



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Incentivos laborales y su relación con el desempeño en los
colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilate 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Vargas Gordon, Jhuniór Vigner Zander (orcid.org/0000-0002-6592-1690)

Velarde Narro, Yessica Yuliana (orcid.org/0000-0002-1640-1349)

ASESOR:

Mg. Pinglo Bazan, Miguel Elias (orcid.org/0000-0001-7130-0156)

CO -ASESOR:

Mg. Ciudad Fernandez, Pablo Ricardo (orcid.org/0000-0003-3099-5347)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A Dios, por habernos guiado, brindado sabiduría y fortaleza para seguir adelante y lograr nuestros objetivos.

A nuestros estimados padres por su amor, paciencia, apoyo incondicional y su motivación constante, ya que sin ella no lo habríamos conseguido como todo en nuestras vidas.

A nuestros apreciados asesores, por el tiempo y dedicación al compartir sus conocimientos en cada avance de la presente investigación.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por habernos dado la salud, el conocimiento, la paciencia y ser el guía de nuestras vidas, por permitirnos vivir, seguir aprendiendo y disfrutar cada día.

A nuestros padres, por apoyarnos y celebrar cada uno de nuestros logros que hemos venido alcanzando y por la motivación constante que nos han brindado en esta presente investigación.

A nuestros docentes Miguel Elías Pinglo Bazán y Pablo Ricardo Ciudad Fernández, por su gran apoyo y motivación constante en la elaboración y culminación de nuestra tesis, por habernos brindado las herramientas necesarias y el mejor alcance en cada avance, por su tiempo compartido y por impulsarnos el desarrollo de nuestra formación profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN:.....	1
II. MARCO TEÓRICO:.....	4
III. METODOLOGÍA:.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación:.....	13
3.2. Variables y operacionalización:.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis:.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	17
3.5. Procedimientos:.....	18
3.6. Método de análisis de datos:.....	19
3.7. Aspectos éticos:.....	19
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Incentivos laborales y sus dimensiones de acuerdo a los trabajadores de la municipalidad distrital de Chilete, 2022	21
Tabla 2.- Desempeño laboral y sus dimensiones de acuerdo a los trabajadores de la municipalidad distrital de Chilete, 2022.	23
Tabla 3.- Relación que existe entre la dimensión estabilidad laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chilete, 2022.	24
Tabla 4.- Relación que existe entre la dimensión bono incentivos y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chilete, 2022.	25
Tabla 5.- Relación que existe entre la dimensión desarrollo de carrera y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chilete, 2022.	26
Tabla 6.- Relación que existe entre la dimensión actividades recreativas y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chilete, 2022.	27
Tabla 7.- Relación que existe entre la dimensión reconocimiento del empleador y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chilete, 2022.....	28
Tabla 8.- Relación que existe entre los incentivos laborales y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chilete, 2022. ..	29

RESUMEN

En la presente investigación se tuvo como objetivo principal de determinar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete, 2022; en base a una investigación de tipo aplicada, con diseño no experimental, de nivel descriptivo, de corte transversal, cuya muestra fue de 80 trabajadores de la institución, quienes fueron evaluados mediante el cuestionario de incentivos laborales y el cuestionario de desempeño laborales, los cuales cuentan con un alto nivel fiabilidad según el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.899 y 0.905 respectivamente. Los resultados indican que el 42.5% de los trabajadores consideran que los incentivos laborales se encuentran en un nivel alto; en tanto que el 53.8% señalan que existe un nivel alto de desempeño laboral. Por otro lado, se determinó que los incentivos laborales mantienen una relación positiva fuerte ($\rho=0.900$) altamente significativa ($p<.01$) con el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Chilete, 2022. Se concluye que la adopción de incentivos laborales en la institución ha generado que el alcance de un buen desempeño laboral en la institución.

Palabras clave: Incentivos laborales, desempeño, colaboradores.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between labor incentives and the performance of the collaborators of the District Municipality of Chilete, 2022; based on an applied research, with a non-experimental design, descriptive level, cross-sectional, whose sample was 80 workers of the institution, who were evaluated through the questionnaire of labor incentives and the questionnaire of labor performance, which have a high level of reliability according to the Cronbach's Alpha coefficient of 0.899 and 0.905 respectively. The results indicate that 42.5% of the workers consider that work incentives are at a high level, while 53.8% indicate that there is a high level of work performance. On the other hand, it was determined that labor incentives maintain a strong positive relationship ($\rho=0.900$) highly significant ($p<.01$) with labor performance in the district municipality of Chilete, 2022. It is concluded that the adoption of labor incentives in the institution has generated the achievement of good labor performance in the institution.

Keywords: Labor incentives, performance, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN:

En la actualidad, la administración pública de las instituciones gubernamentales se enfrenta a un nuevo paradigma, que es la transición hacia la modernización, a fin de lograr maximizar sus indicadores de cumplimiento de metas institucionales (Briones, 2019). De acuerdo a ello, Pérez et al. (2018) sostienen que las organizaciones públicas y privadas se enfrentan a las exigencias y competitividad del entorno, conllevándoles así a la necesidad de reconocer que sus actividades tienen que ser calidad, sin embargo, es necesario primero reconocer si el capital humano con el que cuentan está dispuesto a elevar su desempeño laboral para dar cumplimiento a dicho objetivo.

A nivel internacional, se reportó que muchas instituciones públicas no logran reconocer que el capital humano tiene un gran importante en el éxito o fracaso de los objetivos que se han planteado, y por ende no reconocen la necesidad de brindar algún tipo de incentivo que los estimule a mantener un desempeño laboral con eficiencia, lo cual es un elemento fundamental si se busca brindar un servicio excelente a la comunidad (Campos et al., 2021). De acuerdo a una investigación realizada en Ecuador, Rodríguez (2021) estima que la implementación de incentivos laborales es cada vez más utilizada en la gestión de talento humano, dado que facilita el cumplimiento del desempeño deseado, le brinda a la administración pública lo que tanto ansía, la excelencia en el cumplimiento de las funciones.

Se debe tener en cuenta, lo señalado por Díaz (2020) quien considera que la forma en como gestiona una institución u organización al capital humano es fundamental para que se obtengan mejor desempeño laboral. Sin embargo, aún existen instituciones públicas y privadas que no consideran pertinente hacer algún tipo de ajuste en este aspecto, sobre todo aquellas que no han realizado una definición adecuada de sus metas, por ende no tienen la certeza de que acciones recompensar o que realizar para reanimar a un colaborador que poco a poco pierde la motivación y su desempeño se ve afectado significativamente; momento en el cual la pérdida de la inversión inicial cada vez se profundiza en una empresa, la cual finalmente termina en mayores dificultades para lograr su rentabilidad y sostenibilidad en el mercado.

A nivel nacional, en la actualidad se reporta que se han suscitado una serie de cambios en la administración pública, en razón que las instituciones públicas se enfocan en cumplir con los indicadores de logro, a través del alcance de sus metas previamente establecidas y para lo cual no escatiman en incentivar a sus colaboradores para que desarrollen un alto sentido de la motivación y responsabilidad ofreciendo una buena remuneración económica, y otro tipo de incentivos no económicos, con el único objetivo de aumentar la productividad, eficiencia, y desempeño laboral. Además, Pérez et al., (2018) reconocen que las instituciones del sector público también han percibido estos cambios, lo cual promueve cambios y modernización en la gestión acorde a las necesidades de la sociedad, puesto que, como instituciones públicas, ya que como empresas públicas al contar con recursos limitados hace que mantengan a su personal desarrollando de manera eficiente para que puedan ser competitivas y puedan completar sus objetivos en el plazo acordado.

En tal sentido, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017), las municipalidades provinciales y distritales vienen hacer los órganos del gobierno que promueven el desarrollo local y como consecuencia de ello del País, cuenta con personal jurídico de derecho público y cuenta con capacidad para que su cumpla los fines teniendo en cuenta la Ley N° 27972. Teniendo en cuenta ello, se procede a describir que según el informe publicado por el Congreso de la República del Perú (2021) la municipalidad distrital de Chilete ocupó en el III Trimestre del año 2021 el ranking 1178, dado que el porcentaje de avance solo ha sido del 28.8%, lo cual se traduce en un escaso cumplimiento de la gestión edil, y por ende se infiere que el desempeño laboral de los colaboradores de esta institución no es el idóneo para el cumplimiento de las metas institucionales. A partir de lo expuesto anteriormente, se formuló el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre incentivos laborales y desempeño en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete – 2022?

Además, cabe reiterar que el desarrollo de la investigación se justifica por los criterios expuestos por Hernández y Mendoza (2018), indicando que es conveniente porque su realización permitirá reconocer si existe o no relación entre las variables de estudio, de forma que podrá estimarse como maximizar la

gestión de la municipalidad que forma parte de investigación. Posee valor teórico, puesto que permite la recopilación de información bibliográfica sobre cada de las variables, y poder reconocer el aporte que han brindado los autores que han analizada estas dimensiones. Posee relevancia social, dado que la realización de un estudio de esta índole fomentará el interés en que otros investigadores de zonas aledañas u otras regiones busquen analizar estas variables en función a la problemática de su localidad. Mantiene implicancias prácticas, dado que permite obtener un análisis situacional sobre cómo se encuentra el desempeño laboral, de modo que se puede brindar un plan de mejora que permita el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Finalmente, se estima que posee utilidad metodológica, dado que se empleará instrumentos de recolección de datos que estén debidamente construido y validados por los expertos en el tema, a fin de obtener una medición fiable.

Con respecto al objetivo general del estudio fue determinar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete, 2022. En tanto que los objetivos específicos fueron: Evaluar el tipo de incentivos laborales que se les otorga a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete, 2022. Determinar el nivel de desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete, 2022. Determinar la relación entre las dimensiones de incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Chilete 2022.

Por lo tanto, en la investigación se planteó como hipótesis general del estudio: Existe relación directa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete - 2022. Mientras que, la hipótesis nula de la investigación fue: No existe relación directa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete - 2022.

II. MARCO TEÓRICO:

De acuerdo a las investigaciones que se han llevado a cabo en el ámbito internacional se reportan los siguientes:

Torres y Laverde (2020) ejecutaron una investigación para reconocer si el uso de compensaciones salariales u otros beneficios e incentivos lograrían motivar a los trabajadores a desarrollar no sólo una buena contraprestación del servicio, sino que también participan en la gestión de un buen clima institucional, a través de una metodología de investigación descriptiva con enfoque cuantitativa, en donde se emplearon cuestionarios dirigidos a los colaboradores. Según los resultados se logró identificar que el incremento en la remuneración salarial o la dotación de algún incentivo o beneficio económico, no solamente produce un mayor rendimiento, sino que también genera condiciones positivas en el trabajo.

Según Díaz (2020) realizó una investigación en la que realizó un análisis sobre el sistema de incentivos al conocimiento, así como hallar si este se relaciona con el rendimiento laboral que presentan los 73 trabajadores de la empresa Textil Sídney evaluados mediante tres cuestionarios. Los resultados ponen en manifiesto que el 100% de los trabajadores consideraron que la implementación del sistema de incentivos por conocimientos logró potenciar el desarrollo del talento humano, por ende, mejoró la productividad de la organización. Por ende, se concluye que el sistema de incentivo al conocimiento ayuda a mejorar el rendimiento laboral y por ende les permite desarrollarse las competencias y a potenciarles.

Por su parte, Solórzano (2020) en su investigación en la que llevo a cabo un análisis sobre los incentivos como una herramienta que desarrolla la motivación en el personal de dicha institución, a través de una investigación aplicada, exploratorio y de alcance correlacional, en donde se aplicó un cuestionario a 26 funcionarios de dicha institución. Los resultados ponen en evidencia que los incentivos no económicos suponen una herramienta útil para que el trabajador pueda gestionar mejor su actividad laboral cotidiana. Sin embargo, también se notificó que según la percepción de los trabajadores la institución aún no ha diseñado e implementado un sistema de incentivos a nivel

individual o grupal, debido que por cuestiones legales no se pueden emplear recursos económicos para beneficiar a un funcionario, sin embargo se plantean alternativas como incentivos no monetarios que logran mejorar los niveles de motivación y adicionalmente con ello maximizar el uso de sus capacidades, compromiso, responsabilidad y desempeño en su trabajo.

