, R. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. México: Pearson Educación.

- Mora, D. P y Fernández, N (2021). *Satisfacción laboral en docentes de la IE 51003 Rosario Cusco-2021. (Tesis de titulación)*. Ica, Perú. Recuperado de <http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1520>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. 13ª Ed. México. McGrawHill.
- Páez, G. (2018). *Efecto de los incentivos no económicos en la satisfacción laboral de los trabajadores de una organización pública*. Ecuador.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. 10ª Ed. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. 13ª edición. México: Pearson Educación.
- Riera, L. (2021). *La motivación y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias empresariales de pregrado de la universidad San Ignacio de Loyola. (Tesis de titulación)*. Lima. Recuperado de: <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/3cf4ff27-f177-4911-84e8-4841de07376e>
- Texto único ordenado del decreto legislativo N° 728. (1997). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*. Perú.
- SUNAFIL (2022). *Día del maestro: 6 claves sobre la formalización laboral de los docentes*. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/629390-dia-del-maestro-6-claves-sobre-la-formalizacion-laboral-de-los-docentes>

- SUNAFIL (2023). *Instituciones educativas privadas deben cumplir con derechos laborales de docentes y administrativos*. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/629390-dia-del-maestro-6-claves-sobre-la-formalizacion-laboral-de-los-docentes>
- Torres, J. (2020). *Engagement, incentivos, espiritualidad y autoeficacia laboral como factores asociados a la productividad de docentes de una Universidad Privada de Juliaca. (Tesis de titulación)*. Recuperado de: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4225>
- Ugarte, C. (2019). *Modelo de incentivos no económicos para mejorar el desempeño de los docentes de ingeniería civil de la UNS - 2019. (Tesis de titulación)*. Chimbote, Perú.
- UNESCO (2021). *Motivación del profesorado y resultados del aprendizaje*. Recuperado de: <https://learningportal.iiiep.unesco.org/es/fichas-praticas/mejorar-el-aprendizaje/motivacion-del-profesorado-y-resultados-del-aprendizaje>
- Vargas, F. y Roca, W. (2020). *Salario emocional y desempeño laboral del personal de la institución educativa privada Avantgard Huaura 2020. (Tesis de Titulación)*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión: Huacho, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6761>
- Werther, W., Davis, K. y Guzmán, M (2014). *Administración de Recursos Humanos. Gestión del capital humano. 7ª edición*. México: McGraw-Hill Companies. Recuperado de: [file:///C:/Users/sst/Downloads/administracion-de-recursos-humanos-gestion-del-capital-humano-7a-edicion-9786071510761-6071510767\\_compress.pdf](file:///C:/Users/sst/Downloads/administracion-de-recursos-humanos-gestion-del-capital-humano-7a-edicion-9786071510761-6071510767_compress.pdf)

Zamora, P. (2022). *Incidencia de la gestión de los procesos de comunicación institucional, toma de decisiones y los incentivos en el desempeño del personal docente en el Instituto de Educación Dr. Clodomiro Picado Twight*. *Gestión de la educación*, 8(1), 1-28. Costa Rica.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Tabla 29**

TÍTULO DE LA TESIS:	INFLUENCIA DE LOS INCENTIVOS LABORES Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE PERSONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESCOLAR PRIVADA EN LIMA METROPOLITANA – 2023				
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Sostenibilidad y valor compartido				
AUTOR(ES):	Barbarán Flores Yoselin, Chang Tena Eleidy				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis General			
¿Los incentivos labores se relacionan con la satisfacción del personal docente de una institución educativa escolar privada?	Determinar la relación de los incentivos laborales en la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa escolar privada.	Los incentivos laborales se relacionan significativamente en la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa escolar privada.	V.1: Incentivo laboral	D1: Recompensas financieras D2: Recompensas no financieras D3: Oportunidad de desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Enfoque:</b> Cuantitativo</li> <li>• <b>Tipo:</b> Investigación Aplicada</li> <li>• <b>Alcance:</b> Correlacional</li> <li>• <b>Diseño:</b> No experimental</li> <li>• <b>Unidad de investigación:</b> Trabajador de una institución educativa escolar privada.</li> </ul>
			V.2: Satisfacción laboral	D1: Condiciones laborales D2: Relación con equipo de trabajo D3: Participación en la toma de decisiones	

