



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Incentivos laborales y desempeño de los colaboradores del
Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Velasquez Castañeda, Johanna Stefany (orcid.org/0000-0002-9867-0162)

ASESOR:

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ
2023**

Dedicatoria

La presente investigación se la dedico primero a Dios, mi padre que siempre me sostiene, también a mi esposo quien es el que me motiva, a mi madre por confiar en mí y a mi amado hijo Prince por ser mi motor e impulso más grande en mi vida.

Agradecimiento

A Dios mi padre celestial por estar presente en todo mi caminar. A mi madre porque siempre cree y confía en mí, de igual manera agradezco a mi esposo por motivarme a crecer siempre. Asimismo, agradezco a mi asesor que me acompañó y guió en todo el proceso de realización de mi tesis y me brindó muchos conocimientos. Por último, agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por permitirme culminar esta etapa profesional como es la titulación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES.....	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	46

Índice de tablas

Tabla 1. Estadística descriptiva de incentivos económicos.....	21
Tabla 2. Estadística descriptiva de incentivos de reconocimiento.....	22
Tabla 3. Estadística descriptiva de incentivos de conocimiento.....	23
Tabla 4. Estadística descriptiva de incentivos laborales.....	24
Tabla 5. Estadística descriptiva de cumplimiento de objetivos.....	25
Tabla 6. Estadística descriptiva de cumplimiento de funciones.....	26
Tabla 7. Estadística descriptiva de eficiencia.....	27
Tabla 8. Estadística descriptiva de desempeño.....	28

Índice de figuras

Figura 1. Estadística descriptiva de incentivos económicos.....	21
Figura 2. Estadística descriptiva de incentivos de reconocimiento.....	22
Figura 3 Estadística descriptiva de incentivos de conocimiento.....	23
Figura 4. Estadística descriptiva de incentivos laborales.....	24
Figura 5. Estadística descriptiva de cumplimiento de objetivos.....	25
Figura 6. Estadística descriptiva de cumplimiento de funciones.....	26
Figura 7. Estadística descriptiva de eficiencia.....	27
Figura 8. Estadística descriptiva de desempeño.....	28

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de los incentivos laborales en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022; el método utilizado fue tipo aplicado, tomando un diseño no experimental de nivel correlacional, enfoque cuantitativo. La población considerada fue de 472 colaboradores con una muestra de 25. La recolección de datos, se usó el análisis exploratorio de las variables incentivos laborales y desempeño aplicando la encuesta con el instrumento denominado cuestionario, el cual tuvo 30 preguntas, 15 por cada uno de acuerdo a la escala de Likert, el procesamiento de los datos se realizó mediante SPSS, resultando que existe una correlación positiva considerable entre las variables incentivos laborales y desempeño; se le recomienda contar con una planificación de incentivos para sus colaboradores, entre ellos están los económicos, como bonos y compensaciones monetarias, y no económicos, como reconocimiento con felicitaciones u otro, además de capacitaciones, también se sugiere que la focalización de los incentivos vaya más por los no económicos, los cuales puedan incentivar aún más a los servidores, así mismo, que se puedan identificar y proponer otros incentivos de ese tipo que no hayan sido de objeto de estudio en esta investigación.

Palabras Clave: Incentivos laborales, desempeño, colaboradores.

Abstract

This research aimed to determine the influence of work incentives on the performance of employees of the Peruvian Institute of Sport, Lima 2022; the method used was applied type, taking a non-experimental design of correlational level, quantitative approach. The considered population was 472 collaborators with a sample of 25. The data collection, the exploratory analysis of the variables work incentives and performance was used applying the survey with the instrument called questionnaire, which had 30 questions, 15 for each of According to the Likert scale, the data processing was carried out using SPSS, resulting in a considerable positive correlation between the variables work incentives and performance; It is recommended that you plan incentives for your employees, including economic ones, such as bonuses and monetary compensation, and non-economic ones, such as recognition with congratulations or another, in addition to training, it is also suggested that the targeting of incentives go more for the non-economic ones, which can further encourage the servers, likewise, that can identify and propose other incentives of this type that have not been the object of study in this investigation.

Keywords: Work incentives, performance, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, los colaboradores de una institución son pieza clave para poder brindar un servicio de calidad y más aún, si se trata de una institución pública en donde el objetivo es la generación de valor público y satisfacer las necesidades de la comunidad. Por ello, es sumamente importante mantener a un colaborador contento y satisfecho, brindándoles una retribución por su ardua labor para contar con compromiso y un rendimiento eficiente en el trabajo.

La empresa de software americana Qualtrics (2016) realizaron un estudio en 14 países para saber cuáles de ellos cuentan con mayor satisfacción laboral y, por ende, con mayor desempeño laboral, ya que ambos poseen una relación, es así que el país de Francia y países de América son los más satisfechos y, por el contrario, Polonia es el país más insatisfecho. Asimismo, se halló que el país con mejor desempeño y/o productividad es Alemania, al que le sigue Estados Unidos y si hablamos de los países con menor desempeño, serían los países sureuropeos como Grecia e Italia.

Asimismo, continuando con los estudios, Harpaz (2015) en su artículo realizado en Israel, quiso conocer lo que buscaba un empleado en el trabajo y un estudio sobre el trabajo en siete países, en organizaciones de diferentes niveles y con personas de diversos géneros y edades, mostró que la visión del empleado o su objetivo, va en relación con un trabajo interesante y un buen pago. Por otro lado, se toma en cuenta una encuesta realizada por Personio en RRHH Digital (2022) la cual detalla que el 68% de las personas encuestadas en países de Europa toman como importante el tiempo de vida social, realizar las aficiones que más le agradan, lo cual se le puede llamar incentivos de ocio, así como tener un mejor salario, encontrándose dentro de la categoría de un incentivo económico.

En ese sentido, BBC News (2021) informa que, muchas empresas han tenido que optar por subir salarios y brindar incentivos económicos, como bonos, y no económicos, como horarios más flexibles, entre otros incentivos, según el desempeño laboral que tengan los empleados, todo esto porque en algunas ciudades de Estados Unidos, es muy difícil encontrar talento humano adecuado que desempeñe las labores encomendadas más aún si es en el área de servicios. Asimismo, no se encuentra ese talento, no porque no se desee trabajar, sino porque

desean contar con mejores condiciones de trabajo y mejores salarios, tomando en cuenta que el año 2020, los trabajos relacionados con servicios no tenían una buena remuneración y sí largas horas de trabajo, logrando que poco a poco aumente la cantidad de personas que renuncien a esos puestos de trabajo y muy difícilmente puedan ser suplidos por otras personas, ya que según Lazear (2018), existen evidencias que las remuneraciones económicas influyen abismalmente en la conducta de los trabajadores.

Con lo que respecta al marco nacional, Padilla (2016) mencionó que muchas empresas de éxito en Perú, brindan incentivos de bonos diversos, los cuales son: de productividad, por firma de contrato, por permanencia, vales de alimentación cada mes, sumándose a una política de beneficios en donde se puede tener una remuneración elevada. Con ello, se motiva mucho más al trabajador peruano para que pueda realizar sus labores con mucho más compromiso y responsabilidad, logrando alcanzar los objetivos de la organización donde se encuentra laborando. Continuando con el contexto peruano y hablando del sector público peruano, Castro et al. (2018) detallan que cualquier organización sea exitosa o no, necesita tener empleados reconocidos y motivados, lo cual solo se puede obtener con una correcta gestión del talento humano. Lo mencionado, no lo realiza del todo el Estado Peruano, e incluso SERVIR (la Dirección de Políticas de la Autoridad Nacional del Servicio Civil), no posee ninguna política que se pueda aplicar. En ese sentido, se debe tener en cuenta que cuando no existen incentivos y motivación laboral, es poco probable que se pueda enfilar el desarrollo de las tareas con los objetivos organizacionales.

Por otra parte, el Instituto Peruano del Deporte es el ente rector del deporte peruano y así mismo, es una entidad del Estado que brinda pocos incentivos a sus colaboradores como muchas otras entidades del estado, haciendo que, en varias ocasiones, algunos trabajadores lleguen desmotivados a trabajar o al final del día, no cumplan con las funciones diarias encomendadas, y a su vez, retrasen los procesos de gestión que, además, quizá dificulta brindar un servicio con excelente calidad como se debería. Además de los escasos incentivos que brindan, los ya existentes resultan muy engorrosos obtenerlos por las condiciones o restricciones que cada gestión va agregando. Del mismo modo, existen otros colaboradores que sí se sienten motivados por otros factores existentes dentro del espacio laboral.

Los incentivos laborales son una herramienta primordial que puede utilizar el empleador o la organización para impulsar a sus colaboradores a poseer mayor iniciativa, proactividad y compromiso, evitando obtener errores o acciones que eviten llegar a las metas u objetivos establecidos de cada Dirección, oficina o unidad y en general de la institución, es por ello, que se formula la siguiente pregunta como problema: ¿De qué manera influyen los incentivos laborales en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022?, y en los problemas específicos a) ¿De qué manera influyen los incentivos económicos en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022?, b) ¿De qué manera influyen los incentivos de reconocimiento en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022?, c) ¿De qué manera influyen los incentivos de conocimiento en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022?, por ello, se está realizando esta investigación para identificar cómo influyen los incentivos laborales en el desempeño de los servidores del Instituto Peruano del Deporte, además, para conocer qué se puede realizar con las falencias existentes.

Esta investigación está justificada, ya que el fin es solucionar la problemática existente, y abordar un tema que anteriormente no se había tomado en este espacio de estudio. En la justificación teórica, se contará con la concepción de cada variable y la influencia que tiene una sobre otra en el Instituto Peruano del Deporte, en la central de Lima, con el fin de beneficiar a los colaboradores y a la institución para que sepan cómo motivar a sus colaboradores. En la justificación práctica, este estudio, ayudará a que la institución pueda mejorar, considerar y/o aumentar los incentivos existentes para que puedan impulsar a sus colaboradores a que realicen una mejor labor, para que, a su vez, brinden un buen servicio al ciudadano. Por último, en la justificación metodológica se tiene que esta investigación será de ayuda, ya que se utiliza un cuestionario para recoger datos relevantes y confiables sobre las variables estudiadas, así como se utiliza SPSS para poseer datos más precisos.