Rodríguez y Lechuga (2019) desarrollaron una en donde se buscó reconocer que factores intervienen en el nivel de desempeño laboral de los docentes de la Institucion ITSA, a través de una investigación con enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo, en la que se recopiló información de 79 docentes y 5 directivos a través de un cuestionario basado en una escala Likert. Los resultados demuestran que en la Institución Universitaria ITSA, los factores que describe el desempeño laboral son el trabajo, responsabilidad, capacidad de liderazgo y la capacidad productiva. Además, se logra determinar que un elemento importante para incrementar el desempeño laboral de los docentes es la motivación, lo cual puede favorecer a una mayor competitividad.

Madero y Peña (2018) en su investigación en la que se buscó analizar la percepción que se tiene sobre los incentivos monetarios y el impacto que tiene sobre las Pymes de México, en base a una investigación cuantitativa, cuya muestra fue de 277 trabajadores de diferentes Pymes, quienes fueron evaluados mediante un cuestionario de 48 preguntas. Los resultados ponen en manifiesto que el 64% de los trabajadores tiene un vínculo formal con la empresa, y el 86% de ellos considera que los incentivos monetarios son una estrategia positiva para lograr retener el talento humano, y por ende lograr ventajas competitivas frente a las empresas que no lo consideran necesarios.

De acuerdo con Villamizar (2017) en su investigación buscó determinar la influencia que tiene los incentivos laborales sobre la productividad de la empresa. Se realizó una investigación de tipo documental, en la cual se revisó literatura bibliográfica sobre las variables en cuestión. Según los hallazgos se logra determinar que, si existe una relación entre la aplicación de incentivos laborales y la mejora de la productividad, dado que los incentivos laborales generan motivación, sean esto monetarios o no monetarios, propician que el trabajador se sienta más motivado y por ende su desempeño se optimiza plenamente.

Con respecto a los trabajos previos que se han realizado a nivel nacional:

Davila et al., (2022) desarrollaron una investigación, cuyo propósito fue determinar que relación existe entre los incentivos laborales y el desempeño organizacional, en base a una investigación de tipo descriptivo-correlacional, transversal, no experimental, en donde se contó con una muestra de 92 trabajadores que fueron evaluados mediante un cuestionario. Los resultados ponen en manifiesto que existe relación entre las variables, lo cual indica que a mayor incentivo laboral, el trabajador logra un mejor desempeño organizacional. Por lo tanto, es fundamental la implementación de incentivos laborales para el desempeño de los trabajadores se optimice y perdure a lo largo del tiempo.

En tanto que, Huamán (2019) en su investigación buscó reconocer si la aplicación de los incentivos laborales y el desempeño laboral que mantienen los trabajadores de la institución, por medio de una investigación cuantitativa, de tipo descriptiva, de tipo descriptivo, con diseño no experimental en la que la muestra fue de 65 trabajadores de la institución. Los resultados señalaron que los trabajadores perciben que casi nunca reciben algún incentivo que tenga que ver con las dimensiones recreativas, laborales, educativas y sociales, en tanto que el desempeño los trabajadores reconocen que casi siempre se destaca por el conocimiento y la calidad de servicio que brindan. Por ende, se concluye que la implementación de un programa de incentivos puede mejorar significativamente el desempeño de los trabajadores.

Según Cabanillas y Leyva (2018) en su investigación buscó reconocer como inciden los incentivos laborales sobre la empresa, tomando en cuenta un tipo de investigación aplicada, con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y alcance correlacional, en donde se contó con la participación de 24 trabajadores de la institución que fueron evaluados mediante un cuestionario. De acuerdo a los resultados se reporta que existe una incidencia significativa entre el uso de incentivos laborales y el rendimiento laboral que presentan los trabajadores.

Ordoñez y Quiroz (2018) llevaron a cabo una investigación para reconocer la existencia de relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral mediante una investigación transversal, descriptiva, correlacional en base a una

muestra compuesta por 72 colaboradros quienes fueron evaluados mediante un cuestionario. Los resultados ponen en manifiesto que los incentivos laborales se relacionan de forma significativa con el desempeño laboral ($r = 0.246$) estadísticamente significativa ($p=0.037$) con el desempeño laboral. Por lo tanto, se concluye que si Autonort fortalece su programa de incentivos financieros y no financieros con sus colaboradores, estos podran maximizar su desempeño laboral, de modo que consigan cumplir con sus objetivos institucionales.

Palomino (2018) en su investigación se planteó como objetivo lograr determinar si existe o no relación entre las variables de estudio en cuya institución en la que existe un indicador de alta rotación laboral, en base a una investigación no experimental, de alcance correlacional con una muestra compuesta por 37 que fueron evaluados mediante un cuestionario. De acuerdo a los resultados se logró identificar que existe una relación positiva elevada ($\rho = 0.995$) altamente significativa ($p=0.01$) entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de dicha institución.

A nivel local se ha reportado que según Álvarez (2021) en tesis procuro demostrar la relación entre el incentivo laboral y el desempeño que desarrollan los colaboradores, en base a una investigación no experimental, de diseño descriptivo, transversal con enfoque cuantitativo, en la que se contó con la participación de 15 colaboradores de la empresa, quienes fueron evaluados por medio de dos cuestionarios. Los resultados pusieron en manifiesto que existe relación fuerte positiva y directa ($r=.830$) altamente significativa ($p=0.000$) entre los incentivos laborales y el desempeño laboral. Esto indica que, si se emplean adecuadamente los incentivos en el trabajo, finalmente se podrá obtener mejoras a nivel de desempeño que desarrollan los trabajadores.

Córdova (2021) en su investigación ejecutó el diseño de un sistema de incentivos laborales que permitan mejorar el desempeño laboral de un call center del BCP – Trujillo, a través de una investigación de tipo pre experimental, en donde se contó con la participación de una muestra de 30 persona, quienes fueron evaluados con un cuestionario para reconocer la situación actual en la que se encuentra la empresa. Los hallazgos principales de la investigación demuestran que existe una relación entre las variables y sus colaboradores.

De la Cruz y Sánchez (2020) en su investigación se interesó por determinar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de las microempresas del centro comercial Zona Franca. Se utilizó una investigación aplicada, con enfoque cuantitativo, con un corte transversal – correlacional; en donde participaron 196 colaboradores evaluados mediante un cuestionario. Los resultados plantean que el 32% de colaboradores afirman haber recibido un incentivo económico, en tanto que un 30% considera que recibe incentivos recreativos, y un 29% afirma haber recibido incentivos educativos. Se concluye que existe relación significativa entre los incentivos laborales y el desempeño, dado que se reportó un coeficiente de correlación de Spearman de 0.332.

De acuerdo con Pretel (2020) en su investigación se centró en la determinación de la relación entre los incentivos laborales y el desempeño de los trabajadores de dicha institución, a partir de una investigación descriptivo – correlacional, en la que se trabajó con una muestra compuesta por 26 trabajadores que fueron evaluados mediante un cuestionario. Los resultados obtenidos demuestran que existe una correlación positiva muy débil ($r=0.0192$) con alta significancia entre las variables de estudio. Esto indica que no necesariamente son los incentivos económicos los que llegan a promover el desempeño laboral, sino que otras variables también intervienen en su desarrollo.

Abanto (2017) en su investigación planteó como objetivo determinar la incidencia de los incentivos laborales en el rendimiento de los colaboradores en la empresa financiera "Mi Banco"; Cajamarca 2018. Se utilizó un diseño de investigación, descriptivo, transversal en el que se contó con la participación de 25 asesores de negocios quienes fueron evaluados mediante un cuestionario. Se logró reconocer que el desempeño laboral que tiene el personal es eficiente, debido que ante el cumplimiento de sus metas suelen recibir bono o incentivos económicos. Es decir, la política de Caja Trujillo se basa en el reconocimiento del logro. Por ende se llegó a la conclusión de que los incentivos laborales sí influyen de forma positiva sobre el desempeño laboral de los asesores de esta institución.

Con respecto a la definición de la variable incentivo laboral se ha considerado lo siguiente, Chiavenato (2019) considera que un incentivo laboral se trata de la concesión de una remuneración o beneficio a un colaborador en reconocimiento a la dedicación que tiene frente a las actividades que favorecen el crecimiento de la organización para cumplir los objetivos planeados. Con frecuencia un incentivo genera que el recurso humano llegue a desarrollar e involucrar mayor dedicación al momento de realizar una tarea, de tal modo que contribuye al alcance de la sostenibilidad y competitividad de la empresa.

De acuerdo con Stoner (2006) un sistema de incentivo puede ser valorado como una herramienta que tiene un factor motivacional y que busca dar la pauta a una persona o a un grupo humano para modifiquen su comportamiento, en virtud de que recibirán un beneficio, este tipo de enfoque se trata de un enfoque cualitativo al momento de valorar a la institución.

Entre los efectos más destacados que tienen los incentivos, se relaciona con la mejora del estado de ánimo, por ejemplo, en el caso que un jefe inmediato al menos le otorga un reconocimiento no monetario o agradece por la contribución que este ha generado con su trabajo. Este tipo de mecanismos mejoran las condiciones del clima organizacional (García, 2018). Por otro lado, Madero (2016) considera que las compensaciones o incentivos tiene un objetivo determinado y está vinculado con el comportamiento organizacional y humano, a fin de lograr tener una injerencia sobre los niveles de motivación y satisfacción laboral.

Según, Chiavenato (2019) se plantean dos tipos de incentivos, por un lado se encuentran los monetarios y los no monetarios, en el primer grupo se trata de todo beneficio que está involucrado con los factores económico, es decir pagos que le permiten seguir cubriendo otras necesidades que no lograr subvencionar con su reumenración ordinaria. En tanto que, los que respecta a los incentivos no monetarios se reportan otros aspectos que pueden facilitar la gestión del tiempo u otras ventajas que por se de naturaleza social, no tienen ningun tipo asociación con la remuneración económica.

Con respecto a las dimensiones de los incentivos laborales se consideraron: estabilidad laboral, incentivo, desarrollo de carrera, actividades

recreativa y reconocimiento laboral. Con respecto a la estabilidad laboral refiere al grado de permanencia que un trabajo mantiene en su trabajo, es decir los años de trabajo que tiene independientemente del tipo de contrato de trabajo. Para un trabajador es un aspecto vital para su tranquilidad.

La dimensión incentivo refiere claramente al otorgamiento de un beneficio por un esfuerzo adicional o por el cumplimiento de una tarea obteniendo un resultado destacable. Estos bonos son necesarios siempre y cuando premien el buen rendimiento y no sólo se convierta en una acción reiterativa que ya no logre motivar a los trabajadores.

Por su parte, la dimensión desarrollo de carrera supone que se le brinde no solo estabilidad en un trabajo, sino que el trabajador perciba que la empresa le brindan nuevas oportunidades laborales de acuerdo a sus fortalezas, aspectos por mejorar y al desempeño que ha mostrado durante su estancia en la institución.

En cuanto a la dimensión actividades recreativas son acciones que buscan el esparcimiento y la distensión del colaborador, a fin de que logre sentirse satisfecho a nivel personal o grupal. Además, le sirve para mejorar la interacción a nivel intergrupales de la empresa, dado que es un momento de reflexión y de autoconocimiento, así como de interacción social.

Finalmente, la dimensión reconocimiento laboral hace referencia a todas esas manifestaciones en las que se le reconoce públicamente o felicita a un trabajador que siempre viene manifestando conductas positivas frente a la empresa, este tipo de reconocimientos permite que el trabajador dirija sus esfuerzos y destrezas a maximizar su productividad laboral.

En cuanto al desempeño laboral se entiende según Martínez (2015) que se trata de un aspecto fundamental para las organizaciones dado que define la capacidad que tiene una persona en lograr mostrarse como más productivo para el cumplimiento de las funciones y responsabilidades organizacionales que se le asignan, realizando un menor esfuerzo y logrando que los resultados sean destacables. Ante ello, Chiavenato (2017) reporta que su importancia deriva de las acciones que los trabajadores llevan a cabo dentro de la empresa, a fin de que se pueda evaluar que debe mejorarse para alcanzar los objetivos que una

empresa se ha planteado inicialmente, además un buen desempeño refleja que existe motivación en el colaborador y permite que exista bienestar y colaboración entre los trabajadores.

En concordancia con ello, Taype (2017) señala que el desempeño laboral se trata de un método que facilita la evaluación de los comportamientos y resultados concernientes a la labor que se encomienda a un trabajador, además permite predecir el rendimiento futuro. Entre los métodos de evaluación de desempeño que más se han difundido para la valoración de la productividad es el método de evaluación de 360°, el cual tiene grandes implicancias en el mundo actual y brinda un mejor panorama para hacer estimaciones de lo que un trabajador puede aportar a la empresa.