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Indicadores		Fuente de Información
¿Las recompensas financieras se relacionan con la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa escolar privada?	Determinar si las recompensas financieras se relacionan con satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa escolar privada.	Las recompensas financieras se relacionan significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de una institución educativa privada.	<b>V1: Incentivo laboral</b>		<b>Instrumento: Encuesta</b>  ENCUESTA APLICADA
			D1: Recompensas financieras	I1: Condiciones salariales I2: Bonos I3: Premios	
			D2: Recompensas no financieras	I1: Reconocimiento I2: Actividades recreativas y esparcimiento I3: Flexibilidad horaria	
D3: Oportunidad de desarrollo	I1: Capacitación I2: Plan de carrera				
¿Las recompensas no financieras se relacionan con la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa escolar privada?	Determinar si las recompensas no financieras se relacionan con satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa escolar privada.	Las recompensas no financieras se relacionan significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de una institución educativa privada.	<b>V2: Satisfacción laboral</b>		
			D1: Condiciones laborales	I1 Condiciones físicas I2 Servicios básicos I3 Ambiente laboral	
			D2: Relación con el equipo de trabajo	I1 Dirección I2 compañeros	
¿Las oportunidades de desarrollo se relacionan con la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa escolar privada?	Determinar si las oportunidades de desarrollo se relacionan con la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa escolar privada.	Las oportunidades de desarrollo se relacionan significativamente en la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa escolar privada.	D3: Participación en la toma de decisiones	I1 Autonomía I2 Libertad de expresión I3 Trabajo desafiante	

Fuente: Elaboración propia

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 30**  
Operacionalización de Incentivo Laboral

Variable 1: Incentivo laboral		
Definición conceptual:	Son recompensas otorgadas por la organización a sus trabajadores, en forma de salarios, premios, diversos beneficios económicos y no económicos.	
Instrumento:	Cuestionario	Técnica: Encuesta
Dimensiones	Indicadores	Item del instrumento
Recompensas financieras	Condiciones salariales	1. Los montos remunerativos percibidos van acorde a las actividades que realiza, 2. Se cumple de manera puntual con los pagos. 3. La remuneración percibida le parece justa.
	Bonos	4. Recibe recompensas monetarias por su óptimo desempeño. 5. Considera que se recompensa monetariamente de manera justa y equitativa. 6. Considera que los incentivos económicos que brinda de manera ocasional la organización satisfacen las expectativas de los colaboradores.
	Premios	7. Le gustaría que la institución otorgue vales de consumo, electrodomésticos u otros, por buen desempeño a los colaboradores destacados. 8. Considera que este tipo de incentivos (premios, bonos) son útiles para usted. 9. Este tipo de recompensas lo motivan para que siga aportando a la institución.
Recompensas no financieras	Actividades recreativas y esparcimiento	10. La institución realiza frecuentemente actividades de confraternidad 11. Considera que las actividades de recreación incentivan su desempeño en la institución. 12. Considera que tales actividades son indispensables para su satisfacción dentro de la empresa.
	Reconocimiento	13. Ha recibido usted algún tipo de felicitación (Verbal o escrita) por su óptimo desempeño. 14. Se siente motivado con los reconocimientos verbales recibidos. 15. Considera que su trabajo es valorado por sus jefes directos.
	Flexibilidad horaria	16. Cuenta con horarios que le permitan acomodar su trabajo con su vida familiar. 17. Sus horarios le permiten, mantener un equilibrio con su vida estudiantil (otros estudios de formación profesional).
Oportunidad de desarrollo	Formación y capacitación	18. En la institución se han implementado planes de formación y capacitación. 19. Le parece motivador la capacitación continua dentro de la institución.

Fuente: Adaptación de tesis Cáceres M.

**Tabla 31**  
Operacionalización de Satisfacción Laboral

Variable 2: Satisfacción laboral		
<b>Definición conceptual:</b>	La satisfacción laboral se define como la percepción que posee un colaborador de su área de trabajo.	
<b>Instrumento:</b> Cuestionario	<b>Técnica:</b> Encuesta	
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Item del instrumento</b>
Condiciones laborales	Condiciones físicas	1. Cuenta con espacio suficiente para realizar sus actividades con comodidad, 2. Se le brinda el material necesario para el buen rendimiento de sus funciones. 3. El mobiliario e instrumentos de trabajo son adecuados para usted.
	Ambiente laboral	4. El clima laboral de la institución es agradable para trabajar. 5. Se promueve un trato justo y amigable.
	Servicios básicos	6. Los servicios básicos como servicios higiénicos/cafetería se encuentran en buen estado. 7. Considera que dichos servicios antes mencionados son indispensables para usted.
Relación con el equipo de trabajo	Compañeros	8. La relación con sus compañeros de trabajo es agradable. 9. Sus compañeros de trabajo, le brindan ayuda en caso usted lo requiera. 10. Considera importante la relación armoniosa entre usted y compañeros.
	Dirección	11. Recibe un trato respetuoso por su jefe inmediato. 12. Cuando se plantea un cambio dentro de la institución, su jefe lo motiva a usted y al equipo, a que se comprometan. 13. La alta dirección brinda un trato equitativo y está predispuesto a escuchar.
Participación en la toma de decisiones	Autonomía	14. Cuenta con libertad para tomar decisiones, sin presencia de sus jefes directos. 15. Su jefe está abierto a escuchar nuevas ideas para la mejora del desempeño.
	Trabajo desafiante	16. Se siente conforme con la asignación de tareas y responsabilidades. 17. Su trabajo tiene variedad de tareas que le permitan desarrollar y potenciar sus habilidades, 18. Considera que su trabajo es monótono.
	Libertad de expresarse	19. Se siente con libertad de expresar sus ideas abiertamente. 20. Participa en la elaboración de los planes de trabajo.