En ese sentido, se detallan los objetivos tanto general como específico en la investigación a continuación. El objetivo general es determinar la influencia de los incentivos laborales en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022, y los objetivos específicos son a) Indicar la influencia de

los incentivos económicos en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022. b) Establecer la influencia de los incentivos de reconocimiento en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022. c) Identificar la influencia de los incentivos de conocimiento en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022. También, se va a formular para esta investigación las siguientes hipótesis. La hipótesis general es que existe una influencia significativa de los incentivos laborales en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022 y las específicas a) Existe una influencia significativa de los incentivos económicos en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022. b) Existe una influencia significativa de los incentivos de reconocimiento en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022. c) Existe una influencia significativa de los incentivos de conocimiento en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Según los estudios en el marco nacional con respecto a las variables de esta investigación, se realizó una búsqueda meticulosa dando a relucir que no existen muchas investigaciones en instituciones públicas con las variables estudiadas. En ese sentido, se han tomado algunas tesis con ambas variables y otras con solo una de las variables de estudio para poder completar de manera adecuada estos antecedentes:

Cieza (2022) realizó una investigación, la cual posee el objetivo de elaborar una propuesta de incentivos en donde se pueda reconocer el desempeño laboral en la Municipalidad San Juan de Licupis del departamento de Cajamarca, donde se evaluó a los colaboradores en qué nivel estaban respecto al desempeño y según ello, se elaboró una propuesta. La metodología empleada fue descriptiva, no experimental y transversal considerada desde un enfoque cuantitativo. En su población tuvo la participación de 16 colaboradores a quienes se les aplicó una encuesta y un cuestionario. En el cuestionario se halló a colaboradores que obtuvieron un desempeño regular, eficiente e ineficiente, con un porcentaje del 50%, 37,5% y 12,5% respectivamente. Por otro lado, 56,3% de los colaboradores tiene conocimiento sobre la visión de la institución, por el lado de los logros y la capacidad, una regularidad del 50%, además, 43,8% de los colaboradores se relacionan con sus compañeros de trabajo eficientemente; pero, se obtuvo un 31,3% de ineficiencia en la responsabilidad. En conclusión, existe un porcentaje elevado de colaboradores con un desempeño laboral regular y este resultado sirvió para plantear una propuesta que se pueda reconocer el desempeño.

Asimismo, Dávila et al. (2022) trabajó un estudio el cual tenía por objetivo determinar el vínculo existente entre los incentivos laborales y el desempeño de la organización en una empresa de Perú, la cual fue aplicada, no experimental y correlacional-descriptiva. Su población fue de 92 colaboradores a quienes le realizaron un cuestionario con 30 preguntas, y utilizando una escala de Likert de 5 opciones de respuesta, el análisis fue realizado con Rho de Spearman, obteniendo como resultado la presencia de relación entre las variables estudiadas y que mientras aumente la cantidad de incentivos laborales, mayor será el desempeño. Además, Ampuero (2018) realizó una investigación en la Municipalidad del distrito

de Yarinacocha, la cual se tomó como propósito identificar qué vínculo posee la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la institución en mención. Esta investigación fue aplicada y descriptiva, además utilizó a 101 trabajadores administrativos en la muestra. Con lo que respecta al diseño, utilizó uno no experimental y transversal en el que como instrumento, se utilizó un cuestionario. Se obtuvo un resultado en donde se especifica que el 34,66% de los empleados administrativos consideran que el municipio los motiva de manera regular, el 21,78% consideran que la motivación es muy mala, 21,72% de los colaboradores la valoraron como malo, el 12,87% como bueno y solo el 9,57% consideró que muy bueno. Por otro lado, existe otra evaluación sobre el desempeño laboral, donde se obtuvo 32,68% de los colaboradores calificaron como regular, 22,77% como malo, el 19,80% muy malo, el 12,87% como muy bueno y el 11,88% como bueno. En ese sentido, la conclusión es que hay una alta y positiva correlación de 0.748 entre las variables estudiadas en el espacio ya mencionado.

Por otro lado, Palomino (2018) realizó una investigación con el fin de poder identificar el vínculo existente entre los incentivos laborales y el desempeño profesional de los trabajadores que brindan servicios en la oficina que administra los tributos de Huamanga, ya que los dos anteriores años se visualizó renuncias y rotación continua del personal que labora, en su mayoría, del área operaria, donde se encargan de recaudar los tributos. En esta investigación, se aplicó un diseño no experimental, con una nivelación correlacional o relacional, en donde se utilizó una encuesta a una muestra de 7 trabajadores con funciones de administración y operativas, que se pudo obtener a través de una muestra no probabilística, la cual respondió al objetivo general y validó la hipótesis planteada en la investigación, así mismo, confirmó que existe un vínculo importante y positivo entre las variables. Todo eso lo contrastó con un coeficiente de 0.995, por la elevada correlación que tuvieron las dos variables de comportamiento semejante.

También, Pozo (2017) realizó una investigación en la cual tenía por finalidad identificar el vínculo existente entre las compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Vegueta. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional y transversal. También, se utilizó una encuesta a 92 colaboradores para obtener sus opiniones respecto a las variables que se estudiaron. Además, como instrumento, usó un cuestionario de 48

ítems, considerando nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, como escala de Likert. Se aplicó, además, el coeficiente de alfa de Cronbach y estadística no paramétrica Rho de Spearman que avalaron el instrumento y relucieron que era confiable y consistente, obteniendo un resultado de 0.891. La conclusión que se obtuvo, fue que la hipótesis nula se rechazó y la alterna, se aprobó; en otras palabras, se concluyó que hay un vínculo existente entre las dos variables que se estudió en la Municipalidad, agregando que la correlación según la escala de Bisquerra, es alta y positiva con Rho de Spearman de 0.754.

Se continúa con la investigación de Cuenca (2014) la cual posee como finalidad determinar el impacto que poseen los incentivos laborales en el desempeño de los servidores operativos de una entidad en la sede de Trujillo. Para este estudio se aplicó un tipo de investigación no experimental y transversal considerando una población de 25 colaboradores con los cuales se consideró un muestreo no probabilístico y se realizó una encuesta que tenía dos partes, una para el personal y otra para los jefes. Este estudio tuvo como resultado que, la entidad posee una política de incentivos para sus colaboradores que trabajan en la parte operaria, ya que identificaron que su desempeño es mejor cuando existen incentivos que ayudan a que puedan alcanzar sus metas, en el que resaltan los incentivos económicos y laborales, por el lado de los incentivos recreativos y de educación no son tan significativos.

Según los estudios en el marco internacional con respecto a las variables de esta investigación, tampoco se evidencian muchas investigaciones relacionadas con las variables y entidades públicas, es por ello, que se ha tomado tesis y artículos, algunos solo con una de las variables y en otros casos se han tomado más investigaciones de un mismo país en particular, para poder contar con información internacional relevante.

Minchala (2022) ejecutó un estudio en Ecuador, con el fin de buscar el vínculo existente de los incentivos laborales con el desempeño de los servidores del GAD Municipal CPS en Morona de Santiago. Este estudio tuvo enfoque cuantitativo, recolectando datos para la validación de las hipótesis. Además, fue un estudio descriptivo correlacional y se utilizaron instrumentos cuantitativos para cada una de las variables, por un lado, para conocer el nivel de motivación que existe al trabajar y, por otro lado, para conocer los comportamientos de los colaboradores. Para ello,

se encuestaron a 92 trabajadores, confirmando de esa manera la hipótesis con rho igual a 0.688 y concluyendo que hay un vínculo directo y positivo entre las variables investigadas.

Palmar et al. (2022) en el país de México presentan un estudio que tiene como propósito, evaluar las competencias y el desempeño laboral de los que ejercen la gerencia en los institutos autónomos del municipio Mara. Se utilizó una metodología aplicada, descriptiva, transaccional, no experimental. Además, en este estudio se aplicó un cuestionario con escala de Lickert, que poseía 38 elementos, con la opción de 5 opciones en las respuestas. Estos cuestionarios se aplicaron a 31 trabajadores de los institutos incluidos en la investigación, así mismo, se validaron con 6 expertos del tema, al igual, que la confiabilidad se validó con Alfa de Crombach obteniendo 0.948 de consecuencia. Es así que se concluyó que, los trabajadores que tienen un cargo de gerencia en los institutos poseen las competencias necesarias, teniendo capacidades desde una temprana edad hasta que llegan a perfeccionarse, saben qué funciones deben desempeñar, tienen muchas capacidades, e interactúan con otros colaboradores, así como también tienen habilidades de innovación, entre otros detalles.

Asimismo, Intriago y Masías (2021) realizaron una investigación que tuvo como propósito identificar la relevancia de evaluar el desempeño laboral de los colaboradores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Sucre. Esta investigación fue científica y metodológica. En primer lugar, se analizó las formas de evaluación vigentes para identificar las fallas y poder corregir lo más relevante, también se evaluaron los indicadores. Se realizó una entrevista a la jefa de Talento Humano, así como también a 111 colaboradores para tener conocimiento de opiniones y encontrar los antecedentes y rendimiento de los empleados. Con los métodos utilizados, en los resultados, se obtuvo que casi el 90% de los trabajadores realizan y cumplen con las labores que se solicitan, pero que el 72% manifiestan que el rendimiento en el trabajo es bajo. En conclusión, se elaboró una nueva propuesta de un modelo de evaluación de desempeño, para poder mejorar el rendimiento de los colaboradores en la institución.

Continuando con los antecedentes internacionales, se tiene a González (2020) quien realizó una investigación en Ecuador con el fin de comprobar la relación que posee el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos de

la ciudad de Ambato del servicio de rentas internas, tuvo una investigación aplicada correlacional y se utilizó un instrumento con la totalidad de la población de los colaboradores en la que se utilizaron respuestas con escala de Likert de cinco alternativas. En los resultados se halló que existe un vínculo importante entre el clima y desempeño en donde se llegó a instaurar un precedente para posteriores investigaciones que se realicen, y como conclusión, se tomó conocimiento que, al tener un mejor ambiente laboral, el trabajador rendirá mejor en las labores que realiza dándole un provecho a los recursos que posee la organización.

También, Oviedo (2021) realizó un estudio en México con la finalidad de determinar el vínculo entre la justicia de la organización, engagement y desempeño laboral en los colaboradores del Centro de Justicia para Mujeres. Esta investigación fue descriptiva y correlacional con un diseño transversal, y es así que obtuvo como resultado que hay una buena relación en las tres variables de investigación y por conclusión, que estas mismas variables pueden ser de influencia para otros factores institucionales, lo cual puede existir mucha preferencia en seguir investigando sobre ello.

Por último, Guillermo (2005) elaboró una investigación en Guatemala con el objetivo de determinar los incentivos laborales que mejoran el desempeño de los empleados de entidades. Este estudio fue de tipo descriptivo en donde se aplicaron los instrumentos de entrevista, cuestionario y evaluación de desempeño a una población de 60 empleados, obteniendo de esa manera como resultado que los incentivos laborales que contribuyen a mejorar el desempeño de los empleados de esas entidades son días libres con goce de haber, desarrollo de carrera, capacitaciones, la estabilidad en el trabajo, reconocimiento y los bonos en grupo.

Hasta el momento, se está detallando información e investigaciones sobre las variables de estudio, por lo que, es indispensable contar con teorías y conceptos de diferentes autores, que puedan dilucidar y profundizar sobre las dos variables, para que se vaya dando un panorama claro en esta investigación y se pueda realizar esa relación que existe entre ambas. Es así como Martinsson et al. (2016) define en primer lugar, a los incentivos como un factor que estimula alguna actividad, puede ser para una persona o un grupo de personas y de naturaleza intrínseca y extrínseca, así como positiva o negativa. Chiavenato (2009) menciona que para realizar mejor las cosas y aumentar el desempeño, es necesario que

exista justicia en los incentivos o recompensas que reciban. Es decir, que se debe retribuir los resultados positivos, pero no realizar lo mismo para aquellos colaboradores que no poseen un buen desempeño.