Al analizar los factores más influyentes dentro de esta variable, Mileman y Sibanda (2016) reconocen al salario, estabilidad laboral, salud y la seguridad y el trabajo en equipo. El salario de por sí es un elemento básico que permite la cobertura de necesidad que tienen los empleados y sus familiares. En tanto que la estabilidad laboral permite al trabajador tener la garantía de tener continuidad en su trabajo y por lo tanto seguirá brindando aportes significativos. El factor de salud y seguridad es una condición necesaria, dado que si un colaborador sufre un accidente, esto limita de forma significativa su operatividad en la organización, sobre todo si se encuentran en un puesto clave. Finalmente, el trabajo en equipo es un elemento que se ha demostrado brinda muchos beneficios, sobre todo por el incremento en la productividad laboral, además al momento en que un trabajador interactúa con otras personas pueden llegar a generarse ideas innovadoras, sobre todo si se promueve la participación de todos los trabajadores.

Con respecto a las dimensiones se han planteado tres: disciplina, proactividad y conocimiento del trabajo. La primera dimensión refiere a la capacidad que se tiene para mantenerse en el cumplimiento de las reglas o lo que se ha definido como adecuado. Una acción disciplinaria supone el reforzamiento del comportamiento correcto, pero no debe ser considerado como un castigo de lo incorrecto. Por ello, hoy en día se entiende que una persona que tiene un alto nivel de disciplina, es más bien aquella persona que tiene interés

por hacer las cosas bien, y buscar seguir aprendiendo para satisfacer sus propias necesidades e intereses (Márquez, 2012).

La dimensión proactividad supone la iniciativa que se tiene para lograr destacarse, es decir que la persona siempre se encuentra decidida a tomar la iniciativa, su actitud es positiva y se responsabiliza siempre por entregar o cumplir con un trabajo según el tiempo convenido, además no duda brindar un esfuerzo adicional si es requerido.

Finalmente, la dimensión conocimiento del trabajo según informa Cuesta (2008) se trata del cúmulo de información que se tiene sobre los procesos de trabajo, y el aporte que a partir de ellos se puede brindar. Se estima que los trabajadores que son comprometidos logran adquirir un gran conocimiento sobre su trabajo, que emplean para lograr mayores índices de productividad y así destacarse frente a los demás.

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1. Tipo de investigación:

El tipo de investigación fue aplicada, en función que toma como referencia los conocimientos producido en las investigaciones básicas, para poder proponer soluciones a una problemática determinada (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, se indica que se empleó un enfoque cuantativo, dado que se basa en la recolección de datos exactos sobre las variables en estudio, a fin de poder categorizarlos en niveles o grados según corresponda (Hernández y Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación:

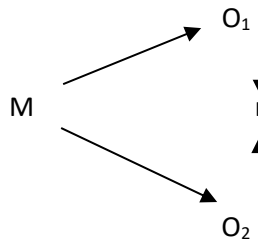
Se consideró una investigación con diseño no experimental, dado que no se ejecutó ningún tipo de control o manipulación sobre el comportamiento de las variables en los participantes del estudio, más bien se enfoca en reconocer su comportamiento conforme a la realidad que se busca estudiar (Hernández y Mendoza, 2018)

De acuerdo a su alcance se trató de una investigación correlacional, dado que se buscó determinar la existencia o no de relación entre las variables de investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, se asume que por el nivel de investigación se optó por una investigación descriptiva, dado que se buscó también reconocer las características de cada una de las variables de estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

Finalmente, de acuerdo a la temporalidad se optó por una investigación transversal, en función que se pretende realizar la medición de las variables en un solo momento, sin la necesidad de tener que hacer mediciones sucesivas como en otro tipo de estudios (Hernández y Mendoza, 2018).

Se esquematizó de la siguiente forma:



Dónde

M : Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete, 2022.

O₁ : Incentivos Laborales

O₂ : Desempeño Laboral

r : Relación de las variables.

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Incentivos Laborales

Definición Conceptual:

Chiavenato (2019) indica que los incentivos son retribuciones económico y no económicas que una empresa brinda a sus trabajadores, bajo la forma de salario, premios, beneficios, oportunidades de crecimiento, estabilidad laboral y otros por la contribución destacada en el cumplimiento de las metas laborales.

Definición Operacional:

La variable de Incentivos Laborales fue evaluada con un cuestionario de incentivos laborales empleado por Guzmán (2019) quien indica al considerar el modelo conceptual de Chiavenato enuncia que se subdivide en 5 dimensiones.

Dimensiones:

Estabilidad Laboral: Permanencia que un trabajador puede lograr en la empresa para la que presta servicios (Guzmán, 2019).

Bono incentivo: Herramienta que facilita y/o genera condiciones de crecimiento laboral para quien lo recibe como incentivo por un logro destacado (Guzmán, 2019).

Desarrollo de la carrera: Posibilidad que se le otorga a un trabajador para lograr promoverse a otro puesto de trabajo según su crecimiento profesional y las destrezas que adquirió (Guzmán, 2019).

Actividades recreativas: Son todas aquellas actividades que involucran la recuperación de energía y permiten afrontar con mayor compromiso laboral las responsabilidades asociadas al puesto de trabajo (Guzmán, 2019).

Reconocimiento del empleador: conjunto de acciones que realiza el empleador para demostrar su reconocimiento al trabajador por las conductas positivas y su compromiso con la institución (Guzmán, 2019).

Indicadores:

A partir de las dimensiones señaladas se descomponen los siguientes indicadores: permanencia en el puesto, vínculo formal en el trabajo, certeza de estabilidad en el centro de trabajo, bono por incentivo, bono por metas, bono por ley, línea de carrera, capacitaciones, promociones internas, actividades relajantes, incentivos emocionales, actividades de confraternidad, conocimiento, bono por resultados favorables, valoración de capacidades.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición Conceptual:

Para Ramírez y Nazar (2019) se trata del conjunto de elementos, tales como: disciplina, proactividad y conocimiento del trabajo que deben tener los trabajadores y que facilitan el cumplimiento de los objetivos previamente fijados por la organización.

Definición Operacional:

La variable de Desempeño Laboral fue evaluada con un cuestionario de desempeño laboral propuesto por Santillana (2021) quien considera que el

desempeño laboral puede medirse en base a las tres dimensiones planteadas por Ramírez y Nazar (2019).

Dimensiones:

Disciplina: Relacionado con las acciones que supone el cumplimiento de políticas, estatutos y reglamentos que impone la institución (Ramírez y Nazar, 2019).

Proactividad: Disposición que tiene el trabajador para anticiparse y apoyar a los demás en caso sea necesario, por lo general muestra interés en participar y apoyar a los demás (Ramírez y Nazar, 2019).

Conocimiento del trabajo: Comprensión adecuada sobre los procedimientos y técnicas útiles para dar cumplimiento al trabajo de una forma productiva, a fin de cumplir los objetivos que se hayan establecido (Ramírez y Nazar, 2019).

Indicadores:

Los indicadores que componen esta variable son los siguientes: acatamiento de las normas; comportamiento apropiado, realización de los trabajos, información puntual, habilidades profesionales, toma de iniciativa, responsabilidad, predisposición, eficiencia laboral y actitudes positivas, cambios laborales, normatividad legal, comprensión de normativas, habilidades de ejecución, actualización profesional

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis:

3.3.1. Población:

La población hace referencia a un conjunto de sujetos y/o elementos que se agrupan porque comparten una característica o rasgo común y/o que es el objeto de estudio en la investigación. Se entiende además que este conjunto de elementos puede ser finito o infinito según sea el caso (Hernández y Mendoza, 2018).

La población se compuso por todos los 80 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete del 2022.

Entre los criterios de inclusión se han planteado los siguientes:

- Colaboradores que tengan un vínculo laboral con la municipalidad distrital de Chilete

Por otro lado, como criterios de exclusión se plantearon los siguientes:

- Personas que no tengan un vínculo laboral directo con la municipalidad distrital de Chilete.
- Colaboradores que se encuentren en periodo de vacaciones al momento de la evaluación
- Colaboradores que no deseen participar en la investigación.

3.3.2. Muestra:

En la presente investigación se consideró dentro de la muestra a cada uno de los colaboradores de la municipalidad distrital de Chilete, dado el tamaño poblacional es reducido, se optó por el uso de la muestra censal, a fin de lograr una mayor representatividad en la medición de las variables de investigación.

3.3.3. Muestreo: No se aplicó en la presente investigación.

3.3.4. Unidad de análisis: Un colaborador de la municipalidad distrital de Chilete – 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

En la investigación se utilizó la encuesta, la cual según Arias (2016) es una técnica que consiste en el empleo de cuestionarios o un listado de preguntas que puede ofrecer de dos a más alternativas de respuesta y que tiene por finalidad facilitar la recolección de los datos para lograr una recolección de datos precisa y sistematizada.

Por ende, se optó por el instrumento de cuestionario, siendo dos los que emplearon en el presente estudio para la medición de las variables de incentivos

laborales y desempeño laboral, los cuales se diseñaron en base a una escala Likert que ofrece 5 alternativas de respuesta y cuyo puntaje osciló entre 1 y 5 según la respuesta que seleccione el participante de la muestra. (Anexo 05).

Cada uno de los instrumentos fueron validados recibiendo la aprobación por expertos especializados en la temática de estudio y poseen grado mínimo de Magister relacionado con la línea de investigación que se desarrolló. El cuestionario para poder medir los “Incentivos Laborales” fue validado por dos expertos que mencionaremos a continuación: MBA. Pinglo Bazán Miguel Elías, MBA. Cervantes Mendoza Hugo Manuel. En el siguiente cuestionario sobre “Desempeño Laboral” lo validaron dos expertos que vamos a mencionar: MBA. Pinglo Bazán Miguel Elías, MBA. Cervantes Mendoza Hugo Manuel. (Anexo 07).

Una vez obtenido la validación del instrumento, se optó por la demostración de la confiabilidad del estudio mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach para lo cual ambos instrumentos fueron administrados a un grupo de 30 participantes que formaron parte de la prueba piloto de la investigación. La confiabilidad del instrumento de la variable “Incentivos laborales” fue de 0,8991; y para la variable “Desempeño Laboral” 0,8624; por lo tanto, ambos resultados indicaron que existe una alta confiabilidad del instrumento. (Anexo 03). Para hallar la confiabilidad de ambos formularios, se encontró el coeficiente de correlación Rho de Spearman, el valor de 0.879 lo que nos muestra este resultado es que la Municipalidad Distrital de Chilete si fue oportuno para aplicar el estudio real.

3.5. Procedimientos:

El desarrollo de la investigación partió del reconocimiento una situación que es de interés de la investigación en las instituciones públicas, dado que la gestión del capital humano se promueven una serie de variables que permiten su mejora, entre ellos el uso de incentivos laborales como una estrategia que permite la retención del personal, así como la mejora del desempeño laboral; ante ello desde nuestra experiencia como practicantes de la Municipalidad Distrital de Chilete, institución en la que se han identificado déficit en el

desempeño en los trabajadores de la institución, constantes quejas y reclamos, se optó por la realización de una investigación que permita la demostración de relación entre los incentivos laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Chilete, por ello se requirió de la aprobación de la entidad para poder desarrollar la investigación. Una vez obtenida la aprobación se procedió al establecimiento de objetivos e hipótesis de estudios que fueron confirmados a través de puesta en marcha de cada uno de los procesos metodológicos de la investigación, dentro de ellos la recolección de datos realizada con los instrumentos de recolección previamente validados y que cuenten con la confiabilidad necesaria que asegure una medición fiable.

3.6. Método de análisis de datos:

Para el análisis de datos fue necesario trasladar cada una de las respuestas obtenidas en los cuestionarios a una base de datos que permita realizar los cálculos que permitieron cumplir con los objetivos de estudio, para lo cual se utilizó el software SPSS versión 27, el cual permite realizar cálculos estadísticos descriptivos y poder determinar la frecuencia relativa e inferencial de cada una de las variables de estudio.

Asimismo, se aplicó la estadística inferencial, a fin de reconocer si existe o no relación entre las variables de estudio para contrastar la hipótesis de investigación que se plantearon inicialmente. Previamente se estimó si la distribución de los puntajes es normal o asimétrica mediante la aplicación de la prueba de Kolmogórov – Smirnov, a fin de estimar la pertinencia de utilizar la prueba de correlación que más se ajuste según la normalidad de los puntajes de ambas variables.