Fuente: Adaptación de tesis Ávila, F.

## ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### ENCUESTA APLICADA PARA INCENTIVO LABORAL Y SATISFACCIÓN LABORAL

Es grato dirigirme a usted para hacerle llegar el presente cuestionario, con la finalidad de obtener información sobre el incentivo laboral y la satisfacción laboral dentro de una institución educativa privada.

Cabe mencionar, que este instrumento es anónimo y los resultados obtenidos serán de uso exclusivo para la investigación.

Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).

#### Información general:

Edad:

Genero:

Nivel de enseñanza:

ENCUESTA		VALORES DE ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>INCENTIVO LABORAL</b>						
1	¿Los montos remunerativos percibidos van acorde a las actividades que realiza?					
2	¿Se cumple de manera puntual con los pagos?					
3	¿La remuneración percibida le parece justa?					
4	¿Recibe recompensas monetarias por su óptimo desempeño?					
5	¿Considera que se recompensa monetariamente de manera justa y equitativa?					
6	¿Considera que los incentivos económicos que brinda de manera ocasional la organización satisfacen las expectativas de los colaboradores?					
7	¿Le gustaría que la institución otorgue vales de consumo, electrodomésticos u otros, por buen desempeño a los colaboradores destacados?					
8	¿Considera que este tipo de incentivos (premios, bonos) son útiles para usted?					
9	¿Este tipo de recompensas lo motivan para que siga aportando a la institución?					
10	¿La institución realiza frecuentemente actividades de confraternidad?					
11	¿Considera que las actividades de recreación incentivan su desempeño en la institución?					
12	¿Considera que tales actividades son indispensables para su satisfacción dentro de la empresa?					
13	¿Ha recibido usted algún tipo de felicitación (Verbal o escrita) por su óptimo desempeño?					
14	¿Se siente motivado con los reconocimientos verbales recibidos?					
15	¿Considera que su trabajo es valorado por sus jefes directos?					
16	¿Cuenta con horarios que le permitan acomodar su trabajo con su vida familiar?					
17	¿Sus horarios le permiten, mantener un equilibrio con su vida estudiantil (otros estudios de formación profesional)?					
18	¿La institución le brinda oportunidad de crecimiento profesional?					
19	¿En la institución se han implementado planes de formación y capacitación?					
20	¿Le parece motivador la capacitación continua dentro de la institución?					

Fuente: Elaboración propia.

ENCUESTA		VALORES DE ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>						
1	¿Cuenta con espacio suficiente para realizar sus actividades con comodidad?					
2	¿Se le brinda el material necesario para el buen rendimiento de sus funciones?					
3	¿El mobiliario e instrumentos de trabajo son adecuados para usted?					
4	¿El clima laboral de la institución es agradable para trabajar?					
5	¿Se promueve un trato justo y amigable?					
6	¿Los servicios básicos como servicios higiénicos/cafetería se encuentran en buen estado?					
7	¿Considera que dichos servicios antes mencionados son indispensables para usted?					
8	¿La relación con sus compañeros de trabajo es agradable?					
9	¿Sus compañeros de trabajo, le brindan ayuda en caso usted lo requiera?					
10	¿Considera importante la relación armoniosa entre usted y compañeros?					
11	¿Recibe un trato respetuoso por su jefe inmediato?					
12	¿Cuándo se plantea un cambio dentro de la institución, su jefe lo motiva a usted y al equipo, a que se comprometan?					
13	¿La alta dirección brinda un trato equitativo y está predispuesto a escuchar?					
14	¿Cuenta con libertad para tomar decisiones, sin presencia de sus jefes directos?					
15	¿Su jefe está abierto a escuchar nuevas ideas para la mejora del desempeño?					
16	¿Se siente conforme con la asignación de tareas y responsabilidades?					
17	¿Su trabajo tiene variedad de tareas que le permitan desarrollar y potenciar sus habilidades?					
18	¿Considera que su trabajo es monótono?					
19	¿Se siente con libertad de expresar sus ideas abiertamente?					
20	¿Participa en la elaboración de los planes de trabajo?					