Para detallar, sobre los incentivos laborales, se menciona que estos, son aquellas acciones que tienen el fin de motivar a los empleados, y los incentiva a poseer una conducta específica que explícita o implícitamente están acorde al objetivo de la eficiencia, es decir, lograr lo que se desea, obteniendo mejor calidad con menos recursos. Es así, como las organizaciones utilizan los incentivos para ayudar a elevar el desempeño en las actividades que se realizan. Estos incentivos se dividen en incentivos económicos, que son montos adicionales al sueldo establecido, como bonos, prestaciones, y otros más; e incentivos no económicos, como la flexibilidad en el horario, días libres, reconocimiento de los logros, entre otros (Pacheco, 2019) También, Liu y Liu (2022) menciona que el incentivo es una manera de premiar a un empleado por su esfuerzo y, además, basándose en la American Compensation Association, detalla que el incentivo es el pago monetario o no monetario que brinda la persona que contrata, al empleado por el trabajo realizado.

Asimismo, Chiavenato (2009) divide estas recompensas, de una manera diferente, detallando componentes, y es así como menciona que, en casi todas las organizaciones, utilizan principalmente el componente de la remuneración total, es decir, el sueldo básico mensual por el trabajo, haciendo mención que antes del capitalismo, este salario no era un componente principal, ni el pago predeterminado. El segundo componente, son los incentivos salariales que se utiliza para brindar recompensa al buen desempeño y estos se brindan de diferentes maneras, en algunos casos mediante bonos, recompensas por los resultados obtenidos, entre otros. Por último, el tercer componente son las prestaciones, llamadas también remuneraciones indirectas.

Por otro lado, detallando una de las dimensiones de esta investigación, que son los incentivos económicos, según Chiavenato (2009) estos, se dividen en directo e indirecto; el primero, se refiere al pago que cada colaborador obtiene, como las remuneraciones, bonificaciones, premios, comisiones económicas, entre otros; el segundo, está incluido en las especificaciones del contrato de trabajo, a lo que se considera las vacaciones, gratificación, vales de alimentos, movilidad, seguro de vida, entre otros. De igual manera existen otros autores que dividen los incentivos

económicos, por ejemplo, Kankaanpää (2010) menciona que, en Finlandia, los incentivos económicos se dividen en 3 grupos, el primero, donde ingresan las subvenciones, subsidios, entre otros, el segundo, las disminuciones fiscales y tercero, los seguros de salud o vida.

Estos incentivos siempre han sido mencionados como los más importantes o los que impulsan a que los empleados de una organización estén más motivados y tengan un mayor desempeño, pero según Chiavenato (2011) hay algunas premisas o afirmaciones en la gestión de recursos humanos que son incorrectas, como mencionar que la persona tiene mayor impulso o motivación principalmente por el salario y las recompensas económicas, Sittenthaler y Mohnen (2020) coinciden con esta precisión al mencionar que existen diferentes estudios empíricos que los incentivos monetarios no siempre mejoran el rendimiento, y posiblemente pueden tener efectos perjudiciales, ya que estos desplazan la motivación.

Por otra parte, considerando los estudios de motivación de Herzberg y hablando sobre la segunda dimensión, los incentivos de reconocimiento, antes, se creía que el dinero era relevante para motivar al empleado y que exista satisfacción en el trabajo, pero este no motiva realmente, lo que sí incentiva a un mejor desempeño, es precisamente el incentivo de reconocimiento, el cual es, reconocer el esfuerzo del empleado de manera sincera y que este reconocimiento genere una experiencia. Asimismo, en estudios de psicología se comprobó la relevancia del reconocimiento, ya que una vez que se realiza una actividad, debería venir enseguida con un refuerzo positivo, lo cual debe ser una actividad que se repita constantemente (Puchol y Puchol, 2016). En relación con lo que manifiestan los anteriores autores sobre el reconocimiento, Brun (2008) también detalla que, la falta del incentivo de reconocimiento, es la segunda razón más relevante de la incomodidad psicológica en el centro de labores.

Siguiendo la misma línea, Chiavenato (2009) menciona que el segundo paso para motivar a los empleados es el reconocimiento y que para que los colaboradores mejoren y aumenten su rendimiento debe haber justicia en las recompensas que se brindan, es decir, que reconozcan a los que se han desenvuelto bien en el trabajo y a los que no, no reconocer.

Continuando con las dimensiones de la primera variable, se aborda el incentivo de conocimiento, el cual se basa en las experiencias donde se adquieren aprendizajes

exclusivos de las funciones que se tiene en el trabajo. Este amplía las capacidades a los colaboradores para que desempeñen mejor las tareas que tienen como responsabilidad (Chiavenato, 2009)

También, Monzón et al. (2009) menciona que, las empresas invierten en capacitaciones para los trabajadores que consideran tienen un potencial para desarrollar, ya que esta capacitación servirá para que estos empleados regresen al centro de trabajo con conocimientos nuevos que pueden aplicar, desarrollando así, su desempeño, beneficiando a la organización donde laboran, y mejorando las competencias que tanto solicita el mercado laboral hoy en día. Así mismo, en otros países, las capacitaciones no solo se realizan a empleados que creen que tienen el potencial, sino también a aquellos que no pueden realizar sus responsabilidades con normalidad, hablamos de personas con alguna enfermedad o discapacidad adquirida, como lo detallan Aalto et al. (2021) que manifiestan que en Finlandia pueden incluir la realización de capacitaciones sobre los deberes alternativos y aprendizaje de nuevas habilidades, a personas que están inhabilitadas de trabajar como antes.

Por otro lado, Chiavenato (2009), define a la segunda variable, el desempeño, como la conducta mostrada por el trabajador en el desenvolvimiento de la actividad encargada, en donde los resultados se verán reflejados en la conclusión de las metas responsabilizadas en un periodo de tiempo, con la finalidad de visualizar lo efectivo de cumplir los objetivos institucionales. Aparte, Borman et al. (2003) menciona que el desempeño es el grupo de conductas que agrega o disminuye el valor de la organización, es decir, que el valor de la empresa depende del desempeño que tenga un trabajador. Además, Dar et al. (2011) menciona que el desempeño laboral puede verse como una actividad o acción en que una persona es capaz de realizar la tarea encomendada con éxito, sujeto a las limitaciones que pueda haber en los recursos.

Asimismo, al hablar de desempeño laboral se tiene en cuenta los pilares teóricos de Campbell y es así como se realizó una clasificación de 8 elementos del desempeño laboral, con estos se hace más práctica la evaluación de desempeño en cualquier organización. Se adiciona el control de tareas asignadas, capacidad del colaborador para realizar sus tareas encomendadas, habilidades en actividades que no se especifican, que no necesariamente son funciones del trabajo, sino que

los jefes o superiores, esperan que se realice; comunicación oral y escrita, en la cual se considera poder escribir cualquier documento y hablar o exponer con cualquier persona o público; poseer autodisciplina, es decir un control propio; facilidad para trabajar conjuntamente con otras personas, apoyar y colaborar en el equipo; supervisión, es decir, es un buen líder e inspira y motiva a los demás a trabajar, más aún si es su subordinado, y administración, planificar y dirigir de manera adecuada, pudiendo resolver problemas con facilidad Campbell et al. (1993)

En ese sentido, para detallar las dimensiones de la variable desempeño, cito a Nieto (2003) que tomó en cuenta el presupuesto público de 1994, para definir a los objetivos como lo que la organización se dispone a alcanzar en un tiempo determinado, y menciona también, que los objetivos de la institución son los que direccionan el accionar o comportamiento de las organizaciones en un lapso de tiempo, e intentan cubrir lo que necesita la sociedad o en todo caso, solucionar inconvenientes, calificados como demandas sociales. Así mismo, el Diccionario Panhispánico del Español Jurídico (2022) menciona que el objetivo es la meta, el propósito o finalidad que se desea llegar. Además, Groeneveld et al. (2018) definen a los objetivos como aquellos que detallan los resultados que se desean tener o la acción que se debe realizar. Estos deben ser claros, entendibles, medibles de manera cuantitativa y cualitativa y que se puedan verificar o comprobar Szejniuk (2019). Por ello, dentro del buen desempeño se encuentra el cumplimiento de los objetivos, ya que es importante que los objetivos de los trabajadores, tengan relación con los de la institución (Szejniuk, 2019).

Detallando la dimensión del cumplimiento de las funciones, Cruz (2019) en su trabajo de investigación habla sobre las funciones, no dando una definición o concepto exacto, pero sí vincula a estas con el trabajo específico o la tarea que cada colaborador realiza con una naturaleza de modalidad o tiempo determinado en el acuerdo laboral. También, Barling y Cooper (2008) menciona que el cumplimiento de funciones o tareas consiste en realizar las actividades que transforman los materiales o insumos en bienes y/o servicios para permitir el buen funcionamiento de la organización. Es así que, la designación de funciones en una organización es de relevancia, ya que se divide el trabajo y se encargan responsabilidades a los colaboradores para que cumplan un rol y ciertas tareas

(Rubio, 2021).

Por último, la eficiencia, que según Palomino (2018), se refiere a emplear de manera óptima los recursos que brindan o existen, para desempeñar un determinado trabajo, obteniendo resultados de acuerdo a los objetivos o metas trazadas, además la RAE (2001), define que la eficiencia es la capacidad de poder arreglar u ordenar algo o a alguien, para conseguir algún resultado establecido. Por último, se tiene otra manera de ver, con la autora Sheetz (2020) quien manifiesta que la eficiencia se define como la manera en que se utiliza la menor entrada posible para realizar mucha más salida, es decir, se produce mucho más con los mismos recursos. Por ello, es importante trabajar eficientemente para alcanzar los objetivos propuestos, pero no solo para eso, sino para alcanzarlos utilizando los recursos, como tiempo, presupuesto, entre otros, de manera adecuada.

III. METODOLOGÍA

En esta parte del estudio, se conoció qué enfoque, tipo y diseño de investigación se utilizará para poder comprobar la hipótesis y lograr alcanzar el objetivo especificado, así como brindar datos de aportes a la institución y hacer de conocimiento la importancia que tienen los incentivos laborales en el desempeño o rendimiento de los trabajadores.

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Esta investigación posee un enfoque cuantitativo, el cual según Hernández et al. (2010) recolecta datos para confirmar la hipótesis de investigación, en la que se mide de manera numérica y agregando estadísticas para determinar líneas de conducta y confirmar teorías. También, es tipo aplicada, que según Grajales (2020) esta tiene vínculo con otro tipo de investigación denominada básica, ya que posee una dependencia de los hallazgos del estudio básico y se nutre de esos. La característica es su incidencia en el uso de los conocimientos. Este tipo de investigación tiene el fin de saber para realizar, ejecutar, armar y cambiar. También, Tamayo y Tamayo (2006) mencionan que la investigación aplicada es la que emplea la existencia precisa de los resultados, el estudio básico o puro.