3.7. Aspectos éticos:

Se pretende dar cumplimiento al Código de Ética en investigación desarrollado por la Universidad César Vallejo publicado mediante la resolución rectoral N°760-2007/UCV, la cual promueve que todos los documentos e investigaciones que se realizan deben ser originales y contar con integridad académica, generando así un aporte para la investigación. Asimismo, se busca cumplir con todas las normas y estándares establecidos a nivel internacional de

la investigación científicos, entre ellos lineamientos propuestos por la APA para asegurar la correcta redacción del documento.

Se debe tener en consideración que en el presente documento se citaron y referenciaron todos los autores que han contribuido a través de su producción científica en la investigación de cada una de las variables de estudio, a fin de cumplir con respeto a la propiedad intelectual. Además, se cumplieron con los siguientes principios de la ética: Autonomía, Integridad humana, justicia, no maleficencia, probidad y responsabilidad.

IV. RESULTADOS:

En el presente capítulo se muestran el análisis de los resultados que se obtuvieron a partir del proceso de aplicación de los instrumentos de recolección de datos y el cumplimiento de cada uno de los objetivos de investigación, así como la contratación de la hipótesis de investigación:

Tabla 1

Incentivos laborales y sus dimensiones de acuerdo a los trabajadores de la municipalidad distrital de Chilete, 2022.

Variable / Dimensión	Nivel (Puntaje)	n	%
Incentivos laborales	Alto (93 – 125)	34	42.5
	Medio (59 – 92)	33	41.3
	Bajo (25 – 58)	13	16.3
Estabilidad laboral	Alto (19 – 25)	40	50.0
	Medio (12 – 18)	27	33.8
	Bajo (5 – 11)	13	16.3
Bono incentivo	Alto (19 – 25)	31	38.8
	Medio (12 – 18)	38	47.5
	Bajo (5 – 11)	11	13.8
Desarrollo de la carrera	Alto (19 – 25)	34	42.5
	Medio (12 – 18)	35	43.8
	Bajo (5 – 11)	11	13.8
Actividades	Alto (19 – 25)	32	40.0
	Medio (12 – 18)	36	45.0
	Bajo (5 – 11)	12	15.0
Reconocimiento del empleador	Alto (19 – 25)	25	31.3
	Medio (12 – 18)	39	48.8
	Bajo (5 – 11)	16	19.9

Nota. n= Cantidad de trabajadores

En la tabla 1 se observa que según los 80 trabajadores encuestados, el 42.5% considera que la municipalidad mantiene un nivel alto en lo que respecta al uso de incentivos laborales, un 41.3% señala que los incentivos laborales se

encuentran en un nivel medio, y el 16.3% percibe que se mantienen en un nivel bajo.

Por su parte, en la dimensión reconocimiento laboral, el 50% de los trabajadores percibe un nivel alto, el 33.8% percibe un nivel medio y el 16.3% declara que se encuentra en un nivel bajo. Con respecto a la dimensión bono incentivo, el 47.5% de los trabajadores indica que se mantiene en un nivel medio, el 38.8% considera que está en un nivel alto y el 13.8% de los trabajadores sostiene que se mantiene en un nivel bajo. En tanto que, la dimensión desarrollo de carrera según el 43.8% de los trabajadores se encuentra en un nivel medio, el 42.5% declaró que se mantiene en un nivel alto en dicha dimensión y sólo el 13.8% considera que se encuentra en un nivel bajo. La dimensión actividades se mantiene en un nivel medio según el 45% de los trabajadores, el 40% se mantiene un nivel alto y solamente el 15% señaló que se encuentra en un nivel bajo. Finalmente, el 48.8% de los trabajadores sostiene que la dimensión reconocimiento del empleador se mantiene en un nivel medio, el 31.3% consideró que se mantiene en un nivel alto y solo el 19.9% se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 2

Desempeño laboral y sus dimensiones de acuerdo a los trabajadores de la municipalidad distrital de Chilete, 2022.

Variable / Dimensión	Nivel (Puntaje)	n	%
Desempeño laboral	Alto (93 – 125)	43	53.8
	Medio (59 – 92)	26	32.5
	Bajo (25 – 58)	11	13.8
Disciplina	Alto (19 – 25)	42	52.5
	Medio (12 – 18)	28	35.0
	Bajo (5 – 11)	10	12.5
Proactividad	Alto (19 – 25)	42	52.5
	Medio (12 – 18)	31	38.8
	Bajo (5 – 11)	7	8.8
Conocimiento del trabajo	Alto (19 – 25)	41	51.2
	Medio (12 – 18)	27	33.8
	Bajo (5 – 11)	12	15.0

Nota. n= Cantidad de trabajadores

En la tabla 2 se reporta que el 53.8% de los trabajadores percibe que existe un nivel alto de desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chilete, el 32.5% percibe que aún existe un nivel medio y el 13.8% considera que el desempeño se encuentra en un nivel bajo.

Al analizar cada una de las dimensiones se reporta que en la dimensión disciplina, el 52.5% considera que está en un nivel alto, el 35% sostiene que está en un nivel medio y el 12.5% de los trabajadores señaló que está en un nivel bajo. En tanto que, el 52.5% considera que la dimensión proactividad está en un nivel alto, el 38.8% sostiene que está en un nivel medio y el 8.8% de los trabajadores señaló que está en un nivel bajo. Finalmente, el 51.2% de los trabajadores al valorar la dimensión conocimiento del trabajo señala que se encuentra en un nivel alto, el 33.8% señaló que se mantiene en un nivel medio y el 15% mantiene un nivel bajo.

Tabla 3

Relación que existe entre la dimensión estabilidad laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chilete, 2022.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Estabilidad laboral	Coefficiente de correlación	.879**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	80

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La dimensión estabilidad laboral y desempeño laboral mantiene una relación positiva alto ($\rho = 0.879$) y significativa ($p < 0.05$). Dicho resultado permite indicar que la percepción que los trabajadores tienen sobre estabilidad laboral que ofrece la institución mantiene una asociación recíproca con su desempeño laboral.

Tabla 4

Relación que existe entre la dimensión bono incentivos y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chilete, 2022.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Bono incentivos	Coeficiente de correlación	.756**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	80

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La dimensión bono incentivos y desempeño laboral mantiene una relación positiva alta ($\rho = 0.756$) y significativa ($p < 0.05$). Dicho resultado permite indicar que la percepción que los trabajadores tienen sobre los bonos incentivos que ofrece la institución mantiene una asociación recíproca con su desempeño laboral.

Tabla 5

Relación que existe entre la dimensión desarrollo de carrera y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chilete, 2022.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Desarrollo de carrera	Coefficiente de correlación	.812**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	80

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La dimensión desarrollo de carrera y desempeño laboral mantiene una relación positiva alta ($\rho = 0.812$) y significativa ($p < 0.05$). Dicho resultado permite indicar que la percepción que los trabajadores tienen sobre los bonos incentivos que ofrece la institución mantiene una asociación recíproca con su desempeño laboral.

Tabla 6

Relación que existe entre la dimensión actividades recreativas y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chilete, 2022.

		Desempeño laboral	
r de Pearson	Actividades recreativas	Coeficiente de correlación	.865**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	80

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La dimensión actividades recreativas y desempeño laboral mantiene una relación positiva alta ($r = 0.865$) y significativa ($p < 0.05$). Dicho resultado permite indicar que la percepción que los trabajadores tienen sobre las actividades recreativas que ofrece la institución como incentivo mantienen una asociación recíproca con su desempeño laboral.

Tabla 7

Relación que existe entre la dimensión reconocimiento del empleador y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chilete, 2022.

		Desempeño laboral	
r de Pearson	Reconocimiento del empleador	Coeficiente de correlación	.782**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	80

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La dimensión reconocimiento del empleador y desempeño laboral mantiene una relación positiva alta ($r = 0.782$) y significativa ($p < 0.05$). Dicho resultado permite indicar que la percepción que los trabajadores tienen sobre el reconocimiento del empleador que ofrece la institución como incentivo mantienen una asociación recíproca con su desempeño laboral.

Tabla 8

Relación que existe entre los incentivos laborales y desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chilete, 2022.

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Incentivos laborales	Coefficiente de correlación	.900**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	80

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los incentivos laborales y el desempeño laboral mantienen una relación positiva alta ($r = 0.900$) y significativa ($p < 0.05$). Dicho resultado permite indicar que la percepción que los trabajadores tienen sobre los incentivos laborales que ofrece la institución mantienen una asociación recíproca con su desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN:

El desarrollo del presente estudio se planteó como propósito principal determinar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Chilete, 2022; así como demostrar la existencia de relación entre las dimensiones que componen los incentivos laborales y el desempeño laboral, para lo cual fue necesario identificar los niveles de los incentivos laborales y el nivel de desempeño laboral que existe dentro de la institución participante del estudio. Entre las limitaciones que se han reportado en el estudio se basa en la imposibilidad de hacer la recolección de los datos de forma presencial, puesto que los trabajadores se encontraban sumamente ocupados durante su turno laboral, por lo cual se procedió a hacer la administración de los cuestionarios de forma virtual empleando Google Forms, y poder facilitar así su recolección de la información necesaria para la medición de las variables. Cabe destacar que los resultados únicamente son representativos para la población en estudio, y no podrá ser generalizada a otras instituciones públicas, lo que si puede generalizarse fue la metodología empleada, la cual se puede replicar en futuras investigaciones.

Al respecto de primer objetivo específico se identificó que el nivel de incentivos laborales de la municipalidad que participa en la investigación fue calificado como “Alto” según el 42.5% de los trabajadores de la institución según la tabla 1. Este resultado coincide con lo expuesto por Díaz (2020) quien enunció que el 100% de los trabajadores consideran necesario la implementación de sistema de incentivos para mejorar el talento humano. Sin embargo, no coincide con lo expuesto por Solórzano (2020) quien en su investigación señala que los trabajadores consideran que la institución edil no busca implementar un sistema de incentivos económicos.

Debe tenerse en cuenta que los incentivos laborales según Chiavenato (2019) se trata de la concesión de una remuneración o beneficio a un colaborador en reconocimiento a la dedicación que tiene frente a las actividades que favorecen el crecimiento de la organización para cumplir los objetivos planeados. Además, Stoner (2006) considera que un sistema de incentivo puede ser valorado como una herramienta que tiene un factor motivacional y que buscar

dar la pauta a una persona o a un grupo humano para modifiquen su comportamiento, en virtud de que recibirán un beneficio, este tipo de enfoque se trata de un enfoque cualitativo al momento de valorar a la institución. De acuerdo a ello, es posible afirmar que en la institución donde se realiza la investigación aún se deben seguir fomentando el desarrollo de condiciones laborales que sean considerado como incentivos para que los trabajadores se sientan estimulados.

Con respecto al objetivo específico 2 se logró determinar que nivel de desempeño laboral fue calificado como “Alto” de acuerdo al 53.8% de los trabajadores de la institución según la tabla 2. Dicho resultado coincide lo expuesto por Rodríguez y Cardoso (2019) quienes afirman que el desempeño laboral está supeditado al trabajo, la responsabilidad y de la capacidad productiva que tienen trabajadores.

El desempeño laboral según Chiavenato (2017) representa la valoración del conjunto de acciones realizadas, a fin de que se pueda evaluar que debe mejorarse para alcanzar los objetivos que una empresa se ha planteado inicialmente, además un buen desempeño refleja que existe motivación en el colaborador y permite que exista bienestar y colaboración entre los trabajadores. Considerando esto se debe señalar que en la institución participante los trabajadores consideran que se viene cumpliendo de forma efectiva las actividades laborales, puesto que los funcionarios son proactivos, disciplinados y conocen los procedimientos del trabajo.

Con respecto al tercer objetivo específico, se reportó que existe una relación positiva fuerte entre la dimensión estabilidad laboral y el desempeño laboral ($Rho=.879$) en la municipalidad distrital de Chilete, siendo esta correlación significativa ($Sig=0.001$ que es menor a 0.05) por lo tanto, el desempeño laboral depende de la estabilidad laboral que los trabajadores perciban. Este resultado es similar a lo señalado por Villamizar (2017) quien reconocer que la permanencia en un trabajo cumple como incentivo no monetario y puede optimizar la forma en cómo se desempeñan los trabajadores.

Cabe destacar que según Guzmán (2020), la estabilidad refiere al grado de permanencia que un trabajo mantiene en su trabajo, es decir los años de trabajo que tiene independientemente del tipo de contratato de trabajo. Para un trabajador es un aspecto vital para su tranquilidad. Por ende, se considera que en la institución participante los colaboradores perciben que hay oportunidades

de permanecer laborando de forma estable, lo cual repercute en el desempeño laboral.