Fuente: Elaboración propia.

## ANEXO 4: FORMATO DE SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

### Solicitud de validación de juicio de experto Instrumento de recopilación de datos 2023

Señor(a):

Nosotros, ..... Barbarán Flores Yoselin y Chang Tena Eleidy.

Bachilleres de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos,  
de la Escuela Académica de Gestión de Recursos Humanos;

Ante usted, con el debido respeto nos presentamos y exponemos, que estamos presentando nuestra tesis titulado: "Influencia de los incentivos labores y su incidencia en la satisfacción laboral de personal docente en una institución educativa escolar privada en Lima Metropolitana - 2023", y requerimos validar nuestro instrumento de recopilación de datos mediante el juicio de expertos, por lo cual le solicitamos tenga a bien realizar la validación correspondiente, para proseguir con la recolección de datos para nuestra investigación.

Alumnos autores de la tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
Barbarán Flores Yoselin	
Chang Tena Eleidy	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma

Por lo expuesto, le agradeceré se sirva atender la presente solicitud.

Documentación adjunta:

1. Matriz de consistencia
2. Formato de validación de juicio de expertos

Santa Anita, .... de ..... de 2023

## ANEXO 5: FORMATO DE RÚBRICA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

### Instrucciones:

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que corresponda, según su evaluación basad en la presente rúbrica.

**RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS**

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de: [www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

Fuente: USMP

## ANEXO 6: FORMATO PARA DATOS DE VALIDADOR EXPERTO

### INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

<b>Tipo de validador:</b>	Interno ( ) Externo ( ) [Docente USMP]
<b>Apellidos y nombres:</b>	
<b>Sexo:</b>	Hombre ( ) Mujer ( )
<b>Profesión:</b>	
<b>Grado académico</b>	Licenciado <sup>1</sup> ( ) Maestro ( ) Doctor ( )
<b>Años de experiencia laboral</b>	De 5 a 10 ( ) De 11 a 15 ( ) De 16 a 20 ( ) De 21 a más ( )
<b>Solamente para validadores externos</b>	
<b>Organización donde labora:</b>	
<b>Cargo actual:</b>	
<b>Área de especialización</b>	
<b>N° telefónico de contacto</b>	
<b>Correo electrónico de contacto</b>	Correo institucional:
<b>Medio de preferencia para contactarlo</b>	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono ( ) Por correo electrónico ( )

\_\_\_\_\_  
Firma Validador  
Experto

<sup>1</sup> Los validadores internos, docentes de otras universidades de prestigio o investigadores, deben poseer el grado académico de Maestro o Doctor; para los profesionales especializados y los empresarios con experiencia en el tema de investigación del alumno, se podrá considerar a profesionales con la licendatura correspondiente.

Fuente: USMP

## ANEXO 7: VALIDACIONES DE JUICIO DE EXPERTOS

### Validación 1

Validado por:

Tipo de validador:	Interno ( x )                      Externo ( ) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	Itzli Desideri Villarroel Torres
Sexo:	Hombre ( )                      Mujer ( x )
Profesión:	Docente
Grado académico	Licenciado1 ( )                      Maestro (   )                      Doctor ( x )
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 ( )                      De 11 a 15 (   )                      De 16 a 20 ( x )                      De 21 a más ( )
<b>Solamente para validadores externos</b>	
Organización donde labora:	USMP
Cargo actual:	Docente
Área de especialización	Lengua Española y Literatura
Nº telefónico de contacto	956358621
Correo electrónico de contacto	Correo institucional: ivillarroelt@usmp.pe
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (                      )                      Por correo electrónico ( x )



