



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Los Incentivos Laborales y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la
Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Guzmán Flores, Juana (ORCID: 0000-0003-3872-7777)

ASESOR:

Dr. Saavedra Olivos, Juan José (ORCID: 0000-0001-8191-8988)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Control Administrativo

PIURA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios, por darme la fortaleza en los momentos difíciles de mi formación.

A mi familia por entenderme y animarme en todo instante al logro de mis metas.

A mis compañeras y personas que me apoyaron para realizar esta tesis.

Juana

Agradecimiento

Mi agradecimiento a mi querido esposo por su apoyo Incondicional, a mis maestros y asesor por su orientación que proporcionó para la culminación de este trabajo.

Página del jurado

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Guzmán Flores Juana, estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 02798410 con la tesis titulada "Los Incentivos Laborales y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos."

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, Diciembre del 2018



Juana Guzmán Flores

DNI N° 02798410

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	21
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Población de dirigentes vecinales</i>	28
Tabla 2 <i>Relación entre la dimensión Mecanismos de Ejecución y el nivel de satisfacción de la población</i>	29
Tabla 3 <i>Tabla de correlación de los Mecanismos de ejecución y Satisfacción de la población</i>	30
Tabla 4 <i>Relación entre la dimensión Mecanismos de Planificación y el nivel de satisfacción de la población</i>	31
Tabla 5 <i>Tabla de correlación de los Mecanismos de Planificación y Satisfacción de la población</i>	32
Tabla 6 <i>Relación entre la dimensión Mecanismos de Rendición de cuentas y el nivel de satisfacción de la población</i>	33
Tabla 7 <i>Tabla de correlación de los Mecanismos de Rendición de cuentas y Satisfacción de la población</i>	34
Tabla 8 <i>Relación entre la dimensión Resultados de ejecución y el nivel de satisfacción de la población</i>	35

RESUMEN

La presente investigación, analiza los incentivos laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Beneficencia Pública de Catacaos; tiene como objetivo principal, determinar la relación existente entre los incentivos laborales percibidos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos; su importancia radica en que es necesario conocer la realidad de los trabajadores en su entorno laboral, las características de la relación entre incentivos y desempeño laboral. Por otro lado existe importancia académica en esta investigación ya que los directivos de la Beneficencia pueden a partir de los resultados proponer medidas, que no solo busquen soluciones retributivas, sino el desarrollo de la institución.

La metodología usada en el estudio, describe a una investigación de tipo correlacional asociativa, donde la variable de estudio independiente es, incentivo laboral y la dependiente es el desempeño laboral. Los resultados principales a los que se arribó fueron que existe una correlación de nivel bueno sobre las variables mencionadas, lo que se puede traducir como si existe mejores incentivos laborales entonces mejor es el desempeño de los trabajadores.

Las conclusiones de la investigación indica que existe consistencia entre el estudio y las teorías de Chiavenato (2000), entre otros; por último, las implicancias de los resultados del estudio se enfatizan en que las autoridades miembros del directorio, deben participar en actividades que ayuden a fortalecer las relaciones de incentivos laborales; a fin de que puedan evidenciar por medio de la toma de conciencia un mejor vínculo en su centro laboral.

Palabras clave: Incentivos, laborales, desempeño, Beneficencia.

ABSTRACT

The present investigation, analyzes the labor incentives and the labor performance of the workers of the Public Benefit of Catacaos; Its main objective is to determine the relationship between the perceived Work Incentives and the Work Performance of the Workers of the Society of Public Charity of Catacaos; its importance lies in the fact that it is necessary to know the reality of workers in their work environment, the characteristics of the relationship between incentives and work performance. There is also academic importance in this research, since the directors of the Beneficencia can, based on the results, propose measures that not only seek retributive solutions, but also the development of the institution.

The methodology used in the study describes a research of type correlational associative, where the variable of independent study is, labor incentive and the dependent one is the labor performance. The main results arrived at was that there is a good level correlation on the aforementioned variables, which can be translated as if there are better work incentives, so better is the performance of the workers.

The conclusions of the research indicate that there is consistency between the study and the theories of Chiavenato (2000), among others; Finally, the implications of the results of the study are emphasized in the fact that the board's member authorities must participate in activities that help to strengthen the work incentives relationships; so that they can demonstrate through the awareness of a better bond in their workplace

Keywords: Incentives, labor, performance, Beneficence.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática:

Las instituciones como Las sociedades de Beneficencia Pública son creadas con fines sociales y que además tiene derechos y obligaciones a esto se le suma la autonomía administrativa y financiera. En otras palabras son personas morales, no físicas, pero con derecho público, de ámbito local conforman el Sistema Nacional para la población en situación de riesgo (Art.6, Ley 26918) por delante del MIMP está el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables como Órgano Reactor.

Con respecto a las Instituciones de las Sociedades de Beneficencias Públicas, fue la Ley N° 26918 la que dio origen a estas nobles instituciones, situadas en veintitrés departamentos de nuestro país y constituidas por 101 entidades. Estas Instituciones tienen como Órgano Rector el INBS (Instituto Nacional de Bienestar Social) el cual supervisa y controla los sistemas que rigen el sector público. Cabe resaltar que el Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social tiene a cargo estos Organismos Públicos Descentralizados.

Determinado por Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, la creación de las Sociedades de Beneficencia Pública, en adelante SBP, son instituciones centenarias, como las JPS (Junta de Participación Social) de nuestro país, de origen social por su evidente quehacer benéfico y de servicio público. Así mismo, son conocidas por la participación de la administración pública y autonomía administrativa y legal del Estado. Cabe resaltar que con el paso de los años las SBP han pasado a la dependencia del MMDS

La participación de las SBP, en diferentes puntos del país, ha encasillado al estado como padre protector y promotor del bienestar y labor social de las poblaciones más pobres y vulnerables del Perú, actividad que los vincula directamente como representantes del Sistema Nacional para la Población en Riesgo.

Uno de los objetivos primordiales que tienen las Sociedades de Beneficencias Públicas y las Juntas de Participación Social son de garantizar la eficiencia y eficacia de todos los programas que están bajo su cargo, contando con la ayuda de grupos involucrados o selectivos, a fin de colaborar con mejorar la calidad de vida de las poblaciones en situación de extrema pobreza. Actualmente, existen muchos mecanismos y estrategias en las políticas de lucha contra la pobreza articuladas al mercado y al manejo sostenible de la materia prima

las cuales se complementan con la producción laboral y apoyo social espontáneos e innatos de la población en pro del bienestar social.

Es importante resaltar que para el cumplimiento de sus propósitos, la SBP, deberán incorporar el uso de tecnologías para optimizar la labor diaria, mejorando de esta forma los procesos administrativos tan cuestionados en el sector público. Por otro lado, se logrará reafirmar el compromiso adquirido de un trabajo absoluto por los más necesitados, resultado que se logra en base a la eficiente gestión financiera de los representantes y donaciones que salvaguardarán la producción sostenible de recursos el cumplimiento de objetos . Por otro lado, es loable el avance incansable que ha venido haciendo el MIMP frente a la lucha contra la pobreza reestructurando, en su trayecto, todos los procesos públicos en beneficio de los ciudadanos y sociedad en general.

Las Beneficencias Públicas tienen como propósito la promoción, atención, apoyo y desarrollo de las personas de todas las edades que se encuentren en situaciones riesgosas o con diversos tipos de discapacidades o problemas que afecten a su desarrollo como persona, a través de acciones de servicio, asistencia, apoyo, bienestar, promoción y desarrollo social, complementarios con los fines sociales del Estado.(Art.7. 7.1-Ley N° 26918) que tienen como objeto principal o fundamental la ejecución de los servicios de promoción, atención y apoyo social. Así mismo, estas instituciones de labor social también son conocidas por su competencia para la administración, conservación, habilitación y construcción de cualquier proyecto relacionado con el apoyo social (Art 7°, 7.2-Ley N°26918).

En lo que respecta a los recursos de las Sociedades de Beneficencias Públicas, según la ley tenemos:

- Los Ingresos y Recursos propios que generen.
- Contribuciones y aportaciones que le otorgan los gobiernos, las entidades y fundaciones nacionales y los gobiernos extranjeros, fundaciones y organismos internacionales y otros.
- Las donaciones, subvenciones, herencias vacantes y los legados que se instituyan a su favor.
- Todos los demás recursos que obtengan o perciban legalmente.

- Los Ingresos como consecuencias de administración, gestión, disposición, enajenación y otros de bienes de las sociedades de Beneficencias, así como los que se deriven de los procesos de consecución y de promoción de la inversión privada, constituyen ingresos propios de esas instituciones benéficas.

- Los Recursos de la Sociedades Beneficencia Públicas, deben ser ejecutados estrictamente para los fines sociales a su cargo, como en salud, educación, bienestar, desarrollo social y otros rubros de proyección social y conforme a la normatividad.

Tal vez se puede pensar que las Beneficencias cuentan con grandes ingresos que permitan lograr sus fines, así como retribuir satisfactoriamente las remuneraciones de sus trabajadores, sin embargo la realidad es otra.

La Beneficencia pública de Catacaos, forma parte del SNPR, la SBP de Catacaos fue creada bajo la Ley N° 26918 Ley de Creación de la Población en Riesgo. Está ubicada en el Distrito de Catacaos, Departamento de Piura, inmersa en la normatividad vigente como institución del sector público. Tiene como misión plantear y monitorear los programas de servicio al ciudadano, direccionados a ofrecer, atender, promocionar, en la solución de las diferentes necesidades por las que acuden los ciudadanos, y atenderlo no sólo con el servicio que ofrece la beneficencia sino, con eficiencia y eficacia, garantizando la imagen y calidad del servicio así como la generación de nuevos ingresos y sostenibilidad que va acompañado del uso racional de sus recursos.

La Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos, conocida también como la primera institución de apoyo social en la localidad, tiene como visión contribuir con el desarrollo de la población cataquense en estado de abandono o de riesgo social, teniendo como enfoque principal la gestión por resultados, logrando de esta forma aumentar la eficacia en el cumplimiento de los programas sociales que tiene como objeto principal la reducción de pobreza.

Desde sus inicios la SBP ha sido una institución sostenible económicamente con sus recursos directamente recaudados, y evidentemente con una eficiente gestión de recursos, lo cual ha llevado a realizar un trabajo de coordinación con instituciones de la región de fines similares, es decir, en beneficio de la población más pobre, en particular de la localidad. Esto ha

significado evitar la duplicidad de esfuerzos y crear más opciones de desarrollo y participación del personal leal a sus fines.

Actualmente la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos, cuenta con 30 colaboradores, algunos con más de treinta años de servicio, los que no se encuentran satisfechos con las Remuneraciones e Incentivos que perciben mensualmente y que no cubre la canasta familiar, que no reciben incentivos que los motive a realizar gestiones productivas y que ayuden a la gestión gubernamental de la entidad, por lo que existe un descontento, malestar y dejadez, al desempeñar su jornada laboral, lo que se ve reflejado en la falta de orden, limpieza y disciplina en los ambientes de trabajo que hacen que los usuarios de los servicios no queden satisfechos.

Ante estos hechos se propone realizar actividades que permitan cambiar la actitud y comportamiento de los trabajadores a fin de mejorar y dar un buen servicio a los usuarios.

La Beneficencia Pública de Catacaos tiene como objetivos:

Atender, conducir y administrar de manera apropiada los servicios funerarios del Cementerio general de la ciudad.

Brindar apoyo y atención de asistencia, amparo y protección al niño, adolescente y al adulto mayor, en abandono y situación de riesgo, así como a otras personas, en situación de vulnerabilidad y extrema precariedad económica, previa evaluación.

Recaudar los mayores recursos económicos por los medios legalmente permitidos, para asistir a la mayor cantidad de población vulnerable.