Asimismo, en cumplimiento del cuarto objetivo específico se reportó que existe una relación positiva fuerte entre la dimensión bono incentivos y el desempeño laboral ($Rho=.756$) en la municipalidad distrital de Chilete, siendo esta correlación significativa ($Sig=0.001$ que es menor a 0.05) por lo tanto, el desempeño laboral depende de los bonos incentivos de carácter no económico que se brinden en su institución. Dicho resultado coincide con lo expuesto por Abanto (2017) quien señaló que la emisión de bono e incentivos son una estrategia fundamental para que el desempeño laboral sea más eficiente en financiera Mi Banco de Cajamarca.

Por lo tanto, se debe tomar en consideración que la dimensión bono incentivos según Guzmán (2019) refiere claramente al otorgamiento de un beneficio por un esfuerzo adicional o por el cumplimiento de una tarea obteniendo un resultado destacable. Estos bonos son necesarios siempre y cuando premien el buen rendimiento y no sólo se convierta en una acción reiterativa que ya no logre motivar a los trabajadores. En la institución participante este tipo de bonos únicamente son de índole no económica, pero mantiene un efecto positivo sobre el desempeño de los trabajadores del municipio.

Con respecto al quinto objetivo específico se reporta que existe una relación positiva fuerte entre la dimensión desarrollo de carrera y el desempeño laboral ($Rho=.812$) en la municipalidad distrital de Chilete, siendo esta correlación significativa ($Sig=0.001$ que es menor a 0.05) por lo tanto, el desempeño laboral depende de las posibilidades de seguir desarrollando profesionalmente en la institución. Este resultado De la Cruz y Sánchez (2020) quienes en su investigación reportan que los incentivos basados en conseguir mejorar su perfil profesional a través de estudios complementarios es una estrategia que beneficia el desempeño laboral. De acuerdo con ello, Guzmán (2020) indica que la dimensión desarrollo de carrera supone que se le brinde no solo estabilidad en un trabajo, sino que el trabajador perciba que la empresa le brindan nuevas oportunidades laborales de acuerdo a sus fortalezas, aspectos por mejorar y al desempeño que ha mostrado durante su estancia en la institución.

En consiguiente al sexto objetivo específico se reporta que existe una relación positiva fuerte entre la dimensión actividades recreativas y el desempeño laboral ($r=.865$) en la municipalidad distrital de Chilete, siendo esta correlación significativa ($\text{Sig}=0.001$ que es menor a 0.05) por lo tanto, el desempeño laboral depende de la realización de actividades recreativas dentro del centro de trabajo. Este resultado confirma lo expuesto por Huamán (2019) quien expone que los trabajadores consideran fundamental la implementación de incentivos basado en actividades recreativas para maximizar su desempeño laboral, dado que experimentarían mayor distensión y un mayor sentimiento de pertenencia con la institución. Asimismo, De la Cruz y Sánchez (2020) plantearon que los trabajadores que reciben incentivos recreativos pueden mejorar su desempeño laboral.

Cabe destacar que las actividades recreativas según menciona Guzmán (2020) son acciones que buscan el esparcimiento y la distensión del colaborador, a fin de que logre sentirse satisfecho a nivel personal o grupal. Además, le sirve para mejorar la interacción a nivel intergrupala de la empresa, dado que es un momento de reflexión y de autoconocimiento, así como de interacción social.

En lo referente al séptimo objetivo específico se reporta que existe una relación positiva fuerte entre la dimensión reconocimiento del empleador y el desempeño laboral ($r=.782$) en la municipalidad distrital de Chilete, siendo esta correlación significativa ($\text{Sig}=0.001$ que es menor a 0.05) por lo tanto, el desempeño laboral depende de los reconocimientos que el empleador brinda a su personal. Este resultado concuerda con lo expuesto por Villamizar (2017) quien reconoce que entre los incentivos no monetarios es fundamental que el empleador reconozca las contribuciones destacadas que tiene el trabajador, lo cual puede mejorar el grado de desempeño laboral.

En consiguiente Guzmán (2019) la dimensión reconocimiento laboral hace referencia a todas esas manifestaciones en las que se le reconoce públicamente o felicita a un trabajador que siempre viene manifestando conductas positivas frente a la empresa, este tipo de reconocimientos permite que el trabajador direcciona sus esfuerzos y destrezas a maximizar su productividad laboral.

Con respecto al objetivo general se reportó que existe una relación positiva fuerte entre los incentivos laborales y el desempeño laboral ($r=.782$) en la municipalidad distrital de Chilete, siendo esta correlación significativa

(Sig=0.001 que es menor a 0.05) por lo tanto, el desempeño laboral depende de los reconocimientos que el empleador brinda a su personal. Este resultado coincide con lo expuesto por Álvarez (2021) quien reconoce que existe una relación positiva fuerte ($r=.830$) altamente significativa ($p<.01$) entre los incentivos laborales y el desempeño laboral. Asimismo, coincide con los resultados obtenidos por Palomino (2018) enuncia que existe una relación positiva elevada ($\rho=.995$) altamente significativa ($p=.01$) entre los incentivos laborales y el desempeño laboral. Sin embargo, este resultado difiere de lo señalado por Pretel (2020) quien en su investigación únicamente halló una relación positiva muy débil ($\rho=.192$) entre los incentivos laborales y el desempeño laboral.

Esta relación se explica según García (2018) quien considera que los incentivos, se relaciona con la mejora del estado de ánimo, por ejemplo, en el caso que un jefe inmediato al menos le otorga un reconocimiento no monetario o agradece por la contribución que este ha generado con su trabajo. Además, Mileman y Sibanda (2016) consideran que aspectos como estabilidad laboral, salud, remuneraciones y compensaciones influyen sobre el desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES:

Existe relación positiva fuerte y significativa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Chilete, 2022; por lo que, ante mejores incentivos laborales, mayor será el nivel de desempeño laboral alcanzado por los trabajadores.

El 42.5% de los trabajadores consideran que existe un nivel alto de los incentivos laborales en la municipalidad distrital de Chilete, 2022; lo cual indica que se percibe que aún se requiere redefinir la política de incentivos en la institución pública.

El 53.8% de los trabajadores considera que existe un nivel alto de desempeño laboral en la municipalidad distrital de Chilete, 2022, es decir perciben que se viene cumpliendo de forma eficiente con el trabajo que se asigna por parte de la institución pública.

Existe relación positiva fuerte y significativa entre la dimensión estabilidad laboral y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Chilete, 2022; esto indica que la percepción de seguridad en la permanencia en el trabajo es un estímulo para seguir desarrollando un buen desempeño laboral.

Existe relación positiva fuerte y significativa entre la dimensión bono incentivos y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Chilete, 2022; esto indica que brindar un reconocimiento y/o bono ante el esfuerzo de los trabajadores puede incrementar el desempeño laboral.

Existe relación positiva fuerte y significativa entre la dimensión desarrollo de carrera y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Chilete, 2022; esto indica que las oportunidades de crecimiento en el trabajo promueven un mejor desempeño laboral.

Existe relación positiva fuerte y significativa entre la dimensión actividades recreativas y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Chilete,

2022; lo cual supone que el desarrollo de actividades que permiten recrearse a los trabajadores puede facilitar que a posteriori tengan un mejor desempeño en sus actividades laborales.

Existe relación positiva fuerte y significativa entre la dimensión reconocimiento del empleador y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Chilete, 2022; esto indica que brindar un reconocimiento y/o bono ante el esfuerzo de los trabajadores puede incrementar el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES:

A partir de los resultados obtenidos en el presente estudio se logró determinar que existe una relación positiva fuerte y significativa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral.

Primero, se recomienda al área de recursos humanos diseñar e implementar un plan de incentivos laborales que permita premiar y reconocer a los trabajadores que han tenido un alto desempeño en su puesto de trabajo, de modo que esto incremente su sentido de pertenencia con la institución.

Segundo, se debe reconocer que incentivos laborales son los que se han venido cumpliendo en la municipalidad, a fin de reestructurarlos y brindarles nuevos beneficios que los trabajadores de acuerdo a su contribución y tiempo de permanencia en la institución edil.

Tercero, se recomienda realizar evaluaciones de desempeño periódicas que permitan reconocer las necesidades de capacitación para cada una de las áreas, a fin de logren reducir la brecha entre el desempeño deseado y el desempeño obtenido por cada uno de los colaboradores.

Cuarto, se recomienda a la empresa brindar condiciones de trabajo favorables que permitan que los trabajadores perciban posibilidad de continuidad y/o estabilidad laboral para que logren maximizar su desempeño laboral, al sentir que su contribución es reconocida y asegura su permanencia en la institución.

Quinto, se sugiere establecer una estructura de incentivos no económicos que permitan brindar algunas condiciones favorables que permitan a los trabajadores mantener un alto grado de motivación para realizar un mayor esfuerzo y cumplir con un destacado desempeño en sus funciones y/o responsabilidades que se le asignan.

Sexto, se recomienda desarrollar un plan de sucesión de carrera que brinde a los trabajadores la posibilidad de aspirar a tener un crecimiento dentro de la empresa, a partir de la adquisición de nuevas competencias profesionales para mantener un buen desempeño que pueda ser considerado para una promoción interna en la institución.

Séptimo, se sugiere ejecutar un plan de actividades recreativas y de confraternidad para conmemorar sobre todo fechas especiales en la institución,

tales como: aniversario de la municipalidad, día del trabajador y fiestas navideñas que brinde a los trabajadores la posibilidad de distenderse y obtener un mayor compromiso con la institución, lo cual va a incrementar su desempeño laboral.

Octavo, se recomienda que se desarrolle una ponderación del desempeño de los trabajadores de forma mensual y anual, de modo que se haga un reconocimiento al mejor funcionario de cada mes y del año, a partir de la valoración objetiva que logre incentivar a los demás funcionarios de la institución.

Noveno, se sugiere dentro del ámbito metodológico profundizar la investigación considerando a otras instituciones públicas o municipios, en donde se vengán implementando una política de incentivos laborales, a fin de analizar como impactan sobre el desempeño laboral y de ese modo al contar con una población de mayor tamaño se posibilita generalizar los resultados obtenidos.

Décimo, se recomienda a la escuela profesional de administración de la universidad considerar la necesidad de incentivar el desarrollo de investigaciones que analicen el impacto que tienen los incentivos laborales como un modelo de gestión empresarial innovador.

REFERENCIAS:

- Abanto, L. (2017). *Incentivos laborales y su influencia en el desempeño laboral de los asesores de negocios de la Caja Trujillo – Agencia Pizarro distrito Trujillo en el año 2016*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio institucional: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11290>
- Álvarez, M. (2021). Los incentivos laborales y su relación con el desempeño de los colaboradores en la empresa Beetech, Trujillo, 2021. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30184?show=full&locale-attribute=es>
- Arias, F. (2016). *El proyecto de Investigación*. Venezuela: Ediciones el pasillo C.A
- Borzellino, V., Mirabal M., y Barrios, R. (2018). Clima y desempeño: una explicación ante relaciones no siempre congruentes. *Revista Científica Compendium*, 18(34). <https://revistas.uclave.org/index.php/Compendium/article/view/70>
- Briones, M. (2019). Modernización de la gestión pública y rendición de cuentas: análisis del caso ecuatoriano. *Estudios de la Gestión: revista internacional de administración*, (5), 147-179.
- Cabanillas, F., y Leyva, E. (2018). *Incidencia de los incentivos laborales en el rendimiento de los colaboradores del área de cobranza, de la empresa financiera Mi Banco, Cajamarca, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrel]. Repositorio Institucional <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/832>
- Campos, A., Revilla, A., Guevara, R., Timana, D., & Revilla, A. (2021). *Gestión del capital humano para el rendimiento laboral del servidor administrativo*. Savez Editorial.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw – Hill Interamericana. <https://www.bibliotecadigitaldebogota.gov.co/resources/2215270>
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del Talento Humano*. (5ª edición) McGraw Hill.