Firma Validador  
Experto

Nombre del Instrumento:	Cuestionario					
Autor del Instrumento:	Adaptado de la tesis de Cáceres Calderón María.					
Variable Independiente:	Incentivo laboral					
Población:	45 trabajadores de una institución educativa privada de Lima Metropolitana.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1: RECOMPENSAS FINANCIERAS</b>						
Condiciones salariales	¿Los montos remunerativos percibidos van acorde a las actividades que realiza?	4	4	4	4	
	¿Se cumple de manera puntual con los pagos?	4	4	4	4	
	¿Las condiciones salariales le parecen justas?	4	4	4	4	
Bonos de reconocimiento	¿Recibe recompensas monetarias por su óptimo desempeño?	4	4	4	4	
	¿Considera que se recompensa monetariamente de manera justa y equitativa?	4	4	4	4	
	¿Considera que los incentivos económicos que brinda de manera ocasional la organización satisfacen las expectativas de los colaboradores?	4	4	4	4	
Premios	¿Le gustaría que la institución otorgue vales de consumo, electrodomésticos u otros, por buen desempeño a los colaboradores destacados?	4	4	4	4	
	¿Considera que este tipo de incentivos (premios, bonos), son útiles para usted?	4	4	4	4	La coma es innecesaria. Se debe eliminar
	¿Este tipo de recompensas lo motivan para que siga aportando a la institución?	4	4	4	4	
<b>D2: RECOMPENSAS NO FINANCIERAS</b>						
Actividades Recreativas y de esparcimiento	¿La institución realiza frecuentemente actividades de confraternidad?	4	4	4	4	
	¿Considera que las actividades de recreación, incentivan su desempeño en la institución?	4	4	4	4	La coma es innecesaria. Se debe eliminar
	¿Considera que tales actividades son indispensables para su satisfacción dentro de la empresa?	4	4	4	4	

Reconocimiento	¿Ha recibido usted algún tipo de felicitación por su óptimo desempeño?	4	4	4	4	
	¿Se siente motivado con los reconocimientos verbales recibidos?	4	4	4	4	
	¿Considera que su trabajo es valorado por sus jefes directos?	4	4	4	4	
Flexibilidad Horaria	¿Cuenta con horarios que le permitan acomodar su trabajo con su vida familiar?	4	4	4	4	
	¿Sus horarios le permiten, mantener un equilibrio con su vida estudiantil?	4	4	4	4	La coma es innecesaria. Se debe eliminar
<b>D3: OPORTUNIDAD DE DESARROLLO</b>						
Plan de carrera	¿La institución le brinda oportunidad de crecimiento profesional?	3	3	3	3	
Formación y capacitación	¿En la institución se han implementado planes de formación y capacitación?	3	3	3	3	
	¿Le parece motivador la capacitación continua dentro de la institución?	3	3	3	3	

Firma de validador experto



Nombre del Instrumento:	Cuestionario					
Autor del Instrumento:	Adaptado de la tesis de Ávila Rivera Freddy.					
Variable 2:	Satisfacción laboral					
Población:	45 trabajadores de una institución educativa privada de Lima Metropolitana.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1: CONDICIONES LABORALES</b>						
Condiciones físicas	¿Cuenta con espacio suficiente para realizar sus actividades con comodidad?	4	4	4	4	
	¿Se le brinda el material necesario para el buen rendimiento de sus funciones?	4	4	4	4	
	¿El mobiliario e instrumentos de trabajo son adecuados para usted?	4	4	4	4	
Ambiente laboral	¿El clima laboral de la institución es agradable para trabajar?	4	4	4	4	
	¿Se promueve un trato justo y amigable?	4	4	4	4	
Servicios básicos	¿Los servicios básicos como servicios higiénicos/cafetería se encuentran limpios y ordenados?	4	4	4	4	
	¿Considera que dichos servicios son indispensables para usted?	4	4	4	4	
<b>D2: RELACIÓN CON EL EQUIPO DE TRABAJO</b>						
Compañeros	¿La relación con sus compañeros de trabajo es agradable?	4	4	4	4	
	¿Sus compañeros de trabajo, le brindan ayuda en caso usted lo requiera?	4	4	4	4	
	¿Considera importante la relación armoniosa entre usted y compañeros?	4	4	4	4	
Dirección	¿Recibe un trato respetuoso por su jefe inmediato?	4	4	4	4	
	¿Cuándo se plantea un cambio, su jefe lo motiva a usted y al equipo, a que se comprometan?	4	4	4	4	
	¿La alta dirección brinda un trato equitativo y está predispuesto a escuchar?	4	4	4	4	

D3: PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES						
Autonomía	¿Cuenta con libertad para tomar decisiones, sin presencia de sus jefes directos?	3	3	3	3	
	¿Su jefe está abierto a escuchar nuevas ideas para la mejora del desempeño?	3	3	3	3	
Trabajo desafiante	¿Se siente conforme con la asignación de tareas y responsabilidades?	3	3	3	3	
	¿Su trabajo tiene variedad de tareas que le permitan desarrollar y potenciar sus habilidades?	3	3	3	3	
	¿Considera que su trabajo es monótono?	3	3	3	3	
Libertad de expresarse	¿Se siente con libertad de expresar sus ideas abiertamente?	3	3	3	3	
	¿Participa en la elaboración de los planes de trabajo?	3	3	3	3	