Construir, ampliar, equipar y/o mantener adecuado la infraestructura, para que los que asisten tengan una atención optima, así como gestionar recursos y/o equipamiento a nivel nacional o internacional.

Funciones Generales:

Entre las funciones que cumple la Beneficencia que es nuestro universo de estudio tenemos: Formular, dirigir, ejecutar y evaluar los planes de Desarrollo Nacional, Regionales y Locales de Bienestar Social, gestionar y supervisar su Plan Operativo Institucional entre otros

documentos de carácter Institucional, los bienes propios o adquiridos también serán administrados, fomentar e inducir actividades para la mejora con respecto a las condiciones culturales de los usuarios y socio-económicas. Procedimiento Administrativo Contable.

En lo que se refiere al procedimiento administrativo contables estos están orientados de manera prudente a las necesidades en la SBP de Catacaos – Piura, estos son:

- Resguardo y vigilancia de sus activos
- Verificación exacta y confiable de los datos contables
- Manejar minuciosa y eficazmente las operaciones para cumplir con las exigencias decretadas por la gerencia.

1.2 Trabajos previos

En lo que a los trabajos previos identificados a nivel internacional tenemos el estudio realizado por Carmona, (2014) en su tesis “Incentivos motivacionales para un buen desenvolvimiento laboral de los trabajadores Venezolanos de Turismo (VENETUR S.A.)”, en Venezuela el punto a tratar de la investigación, fue examinar el que tienen los incentivos motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores y trabajadoras de VENETUR S. Así corroboro que el plus de motivación afecta el comportamiento de los asalariados, en consecuencia influye en los resultados de la empresa. Por lo que concluyó que los incentivos laborales son uno de los principales elementos que influyen en la motivación de los trabajadores y por ello se recomendó crear o hallar estrategias que promuevan la satisfacción del trabajador en base a los beneficios brindados por el empleador, comprometiendo de esta forma su lealtad con la empresa y sus objetivos. Por otro lado, concluyó que los incentivos no sólo debían reducirse a retribución económica puesto que existen otras formas de motivación como capacitaciones, seguridad, estabilidad y reconocimientos que son igual de importantes para los trabajadores.

La tesis “Plan de incentivos laborales como impulso motivacional para los trabajadores del Departamento de Recursos Humanos de la empresa FEBECA” de Tovar (2013) tuvo como propósito un plan de incentivos laborales, con el cual buscó mediante el análisis de las necesidades motivacionales latentes en esa gestión, identificar los factores que no permitían el desarrollo correcto de desempeño laboral. En conclusión se carece de estrategias motivacionales en FEBECA, hay factores positivos y negativos que mayormente generan o promueven la falta de interés de los colaboradores, en tal sentido el plan de incentivos propuesto, calza oportunamente en esta empresa que busca cubrir estas necesidades detectadas en la presente investigación.

La motivación personal de los trabajadores fue un punto sugerido después de un diagnóstico interno encontrándolo importante para mejorar el nivel de productividad y clima laboral, a estos puntos se les sumó el reconocimiento público como resultado de un buen desempeño laboral y la confianza para que los colaboradores puedan ejecutar su trabajo con libertad y seguridad logrando con ello que pueda desenvolverse con facilidad.

Este diseña una propuesta similar por eso concuerda con la tesis, teniendo como reconocimiento del trabajador, la mejora su seguridad, autoestima y rendimiento como

objetivo a realizar. Las estrategias que emplean las empresas para mejorar el clima laboral son muy similares, a pesar de que realicen actividades diferentes.

Otro de los estudios es el de Martínez (2012) titulado: “Satisfacción Laboral y su influencia en el desempeño laboral en la delegación de Recursos Humanos, del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango. México”. Este estudio tuvo como objetivo principal determinar si existe influencia entre las variables de estudio. Según las conclusiones no se generaba influencia entre las variables de estudio, y esto acontecía porque los trabajadores manifestaron una alta satisfacción laboral, por el trabajo a diario que hacia la empresa en pro de sus trabajadores lo cual había logrado resultados independientes a la producción de la empresa. En otras palabras, Martínez en su estudio logró determinar que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad. Asimismo recomendó conservar un protocolo de evaluación constante y periódica para conocer el nivel de satisfacción de sus trabajadores y promover las capacitaciones como estrategias de compromiso institucional.

En el contexto nacional surge el estudio de Cuenca en el año 2014 denominado “consecuencias de los incentivos laborales en el desempeño del personal operativo de la Financiera Confianza”. Entre sus resultados podemos mencionar que la entidad trabaja con incentivos para el personal operativo, estos son: I.Laborales, I.Economicos, I.Recreacionales, además I.Educativos y de capacitación en la carrera de desempeño profesional en entidades financieras. Enfocándose en los incentivos laboral y económicos, que generan la superación de sus metas.

En la entidad, los incentivos han tenido resultados gratificantes, gracias a la valoración del esfuerzo de sus trabajadores, haciéndolos sentir como parte fundamental de la entidad.

El estudio nacional realizado por Castro (2011) referidos a los Nivel de Satisfacción y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital del Nuevo Chimbote”. La propuesta planteada es apoyada en la teoría de Portery Lawle, que afirma que la satisfacción laboral es el resultado del nivel de recompensa que percibe y satisface al trabajador, así como, de cómo éste percibe la relación entre el esfuerzo y la recompensa obtenida. Entre Los resultados obtenidos se muestra una satisfacción por fases. Destacando que el personal no solo está sujeto a la motivación, pues a pesar que obtienen beneficios laborales, el pago otorgado esta fuera de las expectativas de los trabajadores, lo que determina que el factor económico sigue considerándose fundamental para aumentar o

mejorar la motivación laboral en la organización. También se relaciona con la poca capacitación que se les ofrece, lo cual no les permite mantener actualizados sus conocimientos, además de percibir que no son parte del equipo de trabajo y que existe un notorio porcentaje de ausentismo dentro del centro de labores. Todo esto origina gran tensión por la ausencia de políticas o normativas de desarrollo profesional y por ende de promociones de ascenso, ocasionando sin lugar a dudas que el trabajador se sienta insatisfecho. Por otro lado, esta investigación rescató entre sus recomendaciones el capacitar constantemente, a sus trabajadores logrando con ello un beneficio tanto para la empresa como oportunidad de mejora para los trabajadores, con este punto se busca fortalecer el trabajo en equipo, de dirección horizontal y de gran beneficio para el ambiente laboral.

Para el ámbito regional/ local se cita a Vidarte (2017) con su tesis que tuvo como variables la satisfacción y desempeño laboral de la Municipalidad de Piura, llega a las conclusiones que, si existe una relación positiva y significativa entre las variables de estudio. Además de ello, logró determinar que el nivel de satisfacción laboral en dicha institución es desfavorable. Por otro lado, concluyó que no existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión desempeño por tareas de dicha institución, por tanto, fue desfavorable. Finalmente, se pudo concluir que en la institución de estudio, si existe una relación significativa y positiva entre la satisfacción laboral y la dimensión de desempeño contextual de la variable desempeño laboral.

Por otro lado Paz (2016) en su investigación “Influencia de las Remuneraciones en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de una Entidad Pública de Piura”. Llegó a la conclusión, el presente estudio ha permitido establecer que las remuneraciones no tienen una influencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la entidad pública donde se realizó la investigación, lo que hace suponer la existencia de otros factores que permiten contar con un desempeño aceptable, siendo un tema que puede considerarse para futuras investigaciones.

Otra de las investigaciones del ámbito regional es la realizada por Rivas (2011) nombrada: “La Cultura Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral. Esta investigación fue no experimental y de diseño correlacional causal y se aplicó a una población de 309 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura. En su estudio Rivas llegó a la conclusión que sus variables de estudio; cultura organizacional y desempeño laboral no

inflúan significativamente en los trabajadores de la institución objeto de estudio, en los periodos 2011-2014.

Otro estudio local es el propuesto por Alfaro y Solano (2013) quién desarrolló la investigación “Clima Institucional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Piura, 2013”, este estudio fue de tipo descriptivo – correlacional y con diseño no experimental, su muestra estuvo conformada por 170 trabajadores de una población de 304. En su estudio llego a la conclusión que existe una relación significativa entre el desempeño de los trabajadores y las expectativas de la institución asimismo se resalta una debilidad falta de tecnología y material para cumplimiento de labores.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Definición de incentivos laborales

La palabra incentivo proviene de la palabra latina *incentivus*, referido a desear algo, que puede ser real o simbólico.

El incentivo está referido, a estimular al trabajador a direccionar su quehacer para el logro de sus objetivos. Lo que significa un trabajo de mayor calidad, cantidad y satisfacción.

Una de las realidades, que da lugar el poner en práctica el incentivo es que estimula al sujeto o al grupo a mejorar la producción y esto como respuesta al mejoramiento de los rendimientos, esto se traduce gracias a que se recibe a cambio una ganancia adicional o un reconocimiento que premia o avala el resultado obtenido, que supera lo que se esperaba.

En lo que respecta a los inicios de los incentivos, se remonta al movimiento de la administración científica, situación que surge como resultado de los sistemas de incentivos financieros al brindar objetivos que pudieran medirse y utilizarse en beneficio a la productividad del empleado, a esto se llamó estándares de objetivos de desempeño.

Por otro lado, Frederick W Taylor (2004) tenía muy en claro que los empleados podrían incrementar sus esfuerzos, si se les pagaba un Incentivo financiero basado en el número de unidades que producían. Esta propuesta planteada por Taylor, decía que todos los sistemas para calcular los pagos de incentivos siempre eran variantes, sin embargo significaban un intención real para medir la interacción entre los salarios de los trabajadores y su

productividad. Esta postura también fue asumida por otros como Gantt, Emerson, Halsey, Rowan y Bedaux.

Los incentivos, monetarios y no monetarios, según Taylor (2004) responden a la aprieto de los empleadores por llevar las acciones del unilateral hacia propósitos que son de su crítico interés. En esta preocupación son los agentes quienes tienen mayor novedad sobre sus reales capacidades para causar a soga las actividades regulares adentro de la ente o monstruo pública. En la contingencia del sector público, el desasosiego de filial se presenta de guisa distinta pues existe un romanza administrador de fortuna: El Tesoro Público, que debe liquidar esos medios entre muchas entidades sin tener nueva completa sobre los costos (monetarios y no monetarios) o sobre los resultados de cada una de estas entidades.

Cabe recalcar, que los incentivos laborales ayudan a un mejor desempeño, estimulando su labor y motivándolos a mejorar la calidad y productividad de su trabajo los incentivos no son solo económicos, se busca obtener beneficios sociales y reconocimientos, creando un modelo de trabajador que sea eficaz para la organización y haciéndola más productiva.