3.1.2 Diseño de investigación

Este estudio utilizó un diseño no experimental, puesto que según como menciona Grajales (2020) es el diseño en el cual el investigador no adultera o manipula las variables y este se divide en transversal y longitudinal. Descriptivo ya que, “estudia un fenómeno, en especial” (Tamayo y Tamayo, 2006. p.95). Correlacional porque se constata el vínculo que existe entre dos o más fenómenos o variables estudiadas (Tamayo y Tamayo, 2006) y transversal, ya que, es un estudio que se examina el nivel de las variables, así sea una o más, en un momento determinado.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1

Incentivo laboral

Definición conceptual

Son aquellas acciones que tienen el fin de motivar a los empleados, y los incentiva a poseer una conducta específica que explícita o implícitamente están acorde al objetivo de la eficiencia, es decir, lograr lo que se desea, obteniendo mejor calidad con menos recursos. Es así como las organizaciones utilizan los incentivos para ayudar a elevar el desempeño en las actividades que se realizan. Estos incentivos se dividen en incentivos económicos, que son montos adicionales al sueldo establecido, como bonos, prestaciones, y otros más; e incentivos no económicos, como la flexibilidad en el horario, días libres, reconocimiento de los logros, entre otros. (Pacheco, 2019)

Definición operacional

Esta primera variable se midió con una encuesta como técnica a través de un instrumento de cuestionario aplicando para la medición una escala tipo Likert obtenido de las dimensiones e indicadores.

Dimensiones

Económicos

- Sueldos
- Bonificaciones

De reconocimiento

- Felicitaciones
- Premios

De conocimiento

- Capacitación
- Inducción

Variable 2

Desempeño

Definición conceptual

Chiavenato (2009), define al desempeño como la conducta mostrada por el trabajador en el desenvolvimiento de la actividad encargada, en donde los resultados se verán reflejados en la conclusión de las metas responsabilizadas en un periodo de tiempo, teniendo el fin de visualizar la efectividad en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Definición operacional

Esta segunda variable de igual manera se midió con una encuesta a través de un instrumento de cuestionario aplicando una escala para medir de tipo Likert obtenido de las dimensiones e indicadores.

Dimensiones

Cumplimiento de objetivos

- Compromiso
- Proactividad

Cumplimiento de funciones

- Productividad
- Capacidad

Eficiencia

- Metas
- Tiempo

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población es el grupo de individuos u cosas de los que se quiere saber algo en un estudio o investigación (López, 2004), siguiendo esta definición de población, en esta investigación se cuenta con una población de 472 colaboradores, quienes realizan diferentes funciones, tanto administrativas, operativas, entre otras, además, hay algunos que, por un lado, las actividades que realizan están más alineadas a tareas de gestión interna como tal y otros a brindar servicios externos a diferentes agentes deportivos.

Criterios de inclusión: Se consideró a los colaboradores con contrato CAS (1057) y Nombrado (276), pertenecientes a las Direcciones Nacionales que brinden servicios y sus funciones estén relacionadas a agentes deportivos externos al IPD.

Criterios de exclusión: Direcciones, oficinas o unidades que realicen funciones internas de la gestión deportiva sin brindar un servicio al usuario externo al IPD,

además no están incluidos los colaboradores que laboran como locadores o llamados de otra manera, terceros.

3.3.2 Muestra

La muestra es un fragmento de la cantidad de población con la que se realizará la investigación (López, 2004). En ese sentido, se utilizó una muestra de 25 colaboradores, quienes brindan de manera directa un servicio a los agentes deportivos, es decir, a los usuarios o comunidad que poseen un interés en la actividad física y el deporte.

3.3.3 Muestreo

Según Carrillo (2015) el muestreo es un instrumento importante que hace posible conocer la conducta de una gran población, dividiéndola en grupos más pequeños para que los resultados obtengan mayor exactitud. Por ello, en esta investigación se utilizó un muestreo por conveniencia, no probabilístico.

Unidad de análisis: Cada uno de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte de Lima Metropolitana.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Abascal y Grande (2005) una encuesta es una técnica o herramienta con la cual se puede obtener información mediante un conjunto de preguntas bien formuladas y con coherencia que certifica que las respuestas, puedan ser analizadas cuantitativamente y se puedan obtener conclusiones. En la presente investigación se recopiló los datos mediante una encuesta y un instrumento tipo cuestionario.

Según Abascal y Grande (2005) el cuestionario es un grupo de preguntas con redacción coherente plasmada en un papel o documento para poder adquirir la información que se requiera y realizar la investigación respectiva. Para este estudio se utilizó un instrumento de dos cuestionarios, con 15 diferentes ítems para el cuestionario de la variable incentivos y otros 15 ítems para el cuestionario de la variable desempeño laboral, se utilizó también, la escala de Likert con cinco alternativas de respuesta para cada uno de ellos.

Validez

La validez es el nivel con que los resultados que se miden tienen relación con el nivel de veracidad (Manterola, 2002). En esta investigación los instrumentos fueron validados por el Dr. Kerwin Chávez, la Dra. Africa Calanchez y el Mg. Juan Renee Lazaro Diaz, quienes coinciden que los instrumentos tienen las características aplicables para esta investigación.

Confiabilidad

La confiabilidad, también llamada reproducibilidad, es en la cual salen los mismos resultados, a pesar de realizar las mediciones por momentos, observaciones o comprobaciones distintas (Manterola, 2002). Para determinar la confiabilidad y consistencia del instrumento, se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach resultando un coeficiente de 0,820 para el primer instrumento de la variable independiente y 0,826 para el segundo instrumento de la variable dependiente, calificándose ambos como buenos.

3.5 Procedimientos

La ejecución de la investigación inició con la autorización del Instituto Peruano del Deporte, después, la realización y validación del instrumento por 3 expertos, luego, se realizó una prueba a algunos colaboradores de la institución, posterior a ello, se utilizó el mismo cuestionario en la institución de estudio mediante un formulario de OneDrive a cada uno de los encuestados, estos resultados se procesaron por el programa estadístico SPSS para identificar la influencia que existe entre los incentivos laborales y el desempeño y de esa manera confirmar la hipótesis, al finalizar, se elaboró la discusión, las conclusiones y por último, las recomendaciones pertinentes.

3.6 Método de análisis de datos

Con el objetivo de tener los datos esperados, después de descargar la información obtenida de OneDrive, esta se traspasó a Microsoft Excel, luego de ello, se utilizó el Software estadístico SPSS, el cual arrojó los resultados que sirvieron para extraer las conclusiones y confirmar la hipótesis.

3.7 Aspectos éticos

Este estudio se realizó con los formatos de las normas APA 7.^a edición, el cual cumplió con el código de ética de la Universidad César Vallejo en la resolución N.º 0126-2017/UCV que estudiantes, egresados, personal de la universidad u otras personas que ayuden en un trabajo intelectual deben respetar. Esta resolución posee como principios; que la universidad puede exigir porcentaje de las regalías que se pueda obtener por una investigación que hayan incentivado; que la universidad da por sentado que las personas que realizan investigaciones en la universidad, han respetado los derechos de autor de otras personas; que las investigaciones o trabajos, son idea de los autores, por ende la universidad no tiene ninguna responsabilidad sobre daños o perjuicios; que se presume la autoría del trabajo a la persona que lo presenta, y que los resultados de las investigaciones pueden ser de acceso público, salvo casos particulares que merecen confidencialidad. Por otro lado, la resolución detalla definiciones sobre las investigaciones o trabajos, además se menciona sobre el respeto por el origen de la investigación, la relevancia de la propiedad intelectual y que el estado y la legislación vigente ofrecen especial protección sobre ello, además se menciona el derecho de autor, lo cual también merece sumo cuidado y protección.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se detallan los resultados adquiridos de las respuestas de los cuestionarios que tienen el fin de analizar la relación existente entre los incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022. Se muestran los resultados de estadística descriptiva e inferencial.

4.1 Estadística descriptiva

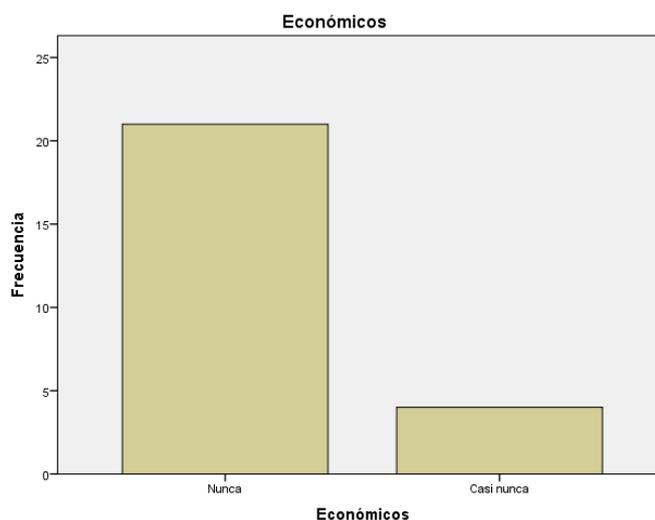
Tabla 1

Dimensión: Incentivos económicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	21	84.0	84.0	84.0
Válidos Casi nunca	4	16.0	16.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Figura 1

Dimensión: Incentivos económicos



En la tabla 1 y figura 1 se puede visualizar los resultados adquiridos relacionados con la dimensión incentivos económicos. El 84% de los encuestados manifiesta que nunca recibe incentivos económicos cuando realiza algún trabajo satisfactorio, cumple alguna meta establecida, obtiene algún certificado de estudios o se le adiciona

responsabilidades, y el 16% de estos colaboradores expresa que casi nunca se realiza esto.

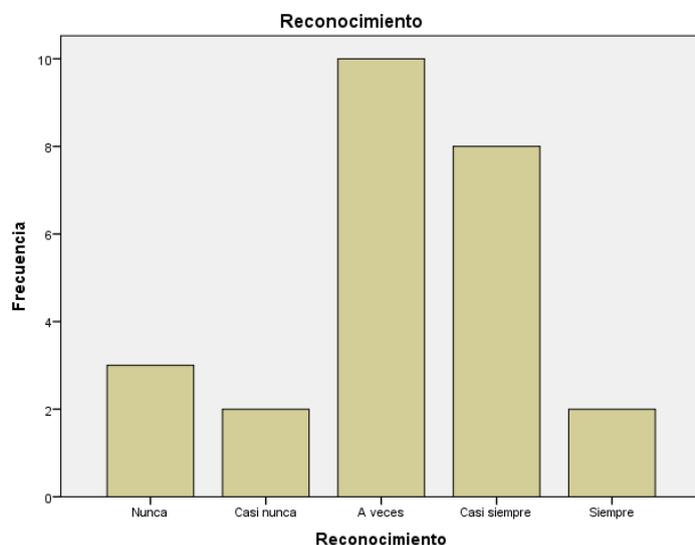
Tabla 2

Dimensión: Incentivos de reconocimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	12.0	12.0
	Casi nunca	2	8.0	20.0
	A veces	10	40.0	60.0
	Casi siempre	8	32.0	92.0
	Siempre	2	8.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0

Figura 2

Dimensión: Incentivos de reconocimiento



En la tabla 2 y figura 2 se detallan los resultados extraídos relacionados con la dimensión incentivos de reconocimiento. El 40% de las personas que realizaron la encuesta manifiesta que a veces los directores o jefes inmediatos reconocen, premian y felicitan la labor realizada, el 32% de estos colaboradores expresa que

esto se realiza casi siempre, el 12% difiere al decir que nunca se reconoce el trabajo. Por último, el 8% de los encuestados menciona que casi nunca, y otro 8% que siempre.