<b>Firma de validador experto</b>	
-----------------------------------	---

## Validación 2

Validado por:

Tipo de validador:	Interno (x) Externo ( ) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	MARAVI ZEGARRA LUIS GERMAN
Sexo:	Hombre (X) Mujer ( )
Profesión:	RELACIONADOR INDUSTRIAL
Grado académico	Licenciado1 ( ) Maestro (X) Doctor ( )
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 ( ) De 11 a 15 ( ) De 16 a 20 ( ) De 21 a más (X)
	Solamente para validadores externos
Organización donde labora:	USMP
Cargo actual:	COORDINADOR
Área de especialización	RECURSOS HUMANOS
Nº telefónico de contacto	985033523
Correo electrónico de contacto	Correo institucional: LMARAVIZ@USMP.PE
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono ( ) Por correo electrónico (X)



Firma Validador  
Experto

Nombre del Instrumento:	Cuestionario					
Autor del Instrumento:	Adaptado de la tesis de Cáceres Calderón María.					
Variable Independiente:	Incentivo laboral					
Población:	45 trabajadores de una institución educativa privada de Lima Metropolitana.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1: RECOMPENSAS FINANCIERAS</b>						
Condiciones salariales	¿Los montos remunerativos percibidos van acorde a las actividades que realiza?	4	4	4	4	
	¿Se cumple de manera puntual con los pagos?	4	4	4	4	
	¿Las condiciones salariales le parecen justas?	4	2	2	4	No especifica que son Condiciones salariales, es lo mismo que remuneración.
Bonos de reconocimiento	¿Recibe recompensas monetarias por su óptimo desempeño?	4	4	4	4	
	¿Considera que se recompensa monetariamente de manera justa y equitativa?	4	4	4	4	
	¿Considera que los incentivos económicos que brinda de manera ocasional la organización satisfacen las expectativas de los colaboradores?	4	4	4	4	
Premios	¿Le gustaría que la institución otorgue vales de consumo, electrodomésticos u otros, por buen desempeño a los colaboradores destacados?	4	4	4	4	
	¿Considera que este tipo de incentivos (premios, bonos), son útiles para usted?	4	4	4	4	
	¿Este tipo de recompensas lo motivan para que siga aportando a la institución?	4	4	4	4	
<b>D2: RECOMPENSAS NO FINANCIERAS</b>						
Actividades Recreativas y de esparcimiento	¿La institución realiza frecuentemente actividades de confraternidad?	4	4	4	4	
	¿Considera que las actividades de recreación, incentivan su desempeño en la institución?	4	3	4	2	
	¿Considera que tales actividades son indispensables para su satisfacción dentro de la empresa?	3	3	3	3	

Reconocimiento	¿Ha recibido usted algún tipo de felicitación por su óptimo desempeño?	4	3	3	3	
	¿Se siente motivado con los reconocimientos verbales recibidos?	4	4	4	4	
	¿Su trabajo es valorado por sus jefes directos?	4	4	4	4	
Flexibilidad Horaria	¿Cuenta con horarios que le permitan acomodar su trabajo con su vida familiar?	4	4	4	4	
	¿Sus horarios le permiten, mantener un equilibrio con su vida estudiantil?	4	4	3	4	A que se refieren con vida estudiantil.
<b>D3: OPORTUNIDAD DE DESARROLLO</b>						
Plan de carrera	¿La institución le brinda oportunidad de crecimiento profesional?	4	4	4	4	
Formación y capacitación	¿En la Institución se han implementado planes de formación y capacitación?	4	4	4	4	
	¿Le parece motivador la capacitación continua dentro de la Institución?	4	4	4	4	