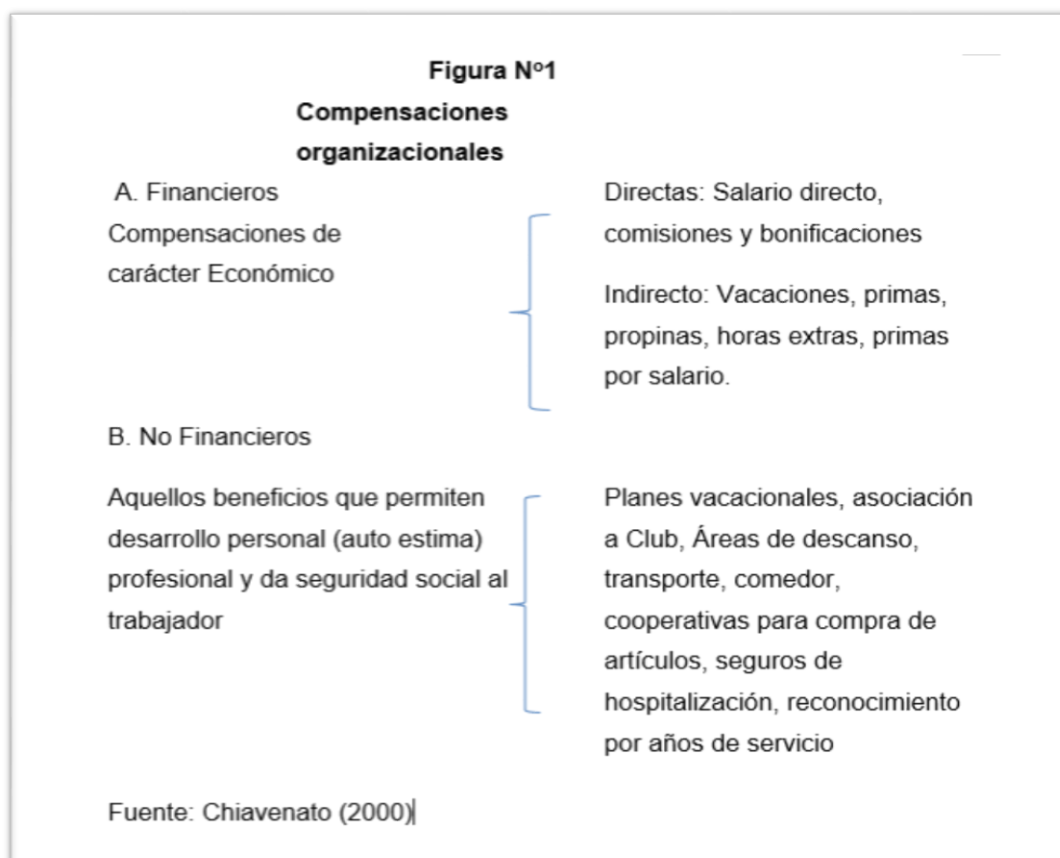
Por otro lado, Bholandery Snell (1999) en su investigación logró confirmar, que estos incentivos logran direccionar los esfuerzos de sus trabajadores en metas u objetivos específicos de desempeño. Asimismo, comprobó que los incentivos brindan una motivación verdadera, lo que da como resultado importante beneficios tanto para la empresa, como para el empleado. Un caso que además se deberá pensar es lo que Chiavenato (2000) plantea, cuando nos dice que los incentivos: “son pagos hazañas por la orden a sus trabajadores (salarios, premios, intereses sociales, oportunidades de progreso, inmovilidad en la imputación y otros, a altibajo de las contribuciones”. Sobre lo mencionado por Chiavenato, se puede deducir, que los incentivos están orientados por una parte a motivar a los trabajadores y por otro lado a cumplir con los objetivos de la compañía; asimismo hace mención que el no darle la importancia adecuada y no implementar estas estrategias en las organizaciones podría ocasionar una cadena de problemas que pueden perjudicar económicamente y laboralmente a la organización generando insatisfacción.

Es importante que el trabajador se sienta compensado y retribuido para que exista satisfacción laboral, es importante que reconozca su importancia y responsabilidad social que tiene la compañía con todos los miembros de esta.

Según Brito (2006), afirma que el trabajador encuentra su satisfacción a través de las condiciones laborales, ambientales y por supuesto de un adecuado clima laboral. En la ley de trabajo el salario es un derecho que está establecido. Por ello, hay que buscar otras formas de incentivos que generen el sentimiento de aprecio y valoración, creando un ambiente de confort estimulando a los trabajadores a un mejor desempeño

Existen dos tipos de incentivos, según Chiavenato (2000) quien los clasifica en monetarios y los no monetarios. En lo que refiere a los monetarios está directamente relacionados con el factor económico, por ejemplo, son los pagos que le permiten al trabajador cubrir necesidades que con su sueldo normal no podría.

Cuando uno se refiere a las compensaciones de tipo económico, estas pueden ser dadas por la empresa ya sea de manera continua o esporádica, así se puede hablar de salario, comisiones, bonificaciones, primas entre otras. En lo que respecta, a los incentivos no monetarios se refiere a la entrega, por ejemplo de Seguros de hospitalización, vacaciones, reconocimientos, es decir son beneficios de naturaleza social que no están asociados a remuneraciones o compensaciones. Según Chiavenato (2000), en relación a las compensaciones organizaciones plantea la siguiente clasificación:



En lo que respecta a la dimensión de la estabilidad laboral, se refiere a la permanencia que el trabajador tiene en su empleo, o también que se respete el tiempo del contrato de trabajo que tiene una persona con su empleador. Si bien es cierto, que hoy en el Perú toda persona busca una estabilidad laboral, es decir que no viva preocupado que al día siguiente o en el día menos indicado le digan que ya no tiene trabajo. Lo que se traduce como estabilidad, a que se respete la naturaleza de nuestro contrato, ya sea en un plazo fijo o indeterminado. En el caso del contrato fijo, el colaborador ejecutara labores dentro del plazo fijado con su contrato, plazo que también debe respetar su empleador, salvo causal legal, por otro lado, tenemos el contrato de plazo indefinido, es decir, sin fecha de caducidad del contrato, salvo las mismas causales legales para dar fin a esta. (Carrillo, 2001)

Esto nos deja entrever, que en un principio el trabajador adquiere la estabilidad de entrada, que la adquiere luego de un periodo de prueba de tres meses en el régimen privado. Pero lo que debe quedar claro es que no basta tener continuidad en el trabajo para hablar de estabilidad, sino que se hace necesario cumplir con algunos requisitos que exige la ley laboral peruana, pues durante el periodo de prueba se puede prescindir de los servicios del trabajador.

Por otro lado nos dice Carrillo (2001), hay que tener en cuenta que existen dos tipos de estabilidad laboral: absoluta, que se da cuando el trabajador, una vez pasado el tiempo de prueba, no puede ser despedido por el empleador, salvo que el trabajador haya caído en una falta sumamente grave y comprobada ante la autoridad competente. Si el trabajador es despedido arbitrariamente, puede exigir su reposición al mismo puesto donde laboraba.

El otro tipo de estabilidad es la relativa, que se enmarca en la potestad que tiene el empleador para terminar con el lazo laboral a pesar de no contar con una causa justificada, con el desembolso de una indemnización especial u ofreciendo al empleado un tiempo prudente con un aviso previo. La estabilidad relativa, en otras circunstancias sería cuando se refuta la destitución del empleado y adjudicar judicialmente favoreciendo a este, el juez no tiene el poder de exigir la reposición sino solamente la retribución de una indemnización especial. (Carrillo, 2001)

En lo relacionado con el bono de incentivo podemos decir lo que nos propone el ministerio de economía y finanzas (2011), este es una nueva herramienta de la PPR, el bono busca mejorar en poco tiempo el desarrollo de los proyectos relacionados con la inversión pública,

generando de esta forma condiciones que favorezcan el crecimiento y desarrollo sostenible local y regional.

A nivel nacional esta estrategia del bono de incentivo, ha tenido eco en el sector educación, pues los maestros que logren mejores resultados de aprendizaje de sus estudiantes en referencia al año anterior, así como cumplan con un conjunto de requisitos recibirán un bono de incentivo por única vez. Que va desde los 1,000.00 a 3,000.00 soles respectivamente.

Cuando me refiero al desarrollo de la carrera en los trabajadores, estoy hablando de lo que nos dice Feldman (1998), respecto a la planificación del desarrollo profesional, entiendo por ello al mecanismo por el cual, los individuos obtienen información sobre las oportunidades laborales en las empresas, siendo conscientes de sus fortalezas, debilidades, valores e intereses. Por otro lado Identifican objetivos profesionales, para luego poder diseñar planes de acción para alcanzar dichos objetivos. Es muy cierto que los planes de desarrollo profesional benefician tanto a los trabajadores como a la empresa según Russell en 1991, menciona la ayuda hacia los trabajadores para descubrir sus intereses y habilidades y aumentar su gratificación debido a la oportunidad de identificar y poder obtener los puestos más coherentes con sus objetivos y planes. Esta planificación le permite disminuir el tiempo de espera de la empresa para abarcar los puestos de vacantes libres, contribuye en la formación de los empleados para ocupar las vacantes derivadas de jubilación y/o renovación, seleccionando a los empleados sobresalientes con características directivas especiales y se les provee a todo el plantel de trabajadores la oportunidad y el beneficio de descubrir y exteriorizar sus metas profesionales y ejecutar planes con el objetivo de alcanzarlas y superarlas.

Una de las realidades que siempre debe estar presente en las organizaciones de trabajadores, es que las empresas asuman como estrategias o política el desarrollo profesional de sus trabajadores, pues ello le garantiza un entorno empresarial competitivo frente a su competencia. Esto significa que sus trabajadores siempre estarán a la altura de las exigencias que tanto la empresa como la competitividad lo proponga.

Fernández (2002) reafirmaba que el desarrollo profesional, es un ciclo continuo que consta de tres fases: valoración, dirección y desarrollo. En lo que respecta a la valoración se busca reconocer los intereses y valores del empleado.

Respecto a la fase dirección, significa determinar la carrera que quieren desarrollar los empleados, de igual modo tener en claro cómo van a lograr esos objetivos profesionales. En esta etapa, los empleados pueden solicitar un tipo de acompañamiento o asesoría profesional para definir las metas. Fernández (2002)

Finalmente afirma Fernández (2002), que está la etapa de desarrollo que se refiere a la toma de acciones para ejecutar la capacitación de los empleados y su promoción. Entre los programas más recurrentes tenemos el entrenamiento, mecenazgo, rotación laboral y programas de tutorías.

En lo referente a las actividades recreativas laborales, hay que decir que la mayoría de acepciones están direccionadas a las acciones que se ejecutan en el tiempo libre y que nos causa placer o satisfacción personal o grupal.

Sin embargo, los trabajadores entienden por recreación a lo relacionada con la diversión o pasarlo bien, dejando a un lado las actividades de la exigencia diaria incluidas las actividades laborales. En otras palabras, recreación es sinónimo de descanso para recobrar energías y comenzar nuevamente con las exigencias de la rutina de cada día, especialmente los compromisos laborales.

Según Osorio y Rico (2005), nos dice que la recreación es considerada una parte esencial para mantener una buena salud, en este sentido la recreación renueva tanto el cuerpo como la mente, para ver la vida de manera propositiva.

Así tenemos, que si nos dedicamos solo a trabajar nuestro ser está propenso a caer en el síndrome de agotamiento profesional, o que nuestro ser en un determinado momento colapse y manifieste sus desequilibrio, de allí la necesidad de entender que la recreación no es solo pasar un tiempo bien, sino que se convierte en ese espacio, donde nuestro ser se vuelve a reconciliar consigo mismo, cuerpo, mente y alma recobran su color por decirlo de alguna manera. Y desde el punto laboral es muy cierto que una persona saludable realiza sus actividades con eficacia y eficiencia.

De allí es estratégico, que las empresas generen espacios de recreación para sus trabajadores dentro del marco de la salud pública, así como desde el desarrollo humano de sus trabajadores, porque el empleado debe sentirse bien al momento de ejecutar sus actividades laborales, eso beneficia no solo al trabajador, sino a la misma empresa. De allí que invertir

en estrategias de recreación desde un incentivo laboral, es un buen lineamiento, ya que se está garantizando un trabajador más dinámico y comprometido con las actividades laborales por las cuales recibe un salario. Osorio y Rico (2005)

Por otro lado, cuando hablamos de reconocimiento laboral nos estamos refiriendo al conjunto de estrategias propuestas para felicitar, premiar de manera pública a los trabajadores que han manifestado en la empresa conductas positivas que están articuladas a la política de la empresa y direccionadas a mejorar la productividad.