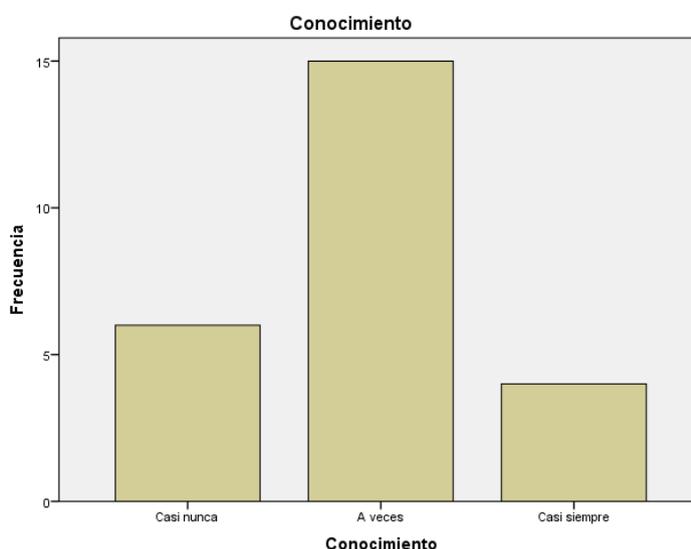
Tabla 3

Dimensión: Incentivos de conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi nunca	6	24.0	24.0	24.0
	A veces	15	60.0	60.0	84.0
	Casi siempre	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Figura 3

Dimensión: Incentivos de conocimiento



En la tabla 3 y figura 3 se detallan los resultados obtenidos relacionados con la dimensión incentivos de conocimiento. El 60% de las personas que realizaron la encuesta manifiesta que a veces la institución brinda capacitaciones que les sirve

de manera profesional, el 24% detalla que casi nunca reciben capacitaciones y el 16% que casi siempre.

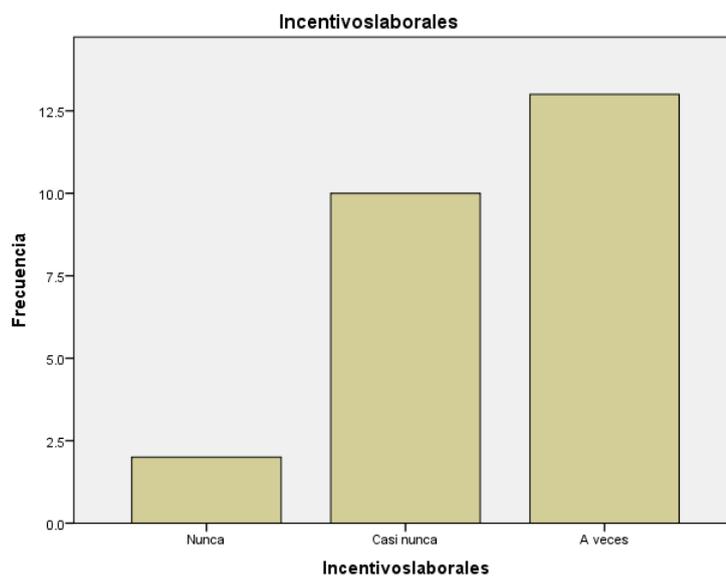
Tabla 4

Variable: Incentivos laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	8.0	8.0	8.0
Casi nunca	10	40.0	40.0	48.0
A veces	13	52.0	52.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Figura 4

Variable: Incentivos laborales



En la tabla 4 y figura 4 se pueden observar los resultados obtenidos relacionados con la variable incentivos laborales, para el 52% de los colaboradores, en la institución, a veces se brindan incentivos laborales para el beneficio y motivación de los colaboradores, el 40% manifiesta que casi nunca se brindan, mientras que

el 8% señala que nunca.

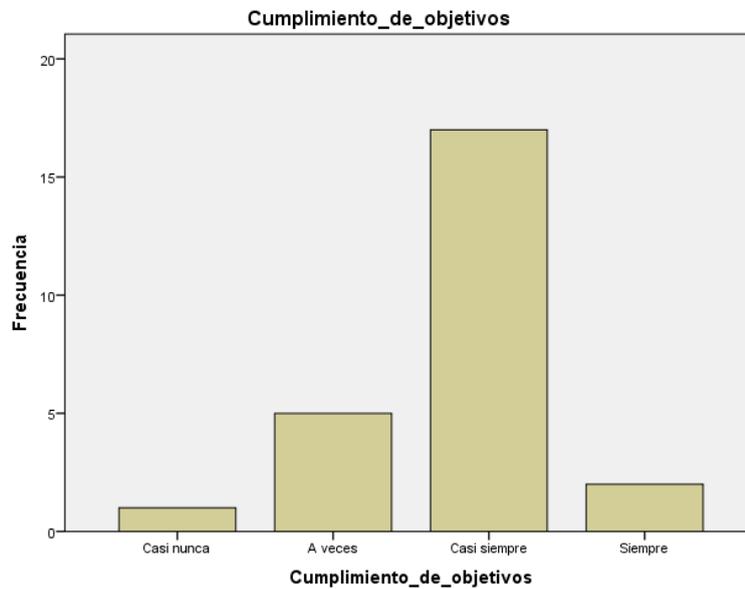
Tabla 5

Dimensión: Cumplimiento de objetivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	4.0	4.0	4.0
A veces	5	20.0	20.0	24.0
Válidos Casi siempre	17	68.0	68.0	92.0
Siempre	2	8.0	8.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Figura 5

Dimensión: Cumplimiento de objetivos



En la tabla 5 y figura 5 se detallan los resultados adquiridos relacionados con la dimensión cumplimiento de objetivos. El 68% de las personas que realizaron la encuesta, manifiesta que casi siempre tienen una planificación, compromiso y

proactividad para cumplir los objetivos cumpliendo con alcanzarlos en el tiempo establecido, el 20% manifiesta que a veces se cumplen con ello, el 8% expresa que siempre, mientras que el 4% detalla que casi nunca.

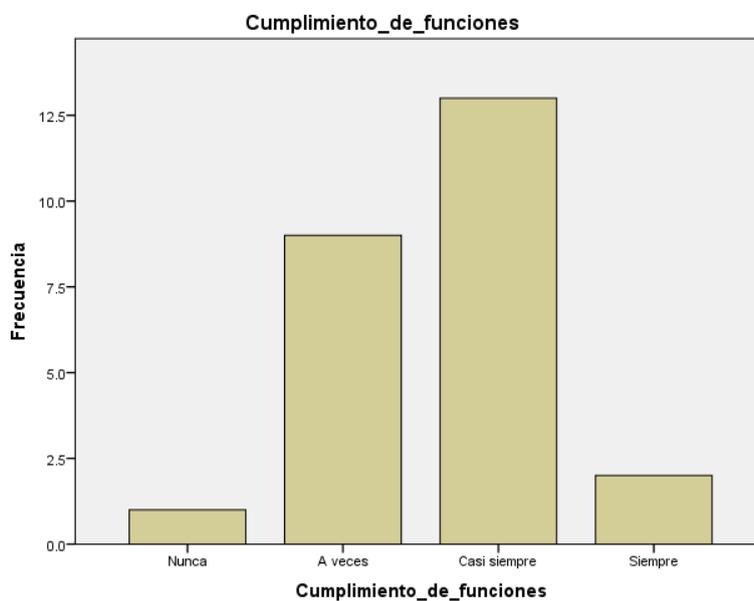
Tabla 6

Dimensión: Cumplimiento de funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	4.0	4.0	4.0
A veces	9	36.0	36.0	40.0
Válidos Casi siempre	13	52.0	52.0	92.0
Siempre	2	8.0	8.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Figura 6

Dimensión: Cumplimiento de funciones



En la tabla 6 y figura 6 se detallan los resultados extraídos relacionados con la dimensión cumplimiento de funciones. El 52% de las personas que realizaron la

encuesta, expresa que casi siempre los colaboradores cumplen de manera comprometida y esforzada las funciones que poseen, el 36% manifiesta que la cumplen a veces, el 8% que siempre y el 4% que nunca.

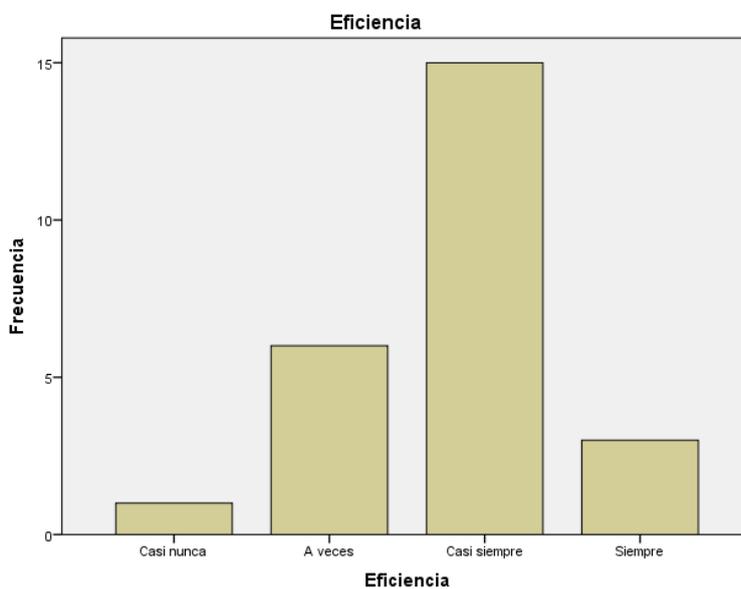
Tabla 7

Dimensión: Eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	1	4.0	4.0	4.0
A veces	6	24.0	24.0	28.0
Válidos Casi siempre	15	60.0	60.0	88.0
Siempre	3	12.0	12.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Figura 7

Dimensión: Eficiencia



En la tabla 7 y figura 7 se detallan los resultados resultantes relacionados con la dimensión eficiencia. El 60% de los encuestados, detalla que casi siempre se brinda un servicio de calidad sin pérdida de tiempo o se alcanza lo propuesto en el tiempo

establecido y con menos recursos, el 24% expresa que a veces se realiza lo mencionado, 12% manifiesta que siempre y el 4% que casi nunca.

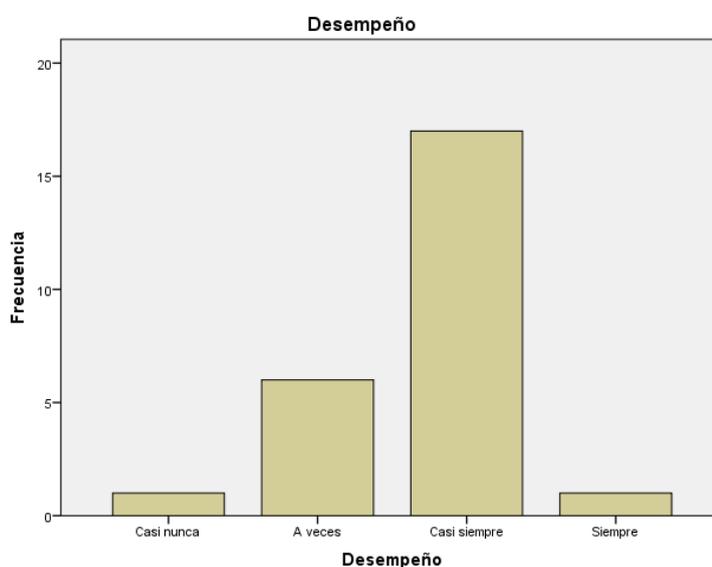
Tabla 8

Variable: Desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Casi nunca	1	4.0	4.0	4.0
A veces	6	24.0	24.0	28.0
Casi siempre	17	68.0	68.0	96.0
Siempre	1	4.0	4.0	100.0
Total	25	100.0	100.0	

Figura 8

Variable: Desempeño



En la tabla 8 y figura 8 se pueden observar los resultados obtenidos relacionados con la variable desempeño, para el 68% de los colaboradores de la institución, casi siempre se tiene un buen desempeño en el trabajo, el 24% a veces y otros dos grupos de 4% cada uno, manifiestan por un lado que casi nunca se posee buen desempeño y por otro, que siempre.