- Córdova, A. (2021). *Diseño de un sistema de incentivos para mejorar el desempeño laboral de call center BCP- Trujillo – 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio UNT: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17249>
- Cuesta, A. (2008). La productividad del trabajo del trabajador del conocimiento. *Revista de Gestao*, 17(4), 421 – 436.
- Dávila, R., Agüero, E., Palomino, J. & Zapana, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Universidad Y Sociedad*, 14(1), 576-583. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2589>
- De la Cruz, E. y Sánchez, C. (2020). *Incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de las microempresas del centro comercial Zona Franca Trujillo, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51570>
- Díaz, C. (2020). Sistema de incentivo al conocimiento: una herramienta clave para mejorar el rendimiento laboral. *Business Innova Sciences*, 1(3), 28-37.
- García, E. (2018). Clima organizacional en estaciones de servicio de la Goajira colombiana. *Consensus (Santiago)-Revista interdisciplinaria de investigación*, 2(2), 42-61.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (Primera edición). McGraw Hill Education.
- Guzmán, J. (2019). *Los incentivos laborales y el desempeño laboral en los trabajadores de la sociedad de beneficencia pública de Catacaos*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47465>
- Huamán, M. (2019). *Análisis de los incentivos laborales y el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Nuñoa – Melgar – Puno, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15841>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2017). Perú: indicadores de gestión municipal 2017.

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1474/libro.pdf

- Iturralde, J. (2011). La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS Ltda de la ciudad de Ambato en el año 2010. [Tesis de licenciatura. Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA: <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1786>
- Madero, S., & Peña, H. (2018). Percepción de los esquemas de incentivos monetarios y sus consecuencias en la pyme mexicana: un estudio descriptivo. *Administración Y Organizaciones*, 21(40), 265-286. Recuperado a partir de <https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/29>
- Madero, S. (2016). Impacto de los objetivos de la administración de compensaciones en los elementos de la compensación monetaria y no monetaria. *Investigación administrativa*, 45(117), 0-0.
- Márquez, M. (2012). *Comportamiento Organizacional*. México: Compañía Editorial.
- Martínez, A. (2015). Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la unidad de administración del Instituto Nacional de Bienestar Familiar 2015.
- Mileman, M. y Sibanda S. (2016). *El Recurso Humano y la Productividad*. (1ª ed.). Suiza: Editorial: Oficina Internacional del Trabajo.
- Ordoñez, H., & Quiroz, V. (2018). *Relación de los incentivos laborales con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Autonort Cajamarca SAC, 2018* (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <http://hdl.handle.net/11537/15109>
- Palomino, Z. (2018). *Incentivos laborales y desempeño profesionales de los trabajadores del servicio de Administración Tributaria de Huamanga, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26389>
- Pasquel, F & Urdanigue, R. (2015). *Gestión del talento humano, clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de sistemas del ministerio público sede Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].

- Pérez, L., León, F., & Silva, G. (2018). Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público. *Gestión en el Tercer Milenio*, 21(41), 43-52.
- Pretel, E. (2020). *Incentivos laborales y desempeño laboral del personal de la sede administrativa de la Unidad Ejecutora 409 – Salud Trujillo Este, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61519>
- Ramírez, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales d+e diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>
- Restrepo, S., Sepúlveda-Aguirre, J., Echeverri-Gutiérrez, C. A., & Garcés-Giraldo, L. F. (2018). Cambio tecnológico y Capital humano: contrapeso entre evolución y depreciación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(81), 180-201.
- Rodríguez, A. (2021). Estudio de Modelos de Gestión en Instituciones para el Crecimiento Empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 7(2), 443-466.
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Santillana, W. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Empresa Express Turismo Inambari-Mazuko S.A., 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74819>
- Solorzano, K. (2020). *Análisis de incentivos como herramienta motivacional para personal de Unidades Administrativas de la Dirección Provincial de Esmeraldas del Consejo de la Judicatura*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Digital PUCESE: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2216>
- Stoner J. (2006). *Administración*. (6ta edición). Editorial Progreso.
- Taype, V. (2017) *Estilos De Liderazgo Y Desempeño Laboral En La Dependencia Policial De Barranco, 2016*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6965>

- Torres, D., & Laverde, A. (2020). Salarios, aumentos e incentivos en instituciones de servicios de salud: caso Villavicencio . *Criterio Libre*, 18(33), 111–125. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2020v18n33.5738>
- Villamizar, S. (2017). *Incentivos laborales para el incremento en la productividad de las empresas del sector de Telecomunicaciones*. [Tesis de grado, Fundación Universidad de América]. Repositorio institucional Universidad de América: <https://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/705479876>

ANEXOS:

ANEXO 01: Prueba de normalidad

	Kolmogórov - Smirnov			Normalidad
	Estadístico	gl	Sig	
Incentivos laborales	.121	80	.005	No se ajusta
Estabilidad laboral	.149	80	.000	No se ajusta
Bono incentivos	.108	80	.023	No se ajusta
Desarrollo de la carrera	.112	80	.015	No se ajusta
Actividades recreativas	.089	80	.176	Se ajusta
Reconocimiento del empleador	.080	80	.200	Se ajusta
Desempeño laboral	.161	80	.026	No se ajusta

Nota. gl= grados de libertad; Sig.= Significancia

En la tabla 3 se observan los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para analizar la distribución de los puntajes de las variables de estudio. Se reporta que tanto la variable incentivos laborales y el desempeño laboral no siguen una distribución normal, es decir el nivel de significancia es menor a 0.05.

Al analizar las dimensiones de los incentivos laborales se reporta que la estabilidad laboral, bono incentivo y el desarrollo de carrera no mantienen una distribución normal; mientras que las dimensiones actividades recreativas y el reconocimiento del empleador mantiene una distribución normal, dado que el nivel de significancia fue mayor a 0.05.

49	2	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	4	4	4	
50	3	2	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2	3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	3	3	4	2	4	3	2	2	2	3	3	4	2	2	4	4	4	2	
51	3	1	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	1	3	2	3	1	2	1	3	1	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	1	3	2	3	1	2	1	
52	3	3	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	3	5	3	3	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	3	5	3	
53	4	3	1	3	1	3	4	3	1	4	1	4	3	1	3	2	2	4	3	2	3	4	4	2	2	4	3	1	4	1	4	3	1	3	2	2	4	3	2	3	
54	4	4	2	3	2	3	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	3	2	4	4	3	3	2	2	4	2	2	4	3	2	4	2	2	4	3	3	2	4	4	
55	4	1	3	1	3	1	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2	4	1	3	3	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	2	3	2	2	4	1	
56	5	5	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	3	5	4	4	
57	2	2	4	2	2	2	4	3	4	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	2	2	2	3	4	3	2	4	2	
58	3	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	2	3	1	3	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	2	3	1	3	2	
59	2	2	1	2	2	4	3	4	3	2	2	1	4	1	4	4	1	4	4	1	1	2	3	2	1	3	4	3	2	2	1	4	1	4	4	1	4	4	1	1	
60	4	3	3	2	2	4	2	4	2	2	4	3	3	2	4	4	2	2	4	2	4	4	3	3	2	2	4	2	2	4	3	3	2	4	4	2	2	4	2	4	
61	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	
62	3	3	4	3	4	4	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3	
63	4	3	2	2	1	1	2	3	3	1	1	3	1	3	3	2	3	4	2	4	2	3	2	1	2	2	3	3	1	1	3	1	3	3	2	3	4	2	4	2	
64	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	1	3	2	2	1	2	1	1	2	1	3	1	3	1	2	2	2	3	1	1	3	2	2	1	2	1	1	
65	3	4	2	3	4	2	2	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	2	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	4	4	4	3	4	2	3	4	2	
66	4	1	4	2	4	2	4	1	2	2	4	3	2	3	2	2	2	4	4	4	1	3	4	3	3	4	1	2	2	4	3	2	3	2	2	2	4	4	4	1	
67	1	3	1	3	1	3	2	1	3	1	3	1	3	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	3	1	3	1	3	3	3	2	2	1	1	2	2	
68	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3		
69	4	2	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	
70	1	2	3	1	1	4	1	4	4	4	2	1	4	4	3	1	2	4	4	2	1	3	4	4	2	1	4	4	4	2	1	4	4	3	1	2	4	4	2	1	
71	3	3	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	
72	3	4	4	3	2	4	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	4	4	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	4	4	2	2	
73	1	2	4	2	3	1	3	4	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	1	1	1	2	4	1	3	4	3	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	1	1	
74	1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	2	3	1	2	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	2	3	1	2	3	1	1	3	2	2	1
75	4	4	2	3	4	2	4	2	4	2	2	3	4	2	2	4	2	3	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	2	3	4	2	2	4	2	3	2	4	4
76	1	2	2	2	2	1	2	3	1	3	3	1	2	1	3	1	2	3	3	2	2	1	3	1	2	2	3	1	3	3	1	2	1	3	1	2	3	3	2	2	
77	5	4	3	5	3	5	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	4	3	3	
78	3	1	2	2	1	3	1	2	2	2	3	1	3	1	2	2	1	3	2	3	1	3	3	3	1	1	2	2	2	3	1	3	1	2	2	1	3	2	3	1	
79	1	3	4	4	2	2	3	2	4	4	4	1	4	3	2	3	2	4	4	2	1	2	3	2	3	3	2	4	4	4	1	4	3	2	3	2	4	4	2	1	
80	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	2	3	3	3	3	1	2	1	3	2	3	3	3	3	1	1	3	1	1	2	3	3	3	3	1	2	1	3	2	

ANEXO 03: Alfa de Cronbach

Variable: Incentivos laborales

Muestra	Ítems / Reactivos / Preguntas																									TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	5	5	5	5	1	1	1	5	4	4	5	1	1	4	1	1	1	3	5	5	4	1	2	5	3	78
2	3	1	5	5	3	3	1	2	5	1	1	1	1	1	3	3	1	5	3	5	3	1	1	5	1	64
3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	2	4	5	3	5	5	5	5	3	3	4	5	109
4	4	3	4	5	5	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	89
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	2	5	3	2	4	5	5	5	5	4	4	4	110
6	5	5	4	4	5	5	1	4	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	111
7	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
8	5	5	5	5	4	4	2	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	1	2	4	2	100
9	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	2	3	3	1	1	1	5	5	5	4	1	1	4	1	86
10	5	3	5	5	4	5	1	5	5	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	1	4	3	99
11	5	5	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
12	5	3	5	5	4	5	1	4	5	5	5	3	5	4	4	4	2	4	4	5	5	3	1	5	4	100
13	4	3	3	4	4	3	1	3	4	3	4	2	4	4	3	1	1	3	4	4	4	1	3	3	1	74
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	125
15	5	5	5	4	5	5	1	5	5	4	5	4	5	4	3	3	1	4	4	5	5	1	4	4	4	100
16	5	4	5	5	5	5	3	3	5	2	5	4	4	1	4	4	3	4	4	5	5	4	1	4	3	97
17	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	2	5	4	5	5	2	3	4	5	5	5	2	5	3	103
18	5	3	4	4	4	5	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	99
19	5	2	4	3	2	5	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	83
20	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	3	1	110
21	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3	110
22	4	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	3	4	3	2	3	4	5	4	4	4	97
23	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	1	107
24	4	3	5	4	2	4	4	3	2	1	1	1	2	3	3	2	3	2	5	5	2	3	2	3	4	73
25	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122
26	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	83
27	5	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	3	2	3	2	5	5	5	3	3	5	101
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	123
29	5	5	3	5	5	1	1	5	1	3	5	3	5	3	3	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	91
30	4	4	5	3	3	5	1	5	3	2	5	3	5	3	5	3	4	3	5	4	3	3	2	4	3	90
VARIANZA	0,3	1,2	0,5	0,5	1,2	1,2	2,3	1,0	1,1	1,5	1,1	1,5	1,4	1,2	1,2	1,6	1,7	0,8	0,7	0,4	0,7	2,1	1,7	0,6	1,6	212,5
TOTAL	29,1																									

Nº ÍTEMS (K)	25
MÉTODO	ALFA DE CRONBACH
ALFA=	0,8991
Si el coeficiente es mayor a 0.8000 cercano a 1, entonces se tiene una alta confiabilidad del instrumento.	

30	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
VARIANZA	0,4	0,3	0,6	0,5	0,4	0,7	0,4	0,8	0,3	0,4	0,4	0,4	0,7	0,6	0,8	29,0	
TOTAL	5,7																

N° ÍTEMS (K)	15
MÉTODO	ALFA DE CRONBACH
ALFA=	0,8624
Si el coeficiente es mayor a 0.8000 cercano a 1, entonces se tiene una alta confiabilidad del instrumento.	