Con referencia al desempeño laboral, se puede decir que es la productividad y la actuación que demuestra el trabajador al accionar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto específico de actuación, esto demuestra la relevancia del trabajador para la empresa. Hay que tener en cuenta, que cuando se habla del desempeño laboral, el empleado pone de manifiesto todas sus competencias, como un conjunto de conocimientos, habilidades, experiencias, actitudes, valores que configuran su personalidad, con la intención de lograr los objetivos planteados por la empresa. Araujo (2010)

Martell y Sánchez, cuando cita a Chiavenato (2002), expone que el desempeño de las personas, viene a ser la combinación perfecta entre el comportamiento del trabajador con los resultados, acción que podrá ser medida en orientación de los objetivos de la organización. En otras palabras, el desempeño es la definición del rendimiento laboral, que no es más que la capacidad del ser humano para producir o generar trabajo en menos tiempo y sin lugar a dudas con menos esfuerzo y mayor calidad. Por otro lado, Moccia (2009) menciona que el desempeño está estrechamente relacionado con la conducta del trabajador frente las actividades o tareas por las cuales ha sido contratada, es decir, el comportamiento frente a las actividades designadas por su empleador.

Según Araujo y Leal-Guerra (2009). El nivel de logro de las metas organizacionales alcanzado por el trabajador, en un plazo determinado, vendría a ser el desempeño laboral. Del mismo modo, establece indicadores de medición que se subordinan de diferentes elementos, habilidades, características, competencias o factores idóneos a las capacidades, conocimientos y habilidades que sea la expectativa de una persona, que al desenvolverse en su trabajo lo demuestre y aplique. En cuanto a Chiavenato (2009), existen dos tipos de órganos de Recursos Humanos; las organizaciones alfa y omega. Esta mención o clasificación la hace en relación a los asociados de cualquier empresa y su sistema de

recursos humanos. Según Chiavenato las Omega son aquellas organizaciones que tienen monopolizado todas las decisiones y acciones relacionadas con las personas. Aquí los trabajadores son sólo empleados sometidos a un reglamento interno y a un rígido horario de trabajo.

En lo que respecta a las dimensiones del desempeño laboral se ha considerado las siguientes:

Las habilidades; consideradas como las aptitudes, destrezas o capacidades propias del ser humano que le permiten realizar con éxito una determinada actividad o trabajo.

Según Berniell (2016) existen dos tipos de habilidades que se enmarcan en las habilidades cognitivas, que pueden apoyar a las personas a identificar sus ocupaciones y desempeñarse en tareas difíciles, porque pueden procesar buena parte de la información y tomar una decisión adecuada. Lo que conlleva a que el trabajador pueda ser muy productivo.

Por otro lado están las habilidades socioemocionales, son habilidades como la empatía, responsabilidad y cooperación que ayudan a los trabajadores a garantizar un buen clima laboral y mayor éxito con sus compañeros y jefes.

El conocimiento

Según Muñante (2004) nos dice que el conocimiento significa la apropiación de las propiedades y relaciones de las cosas, entender lo que son y lo que no son.

También el conocimiento puede ser comprendido como el dato o la información individual, donde la persona conoce y entiende una determinada realidad, que posteriormente se utilizan en la experiencia del día a día.

Cuando hablamos del conocimiento debemos tener en claro que esta realidad no se circunscribe a de un lugar específico como pueden ser las escuelas, universidades, sino que sugiere aprender en todos los contextos donde interactúa el ser humano. Por otro lado cuando se toca el término aprender o conocer tampoco se puede limitar a un periodo temporal del ciclo vital.

Las actitudes

Según Morales (1997) nos dice que las actitudes son las predisposiciones a actuar, aprendida, y dirigida hacia un objeto, persona o situación.

Por otro lado, hay que tener siempre presente, que las actitudes están relacionadas con el comportamiento que mantenemos en torno a los objetos a que hacen referencia. Otra de las acepciones que asumen las actitudes, es que son un indicador de la conducta, pero no la conducta en sí, de allí para medir dichas actitudes son consideradas como indicios o síntomas

Según Ferreira (2009) nos dice que la actitud, es la acción o la tendencia a la misma en base a experiencias propias. Esta acción hace que las personas respondan de determinada forma frente a personas, objetos o situaciones. En otras palabras, se muestra como una predilección psicológica reflejada estimando entre una determinada situación con cierto grado de beneficio o perjuicio hacia el mismo.

Sin embargo, no debemos olvidar que las actitudes no son innatas, en otras palabras que se pueden cambiar.

En lo que respecta al cálculo de desempeño laboral, significa asumir un procedimiento estructurado por medio del cual se evalúa la productividad del trabajador y su proyección a futuro, con respecto a su potencial de desarrollo. Para Kast, Fremont; Rosenzweig, James (1985) significa que las etapas para evaluar el rendimiento de cada trabajador de la empresa, tienen como fin establecer estrategias para la solución de problemas, motivar a los empleados y fomentar su desarrollo personal dentro de la entidad.

1.4 Formulación del problema

¿En qué medida los Incentivos Laborales se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos, 2017?

1.5 Justificación del estudio

La investigación centra su preocupación en la relación que se da entre los Incentivos Laborales y el Desempeño Laboral y como se manifiesta en las organizaciones de gestión pública, como es el caso de la Beneficencia Pública de Catacaos, pues es de responsabilidad de quienes dirigen dichas instituciones, tener en consideración dicha problemática, pues su conocimiento permitirá implementar políticas y estrategias en beneficio de hacer más eficiente la labor de los servidores públicos a la comunidad.

El estudio desde el aspecto teórico es significativo, pues se va a profundizar el conocimiento sobre los incentivos laborales, expresado en la estabilidad laboral, el bono incentivo, el

desarrollo de la carrera, las actividades recreativas y el reconocimiento del empleador, que influye en el desarrollo del desempeño laboral, a la luz de la teoría de Taylor (2004), Chiavenato (2000) y Araujo (2009)

En lo que respecta al ámbito empírico, los resultados obtenidos pueden ser asumidos con fines proactivos para generar estrategias de incentivos que influyan positivamente en el desarrollo del desempeño laboral. Pues el estudio explica científicamente, la relación implícita que existe entre los incentivos laborales y el desempeño laboral.

Tendrá utilidad metodológica, pues permite tener un conocimiento concreto de las dimensiones que se presentan en el desempeño laboral al interior de la beneficencia pública de Catacaos y de esta manera identificar la relación que existe entre los incentivos laborales y el desempeño laboral.

Finalmente conocer el porcentaje de los incentivos laborales que se articulan con el desempeño laboral al interior de la beneficencia pública de Catacaos, se hace necesario intervenir a nivel de institución, de tal manera de que a futuro las exigencias en el desempeño laboral vaya de la mano con una política de incentivos laborales.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe una Relación Directa y Significativa entre los Incentivos Laborales y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.

1.6.2 Hipótesis específicas

- La Estabilidad Laboral influye positivamente el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.
- El Bono Incentivo influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.
- El Desarrollo de la Carrera influye significativamente en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.
- Las Actividades Recreativas influyen positivamente el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.

- El Reconocimiento del Empleado influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación existente entre los Incentivos Laborales percibidos y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.

1.7.2 Específicos:

- Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Beneficencia Pública de Catacaos.
- Determinar si la estabilidad laboral influye en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.
- Determinar si el Bono Incentivo influye en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.
- Determinar si el Desarrollo de Carrera influye en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.
- Determinar cómo las Actividades Recreativas influyen en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.
- Determinar si el Reconocimiento del Empleador influye en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.

II. MÉTODO

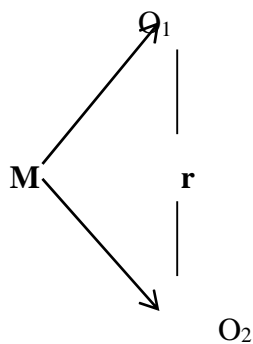
2.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación se alinea a una investigación no experimental – correlacional, está orientada a la determinación del nivel de la interacción real entre las variables de estudio bajo la misma muestra. En tal sentido se comprueba, mediante la técnica de estadística de estudio de datos, la relación directa entre las variables objeto de la investigación. (Fernández y Baptistas (2006)

En otras palabras la investigación intenta establecer una relación inequívoca entre los Incentivos Laborales y el Desempeño Laboral, ésta analizará las variaciones entre una variable y la otra.

El tipo de diseño será correlacional causal, porque nos permite encontrar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral como lo deja entrever Tapia (2000)

El diseño queda expresado gráficamente de la siguiente manera:



O₁: Incentivos laborales

O₂: Desempeño laboral

M: Muestra de Trabajadores nombrados de la Beneficencia Pública de Catacaos

r: Relación de las variables de estudio

2.2 Variables de estudio:

2.2.1 Incentivos laborales

Para Chiavenato (2000) los salarios, beneficios, premios u oportunidades de mejora son lo que la organización suele llamar incentivos y este beneficio se da a cambio de la contribución que hacemos a la empresa.

2.2.2 Dimensiones de los incentivos laborales

➤ Estabilidad laboral.

Según Carrillo (2001) se refiere a la permanencia que el trabajador tiene en su empleo, o también que se respete el tiempo que el empleador contrato sus servicios.

➤ Bono incentivo.

El ministerio de economía y finanzas (2011) pues nos dice que este bono es una herramienta que ayudara a generar condiciones que fomenten el crecimiento y desarrollo en la economía local y regional.

➤ Desarrollo de la carrera.

Russell (1991), nos dice que es la posibilidad de que los trabajadores puedan trasladarse a puestos más acorde a sus perfiles y objetivos de acuerdo a los intereses o destrezas desarrolladas.

➤ Actividades recreativas.

Según Osorio y Rico (2005) trabajadores entienden por recreación a lo relacionada con la diversión o pasarlo bien, dejando a un lado las actividades de la exigencia diaria incluidas las actividades laborales. En otras palabras recreación es sinónimo de descanso para recobrar energías y comenzar nuevamente con las exigencias de la rutina de cada día, especialmente los compromisos laborales.

➤ Reconocimiento del empleador.

Nos referimos al conjunto de estrategias propuestas para felicitar, premiar de manera pública a los trabajadores que han manifestado en la empresa conductas positivas que están articuladas a la política de la empresa y direccionadas a mejorar la productividad.

2.2.3 Desempeño laboral

Según García (2001) son las acciones del trabajador frente a la ejecución de sus labores, lo que se traduce en el rendimiento laboral.

2.2.4 Dimensiones del desempeño laboral

➤ Habilidades.

Según Berniell (2016) las consideradas como las aptitudes, destrezas o capacidades propias del ser humano que le permiten realizar con éxito una determinada actividad o trabajo.

➤ Conocimientos.

Según Muñante (2004) nos dice que el conocimiento significa la apropiación de las propiedades y relaciones de las cosas, entender lo que son y lo que no son. También el conocimiento puede ser comprendido como el dato o la información individual, donde la persona conoce y entiende una determinada realidad, que posteriormente se utilizan en la experiencia del día a día.

➤ Actitudes.

Según Morales (1997) nos dice que las actitudes son las predisposiciones a actuar, aprendida, y dirigida hacia un objeto, persona o situación.

➤ Evaluación del desempeño.

Según Chiavenato (2002) la evaluación del desempeño es lo que va a permitir informarse del latente potencial humano de cada trabajador para definir su grado de productividad con lo que respecta a un determinado puesto, de esta manera se refuerza el procedimiento del tratamiento que en este caso es el potencial humano, convirtiéndolo en una beneficiosa ventaja competitiva.