4.2 Estadística inferencial

Hipótesis general

H₁: Existe una influencia significativa de los incentivos laborales en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022.

H₀: No existe una influencia significativa de los incentivos laborales en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022.

Correlaciones			
		Incentivos_laborales	Desempeño
	Coeficiente de correlación	1.000	.570**
Incentivos_laborales	Sig. (bilateral)	.	.003
Rho de	N	25	25
Spearman	Coeficiente de correlación	.570**	1.000
Desempeño	Sig. (bilateral)	.003	.
	N	25	25

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Una vez aplicado el coeficiente Rho de Spearman puede señalarse que existe una correlación positiva considerable entre las variables incentivos laborales y desempeño al obtener el coeficiente de 0,570, además de un sig bilateral de 0,003 lo que mediante la regla ($\text{sig. } 0,003 \leq 0,05$) permite admitir la hipótesis alterna que señala que existe una influencia significativa de los incentivos laborales en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022, rechazando la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H₁: Existe una influencia significativa de los incentivos económicos en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022.

H₀: No existe una influencia significativa de los incentivos económicos en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022.

Correlaciones			
		Incentivos_económicos	Desempeño
	Coeficiente de correlación	1.000	.009
Incentivos_económicos	Sig. (bilateral)	.	.965
Rho de	N	25	25
Spearman	Coeficiente de correlación	.009	1.000
Desempeño	Sig. (bilateral)	.965	.
	N	25	25

Aplicado el coeficiente Rho de Spearman se puede detallar que existe una correlación positiva débil entre los incentivos económicos y el desempeño al obtener el coeficiente de 0,009, además de un sig bilateral de 0,965 lo que mediante la regla (sig. $0,965 \geq 0,05$) acepta la hipótesis nula que señala que no existe una influencia significativa de los incentivos económicos en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022, es así que la hipótesis alternativa es rechazada.

Hipótesis específica 2

H₁: Existe una influencia significativa de los incentivos de reconocimiento en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022.

H₀: No existe una influencia significativa de los incentivos de reconocimiento en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022.

Correlaciones			
		Incentivos_de_r econocimiento	Desempeño
	Coeficiente de correlación	1.000	.498*
Incentivos_de_reconocimiento	Sig. (bilateral)	.	.011
Rho de	N	25	25
Spearman	Coeficiente de correlación	.498*	1.000
Desempeño	Sig. (bilateral)	.011	.
	N	25	25

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Aplicado el coeficiente Rho de Spearman se puede mencionar que existe una correlación positiva media entre los incentivos de reconocimiento y el desempeño al obtener el coeficiente de 0,498, además de un sig bilateral de 0,011 lo que mediante la regla ($\text{sig. } 0,011 \leq 0,05$) acepta la hipótesis alterna que señala que existe una influencia significativa de los incentivos de reconocimiento en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022, es así que la hipótesis nula se rechaza.

Hipótesis específica 3

H₁: Existe una influencia significativa de los incentivos de conocimiento en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022.

H₀: No existe una influencia significativa de los incentivos de conocimiento en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022.

Correlaciones			
		Incentivos_de_ conocimiento	Desempeño
	Coeficiente de correlación	1.000	.438*
Incentivos_de_conocimiento	Sig. (bilateral)	.	.028
Rho de Spearman	N	25	25
	Coeficiente de correlación	.438*	1.000
Desempeño	Sig. (bilateral)	.028	.
	N	25	25

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Con el coeficiente Rho de Spearman aplicado, se puede mencionar que existe una correlación positiva media entre los incentivos de conocimiento y el desempeño al obtener el coeficiente de 0,438, además de un sig bilateral de 0,028 lo que mediante la regla ($\text{sig. } 0,028 \leq 0,05$) permite aceptar la hipótesis alterna que señala que existe una influencia significativa de los incentivos de conocimiento en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022, rechazando la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Después de haber considerado y detallado el análisis descriptivo e inferencial, se adquirió respecto al objetivo general, que fue determinar la influencia de los incentivos laborales en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022. El 84% de los colaboradores que realizaron la encuesta expresaron que nunca perciben incentivos económicos cuando culmina su trabajo de manera satisfactoria, cumple las metas establecidas, adquiere algún certificado por estudios adicionales o se le suma responsabilidades a su labor, en referencia a la segunda variable, el 68% de los encuestados menciona que casi siempre existe un buen desempeño en el desenvolvimiento de las funciones. Por otro lado, resultó un coeficiente de 0,570 que significa, que existe una correlación positiva considerable entre las variables tomadas en este estudio, adicionalmente a ello, un sig bilateral de 0,003 con lo que se concluyó que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la nula.

Estos resultados coinciden con el estudio nacional de Palomino (2018), quien manifiesta en su estudio que los incentivos laborales y el desempeño profesional poseen una relación positiva y altamente significativa, detallando que se aceptó la hipótesis alterna que tenía y especificando cuál de los incentivos es el más influyente para el desempeño de los colaboradores de su organización. De igual manera, estos resultados también coinciden con otra investigación, esta vez internacional, realizada por Minchala (2022) quien manifiesta que los incentivos brindados en el centro de labores tienen una relación significativa con el desenvolvimiento en el trabajo, observando la relación directa y positiva que poseen entre ellos.

Según lo señalado líneas arriba, cabe resaltar, como lo detalla Chiavenato (2009) que, para visualizar una mejoría en el desempeño de los trabajadores, es necesario contar con justos incentivos y recompensas, en otras palabras, se deben utilizar incentivos como retribución a los resultados positivos que brinden los colaboradores, pero haciendo esa diferenciación con los que no brinden ese resultado. Los incentivos laborales son importantes, ya que como también detalla Liu y Liu (2022) con ellos, se premia el esfuerzo del empleado.

Respecto al primer objetivo específico, el cual fue determinar la influencia de los incentivos económicos con la variable desempeño, el 84% de los colaboradores de la institución que llenaron la encuesta detalla que nunca reciben incentivos económicos por la realización de manera satisfactoria de su trabajo cumpliendo metas establecidas o por agregar certificados de estudio a su legajo, tampoco por agregar responsabilidades a sus funciones, y como se había detallado anteriormente, el 68% de los encuestados menciona que casi siempre existe un buen desempeño en el desenvolvimiento de las funciones. Por otra parte, resultó un coeficiente de 0,009 en la que reluce que existe una correlación positiva débil entre los incentivos económicos y el desempeño, además un sig bilateral de 0,965 con lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna planteada en esta investigación.

Estos resultados difieren con la investigación de Palomino (2018), quien detalla en su investigación que los incentivos económicos o pecuniarios poseen una influencia significativa con la variable del desempeño profesional, detallando que esa relación obtuvo una escala muy elevada, confirmando que lo económico influye en el cumplimiento de las metas establecidas. A su vez, estos resultados tampoco coinciden con otra investigación desarrollada por Pozo (2017) quien manifiesta que la remuneración y los bonos, los cuales vienen a ser incentivos económicos, financieros, pecuniarios, monetarios u otros sinónimos utilizados, poseen una relación positiva y moderada con el desempeño de los colaboradores en su Municipalidad.

Según lo detallado, se define que, para la institución de este estudio, el factor económico no es determinante para que impulse al colaborador a desarrollar sus funciones con empeño y tenga un buen desenvolvimiento en la realización de sus funciones o actividades laborales, lo cual concuerda con el autor Chiavenato (2011) quien manifiesta que hay algunas ideas o afirmaciones incorrectas en la gestión del talento humano, una de ellas es mencionar que un trabajador, empleado o colaborador principalmente posee mayor impulso o motivación por los incentivos económicos como los salarios.

Asimismo, con lo que refiere al segundo objetivo específico en el cual se desea determinar la influencia entre los incentivos de reconocimiento y el desempeño en la institución de estudio, El 40% de los colaboradores encuestados manifiesta que

a veces los directores o jefes inmediatos reconocen, premian y felicitan cuando se realiza el trabajo de manera satisfactoria, el 68% de los encuestados menciona que casi siempre existe un buen desempeño al desarrollar las funciones o actividades laborales. Además, se obtuvo como resultado una correlación positiva media entre los incentivos de reconocimiento y el desempeño, ya que resultó un coeficiente de 0,498, adicionalmente se obtuvo un sig bilateral de 0,011 por lo cual permitió aceptar la hipótesis alterna que se detalla en la investigación y rechazar la nula.

Estos resultados concuerdan medianamente con el estudio realizado por González (2020) en donde se manifiesta que uno de sus constructos, el cual es reconocimiento, que, en su caso, lo agregó dentro de la variable de clima organizacional, pero para este estudio, se considera como una dimensión dentro de la variable incentivos laborales, se relaciona de forma significativa con el desempeño laboral, es decir posee una gran influencia. También, estos resultados coinciden medianamente con la investigación realizada por Dávila et al. (2022) en el cual tanto las variables y dimensiones poseen una correspondencia positiva alta entre sí, y detallan que en el espacio de trabajo debe mejorar los incentivos económicos y no económicos, ya que las personas desean que estén presente en su entorno laboral, entre ellos están los programas de incentivos de reconocimiento. Según Puchol y Puchol (2016) antes se pensaba que lo económico era relevante para incentivar al trabajador para que haya satisfacción, pero este no es de tanta influencia como lo son otros como el incentivo de reconocimiento, el cual es distinguir sinceramente el esfuerzo del empleado y que este a su vez, genere una experiencia. De igual manera, en estudios psicológicos se comprobó la importancia del reconocimiento, ya que cada que se realiza alguna labor, debería contar con refuerzo positivo o felicitaciones constantes. Por otro lado, Brun (2008) también detalla que la falta de incentivos de reconocimiento, desde una vista psicológica, está en el segundo lugar de las razones más significativas de incomodidad en el trabajo.

Por último, con respecto al tercer objetivo específico de determinar la influencia de los incentivos de conocimiento y el desempeño, El 60% de las personas que realizaron la encuesta manifiesta que a veces la institución brinda capacitaciones que les sirve de manera profesional, el 68% de los encuestados menciona que casi siempre existe un buen desempeño al desarrollar las funciones o actividades

laborales. Por otro lado, se obtuvo como resultado una correlación positiva media entre los incentivos de conocimiento y el desempeño, ya que resultó un coeficiente de 0,438, además se obtuvo un sig bilateral de 0,028 lo que significa que se aceptó la hipótesis alterna y la nula la rechazó.