Firma de validador experto	
----------------------------	---

Nombre del Instrumento:	Cuestionario					
Autor del Instrumento:	Adaptado de la tesis de Ávila Rivera Freddy.					
Variable 2:	Satisfacción laboral					
Población:	45 trabajadores de una institución educativa privada de Lima Metropolitana.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1: CONDICIONES LABORALES</b>						
Condiciones físicas	¿Cuenta con espacio suficiente para realizar sus actividades con comodidad?	4	4	4	4	
	¿Se le brinda el material necesario para el buen rendimiento de sus funciones?	4	4	4	4	
	¿El mobiliario e instrumentos de trabajo son adecuados para usted?	4	4	4	4	
Ambiente laboral	¿El clima laboral de la institución es agradable para trabajar?	4	4	4	4	
	¿Se promueve un trato justo y amigable?	3	3	3	3	
Servicios básicos	¿Los servicios básicos como servicios higiénicos/cafetería se encuentran limpios y ordenados?	4	4	4	4	
	¿Considera que dichos servicios son indispensables para usted?	3	3	3	3	
<b>D2: RELACIÓN CON EL EQUIPO DE TRABAJO</b>						
Compañeros	¿La relación con sus compañeros de trabajo es agradable?	4	4	4	4	
	¿Sus compañeros de trabajo, le brindan ayuda en caso usted lo requiera?	4	4	4	4	
	¿Considera importante la relación armoniosa entre usted y compañeros?	4	4	4	4	
Dirección	¿Recibe un trato respetuoso por su jefe inmediato?	4	4	4	4	
	¿Cuándo se plantea un cambio, su jefe lo motiva a usted y al equipo, a que se comprometan?	4	4	4	4	
	¿La alta dirección brinda un trato equitativo y está predispuesto a escuchar?	4	4	4	4	

D3: PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES						
Autonomía	¿Cuenta con libertad para tomar decisiones, sin presencia de sus jefes directos?	4	4	4	4	
	¿Su jefe está abierto a escuchar nuevas ideas para la mejora del desempeño?	4	3	3	3	
Trabajo desafiante	¿Se siente conforme con la asignación de tareas y responsabilidades?	4	4	4	4	
	¿Su trabajo tiene variedad de tareas que le permitan desarrollar y potenciar sus habilidades?	4	4	4	4	
	¿Considera que su trabajo es monótono?	3	3	3	3	
Libertad de expresarse	¿Se siente con libertad de expresar sus ideas abiertamente?	4	4	4	4	
	¿Participa en la elaboración de los planes de trabajo?	4	4	4	4	

Firma de validador experto	
----------------------------	---

### Validación 3

Validado por:

<b>Tipo de validador:</b>	Interno ( )      Externo (X) [Docente USMP]
<b>Apellidos y nombres:</b>	RIVERA VÍLCHEZ EDGARD ALFREDO
<b>Sexo:</b>	Hombre ( X )      Mujer ( )
<b>Profesión:</b>	Lic. En Administración
<b>Grado académico</b>	Licenciado <sup>1</sup> ( )      Maestro (X )      Doctor ( )
<b>Años de experiencia laboral</b>	De 5 a 10 ( )      De 11 a 15 ( )      De 16 a 20 ( ) De 21 a más ( X )
<b>Solamente para validadores externos</b>	
<b>Organización donde labora:</b>	ESCUELA DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS - UNMSM
<b>Cargo actual:</b>	DOCENTE DE MAESTRÍA
<b>Área de especialización</b>	GESTIÓN EMPRESARIAL
<b>Nº telefónico de contacto</b>	993078624
<b>Correo electrónico de contacto</b>	Correo institucional:
<b>Medio de preferencia para contactarlo</b>	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono ( )      Por correo electrónico ( x )

  
 Firma Validador Experto

Nombre del Instrumento:	Cuestionario					
Autor del Instrumento:	Adaptado de la tesis de Cáceres Calderón María.					
Variable Independiente:	Incentivo laboral					
Población:	45 trabajadores de una institución educativa privada de Lima Metropolitana.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1: RECOMPENSAS FINANCIERAS</b>						
Condiciones salariales	¿Los montos remunerativos percibidos van acorde a las actividades que realiza?	4	4	4	4	
	¿Se cumple de manera puntual con los pagos?	4	4	4	4	
	¿Las condiciones salariales le parecen justas?	4	4	4	4	
Bonos de reconocimiento	¿Recibe recompensas monetarias por su óptimo desempeño?	4	4	4	4	
	¿Considera que se recompensa monetariamente de manera justa y equitativa?	4	4	4	4	
	¿Considera que los incentivos económicos que brinda de manera ocasional la organización satisfacen las expectativas de los colaboradores?	4	4	4	4	
Premios	¿Le gustaría que la institución otorgue vales de consumo, electrodomésticos u otros, por buen desempeño a los colaboradores destacados?	4	4	4	4	
	¿Considera que este tipo de incentivos (premios, bonos), son útiles para usted?	4	4	4	4	
	¿Este tipo de recompensas lo motivan para que siga aportando a la institución?	4	4	4	4	
<b>D2: RECOMPENSAS NO FINANCIERAS</b>						
Actividades Recreativas y de esparcimiento	¿La institución realiza frecuentemente actividades de confraternidad?	4	4	4	4	
	¿Considera que las actividades de recreación, incentivan su desempeño en la institución?	4	4	4	4	
	¿Considera que tales actividades son indispensables para su satisfacción dentro de la empresa?	4	4	4	4	