2.2 Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	Escala de Medición
Variable 1: Incentivos Laborales	Chiavenato (2000) quien plantea que los incentivos: “son pagos hechos por la organización a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo y otros, a cambio de las contribuciones”	Los Incentivos Laborales, son un conjunto de recompensas de tipo económico y no económico que se otorgan al personal, o a los trabajadores con la finalidad de mejorar el desempeño laboral y obtener mejores beneficios para la institución.	Estabilidad laboral Bono incentivo. Desarrollo de la carrera. Actividades recreativas. Reconocimiento del empleador	O R D I N A L
Variable 2: Desempeño Laboral	El Desempeño Laboral, es el Rendimiento Laboral y la actuación que manifiesta el trabajador, al efectuar las funciones y tareas. (García, 2001)	El Desempeño Laboral, operativamente se puede definir como el rendimiento con que desarrollan sus actividades los trabajadores, mediante indicadores	Habilidades. Conocimientos. Actitudes. Cumplimiento de objetivos. Evaluación del desempeño.	O R D I N A L

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

En lo que respecta a la población, objeto de estudio estuvo conformado por 26 personas de ambos sexos que actualmente se encuentran laborando, en la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos, bajo los Regímenes Laborales del Decreto Legislativo 276, (Inmersos en la Ley de Bases de la Carrera Administrativa), Decreto Legislativo 1057 (Personal por Contrato Administrativo de Servicios) y Locación por Servicios.

Se puede concluir de las bibliografías, que la población es un cumulo de información de datos identificados para un único estudio estadístico y encontrándose correctamente interrelacionados con lo que se pretende estudiar. La población no está en sentido estadístico, esta se encuentra en sentido demográfico. Mencionar también que los componentes seleccionados para su estudio estadístico es llamado con la terminología de población por los estadísticos. Tamayo y Tamayo (1997).

Trabajadores de la Beneficencia Pública de Catacaos	Cantidad
Nombrados	11
Contratados	15
Total	26

2.3.2. Muestra

La muestra que tomaremos para estudio de la presente investigación, es 26 Trabajadores, de ambos sexos, con condición Laboral: Nombrados, sujetos a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa (D.L N° 276), es decir es la misma población.

Estas muestras son aquellas que determinan el asunto problemático debido a que es capaz de producir datos con los que se podrán identificar las deficiencias que se generen en el proceso. Según Tamayo, T. Y Tamayo, M (1997), asevera sobre la muestra que " es la fracción de la población, para analizar y estudiar un fenómeno estadístico" (p.38)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Hace referencia a el procedimiento de obtención de la información, que se requiriera con la finalidad de calcular las variables que son la razón del estudio, concluyendo con datos relevante para la investigación del problema o aspecto de la realidad social que sea la inspiración para la investigación. Galtung (2006).

2.4.1. Técnicas

Según Rojas (2011) es común el uso de la técnica ratificando la misma praxis, dirigido a modificar y concluir con información beneficiosa para el arreglo de discrepancias de conocimiento en las diversas disciplinas científicas. Todas las técnicas requieren de un método o técnica de aplicación; en este caso el cuestionario fue el tipo de técnica que se utilizó.

Esta técnica que es la encuesta fue la que se aplicó en esta oportunidad, y mediante la aplicación de otro instrumento se obtuvieron datos en cuanto a incentivos laborales y desempeño laboral de los trabajadores de la Beneficencia Pública de Catacaos.

2.4.2. Instrumentos

El cuestionario es con el instrumento que trabaja la técnica de la encuesta y está conformada por un grupo de preguntas relacionadas con el objetivo que se quiere medir (Hernández y otros, 2006).

Con el propósito que se realiza la encuesta es de obtener respuestas con respecto al tema que se está investigando (Kerlinger, 1985).

2.4.3. Validez del contenido

Es la veracidad de los resultados obtenidos por los instrumentos que se han utilizado en un contenido específico, reflejando el dominio que tiene sobre esta. Se utilizó el método de validez de contenido para la validación del instrumento por medio de la evaluación de un

experto, con la indicación de este se informó su opinión sobre la unicidad, pertinencia y relevancia de los ítems y su valoración. El instrumento fue presentado con el especialista para que realice los ajustes finales y corrobore la utilidad del mismo.

2.4.4. Confiabilidad del instrumento

Cuando los resultados son consistentes y coherentes, indica que el instrumento utilizado es confiable. En otras palabras se tiene que producir resultados iguales si se aplica a los, mismos sujetos u objetos. Kerlinger (2002).

Así como también para demostrar la confiabilidad del cuestionario incentivo laborales y desempeño laboral ejecutaron una evaluación piloto a los trabajadores que cumplían con requisitos similares y también se realizó la prueba de Alfa de Crombach (0,642) resultando confiable con respecto a su aplicación y sus resultados.

2.5. Métodos de análisis de datos

En el procesamiento y análisis de datos se realizará a través del software estadístico de Excel y SPSS, siguiendo la siguiente planeación: Conteo, tabulación, Gratificación, análisis estadístico e interpretación.

Para Bardin (1997) los contenidos y continentes (discursos) es el resultado del estudio de datos, es decir el estudio de las diferentes herramientas metodológicas aplicadas a estos discursos extremadamente variados. El fin de lo expuesto por Bardín, recae en la importancia del uso de estas técnicas múltiples que contribuyen a comprender los resultados obtenidos.

2.6. Aspectos éticos

Para garantizar la calidad de nuestro trabajo de investigación y la ética en la protección de los individuos investigados, se trabajó con bajo el reglamento ético de la institución, cabe resaltar que los resultados obtenidos son veraces y no han sido manipulados motivo por el cual se certifica el respeto a cada participante y a la información brindada.

III. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la relación existente entre los Incentivos Laborales percibidos y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos. 2017

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis General

Existe una Relación Directa y Significativa entre los Incentivos Laborales y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.

Tabla N° 01 incentivos laborales y su relación el desempeño laboral

		Desempeño laboral
Incentivos laborales	rho	0.642
	Sig.	0.001

FUENTE: Encuesta a trabajadores

La presente tabla evidencia los resultados de $p= 0.001$ $p < 0.05$ y un $\rho = 0.642$ que se traducen como una buena relación entre las variables. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación que indica que si existe correlación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral.

Tabla N° 02 Incentivos laborales

Dimensiones	Estabilidad laboral		Bono incentivo		Desarrollo de la carrera		Actividades recreativas		Reconocimiento del empleador	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Buena	-	-	-	-	-	-	06	24	02	8
Regular	24	96	20	80	24	96	19	76	23	92
Mala	01	4	05	20	01	4	-	-	-	-
	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100

Fuente: Encuesta a trabajadores

En la dimensión **Estabilidad laboral** los trabajadores, según la tabla N° 02, el 96% tiene nivel regular; entendiéndose que el grado de retribución que viven los trabajadores, no está de acuerdo al desempeño que realizan en la Beneficencia Pública de Catacaos.

Respecto a la dimensión **Bono incentivo** un 80% de la población de la investigación conforma el grupo con nivel regular, se evaluó aquí los aspectos si recibe de sus superiores algún tipo reconocimiento no monetario por su labor, por sus años de servicio, calidad del servicio, si han desarrollado actividades recreativas tanto para los trabajadores como para sus hijos, si hay donaciones de uniforme, entre otros beneficios. En lo referido a la dimensión **desarrollo de la carrera** el 96% manifestó un nivel regular.

En lo concerniente a las **actividades recreativas** el 76% se ubica en el nivel regular, por otro lado respecto al **reconocimiento del empleador** el 92% manifestó un nivel regular.

Objetivo Específico N° 02

Establecer el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Beneficencia Pública de Catacaos.

Tabla N° 03 Nivel de Desempeño laboral

Dimensiones	Habilidades		Actitudes		Conocimientos		Cumplimiento de objetivos		Evaluación del desempeño	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nivel										
Deficiente	2	8	3	12	1	4	14	56	12	48
Adecuado	23	92	20	80	15	60	11	44	13	52
Eficiente	-	-	2	8	09	36	-	-	-	-
Total	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100

Fuente: Encuesta a trabajadores

Sobre la dimensión de **habilidades**, el 92% de la población percibe tener un desempeño laboral adecuado, como modo de estar en su centro de trabajo. Mientras que el 8%, la minoría, perciben lo contrario.

En la dimensión de **actitudes** el 80% de la población percibe un nivel adecuado, en lo referido a los **conocimientos**, el 60% se ubica en el nivel adecuado, mientras en la dimensión **cumplimiento de objetivos** un 56% se ubica en el nivel deficiente y un 52% está en el nivel adecuado respecto a la **evaluación del desempeño**.

Objetivo Específico N° 03

Determinar si la estabilidad laboral influye en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis Específica N° 01

La Estabilidad Laboral influye positivamente el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos

Tabla N° 04 Dimensión de estabilidad laboral y su relación con el desempeño laboral

ESTABILIDAD LABORAL		DESEMPEÑO LABORAL
	rho	0.846
	Sig.	0.001

FUENTE: encuesta a trabajadores

La presente tabla evidencia los resultados de $\rho = 0.001 < 0.05$ y un $\text{rho} = 0.846$ que se traducen como una buena relación entre las variables. En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de la investigación que indica que si existe correlación entre la dimensión estabilidad laboral y el desempeño laboral.

Objetivo Específico N° 04

Determinar si el Bono Incentivo influye en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis Específica N° 02

El Bono Incentivo influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.

Tabla N° 05 Dimensión bono incentivo y su relación con el desempeño laboral

BONO INCENTIVO		DESEMPEÑO LABORAL.
	rho	0.934
	Sig.	0.001

FUENTE: encuesta a trabajadores

La presente tabla evidencia los resultados de $\rho = 0.001 < 0.05$ y un $\text{rho} = 0.934$ que se traducen como una buena relación entre las variables. En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de la investigación que indica que si existe correlación entre la dimensión bono incentivo y el desempeño laboral.

Objetivo Específico N° 05

Determinar si el Desarrollo de Carrera influye en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis Específica N° 03

El Desarrollo de la Carrera influye significativamente en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.

Tabla N° 06 Dimensión Desarrollo de la carrera y su relación con el desempeño laboral

DESARROLLO DE LA CARRERA		DESEMPEÑO LABORAL.
	rho	0.873
	Sig.	0.001

FUENTE: encuesta a trabajadores

La presente tabla evidencia los resultados de $\rho = 0.001 < 0.05$ y un $\text{rho} = 0.873$ que se traducen como una relación positiva y significativa entre las variables. En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de la investigación que indica que si existe correlación entre la dimensión desarrollo de la carrera y el desempeño laboral.

Objetivo Específico N° 06

Determinar cómo las Actividades Recreativas influyen en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis Específica N° 04

Las Actividades Recreativas influyen positivamente el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.

Tabla N° 07 Dimensión Actividades recreativas y su relación con el desempeño laboral

ACTIVIDADES RECREATIVAS		DESEMPEÑO LABORAL.
	rho	0.896
	Sig.	0.001

FUENTE: encuesta a trabajadores

La presente tabla evidencia los resultados de $\rho = 0.001 < 0.05$ y un $\rho = 0.896$ que se traducen como una relación positiva y significativa entre las variables. En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de la investigación que indica que si existe correlación entre la dimensión actividades recreativas y el desempeño laboral.

Objetivo Específico N° 07

Determinar si el Reconocimiento del Empleador influye en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos

Comprobación de Hipótesis

Hipótesis Específica N° 05

El Reconocimiento del Empleador influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.

Tabla N° 08 Dimensión Reconocimiento del empleador y su relación con el desempeño laboral

RECONOCIMIENTO DEL EMPLEADOR		DESEMPEÑO LABORAL.
	rho	0.802
	Sig.	0.001

FUENTE: encuesta a trabajadores

La presente tabla evidencia los resultados de $\rho = 0.001 < 0.05$ y un rho = 0.802 que se traducen como una buena relación entre las variables. En tal sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de la investigación que indica que si existe correlación entre la dimensión reconocimiento del empleador y el desempeño laboral.

IV. DISCUSIÓN

Objetivo General

Determinar la relación existente entre los Incentivos Laborales percibidos y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos, 2017.