Estos resultados no concuerdan con el estudio realizado por Cuenca (2014), en el cual se muestra que el incentivo educativo, como él lo llama, no posee relación directa con el desempeño, ya que en su estadística obtiene un porcentaje elevado de un nivel alto en el desenvolvimiento del trabajo con un porcentaje inferior a la mitad del 100% de incentivos de conocimiento, por el contrario de la presente investigación en la que los colaboradores tienen buen desempeño recibiendo solo algunas veces capacitaciones, así mismo, en el estudio de Guillermo (2005) se realizó una encuesta para 3 entidades en las que se concluyó que la capacitación, es decir, el incentivo de conocimiento es uno de los incentivos más importantes para esas entidades y que influye en el desempeño de los empleados, coincidiendo un poco con la presente investigación que sí toman en cuenta medianamente las capacitaciones como una motivación para su desempeño.

Este incentivo es sumamente importante, ya que según Chiavenato (2009) este se basa en las experiencias donde se adquieren aprendizajes que van a servir directamente para las funciones que se deben ejecutar en el puesto de trabajo. Desarrolla y aumenta las capacidades de los colaboradores para que realicen de manera óptima sus responsabilidades, basándose en ello, según Monzón et al. (2009) mencionan que, las empresas invierten en capacitaciones para los colaboradores que consideran poseen un potencial que desarrollar, ya que los conocimientos nuevos adquiridos lo aplican en su espacio laboral, mejorando su desempeño y beneficiando a la organización donde trabajan.

VI. CONCLUSIONES

1. En referencia al objetivo general se deduce que, se adquirió un coeficiente de 0,570 que demuestra que existe una correlación positiva considerable entre las variables de la investigación, adicionalmente a ello, un sig bilateral de 0,003 con lo que se concluyó que la hipótesis alterna es aceptada y en la cual se menciona que existe una influencia significativa de los incentivos laborales en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022 rechazando la hipótesis nula.
2. Con respecto al primer objetivo específico se adquirió un coeficiente de 0,009 en la que reluce que existe una correlación positiva débil entre los incentivos económicos y el desempeño, además un sig bilateral de 0,965 con lo que se acepta la hipótesis nula, en la que se detalla que no existe una influencia significativa de los incentivos económicos en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022 y se rechaza la alterna planteada en esta investigación.
3. En cuanto al segundo objetivo específico, resultó que existe una correlación positiva media entre los incentivos de reconocimiento y el desempeño, ya que resultó un coeficiente de 0,498, adicionalmente se obtuvo un sig bilateral de 0,011 por lo cual se aceptó la hipótesis alterna que detalla que existe una influencia significativa de los incentivos de reconocimiento en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022 y por ende rechazó la nula.
4. Acerca del tercer objetivo específico se concluye que, se consiguió como resultado una correlación positiva media entre los incentivos de conocimiento y el desempeño, ya que resultó un coeficiente de 0,438, además se obtuvo un sig bilateral de 0,028 lo que significa que se aceptó la hipótesis alterna que menciona que existe una influencia significativa de los incentivos de conocimiento en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022 y se rechazó la nula.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la institución se le recomienda contar con una planificación de incentivos para sus colaboradores, entre ellos están los económicos, que podrían ser bonos y compensaciones monetarias, y no económicos, que podría ser reconocimiento con felicitaciones en público u otro método de mérito, además de capacitaciones para la mejora de sus capacidades que se puedan implementar en el trabajo, con el fin de que los colaboradores tengan un mayor y mejor desempeño del que ya poseen, y con ello, brinden un servicio idóneo que se diferencie de otras entidades del estado.
2. En los resultados del estudio se visualiza que actualmente, a pesar de no contar con incentivos económicos en la institución, los colaboradores poseen un alto nivel de desempeño, por ello, se sugiere que la focalización de los incentivos vaya más por la opción de los no económicos, los cuales puedan incentivar aún más a los servidores, así mismo, que se puedan identificar y proponer otros incentivos de ese tipo que no hayan sido de objeto de estudio en esta investigación y que probablemente tengan otra motivación.
3. Se debe buscar y proponer en la Unidad de Personal, diferentes opciones o métodos que puedan reconocer el buen desempeño del colaborador diferenciándolo positivamente de otros, además, los mismos jefes de cada Dirección podrían acotar a ello con la identificación del método de reconocimiento ideal que sea diferenciado y del agrado de cada persona de su equipo.
4. Es recomendable que la institución realice convenios con universidades o institutos superiores en los cuales se les pueda brindar descuentos y hasta becas a los colaboradores para que puedan capacitarse en programas de especialización, diplomados o maestrías, que no solo ayudaría a la misma institución, sino a la misma persona en su desarrollo profesional. Además de ello, identificar la necesidad de capacitación en cada Dirección y cada persona, para que todos accedan a esa oportunidad y no solo un pequeño grupo de colaboradores.

REFERENCIAS

- Aalto, V., Ervasti, J., Holapa, P., Kangas, L., Kausto, J., Kivimaki, M., Oksanen, T. (2021). Alternative duty work as workplace-initiated procedure to reduce sickness absence. *BMC Public Health*. <https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-021-11181-1>
- Abascal, E. y Grande, I. (2005) *Análisis de encuestas*, España, Madrid. ESIC Editorial. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=qFczOOiwRSgC&oi=fnd&pg=PA9&dq=concepto+de+encuesta&ots=eC-yMbMcZb&sig=ItpCSG3YuB7NAI6y9sUD-mu4Kcc#v=snippet&q=encuesta&f=false>
- Ampuero Vera, T. (2018). *Motivación para el desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha*, 2018. [Tesis de grado, Universidad Alas Peruanas]. https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/4533/Tesis_Motivaci%C3%B3n_Desempe%C3%B1o_Personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barling, J., Cooper, C. (2008). *Organizational behavior*, Volume 1, Sage publications. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=q5LTTMglfJ8C&oi=fnd&pg=PA427&dq=concept+of+job+performance&ots=BWiuNWHssp&sig=DtK31r-CRcYzpi5bUelcWXkfHsY#v=onepage&q=concept%20of%20job%20performance&f=false>
- Brun, J. (2008). An analysis of employee recognition: Perspectives on human resources Practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 717(2), 716-730. <https://doi.org/10.1080/09585190801953723>
- Borman, W., Ilgen, D., Klimoski, R. (2003). *Handbook of Psychology*, Volume 12, John Wiley & Sons, Inc. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=LK2x-bNjycoC&oi=fnd&pg=PA39&dq=Job+performance&ots=4Tt_qwTUY&sig=TQYy2vK1NGDP4rXoLktB-B8S3dg#v=onepage&q=Job%20performance&f=false

Blasco, J. (11 de mayo de 2022). España y Europa entran en 'La Gran Reevaluación': ¿Qué hacer desde RRHH?. RRHH Digital. <http://www.rrhhdigital.com/secciones/tecnologia-e-innovacion/152404/>

Carranza, R. (2016) Propuesta de un Modelo de Gestión de Incentivos Estratégicos para mejorar el Desempeño Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas – Amazonas 2016 [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19060/carranza_gr.pdf?sequence=1&isAllowed=y/handle/20.500.12692/26389/palomino_mz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrillo, A. (2015). *Población y muestra* [Diapositiva de PowerPoint]. Repositorio material Escuela preparatoria Texcoco. <http://ri.uaemex.mx/oca/view/20.500.11799/35134/1/secme-21544.pdf>

Castro Pérez, L. A., Rivera León, F. A., & Serna Silva, G. J. (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. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/15421/13270>

Campbell, McCloy, Oppler, & Sager (1993). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/870/87028201.pdf>

Cieza Sempertegui, J. (2022). Propuesta de incentivos de reconocimiento para el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad San Juan de Licupis Cajamarca [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78138/Cieza_SJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chênevert, D., Vandenberghe, C., Doucet, O. & Ayed, A.K. B. (2013). Passive

leadership, role stressors, and affective organizational commitment: A time-lagged study among health care employees. *European Review of Applied Psychology*, 63(5), 277-286. Tomado de <https://www.em-consulte.com/es/article/837863/passive-leadership-role-stressors-and-affective-or>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*, Novena edición, México, D.F. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*, Novena edición, México, D.F. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. Obtenido de <http://www.facso.unsj.edu.ar/catedras/cienciaseconomicas/administracion-de-personal-I/documentos/chiavena.pdf>

Cruz Vásquez, Y. (2019) *Nivel de efectividad de las funciones de la zona de trabajo en cumplimiento de las normas sociolaborales en microempresas de Jaén, marzo – julio 2018* [Tesis de Grado, Universidad Particular de Chiclayo]. <http://repositorio.udch.edu.pe/bitstream/UDCH/916/1/YOIMERR.pdf>

Cuenca, J (2014) *Impacto de los incentivos laborales en el desempeño laboral del personal operativo de la Financiera Confianza* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Trujillo] https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/464/cuenca_jorge.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dar, L., Akmal, A., Akram Naseem, M., Ud Din Khan, K. (2011). *Impact of Stress on Employees Job Performance in Business Sector of Pakistan*. *Global Journal of Management and Business Research*, 2(4). <https://www.semanticscholar.org/paper/Impact-of-Stress-on-Employees-Job-Performance-In-of-Dar-Akmal/d43733679ca77012b78b2c7828ba2eb11e591232>

Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. C., Palomino Quispe, J. F., & Zapana Diaz, D.

(2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576- 583. https://www.researchgate.net/profile/Roberto-Davila-Moran/publication/359849929_INCENTIVOS_LABORALES_Y_DESEMPENO_ORGANIZACIONAL_EN_TRABAJADORES_DE_UNA_EMPRESA_PERUANA/links/62520dc84f88c3119cee2a09/INCENTIVOS-LABORALES-Y-DESEMPENO-ORGANIZACIONAL-EN-TRABAJADORES-DE-UNA-EMPRESA-PERUANA.pdf

González Garcés, D. (2020) Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31523/1/06%20ADP.pdf>

Grajales, T. (s.f.). Tipos de investigación. <https://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1RM1F0L42-VZ46F4-319H/871.pdf>

Groeneveld, S., Kuipers, B., Van der Hoek, M. (2018). Goal Setting in Teams: Goal Clarity and Team Performance in the Public Sector. *Article Reuse Guidelines*, 10, 472-493. <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/0734371X16682815>

Guillermo, J. (2005). Los incentivos laborales y el desempeño del personal de los call center de grupos financieros [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Publi/Tesis/2005/01/01/Guillermo-Jose.pdf>

Harpaz, I. (2015). The Importance of Work Goals: An International Perspective. *Journal of International Business Studie*, 75 (1), 75-93. https://www.researchgate.net/publication/5222512_The_Importance_of_Work_Goals_An_International_Perspective

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación, Quinta edición, México, D.F. McGraw-Hill