ANEXO 04: Matriz de consistencia

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre incentivos laborales y desempeño en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete, 2022</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es el tipo de incentivos laborales se le otorga a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete,</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete, 2022</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el tipo de incentivos laborales se le otorga a los colaboradores 	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación directa entre los incentivos laborales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete - 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>El tipo de incentivos laborales se le otorga a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete, 2022 son no</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Incentivos Laborales</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Estabilidad laboral</i> <input type="checkbox"/> <i>Bono incentivo</i> <input type="checkbox"/> <i>Desarrollo de la carrera</i> <input type="checkbox"/> <i>Actividades recreativas</i> <input type="checkbox"/> <i>Reconocimiento del empleador</i> <p>Variable dependiente</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Disciplina</i> <input type="checkbox"/> <i>Proactividad</i> 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>El tipo de investigación es aplicada. El nivel es descriptivo, correlacional y transversal</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>El diseño de la investigación es no experimental, se analizarán los datos obtenidos mediante los cuestionarios de incentivos laborales y desempeño</p>	<p>Población</p> <p>80 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete del 2022</p> <p>Muestra:</p> <p>Muestra Censal (80 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete del 2022).</p> <p>Técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario <p>Estadística</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descriptiva • Inferencial. <ul style="list-style-type: none"> • Datos

2022?	de la Municipalidad Distrital de Chilete, 2022.	económicos. El nivel de desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete, 2022 es	<input type="checkbox"/> <i>Conocimiento del trabajo</i>	laboral de la Municipalidad Distrital de Chilete – 2022	cuantitativos-
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete, 2022? • ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Chilete 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar el nivel de desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete, 2022. • Determinar la relación entre las dimensiones de incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Chilete 2022. 	<p>deficiente</p> <p>Existe relación directa entre las dimensiones de incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Chilete 2022.</p>			

ANEXO 05: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Incentivos Laborales	Chiavenato (2019) 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”	La variable de Incentivos Laborales será evaluada con un cuestionario que se divide en 5 dimensiones: Estabilidad Laboral, Bono incentivo, Desarrollo de la carrera, Actividades recreativas y	Estabilidad Laboral	Permanencia en el puesto	1	Ordinal Escala Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5. Siempre
				Vínculo formal en el trabajo	2 - 3	
				Certeza de estabilidad en el centro de trabajo	4 – 5	
			Bono Incentivo	Bono por incentivo	6 – 8	
				Bono por metas	9	
				Bono por ley	10	
			Desarrollo de la Carrera	Linea de Carrera	11 – 12	
				Capacitaciones	13	
				Promociones internas	14 – 15	

		Reconocimiento del empleador.	Actividades recreativas	Actividades relajantes	16	
				Incentivos emocionales	17 - 18	
				Actividades de confraternidad	19 - 20	
			Reconocimiento del Empleador	Conocimiento	21	
				Bono por resultados favorables	22 - 23	
				Valoración de capacidades	24 -25	
Desempeño Laboral	Para Ramírez y Nazar (2019) supone un conjunto de elementos como la disciplina, proactividad y conocimiento del trabajo que permiten alcanzar	El desempeño Laboral se evaluará mediante el cuestionario de desempeño laboral que está compuesto por	Disciplina	Acatamiento de las normas	26	Ordinal Escala Likert Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
				Comportamiento apropiado	27	
				Realización de los trabajos	28	
				Información puntual	29	

	los objetivos que se ha fijado la organización	tres dimensiones: disciplina, proactividad y conocimiento del trabajo		Habilidades profesionales	30	
			Proactividad	Toma de iniciativa	31	
				Responsabilidad	32	
				Predisposición	33	
				Eficiencia laboral	34	
				Actitudes positivas	35	
			Conocimiento del trabajo	Cambios laborales	36	
				Normatividad legal	37	
				Comprensión de normativas	38	
				Habilidades de ejecución	39	
Actualización profesional	40					

ANEXO 06: Instrumentos de medición y matriz de validación

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LOS INCENTIVOS LABORALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHILETE, 2022

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete, 2022, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla a los correos: velardeyy@ucvvirtual.edu.pe, vargasgor@ucvvirtual.edu.pe

Instrucciones: Marque con una X la alternativa que usted considere conveniente de acuerdo con cada ítem en los casilleros que se muestran a continuación.

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

INCENTIVOS LABORALES

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
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?					
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?					
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?					
16	¿Sabe Ud., cuáles 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?					
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					
25	¿Sabe Ud., si en la entidad existe alguna normatividad que regule el reconocimiento a los trabajadores por la labor desempeñada?					

DESEMPEÑO LABORAL

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
1	Acata las normas de trabajo al efectuar sus funciones					
2	El comportamiento del trabajador es adecuado al efectuar sus funciones laborales					
3	Realiza el trabajo utilizando todos los equipos de protección personal					
4	Demuestra puntualidad al enviar la información solicitada por su institución					

5	Desarrolla adecuadamente sus habilidades profesionales dentro de su centro de labores					
6	Toma la iniciativa ante cualquier sospecha de infracción					
7	Es usted responsable al ejecutar sus funciones laborales					
8	Presenta usted predisposición al efectuar sus labores					
9	Es usted eficiente al ejecutar las labores que se le encomiendan en su centro de trabajo					
10	Ante un conflicto durante la ejecución de sus labores, su actitud positiva es permanente					
11	Te consideras una persona adaptable a los cambios laborales					
12	Cumple adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro de trabajo					
13	Comprende los procedimientos, normas e instructivos implementado por su centro de labores					
14	Se desempeña hábilmente usted en la ejecución de sus funciones					
15	Se actualiza usted profesionalmente para la realización de sus funciones laborales					

ANEXO 07: Matriz de Validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Incentivos laborales y su relación con el desempeño en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete 2022

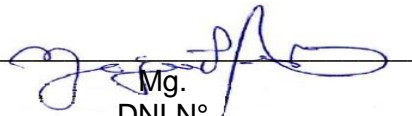
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Incentivos Laborales

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				S i	N o S i e m p r e	N o	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Incentivos Laborales	Estabilidad Laboral	Permanencia en el puesto	1. ¿Tiene usted conocimiento que es la estabilidad laboral?				X		X		X		X		
		Vínculo formal en el trabajo	2. ¿Sabe usted que después del periodo de prueba adquiere el derecho a la estabilidad laboral?				X		X		X		X		
			3. ¿Sabía usted 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		
		Certeza de estabilidad en el	4. ¿Usted desarrolla las actividades laborales establecidas por su empleador?				X		X		X		X		

		centro de trabajo	5. ¿Usted sabe si existe estabilidad laboral en su centro de trabajo?				X		X		X		
Bono Incentivo	Bono por incentivo		6. ¿Usted conoce que es un bono de incentivo de trabajo?				X		X		X		
			7. ¿Actualmente recibe o ha recibido Usted algún bono como incentivo laboral?				X		X		X		
			8. ¿Usted considera que el bono de incentivo debe ser entregado por el empleador de manera permanente?				X		X		X		
	Bono por metas	9. ¿Sabe usted si el otorgamiento del bono de incentivo está condicionado al cumplimiento de metas o trabajos extraordinarios?				X		X		X			
	Bono por ley	10. ¿Sabe usted si conceder un bono de incentivo económico debe ser autorizado y regulado en la Ley de Presupuesto Anual?				X		X		X			
	Desarrollo de la carrera	Línea de carrera		11. ¿Conoce usted que es desarrollo de la carrera profesional?				X		X		X	
			12. ¿Según su perfil profesional y puesto que desempeña recibe usted capacitaciones de parte de su empleador?				X		X		X		

		Capacitaciones	13. ¿Usted considera que las actividades y objetivos alcanzados son productos de la preparación o capacitación profesional?				X		X		X		X		
		Promociones internas	14. ¿Sabes usted si existe competitividad profesional entre los trabajadores de la entidad donde labora?				X		X		X		X		
			15. ¿Usted ha sido promovido por su nivel profesional y buen desempeño laboral?				X		X		X		X		
	Actividades recreativas	Actividades relajantes	16. ¿Sabe usted cuales son las actividades recreativas laborales en la entidad?				X		X		X		X		
		Incentivos emocionales	17. ¿Sabe usted si los trabajadores son incentivados emocionalmente con actividades recreativas para un mejor desempeño laboral?				X		X		X		X		
			18. ¿Conoce usted si existe buena relación interpersonal entre los funcionarios, jefes, servidores, auxiliares y trabajador?				X		X		X		X		
		Actividades de confraternidad	19. ¿Participa usted activamente de las actividades de confraternidad, aniversarios, deportivo, etc., organizadas por la entidad?				X		X		X		X		

			20. ¿Considera usted que las actividades recreativas son de importancia para el trabajador como incentivo laboral?				X		X		X		X	
Reconocimiento del Empleador	Conocimiento		21. ¿Conoce usted, que es un reconocimiento laboral?				X		X		X		X	
	Bono por resultados favorables		22. ¿Usted ha sido reconocido por su empleador con incentivos por las mejoras continuas y resultados favorables?				X		X		X		X	
			23. ¿Sabe usted si 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	
	Valoración de capacidades		24. ¿Usted considera que la entidad debe otorgar el reconocimiento al personal con mayor experiencia y				X		X		X		X	
			25. ¿Sabe usted si en la entidad existe alguna normatividad que regule el reconocimiento a los trabajadores por la labor desempeñada?				X		X		X		X	


Mg.
DNI N°

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Incentivos Laborales

OBJETIVO: Determinar el nivel de los incentivo laborales

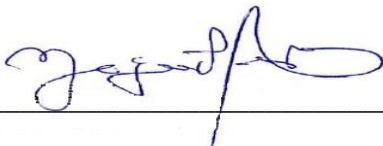
DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilete

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : PINGLO BAZAN MIGUEL ELÍAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MBA


DNI N°40717454.....

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignale una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Incentivos laborales y su relación con el desempeño en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Incentivos Laborales

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				S	i	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Incentivos Laborales	Estabilidad Laboral	Permanencia en el puesto	1. ¿Tiene usted conocimiento que es la estabilidad laboral?			X		X		X		X		
		Vinculo formal en el trabajo	2. ¿Sabe usted que después del periodo de prueba adquiere el derecho a la estabilidad laboral?			X		X		X		X		
			3. ¿Sabía usted 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		
			4. ¿Usted desarrolla las actividades laborales establecidas por su empleador?			X		X		X		X		
		Certeza de estabilidad en el centro de trabajo	5. ¿Usted sabe si existe estabilidad laboral en su centro de trabajo?			X		X		X		X		
	Bono Incentivo		Bono por incentivo	6. ¿Usted conoce que es un bono de incentivo de trabajo?			X		X		X		X	

			7. ¿Actualmente recibe o ha recibido Usted algún bono como incentivo laboral?				X		X		X		X		
			8. ¿Usted considera que el bono de incentivo debe ser entregado por el empleador de manera permanente?				X		X		X		X		
		Bono por metas	9. ¿Sabe usted si el otorgamiento del bono de incentivo está condicionado al cumplimiento de metas o trabajos extraordinarios?				X		X		X		X		
		Bono por ley	10. ¿Sabe usted si 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	Línea de carrera		11. ¿Conoce usted que es desarrollo de la carrera profesional?				X		X		X		X	
				12. ¿Según su perfil profesional y puesto que desempeña recibe usted capacitaciones de parte de su empleador?				X		X		X		X	
		Capacitaciones	13. ¿Usted considera que las actividades y objetivos alcanzados son productos de la preparación o capacitación profesional?				X		X		X		X		
		Promociones internas		14. ¿Sabes usted si existe competitividad profesional entre los trabajadores de la entidad donde labora?				X		X		X		X	
				15. ¿Usted ha sido promovido por su nivel profesional y buen desempeño laboral?				X		X		X		X	

	Actividades recreativas	Actividades relajantes	16. ¿Sabe usted cuales son las actividades recreativas laborales en la entidad?				X		X		X		X	
		Incentivos emocionales	17. ¿Sabe usted si los trabajadores son incentivados emocionalmente con actividades recreativas para un mejor desempeño laboral?				X		X		X		X	
			18. ¿Conoce usted si existe buena relación interpersonal entre los funcionarios, jefes, servidores, auxiliares y trabajador?				X		X		X		X	
		Actividades de confraternidad	19. ¿Participa usted activamente de las actividades de confraternidad, aniversarios, deportivo, etc., organizadas por la entidad?				X		X		X		X	
			20. ¿Considera usted que las actividades recreativas son de importancia para el trabajador como incentivo laboral?				X		X		X		X	
	Reconocimiento del Empleador	Conocimiento	21. ¿Conoce usted, que es un reconocimiento laboral?				X		X		X		X	
		Bono por resultados favorables	22. ¿Usted ha sido reconocido por su empleador con incentivos por las mejoras continuas y resultados favorables?				X		X		X		X	
			23. ¿Sabe usted si 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	

		Valoración de capacidades	24. ¿Usted considera que la entidad debe otorgar el reconocimiento al personal con mayor experiencia y				X		X		X		X		
			25. ¿Sabe usted si en la entidad existe alguna normatividad que regule el reconocimiento a los trabajadores por la labor desempeñada?				X		X		X		X		



Mg.
DNI N° 41034487

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Incentivos Laborales

OBJETIVO: Determinar el nivel de los incentivo laborales

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilete

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CERVANTES MENDOZA HUGO MANUEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MBA



DNI N°41034487.....