En la tabla N° 01 se observa que el valor de $\rho = 0.642$, lo que significa que a mejor incentivos laborales, el desempeño laboral es óptimo; por lo que se rechaza la hipótesis Nula que indica que no existe relación alguna entre las variables; lo que significa que si existe correlación de nivel bueno entre las dos variables: incentivos laborales y desempeño laboral; esto concuerda con lo que nos propone Taylor (2004) respecto a los incentivos laborales, que nos dice que mediante estos pudiera medirse y retribuirse la productividad del empleado.

Por otro lado Frederick W. Taylor (2004) estaba convencido que el beneficio económico o incentivo financiero estaba estrechamente relacionado con el esfuerzo de los trabajadores y la cantidad de producción que alcanzaban si es que lo recibían. Dejando en claro que el aspecto retributivo económico va consolidando un mejor desempeño de los trabajadores.

En esta línea, la investigación realizada por Cuenca (2014) deja en claro que la importancia de los incentivos como: Incentivos Laborales, económicos, incentivos recreacionales, además de incentivos educativos y de capacitación en la carrera de desempeño profesional en entidades financieras ayudan a las empresas a mejorar su productividad a través de su personal. En este caso la Financiera Confianza, logró comprobar la efectividad de los incentivos cuando creó políticas de incentivos hacia su personal, percibiendo con esto que la mejora en el desempeño. Esta medida se vio también reflejada en el desempeño, incrementándose considerablemente gracias al talento humano existente. En conclusión, Cuenca en su estudio, pudo determinar la importancia de resaltar el esfuerzo de sus colaboradores generándoles mejores condiciones de trabajo para que puedan desenvolverse con mayor confianza y destreza, sobretodo que sientan que son parte integral de la organización.

Objetivo Específico N° 1

Establecer el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Beneficencia Pública de Catacaos.

En la tabla N° 3 referido a la dimensión de habilidades, el 92% de la población percibe tener un desempeño laboral adecuado como modo de estar en su centro de trabajo. Mientras que el 8%, la minoría, perciben lo contrario.

En la dimensión de actitudes el 80% de los trabajadores percibe un nivel adecuado, en lo referido a los conocimientos el 60% se ubica en el nivel adecuado, mientras en la dimensión cumplimiento de objetivos un 56% se ubica en el nivel deficiente y un 52% está en el nivel adecuado respecto a la evaluación del desempeño.

Neustron (2001), quien define que al desempeño como el logro de los objetivos o metas trazadas por la organización en un espacio de tiempo determinado, asociado con el nivel de ejecución alcanzado. Sin embargo, cuando se analiza el desempeño laboral en la mayoría de los casos, se hace en base a los problemas que le afectan más que en los pilares en los que se fundamenta, proporcionando de esta forma una visión negativa que cabe resaltar, no siempre se responde a la realidad de los trabajadores; pues ellos conocen sus funciones pero no se les brindan las condiciones para ejecutar un adecuado trabajo.

También se relaciona con lo dicho en los estudios de Castro (2011) referidos a los Nivel de Satisfacción y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital del Nuevo Chimbote”. Que se apoya en la teoría de Portery Lawle, que afirma que la satisfacción laboral es el resultado de la medida en que los beneficios o recompensas del empleador satisfacen las expectativas de los trabajadores, es decir de la forma en que el trabajador percibe la relación entre el esfuerzo y la recompensa obtenida. Dicho de otra forma sería del desempeño laboral. Entre Los resultados obtenidos se muestra una satisfacción por etapas. Destacando que el personal no solo está sujeto a la motivación, pues a pesar que obtienen beneficios laborales, el pago otorgado no cumple con las expectativas de los trabajadores, poniendo nuevamente el aspecto económico como indicador importante para el cumplimiento eficiente de las metas de la organización que va de la mano con la motivación laboral.

Objetivo Específico N° 02

Determinar si la estabilidad laboral influye en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.

La tabla N° 4 muestra $\rho = 0.001 < 0.05$ y un $\rho = 0.846$ que muestra una buena relación entre la estabilidad laboral y el desempeño laboral lo que significa que la seguridad laboral mejor es el desempeño laboral que los trabajadores manifiestan, que se refiere a la permanencia que el trabajador tiene en su empleo, o también que se respete el tiempo del contrato de trabajo que tiene una persona con la organización.

Por otro lado, podemos observar que los resultados encontrados se relacionan directamente con la tesis que realizó Martín (2015) en su investigación nos dice que el salario es uno de los aspectos importantes para medir la estabilidad laboral y el desempeño, puesto que en los resultados obtenidos se comprobó que existe gran desmotivación por parte del personal por el tipo de contrato que no permite tener un salario mensual constante, salarios bajos y temor a perder el contrato de trabajo.

Objetivo Específico N° 03

Determinar si el Bono Incentivo influye en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la SBP de Catacaos.

La tabla muestra $\rho = 0.001 < 0.05$ y un $\rho = 0.934$ que muestra una buena relación entre el bono incentivo y el desempeño laboral, lo que implica que si al trabajador de la Beneficencia Pública de Catacaos se le proporciona estos incentivos su desempeño laboral será óptimo, por otro lado este resultado obtenido se encuentra directamente relacionado con los que nos propone Chiavenato (2000) quien plantea que los incentivos son salarios, premios, beneficios y oportunidades de progreso, que les brindan las empresas a sus trabajadores a cambio de contribuir con el cumplimiento de sus objetivos.

Esto significa que, los incentivos tienen como único fin estimular a los trabajadores y orientarlos a cumplir con los objetivos de la organización; dejando entrever que la no implementación de estas estrategias dentro de la empresa o la mala administración de la misma podría ocasionar un clima de insatisfacción que tendrá como fin problemas económicos y laborales para la empresa.

Los resultados obtenidos guardan relación con las investigación de Carmona, (2014) realizada en Venezuela, donde comprobó que los incentivos motivacionales influyen en el comportamiento de los trabajadores y por ende influye en los resultados de la empresa. Los Incentivos es unos de los factores principales que influyen en la motivación laboral, pero no solo los incentivos económicos sino también los No económicos, es por ellos que la empresa u organización debe encontrar las estrategias correctas para que los trabajadores se sientas satisfechos con los beneficios motivacionales logrando, afianzar el compromiso con la organización y con los objetivos de esta.

Objetivo Específico N° 04

Determinar si el Desarrollo de Carrera influye en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la SBP de Catacaos.

La tabla muestra $\rho = 0.001 < 0.05$ y un $\rho = 0.873$ que muestra una buena relación entre las variables, lo que implica que si le proporciona a los trabajadores de la Beneficencia de Catacaos las oportunidades de seguir perfeccionando en su desempeño laboral será mucho más satisfactorio de lo que viene mostrando de tal manera que los beneficios de tipo social, estimulan el desempeño laboral, en este sentido tiene razón Martell y Sánchez, cuanto cita a Chiavenato (2002), quien expone que el desempeño de las personas viene a ser la combinación perfecta entre el comportamiento del trabajador con los resultados, acción que podrá ser medida en orientación de los objetivos de la organización. En otras palabras, el desempeño es la definición del rendimiento laboral, que no es más que la capacidad del ser humano para producir o generar trabajo en menos tiempo y sin lugar a dudas con menos esfuerzo y mayor calidad. Por otro lado, El desempeño también es definido como la postura, conducta o comportamiento que asume el trabajador frente a las actividades que se le designa o motivo por el cual sus servicios han sido contratados.

Estos resultados encontrados se relacionan con el trabajo de investigación de Castro (2011) referidos a los Nivel de Satisfacción y Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital del Nuevo Chimbote”. La propuesta planteada es apoyada en la teoría de Portery Lawle, que afirma que la satisfacción laboral es el resultado del desempeño del trabajo y de la manera en que el individuo concibe la interacción entre esfuerzo y

recompensa. Entre Los resultados obtenidos se muestra una satisfacción por etapas. Destacando que el personal no solo está sujeto a la motivación, pues a pesar que obtienen beneficios laborales, el pago otorgado, definitivamente, no cubre las necesidades de los trabajadores, confirmándose una vez más con esto que el indicador económico es un aspecto que sigue primando cuando se habla de aumentar e impulsar la motivación del personal en toda empresa. También se relaciona con la poca capacitación que se les ofrece, lo cual no les permite mantener actualizados sus conocimientos, además de percibir que no son parte del equipo de trabajo y que existe un notorio porcentaje de ausentismo dentro del centro de labores.

Objetivo Específico N° 05

Determinar cómo las Actividades Recreativas influyen en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos. Al ver los resultados de la correlación podemos observar que $\rho = 0.001 < 0.05$ y un $\rho = 0.896$ que muestra una buena relación entre las actividades recreativas y el desempeño laboral, lo que significa que cuando se toca el tema de actividades recreativas laborales, hay que decir que la mayoría de acepciones están direccionadas a las acciones que se ejecutan en el tiempo libre y que nos causa placer o satisfacción personal o grupal.

Sin embargo los trabajadores entienden por recreación a lo relacionada con la diversión o pasarlo bien, dejando a un lado las actividades de la exigencia diaria incluidas las actividades laborales. En otras palabras recreación es sinónimo de descanso para recobrar energías y comenzar nuevamente con las exigencias de la rutina de cada día, especialmente los compromisos laborales.

Según Osorio y Rico (2005), nos dice que la recreación es considerada una parte esencial para mantener una buena salud, en este sentido la recreación renueva tanto el cuerpo como la mente, para ver la vida de manera propositiva, y evita el estrés y el síndrome de agotamiento profesional.

Esta correlación encontrada se relaciona con el trabajo de investigación de Cuenca (2014) quien entre sus resultados podemos mencionar que la entidad Financiera Confianza, ofrece toda clase de incentivos al personal operativo: Incentivos Laborales, Incentivos Económicos,

incentivos recreacionales, además de incentivos educativos y de capacitación en la carrera de desempeño profesional en entidades financieras. Dicha entidad tiene políticas de incentivos puesto que ha percibido que su personal ejecuta un mejor desempeño cuando hay de por medio incentivos basados en la superación de sus metas, poniendo énfasis al incentivo económico y laboral, no siendo muy efectivo el incentivo recreacional.

Objetivo Específico N° 06

Determinar si el Reconocimiento del Empleador influye en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la SBP de Catacaos. Al establecer la correlación se pudo encontrar $\rho = 0.001 < 0.05$ y un rho = 0.802 que muestra una buena relación entre las variables, lo que indica que si existe correlación entre la dimensión reconocimiento del empleador y el desempeño laboral.

Por otro lado cuando hablamos de reconocimiento laboral no estamos refiriendo al conjunto de estrategias propuestas para felicitar, premiar de manera pública a los trabajadores que han manifestado en la empresa conductas positivas que están articuladas a la política de la empresa y direccionadas a mejorar la productividad.

Estos resultados se relacionan con los hallados por Tovar (2013) en su tesis, quien tuvo como objetivo implementar una estrategia motivacional para el Departamento de Recursos Humanos, el cual consistía en desarrollar un plan de Incentivos para los trabajadores de dicha unidad, para la ejecución de dicho plan fue fundamental la elaboración de un diagnóstico situacional actual que permitió identificar las necesidades motivacionales que estaban impidiendo el correcto desarrollo del desempeño de los trabajadores, para posteriormente diseñar un plan de incentivos laborales para dicho departamento de la empresa FEBECA, C.A. Tovar en su investigación concluyó, que la empresa sujeta de estudio carece de estrategias motivacionales, lo cual se evidencia en los elementos positivos y negativos que generan el desinterés por parte de los trabajadores, concluyendo de esta forma que un plan de incentivos encajaría perfectamente para mejorar las necesidades de la empresa que han sido identificadas en este estudio.