Reconocimiento	¿Ha recibido usted algún tipo de felicitación por su óptimo desempeño?	4	4	4	4	
	¿Se siente motivado con los reconocimientos verbales recibidos?	4	4	4	4	
	¿Su trabajo es valorado por sus jefes directos?	4	4	4	4	
Flexibilidad Horaria	¿Cuenta con horarios que le permitan acomodar su trabajo con su vida familiar?	4	4	4	4	
	¿Sus horarios le permiten, mantener un equilibrio con su vida estudiantil?	4	4	4	4	
<b>D3: OPORTUNIDAD DE DESARROLLO</b>						
Plan de carrera	¿La institución le brinda oportunidad de crecimiento profesional?	4	4	4	4	
Formación y capacitación	¿En la institución se han implementado planes de formación y capacitación?	4	4	4	4	
	¿Le parece motivador la capacitación continua dentro de la institución?	4	4	4	4	

Firma de validador experto	
-------------------------------	--

Nombre del Instrumento:	Cuestionario					
Autor del Instrumento:	Adaptado de la tesis de Ávila Rivera Freddy.					
Variable 2:	Satisfacción laboral					
Población:	45 trabajadores de una institución educativa privada de Lima Metropolitana.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1: CONDICIONES LABORALES</b>						
Condiciones físicas	¿Cuenta con espacio suficiente para realizar sus actividades con comodidad?	4	4	4	4	
	¿Se le brinda el material necesario para el buen rendimiento de sus funciones?	4	4	4	4	
	¿El mobiliario e instrumentos de trabajo son adecuados para usted?	4	4	4	4	
Ambiente laboral	¿El clima laboral de la institución es agradable para trabajar?	4	4	4	4	
	¿Se promueve un trato justo y amigable?	4	4	4	4	
Servicios básicos	¿Los servicios básicos como servicios higiénicos/cafetería se encuentran limpios y ordenados?	4	4	4	4	
	¿Considera que dichos servicios son indispensables para usted?	4	4	4	4	
<b>D2: RELACIÓN CON EL EQUIPO DE TRABAJO</b>						
Compañeros	¿La relación con sus compañeros de trabajo es agradable?	4	4	4	4	
	¿Sus compañeros de trabajo, le brindan ayuda en caso usted lo requiera?	4	4	4	4	
	¿Considera importante la relación armoniosa entre usted y compañeros?	4	4	4	4	
Dirección	¿Recibe un trato respetuoso por su jefe inmediato?	4	4	4	4	
	¿Cuándo se plantea un cambio, su jefe lo motiva a usted y al equipo, a que se comprometan?	4	4	4	4	
	¿La alta dirección brinda un trato equitativo y está predispuesto a escuchar?	4	4	4	4	

D3: PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES						
Autonomía	¿Cuenta con libertad para tomar decisiones, sin presencia de sus jefes directos?	4	4	4	4	
	¿Su jefe está abierto a escuchar nuevas ideas para la mejora del desempeño?	4	4	4	4	
Trabajo desafiante	¿Se siente conforme con la asignación de tareas y responsabilidades?	4	4	4	4	
	¿Su trabajo tiene variedad de tareas que le permitan desarrollar y potenciar sus habilidades?	4	4	4	4	
	¿Considera que su trabajo es monótono?	4	4	4	4	
Libertad de expresarse	¿Se siente con libertad de expresar sus ideas abiertamente?	4	4	4	4	
	¿Participa en la elaboración de los planes de trabajo?	4	4	4	4	

Firma de validador experto	
----------------------------	--

## ANEXO 8: DESCRIPCIÓN DE LOS EXPERTOS VALIDADORES

Datos de jueces validadores:

---

Especialidad	: Lengua Española y Literatura
Maestría	: Administración en gestión pública
Centro Laboral	: Docente USMP
Apellidos y Nombres:	: Villarroel Torres Itzli Desideri

---

Especialidad	: Recursos Humanos
Maestría	: Dirección de personas
Centro Laboral	: Docente USMP
Apellidos y Nombres	: Maravi Zegarra Luis German

---

Especialidad	: Administración
Maestría	: Gestión Económica
Centro Laboral	: Docente UNMSM
Apellidos y Nombres	: Rivera Vílchez Edgard Alfredo

---