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Incentivos laborales y su relación con el desempeño en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete 2022

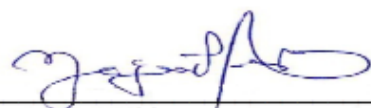
NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Incentivos Laborales

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	Opción de respuesta		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Si	No	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Incentivos Laborales	Estabilidad Laboral	Permanencia en el puesto	1. ¿Tiene usted conocimiento que es la estabilidad laboral?			X		X		X		X		
		Vinculo formal en el trabajo	2. ¿Sabe usted que después del periodo de prueba adquiere el derecho a la estabilidad laboral?			X		X		X		X		
			3. ¿Sabía usted 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		
			Certeza de estabilidad en el centro de trabajo	4. ¿Usted desarrolla las actividades laborales establecidas por su empleador?			X		X		X		X	
		5. ¿Usted sabe si existe estabilidad laboral en su centro de trabajo?				X		X		X		X		
	Bono Incentivo	Bono por incentivo	6. ¿Usted conoce que es un bono de incentivo de trabajo?			X		X		X		X		

			7. ¿Actualmente recibe o ha recibido Usted algún bono como incentivo laboral?				X		X		X		X	
			8. ¿Usted considera que el bono de incentivo debe ser entregado por el empleador de manera permanente?				X		X		X		X	
		Bono por metas	9. ¿Sabe usted si el otorgamiento del bono de incentivo está condicionado al cumplimiento de metas o trabajos extraordinarios?				X		X		X		X	
		Bono por ley	10. ¿Sabe usted si 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	Línea de carrera		11. ¿Conoce usted que es desarrollo de la carrera profesional?				X		X		X		X	
			12. ¿Según su perfil profesional y puesto que desempeña recibe usted capacitaciones de parte de su empleador?				X		X		X		X	
	Capacitaciones	13. ¿Usted considera que las actividades y objetivos alcanzados son productos de la preparación o capacitación profesional?				X		X		X		X		
	Promociones internas		14. ¿Sabes usted si existe competitividad profesional entre los trabajadores de la entidad donde labora?				X		X		X		X	
			15. ¿Usted ha sido promovido por su nivel profesional y buen desempeño laboral?				X		X		X		X	

Actividades recreativas	Actividades relajantes	16.¿Sabe usted cuales son las actividades recreativas laborales en la entidad?				X		X		X		X	
	Incentivos emocionales	17.¿Sabe usted si los trabajadores son incentivados emocionalmente con actividades recreativas para un mejor desempeño laboral?				X		X		X		X	
		18.¿Conoce usted si existe buena relación interpersonal entre los funcionarios, jefes, servidores, auxiliares y trabajador?				X		X		X		X	
	Actividades de confraternidad	19.¿Participa usted activamente de las actividades de confraternidad, aniversarios, deportivo, etc., organizadas por la entidad?				X		X		X		X	
		20.¿Considera usted que las actividades recreativas son de importancia para el trabajador como incentivo laboral?				X		X		X		X	
	Reconocimiento del Empleador	Conocimiento	21.¿Conoce usted, que es un reconocimiento laboral?				X		X		X		X
Bono por resultados favorables		22.¿Usted ha sido reconocido por su empleador con incentivos por las mejoras continuas y resultados favorables?				X		X		X		X	
		23.¿Sabe usted si 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	

		Valoración de capacidades	24. ¿Usted considera que la entidad debe otorgar el reconocimiento al personal con mayor experiencia y				X		X		X		X		
			25. ¿Sabe usted si en la entidad existe alguna normatividad que regule el reconocimiento a los trabajadores por la labor desempeñada?				X		X		X		X		



Mg.
DNI N°

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

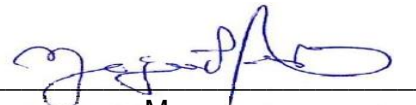
TÍTULO DEL ESTUDIO: Incentivos laborales y su relación con el desempeño en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				S i e m p r e	C a s i s i e m p r e	A v e c e s N i n c a	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Incentivos Laborales	Disciplina	Acatamiento de las normas	1. Usted acata las normas de trabajo al efectuar sus funciones.				X		X		X		X		
		Comportamiento apropiado	2. Mantiene usted el comportamiento adecuado al efectuar sus funciones laborales.				X		X		X		X		
		Realización de los trabajos	3. Usted realiza el trabajo utilizando todos los equipos de protección personal.				X		X		X		X		
		Información puntual	4. Usted demuestra puntualidad al enviar la información solicitada por su institución.				X		X		X		X		

		Habilidades profesionales	5. Usted desarrolla adecuadamente sus habilidades profesionales dentro de su centro de labores.						X		X		X	//// //// //// //// //// //// //// //// //// /	X		
Proactividad		Toma de iniciativa	6. Usted toma la iniciativa ante cualquier sospecha de infracción.						X		X		X		X		
		Responsabilidad	7. Es usted responsable al ejecutar sus funciones laborales.						X		X		X		X		
		Predisposición	8. Presenta usted predisposición al efectuar sus labores.						X		X		X		X		
		Eficiencia laboral	9. Es usted eficiente al ejecutar las labores que se le encomiendan en su centro de trabajo.						X		X		X		X		
		Actitudes positivas	10. Usted ante un conflicto durante la ejecución de sus labores, su actitud positiva es permanente.						X		X		X		X		
Conocimiento del trabajo		Cambios laborales	11. Usted se considera una persona adaptable a los cambios laborales.						X		X		X		X		
		Normatividad legal	12. Usted cumple adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro de trabajo.						X		X		X		X		

		Comprensión de normativas	13. Usted comprende los procedimientos, normas e instructivos implementado por su centro de labores.					X		X		X		X		
		Habilidades de ejecución	14. Usted se desempeña hábilmente en la ejecución de sus funciones.					X		X		X		X		
		Actualización profesional	15. Se actualiza usted profesionalmente para la realización de sus funciones laborales.					X		X		X		X		



 Mg.
 DNI N°

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Laboral

OBJETIVO: Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chilete, 2022

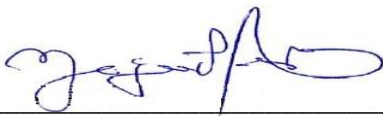
DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad de Chilete, 2022

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : PINGLO BAZAN MIGUEL ELÍAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MBA


DNI N°40717454.....

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Incentivos laborales y su relación con el desempeño en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				S i e m p r e	C a s i s i e m p r e	A v e c e s	N i n c e a	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
								SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Incentivos Laborales	Disciplina	Acatamiento de las normas	1. Usted acata las normas de trabajo al efectuar sus funciones.					X		X		X		X		
		Comportamiento apropiado	2. Mantiene usted el comportamiento adecuado al efectuar sus funciones laborales.					X		X		X		X		
		Realización de los trabajos	3. Usted realiza el trabajo utilizando todos los equipos de protección personal.					X		X		X		X		
		Información puntual	4. Usted demuestra puntualidad al enviar la información solicitada por su institución.					X		X		X		X		
		Habilidades profesionales	5. Usted desarrolla adecuadamente sus habilidades profesionales dentro de su centro de labores.					X		X		X		X		

	Proactividad	Toma de iniciativa	6. Usted toma la iniciativa ante cualquier sospecha de infracción.						X		X		X		X			
		Responsabilidad	7. Es usted responsable al ejecutar sus funciones laborales.						X		X		X		X			
		Predisposición	8. Presenta usted predisposición al efectuar sus labores.						X		X		X		X			
		Eficiencia laboral	9. Es usted eficiente al ejecutar las labores que se le encomiendan en su centro de trabajo.						X		X		X		X			
		Actitudes positivas	10. Usted ante un conflicto durante la ejecución de sus labores, su actitud positiva es permanente.						X		X		X		X			
	Conocimiento del trabajo	Cambios laborales	11. Usted se considera una persona adaptable a los cambios laborales.							X		X		X		X		
		Normatividad legal	12. Usted cumple adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro de trabajo.							X		X		X		X		
		Comprensión de normativas	13. Usted comprende los procedimientos, normas e instructivos implementado por su centro de labores.							X		X		X		X		
		Habilidades de ejecución	14. Usted se desempeña hábilmente en la ejecución de sus funciones.							X		X		X		X		
		Actualización profesional	15. Se actualiza usted profesionalmente para la realización de sus funciones laborales.							X		X		X		X		

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Laboral

OBJETIVO: Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chilete, 2022

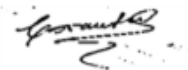
DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad de Chilete, 2022

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CERVANTES MENDOZA HUGO MANUEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MBA



DNI N°41034487.....

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

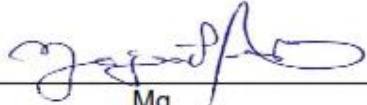
TÍTULO DEL ESTUDIO: Incentivos laborales y su relación con el desempeño en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				S i e m p r e	N i n c a	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Incentivos Laborales	Disciplina	Acatamiento de las normas	1. Usted acata las normas de trabajo al efectuar sus funciones.			X		X		X		X		
		Comportamiento apropiado	2. Mantiene usted el comportamiento adecuado al efectuar sus funciones laborales.			X		X		X		X		
		Realización de los trabajos	3. Usted realiza el trabajo utilizando todos los equipos de protección personal.			X		X		X		X		
		Información puntual	4. Usted demuestra puntualidad al enviar la información solicitada por su institución.			X		X		X		X		
		Habilidades profesionales	5. Usted desarrolla adecuadamente sus habilidades profesionales dentro de su centro de labores.			X		X		X		X		

	Proactividad	Toma de iniciativa	6. Usted toma la iniciativa ante cualquier sospecha de infracción.						X		X		X				
		Responsabilidad	7. Es usted responsable al ejecutar sus funciones laborales.						X		X		X				
		Predisposición	8. Presenta usted predisposición al efectuar sus labores.						X		X		X				
		Eficiencia laboral	9. Es usted eficiente al ejecutar las labores que se le encomiendan en su centro de trabajo.						X		X		X				
		Actitudes positivas	10. Usted ante un conflicto durante la ejecución de sus labores, su actitud positiva es permanente.						X		X		X				
	Conocimiento del trabajo	Cambios laborales	11. Usted se considera una persona adaptable a los cambios laborales.							X		X		X			
		Normatividad legal	12. Usted cumple adecuadamente con la normatividad legal dentro de su centro de trabajo.							X		X		X			
		Comprensión de normativas	13. Usted comprende los procedimientos, normas e instructivos implementado por su centro de labores.							X		X		X			
		Habilidades de ejecución	14. Usted se desempeña hábilmente en la ejecución de sus funciones.							X		X		X			
		Actualización profesional	15. Se actualiza usted profesionalmente para la							X		X		X			

			realización de sus funciones laborales.																
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--


Mg.
DNI N°

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Desempeño Laboral

OBJETIVO: Evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chilete, 2022

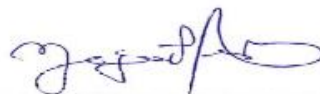
DIRIGIDO A: Trabajadores de la Municipalidad de Chilete, 2022

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : PINGLO BAZAN MIGUEL ELÍAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MBA



DNI N°40717454.....

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

ANEXO 08: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: N° 20184880513
Municipalidad Distrital de Chilete	
Nombre del Titular o Representante legal: Alex Joel Altamirano Miranda	
Nombres y Apellidos Alex Joel Altamirano Miranda	DNI: 70321520

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Incentivos Laborales y su Relación con el Desempeño en los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilete 2022	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Jhunion Vigner Zander Vargas Gordon Yessica Yuliana Velarde Narro	DNI: 72017914 72911983

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: *Chilete 17 de mayo 2022*

Firma:

[Firma manuscrita]
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*). Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Incentivos laborales y su relación con el desempeño en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Chilate 2022", cuyos autores son VELARDE NARRO YESSICA YULIANA, VARGAS GORDON JHUNIOR VIGNER ZANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 28 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS DNI: 40717454 ORCID: 0000-0001-7130-0156	Firmado electrónicamente por: MPINGLO el 29-11- 2022 12:38:00

Código documento Trilce: TRI - 0457564