V. CONCLUSIONES

- Según nuestros resultados referentes a la tabla 01 dado los **valores p (0,01); rho (0.642) y R (0.05)** alcanzados, existe una relación significativa y de manera directa entre el incentivo laboral y el desempeño laboral.
- También se pudo observar que existe una correlación considerable y significativa entre la estabilidad laboral y el Desempeño Laboral de la SBP de Catacaos, tal como se muestra en resultados encontrados en la correlación $\rho = 0.001 < 0.05$ y un $\text{rho} = 0.846$.
- Se ha logrado determinar que el Bono Incentivo si influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos
- Se ha podido constatar que la dimensión referida al Desarrollo de Carrera influye en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos, pues los empleados, así lo han manifestado en los instrumentos de recojo de información.
- En lo que respecta a las Actividades Recreativas, estas realmente si guardan relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la SBP de Catacaos.
- Realmente si el empleador reconoce la labor de los trabajadores de la beneficencia de Catacaos estos mejoran su desempeño laboral de los Trabajadores de la SBP de Catacaos.

VI. RECOMENDACIONES

- Las autoridades de la Beneficencia Pública de Catacaos, deben impulsar con mayor énfasis una política de incentivos laborales económicos y no económicos a fin de fortalecer el desempeño laboral de sus trabajadores.
- Los directivos de la Beneficencia Pública de Catacaos deben seguir afianzando los aspectos de bienestar y de seguridad en sus trabajadores, pues ellos muestra una gran predisposición para cumplir con sus funciones laborales.
- Se debe incidir en la política de incentivos laborales desde un enfoque de desarrollo de capacidades de sus trabajadores.
- A los directivos de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos diseñar un cronograma de capacitaciones para todos sus trabajadores.

REFERENCIAS

- Alfaro, L.A. y Solano, J. (2013). Clima institucional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Piura, 2013. (Tesis) Universidad César Vallejo.
- Araujo, M. C., & Leal Guerra, M. (2010). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *CICAG*, 4(2), 132- 147.
- Berniell, L., De la Mata, D., Bernal, R., Camacho, A., Barrera-Osorio, F., Álvarez, F., Brassiolo, P., Vargas, J. F. (2016). RED 2016. Más habilidades para el trabajo y la vida: los aportes de la familia, la escuela, el entorno y el mundo laboral. Bogotá: CAF.
- Brito, M. G. (2006). La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las, 23 Organizaciones*.
- Castillo Gonzaga, H. (2016). Valoración De Puestos Y Evaluación Del Desempeño Del Talento Humano En La “Comercializadora Ramírez Galván–Zerimar” De La Ciudad De Loja I Área Jurídica, Social Y Administrativa Carrera De Administración De Empresas Título: Autor: Henry Castillo Gonzaga Director: Ing. Manuel Pasaca Mora Loja-Ecuador 2016 Tesis.
- Chiavenato, I (2000). *Administración del Recurso Humano*. Quinta Edición. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- Chiavenato, I (2002). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A. de C.V. Segunda edición. México.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano (Vol. 1)*. México, DF México, DF: McGraw Hill.
- Chang, C., & Yomara, F. (2014). *Desempeño laboral y el cumplimiento de objetivos de calidad en una empresa del ramo automotriz (Doctoral disertación)*
- Feldman, R. (2001). *Psicología con aplicaciones en países de habla hispana (Cuarta ed.)*. México D.F., México: McGraw-Hill.
- Fernández, (2012), realizó la investigación titulada: *Relación entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua – Perú*.
- Ferreira, R. A. (2009). *Introducción a la Administración ya las organizaciones*. ISTEEC Mendoza.

- Fuentes, (2012), presenta su tesis titulada: Satisfacción Laboral y su Influencia en el desempeño laboral en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango. México.
- Guevara Contreras, F. I., & Tafur Chavez, A. J. (2016). Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa Kentucky Fried Chicken sede Real Plaza en la ciudad de Trujillo 2015.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006) Metodología de la Investigación. (5ªed.). México: Mc Graw-Hill.
- Martell Ruiz, B. G., & Sánchez Alaya, A. M. (2013). Plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo-2013.
- Moccia L. (2009) Relación entre e Inteligencia emocional y desempeño contextual (caso de estudio) Universidad Católica Andrés Bello. (Tesis) Escuela de Ciencias Sociales. Carrera de Relaciones industriales Recursos Humanos. Caracas Venezuela.
- Morales (2014), titulada Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Autoridad Administrativa del Agua Jequetepeque Zarumilla, Piura.
- Muñante, A. P. (2004). Evaluación del Desempeño Laboral. Gestión, 2.
- Russell, A. (1991). Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones. Pearson Educación.
- Sherman, Arthur, "Acciones o Comportamientos" (1999). Octava Edición. Edit. Iberoamericana. México.
- Sherman, A., Bohlander, G., & Snell, S. (2001). Administración de Recursos Humanos (12a. ed.). Estados Unidos: Thomson Learning.
- Stoner, J. (1994). Administración. Virginia, Estados Unidos.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Los incentivos laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Método y diseño	Población y muestra
<p>Problema general:</p> <p>¿En qué medida los incentivos laborales se relacionan con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos?</p>	<p>Objetivos general:</p> <p>Determinar la relación existente entre los Incentivos Laborales percibidos y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.</p> <p>Objetivo específicos:</p> <p>01 Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Beneficencia Pública de Catacaos.</p> <p>02 Determinar si la estabilidad laboral influye en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.</p> <p>03 Determinar si el Bono Incentivo influye</p>	<p>hipótesis general:</p> <p>Existe una Relación Directa y Significativa entre los Incentivos Laborales y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.</p> <p>hipótesis específicas:</p> <p>H1 La Estabilidad Laboral influye positivamente el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.</p> <p>H2 El Bono Incentivo influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.</p>	<p>Variable 01</p> <p>Incentivos Laborales</p> <p>Variable 02</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>De la investigación:</p> <p>Es Básico y aplicativo.</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>-No experimental.</p> <p>-Transversal.</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>Es correlacional descriptiva y simple.</p>	<p>Población: será todos los personales que laboran en la beneficencia pública de Catacaos.</p> <p>Según la bibliografía consultada se puede concluir que la población es el conjunto de datos identificados para un determinado estudio estadístico y que se encuentra debidamente interrelacionados con lo que se pretende estudiar. No debemos confundir la población en sentido estadístico y la población es sentido demográfico. Así mismo hay que mencionar que los estadísticos utilizan la terminología población para mencionar a los componentes seleccionados</p>

	<p>en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.</p> <p>04. Determinar si el Desarrollo de Carrera influye en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.</p> <p>05. Determinar cómo las Actividades Recreativas influyen en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.</p> <p>06. Determinar si el Reconocimiento del Empleador influye en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.</p>	<p>H3. El Desarrollo de la Carrera influye significativamente en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.</p> <p>H4. Las Actividades Recreativas influyen positivamente el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.</p> <p>H5. El Reconocimiento del Empleado influye de manera positiva en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos.</p>			<p>para su estudio. Tamayo y Tamayo (1997).</p> <p>Muestra: serán encuestados a los 26 personales.</p>
--	---	---	--	--	---

**ANEXO 02:
FICHA TÉCNICA PARA INSTRUMENTO**

I. DATOS INFORMATIVOS:

1. Denominación : Encuesta
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario
3. Institución : Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos
4. Fecha de Aplicación :
5. Autor : Br. Juana Guzmán Flores
6. Medición : Estabilidad laboral
Bono de incentivo
Desarrollo de la carrera
Actividades recreativas
Reconocimiento del empleador
7. Administración : Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia
Pública de Catacaos
8. Tiempo de Aplicación : 30 min.
9. Forma de Aplicación : Individual.

II. OBJETIVO:

Recoger información sobre Incentivo Laboral en la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos

III. CAPACIDADES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:

1. Incentivo Laboral
2. Estabilidad laboral
3. Bono de incentivo
4. Desarrollo de la carrera
5. Actividades recreativas
6. Reconocimiento del empleador

IV. INSTRUCCIONES:

1. El Cuestionario de Incentivo Laboral, consta de ítems, con las dimensiones: Incentivo Laboral, Estabilidad laboral, Bono de incentivo, Desarrollo de la carrera, Actividades recreativas, Reconocimiento del empleador, (En ese orden).
2. Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: Si, No siempre y No, consideramos el sistema de calificación de la encuesta, de acuerdo al total de preguntas por cada dimensión.
3. Cada ítem tiene una valoración de Si (03), No siempre (02), No (01)
4. El resultado final es la suma de lo que se ha obtenido en cada una de las 2 dimensiones.

V. MATERIALES:

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

VI. EVALUACIÓN:

1. Nivel para cada una de las dimensiones de Incentivo Laboral
2. Nivel de Incentivo Laboral

CUESTIONARIO SOBRE INCENTIVO LABORAL

Instrucciones:

Estimado Encuestado, el presente cuestionario tiene como objetivo evaluar sobre el Incentivo Laboral en la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos”, como parte de un estudio de investigación., tus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Es importante que tus respuestas sean con honestidad, Marca con una X en la respuesta que consideres más apropiada a cada una de las 30 preguntas siguientes.

Nº	ÍTEMS	SI	NO SIEMPRE	NO
ESTABILIDAD LABORAL				
1	¿Tiene Ud., conocimiento que es la estabilidad laboral?			
2	¿Sabe Ud., que después del periodo de prueba adquiere el derecho a la estabilidad laboral?			
3	¿Sabía que el empleador tiene la obligación de mantener al trabajador en su empleo mientras no incurra en alguna causal de despido?.			
4	¿Desarrollar las actividades laborales establecidas por su empleador?			
5	¿Existe estabilidad laboral en su centro de trabajo?			
BONO DE INCENTIVO				
6	¿Conoce que es un bono de incentivo de trabajo?			
7	¿Actualmente recibe o ha recibido Ud., algún bono como incentivo laboral?			
8	¿Ud., considera que el bono de incentivo debe ser entregado por el empleador de manera permanente?			
9	¿Sabe Ud., si el otorgamiento del bono de incentivo está condicionado al cumplimiento de metas o trabajos extraordinarios?			
10	¿Sabe Ud., que conceder un bono de incentivo económico debe ser autorizado y regulado en la Ley de Presupuesto Anual?			
DESARROLLO DE LA CARRERA				
11	¿Conoce Ud., que es desarrollo de la carrera profesional?			
12	¿Según su perfil profesional y puesto que desempeña recibe Ud., capacitaciones de parte de su empleador?			
13	¿Las actividades y objetivos alcanzados son productos de la preparación o capacitación profesional?			
14	¿Existe competitividad profesional entre los trabajadores de la entidad donde labora?			
15	¿Ha sido promovido por su nivel profesional y buen desempeño laboral?			
ACTIVIDADES RECREATIVAS				
16	¿Sabe Ud., cuales son las actividades recreativas laborales en la entidad?			
17	¿Los trabajadores como parte de la motivación laboral son incentivados emocionalmente con actividades recreativas para un mejor desempeño laboral?			

18	¿Existe buena relación interpersonal entre los funcionarios, jefes, servidores, auxiliares y trabajador?			
19	¿Participa Ud., activamente de las actividades de confraternidad, aniversarios, deportivo, etc., organizado por la entidad?			
20	¿Considera que las actividades recreativas son de importancia para el trabajador como incentivo laboral?			
RECONOCIMIENTO DEL EMPLEADOR				
21	¿Conoce Ud., que es un reconocimiento laboral?			
22	¿Ud., ha sido reconocido por su empleador con incentivos por las mejoras continuas y resultados favorables?			
23	¿En la entidad que labora se realiza algún pago extraordinario como bono de reconocimiento por la meta alcanzada o el cumplimiento de la labor?			
24	¿Ud., considera que la entidad debe otorgar el reconocimiento al personal con mayor experiencia y capacidades profesionales?			
25	¿Sabe Ud., si en la entidad existe alguna normatividad que regule el reconocimiento a los trabajadores por la labor desempeñada?			

FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS:

1. Denominación : Encuesta
2. Tipo de Instrumento : Cuestionario
3. Institución : Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos
4. Fecha de Aplicación :
5. Autor : Br. Guzmán Flores, Juana
6. Medición : Habilidades
Conocimiento
Actitudes
Cumplimiento de objetivos
Evaluación de desempeño
7. Administración : Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública
de Catacaos
8. Tiempo de Aplicación : 30 min.
9. Forma de Aplicación : Individual.

II. OBJETIVO:

Recoger información sobre desempeño laboral en la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos

III. CAPACIDADES ESPECÍFICAS A EVALUARSE:

1. Desempeño Laboral
2. Habilidades
3. Conocimiento
4. Actitudes
5. Cumplimiento de objetivos
6. Evaluación de desempeño

IV. INSTRUCCIONES:

1. El Cuestionario de Incentivo Laboral, consta de 20 ítems, con las dimensiones: Desempeño laboral, Habilidades, Conocimiento, Actitudes, Cumplimiento de objetivos, Evaluación de desempeño, (En ese orden).

2. Se han establecido tres niveles para describir las dimensiones investigadas: Si, No siempre y No, consideramos el sistema de calificación de la encuesta, de acuerdo al total de preguntas por cada dimensión.
3. Cada ítem tiene una valoración de Si (03), No siempre (02), No (01)
4. El resultado final es la suma de lo que se ha obtenido en cada una de las 2 dimensiones.

V. MATERIALES:

Cuestionario, lápices, lapiceros y borrador.

VI. EVALUACIÓN:

1. Nivel para cada una de las dimensiones de Desempeño Laboral
2. Nivel de Desempeño Laboral

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones:

Estimado Encuestado, el presente cuestionario tiene como objetivo evaluar sobre el Desempeño Laboral en la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos”, como parte de un estudio de investigación., tus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Es importante que tus respuestas sean con honestidad, Marca con una X en la respuesta que consideres más apropiada a cada una de las 24 preguntas siguientes.

Nº	ÍTEMS	SI	N0 SIEMPRE	NO
HABILIDADES				
1	¿Conoce Ud., que son habilidades laborales?			
2	¿Considera Ud., que los trabajadores son designados en sus cargos por sus habilidades?			
3	¿Las actividades laborales que se realiza en su entidad requieren aparte de conocimientos, actitudes y habilidades?			
4	¿Considera que los trabajadores constantemente debe demostrar sus habilidades en su desempeño laboral?			
CONOCIMIENTOS				
5	¿Cree Ud., que los conocimientos son esenciales para desarrollar un trabajo?			
6	¿Actualmente tiene Ud., un nivel superior en conocimientos para cumplir su labor?			
7	¿Su empleador se preocupa por los conocimientos de los trabajadores?			
8	¿Sabe Ud., si los conocimiento de sus funciones laborales es necesario para ser acreedor de bonos de incentivos extraordinarios?			
ACTITUDES				
9	¿Conoce Ud., que son actitudes laborales?			
10	¿Según el puesto que desempeña considera Ud., que presenta buena actitud en el cumplimiento de su labor?			
11	¿Considera que sus compañeros de trabajo presentan buena actitud para realizar sus labores diarias?			
12	¿Cree Ud., que los trabajadores de la entidad donde labora en base a una buena actitud pueden ser compensados con bonos de incentivo?			
CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS				
13	¿Sabe Ud., que son los cumplimientos de objetivos?			
14	¿Ud., cumple con los objetivos trazados por el empleador para cada ejercicio fiscal laboral?			
15	¿El empleador o entidad realiza el seguimiento del cumplimiento de los objetivos por cada área o dependencia?			
16	¿Sabe Ud., que por el cumplimiento de los objetivos el empleador otorga bonos de incentivos a los trabajadores?			
EVALUACION DE DESEMPEÑO				
17	¿Sabe Ud., que es evaluación de desempeño?			

18	¿Ud., ha sido evaluado por su empleador sobre su desempeño laboral?			
19	¿Existe en la entidad alguna área que se encarga de realizar la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores?			
20	¿Ud., considera que la entidad debe realizar evaluaciones a su desempeño y otorgar bonos de incentivo como reconocimiento?			

ANEXO 03
MATRIZ DE VALIDACIÓN

TESIS: LOS INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD DE BENEFICIENCIA PÚBLICA DE CATACAOS

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
			Casi nunca	A menudo	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Incentivos Laborales: Chiavenato (2000) quien plantea que los incentivos: "son pagos hechos por la organización a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo y otros, a cambio de las contribuciones"	Estabilidad laboral	¿Tiene Ud., conocimiento que es la estabilidad laboral?				X		X		X		X		
		¿Sabe Ud., que después del periodo de prueba adquiere el derecho a la estabilidad laboral?				X		X		X		X		
		¿Sabía que el empleador tiene la obligación de mantener al trabajador en su empleo mientras no incurra en alguna causal de despido?				X		X		X		X		
		¿Desarrollar las actividades laborales establecidas por su empleador?				X		X		X		X		
		¿Existe estabilidad laboral en su centro de trabajo?				X		X		X		X		

		¿Sabe Ud., que después del periodo de prueba adquiere el derecho a la estabilidad laboral?				X		X		X		X		
	Bono incentivo	¿Conoce que es un bono de incentivo de trabajo?				X		X		X		X		
		¿Actualmente recibe o ha recibido Ud., algún bono como incentivo laboral?				X		X		X		X		
		¿Ud., considera que el bono de incentivo debe ser entregado por el empleador de manera permanente?				X		X		X		X		
		¿Sabe Ud., si el otorgamiento del bono de incentivo está condicionado al cumplimiento de metas o trabajos extraordinarios?				X		X		X		X		
		¿Sabe Ud., que conceder un bono de incentivo económico debe ser autorizado y regulado en la Ley de Presupuesto Anual?				X		X		X		X		
	Desarrollo de la carrera	¿Conoce Ud., que es desarrollo de la carrera profesional?				X		X		X		X		
		¿Según su perfil profesional y puesto que desempeña recibe Ud., capacitaciones de parte de su empleador?				X		X		X		X		
		¿Las actividades y objetivos alcanzados son productos de la preparación o capacitación profesional?				X		X		X		X		
		¿Existe competitividad profesional entre los trabajadores de la entidad donde labora?				X		X		X		X		
		¿Ha sido promovido por su nivel profesional y buen desempeño laboral?				X		X		X		X		
	Actividades recreativas.	¿Sabe Ud., cuales son las actividades recreativas laborales en la entidad?				X		X		X		X		

	¿Los trabajadores como parte de la motivación laboral son incentivados emocionalmente con actividades recreativas para un mejor desempeño laboral?				X		X		X		X		
	¿Existe buena relación interpersonal entre los funcionarios, jefes, servidores, auxiliares y trabajador?				X		X		X		X		
	¿Participa Ud., activamente de las actividades de confraternidad, aniversarios, deportivo, etc., organizado por la entidad?				X		X		X		X		
	¿Considera que las actividades recreativas son de importancia para el trabajador como incentivo laboral?				X		X		X		X		
Reconocimiento del empleador	¿Conoce Ud., que es un reconocimiento laboral?				X		X		X		X		
	¿Ud., ha sido reconocido por su empleador con incentivos por las mejoras continuas y resultados favorables?				X		X		X		X		
	¿En la entidad que labora se realiza algún pago extraordinario como bono de reconocimiento por la meta alcanzada o el cumplimiento de la labor?				X		X		X		X		
	¿Ud., considera que la entidad debe otorgar el reconocimiento al personal con mayor experiencia y capacidades profesionales?				X		X		X		X		
	¿Sabe Ud., si en la entidad existe alguna normatividad que regule el reconocimiento a los trabajadores por la labor desempeñada?				X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO INCENTIVOS LABORALES

OBJETIVO: DETERMINAR EL NIVEL DE INCENTIVOS LABORALES

DIRIGIDO: TRABAJADORES DE BENEFICENCIA PÚBLICA DE CATACAOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSÉ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
	X		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TESIS: LOS INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA PÚBLICA DE CATACAOS.

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
			Casi nunca	A menudo	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño Laboral: El Desempeño Laboral, es el Rendimiento Laboral y la actuación que manifiesta el trabajador, al efectuar las funciones y tareas. Es una piedra angular para el desarrollo de la productividad y debe contribuir al logro de los Objetivos organizacionales (García,	HABILIDADES	¿Conoce Ud., que son habilidades laborales?				X		X		X		X		
		¿Considera Ud., que los trabajadores son designados en sus cargos por sus habilidades?				X		X		X		X		
		¿Las actividades laborales que se realiza en su entidad requieren aparte de conocimientos, actitudes y habilidades?				X		X		X		X		
		¿Considera que los trabajadores constantemente deben demostrar sus habilidades en su desempeño laboral?				X		X		X		X		
		¿Conoce Ud., que son habilidades laborales?				X		X		X		X		
	CONOCIMIENTOS	¿Cree Ud., que los conocimientos son esenciales para desarrollar un trabajo?				X		X		X		X		

		¿Actualmente tiene Ud., un nivel superior en conocimientos para cumplir su labor?				X		X		X		X		
		¿Su empleador se preocupa por los conocimientos de los trabajadores?				X		X		X		X		
		¿Sabe Ud., si los conocimiento de sus funciones laborales es necesario para ser acreedor de bonos de incentivos extraordinarios?				X		X		X		X		
		¿Cree Ud., que los conocimientos son esenciales para desarrollar un trabajo?				X		X		X		X		
	ACTITUDES	¿Conoce Ud., que son actitudes laborales?				X		X		X		X		
		¿Según el puesto que desempeña considera Ud., que presenta buena actitud en el cumplimiento de su labor?				X		X		X		X		
		¿Considera que sus compañeros de trabajo presenta buena actitud para realizar sus labores diarias?				X		X		X		X		
	CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS	¿Sabe Ud., que son los cumplimientos de objetivos?				X		X		X		X		
		¿Ud., cumple con los objetivos trazados por el empleador para cada ejercicio fiscal laboral?				X		X		X		X		
		¿El empleador o entidad realiza el seguimiento del cumplimiento de los objetivos por cada área o dependencia?				X		X		X		X		

		¿Sabe Ud., que por el cumplimiento de los objetivos el empleador otorga bonos de incentivos a los trabajadores?				X		X		X		X		
	EVALUACION DE DESEMPEÑO	¿Sabe Ud., que es evaluación de desempeño?				X		X		X		X		
		¿Ud., ha sido evaluado por su empleador sobre su desempeño laboral?				X		X		X		X		
		¿Existe en la entidad alguna área que se encarga de realizar la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores?				X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: DETERMINAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL

DIRIGIDO: TRABAJADORES DE BENEFICENCIA PÚBLICA DE CATACAOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSÉ

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN

EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
	X		





PERÚ Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables



BENEFICENCIA PÚBLICA DE CATACAOS

“Año del Buen Servidor al Ciudadano”

Piura, 11 de Setiembre de 2017

Sra.

Juana Guzmán Flores

Alumna del Posgrado de LA Universidad Cesar Vallejo-Perú

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a UD. Para saludarla cordialmente y al mismo tiempo expresarle lo siguiente:

Que, habiendo analizado su propuesta para darle las facilidades en la Elaboración de Proyecto Tesis como estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo filial Piura, es que Autorizó para que realice los estudios para el normal desarrollo de la misma.

Esperando hacer apoyado en lo que nos solicita.

Atentamente,



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
PÚBLICA DE CATACAOS
Karen Paescas Apasigui
KAREN PAESCAS APAESIGUI
PRESIDENTA DEL DIRECTORIO