- Intriago Molina, P., Macías Vélez, C. (2021). Evaluación del Desempeño Laboral y su Incidencia en el Rendimiento de los Servidores Públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Sucre. [Tesis de grado, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí]. <https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1456/1/TTAP27D.pdf>
- Kankaanpää, E. (2010). Economic incentives as a policy tool to promote safety and health at work. *Scand J Work Environ Health*, 320(6), 319–324. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3048>
- Lazear, E. (2018). Compensation and incentives in the workplace. *Journal of Economic Perspectives*, 1 (2), 195-214. <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.32.3.195>
- Liu, W. y Liu. Y. (2022). The Impact of Incentives on Job Performance, Business Cycle and population health in Emerging Economies. *Frontiers in public health*, 3(1), 1-14. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8866177/pdf/fpubh-09-778101.pdf>
- López, P. (s.f.). Población muestra y muestreo. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Manterola, C. (2002). El proceso de medición con variables cualitativas y su aplicación en cirugía. *Chilena de cirugía*, vol 54 (N° 3), 307-315. https://www.cirujanosdechile.cl/revista_anteriores/PDF%20Cirujanos%202002_03/Cir.3_2002%20Variables%20Cualitativ.pdf
- Manum Consulting Group (s.f). Los países con mayores índices de satisfacción y productividad en el trabajo. <https://grupomanum.com/es/noticias/los-paises-con-mayores-indices-de-satisfaccion-y-productividad-en-el-trabajo/>
- Martinsson, C., Lohela-Karlsson, M., Kwak, L., Bergström, G., Hellman, T. (2016). What incentives influence employers to engage in workplace health interventions?. *BMC public health*, 2(7), 2-12. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s12889-016->

3534-7.pdf?pdf=button

Minchala Buestán, V. (2022). Incentivos laborales y su relación con el desempeño laboral del personal de los GAD'S Municipales [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35351/1/145%20GTH.pdf>

Monzón, M., Ramos, J., Sodero, M., Verrastro, S. (2009). Capacitaciones laborales: ¿ascenso inmediato o formación profesional? [Proyecto de investigación, Universidad Nacional del Nordeste]. <https://cdsa.academica.org/000-062/1292.pdf>

Morgan, K. (2022). Los trabajos para los que no hay casi candidatos en EE.UU. (y no es solo por la pandemia), BBC News. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-62883478>

Nieto, O. (2003). La definición de objetivos, metas y políticas institucionales públicas y su influencia en la gestión presupuestaria ministerial. [Tesis de maestría, Universidad de Panamá]. http://up-rid.up.ac.pa/4553/1/ovidio_nieto.pdf

Oviedo Cárdenas, M. (2021) La justicia organizacional y el engagement en el trabajo como antecedentes del desempeño laboral en una muestra de empleados del sector público. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de San Luis Potosí]. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7381/TesisM.FCA.2021.Justicia.Oviedo.PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pacheco, J. (sin fecha). ¿Qué son los incentivos laborales?. Web y empresas. <https://www.webyempresas.com/que-son-los-incentivos-laborales/>

Padilla, P. (14 de noviembre de 2016). Cuatro tipos de bonos que usan las empresas peruanas para retener y atraer talento. Gestión. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/cuatro-tipos-bonos-empresas-peruanas-retener-atraer-talento-120566-noticia/>

Palmar G., Rafael S.; Valero U., Jhoan M. (27 de noviembre de 2013). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Espacios públicos. <https://espaciospublicos.uaemex.mx/article/view/19442/14420>

Palomino Meza, S.L. (2018) Incentivos Laborales y Desempeño Profesional de los trabajadores del servicio de Administración Tributaria de Huamanga 2018 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26389/palomino_mz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pozo Gallardo, E. (2017). Compensaciones y El Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2017. [Tesis de maestría, Universidad José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/2162>

Puchol, L., Puchol, I. (2019). 27 Nuevos casos en Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Ediciones Diaz de Santos. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=bc6PDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=autores+hablan+sobre+el+incentivo+laboral+libro&ots=ZNWpFcM8-T&sig=ZxrapNRUdnr2C4jIjwbLqImK5Ys#v=onepage&q&f=false>

Real Academia Española. En Diccionario Panhispánico del español jurídico. Recuperado el 03 de octubre de 2022, de <https://dpej.rae.es/lema/objetivo2#:~:text=Gral.,propone%20alcanzar%2C%20plan%20de%20mejora>

Rubio Rubio, M.F. (2021) La comunicación efectiva en el cumplimiento de funciones de la comunidad educativa [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica Indoamérica]. <http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/2789/1/RUBIO%20RUBIO%20MAR%20FERNANDA.pdf>

Sheetz, D. (2020) Everything You Need to Know About Work Efficiency.

<https://hubworks.com/work-efficiency.html>

Sittenthaler, H., Mohnen, A. (2020). Cash, non-cash, or mix? Gender matters! The impact of monetary, non-monetary, and mixed incentives on performance. *Journal of Business Economics*, 2(3), 1253–1284.
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11573-020-00992-0.pdf?pdf=button%20sticky>

Szejniuk, A. (2019). The work efficiency management (as a) – determinant of the development of modern organizations. *Journal of Modern Science Tom*, 291(1), 285–303.
<https://www.jomswsge.com/pdf-106020-39759?filename=The%20work%20efficiency.pdf>

Szejniuk, A. (2019). The work efficiency management (as a) – determinant of the development of modern organizations. *Journal of Modern Science Tom*, 290(3), 285–303.
<https://www.jomswsge.com/pdf-106020-39759?filename=The%20work%20efficiency.pdf>

Tamayo y Tamayo, M. (2011). *Diccionario de la Investigación Científica*, Segunda edición, México, D.F. Limusa Noriega Editores.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jcGySsqyv4wC&oi=fnd&pg=PA7&dq=tamayo+y+tamayo+\(2006\)+tipo+de+investigaci%C3%B3n+aplicada&ots=32sybVnQRV&sig=8eVQORwG0eqvAeFn8vcg48p02s0#v=onepage&q=aplicada&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jcGySsqyv4wC&oi=fnd&pg=PA7&dq=tamayo+y+tamayo+(2006)+tipo+de+investigaci%C3%B3n+aplicada&ots=32sybVnQRV&sig=8eVQORwG0eqvAeFn8vcg48p02s0#v=onepage&q=aplicada&f=false)

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALADA DE MEDICIÓN
INCENTIVOS LABORALES	Son aquellas acciones que tienen el fin de motivar a los empleados, y los incentiva a poseer una conducta específica que explícita o implícitamente están acorde al objetivo de la eficiencia, es decir, lograr lo que se desea, obteniendo mejor calidad con menos recursos. Es así como las organizaciones utilizan los incentivos para ayudar a elevar el desempeño en las actividades que se realizan. Estos incentivos se dividen en incentivos económicos, que son montos adicionales al sueldo establecido, como bonos, prestaciones, y otros más; e incentivos no económicos, como la flexibilidad en el horario, días libres, reconocimiento de los logros, entre otros. (Pacheco, 2019)	Esta primera variable se medirá con la técnica de la encuesta mediante un instrumento de cuestionario con una escala de medición tipo Likert obtenido de las dimensiones e indicadores.	Económicos	Sueldos Bonificaciones	
			De reconocimiento	Felicitaciones Premios	
			De conocimiento	capacitación inducción	

DESEMPEÑO	Chiavenato (2009), define al desempeño como la conducta mostrada por el trabajador en el desenvolvimiento de la actividad encargada, en donde los resultados se verán reflejados en la conclusión de las metas responsabilizadas en un periodo de tiempo, con el fin de visualizar la efectividad en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Esta segunda variable de igual manera se medirá con la técnica de la encuesta mediante un instrumento de cuestionario con una escala de medición tipo Likert obtenido de las dimensiones e indicadores.	Cumplimiento de objetivos	Compromiso
			cumplimiento de funciones	Proactividad
				Productividad
			Eficiencia	Capacidad
Metas				
				Tiempo

Anexo 2: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS GENERAL	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Incentivos laborales y desempeño laboral de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022	¿De qué manera influyen los incentivos laborales en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022?, y en los problemas específicos	Determinar la influencia de los incentivos laborales en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022	Indicar la influencia de los incentivos económicos en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022.	Existe una influencia significativa de los incentivos laborales en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022	Existe una influencia significativa de los incentivos económicos en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022	Incentivos laborales	Incentivos económicos	Sueldos	Diseño: No experimental
			Establecer la influencia de los incentivos de reconocimiento en el desempeño de los colaboradores del Instituto		Existe una influencia significativa de los incentivos de reconocimiento en el desempeño de los colaboradores del Instituto		Bonificaciones	Cohorte: Transversal	
							Felicitaciones		
							Premios		
							capacitación		
			Inducción		Nivel de investigación: Descriptivo - correlacional				
Incentivos de conocimiento	Compromiso								

		Peruano del Deporte, Lima 2022.	Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022			Proactividad	
		Identificar la influencia de los incentivos de conocimiento en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022.	Existe una influencia significativa de los incentivos de conocimiento en el desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022	Desempeño	Cumplimiento de objetivos	Productividad	Enfoque de la investigación : Cuantitativo
					Cumplimiento de funciones	Capacidad	
						Metas	Eficiencia

Anexo 3: Autorización de la institución

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 30 de noviembre de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Los Olivos

A través del presente, Karina Yomar Pérez Salazar, identificado (a) con DNI N° 44532386 representante del Instituto Peruano del Deporte con el cargo de jefa (e) de la Unidad de Personal, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

a) Johanna Stefany Velasquez Castañeda, identificada con N° de DNI 48999283

Está autorizada para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada *Incentivos laborales y desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022*

Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,


.....


Firma y Sello

Nombre y Apellidos: Karina Yomar Pérez Salazar

Cargo: Jefa (e) la Unidad de Personal del Instituto Peruano del Deporte

Anexo 4: Instrumento

Cuestionario N° 1

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

Ítems Incentivos laborales		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Económicos						
1	Recibe incentivos económicos cuando realiza algún proyecto o algún trabajo satisfactorio.					
2	Recibe alguna bonificación por cada objetivo o meta cumplida.					
3	Le brindan premios por el esfuerzo que realiza diariamente.					
4	Le aumentan el sueldo cuando adquiere un certificado o diploma de estudios adicional (existe línea de carrera).					
5	Le aumentan el salario cuando le adicionan responsabilidades en su trabajo.					
Dimensión: De reconocimiento						
6	Su director(a) y/o jefe inmediato lo felicita en público y corrige en privado.					
7	Su director(a) y/o jefe inmediato valora el trabajo que realiza.					
8	Su director(a) sabe y conoce cada tarea que realiza.					
9	Su jefe inmediato y/o director(a) lo felicita en cada trabajo que realiza de manera exitosa.					
10	Su director(a) aplica alguna herramienta de reconocimiento o felicitaciones por su trabajo.					
Dimensión: De conocimiento						
11	Recibe inducción cada vez que va a realizar una nueva labor o tarea.					
12	La institución le brinda capacitaciones para la mejoría de sus capacidades.					
13	La institución le brinda cursos, diplomados o maestrías en convenio con universidades.					
14	Las capacitaciones que realizan en la institución le sirven y puede aplicarla en sus labores diarias.					
15	Las labores que realiza le sirven para adquirir nuevos conocimientos.					

Cuestionario N° 2

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque "+" o "x" la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

Ítems Desempeño		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Cumplimiento de objetivos						
1	Cumplen con los objetivos en el tiempo establecido.					
2	Buscan alcanzar objetivos personales más que los institucionales.					
3	Tienen compromiso para alcanzar los objetivos establecidos.					
4	Realizan una planificación para alcanzar los objetivos.					
5	Existe proactividad para alcanzar los objetivos planteados.					
Dimensión: Cumplimiento de funciones						
6	Cada persona tiene sus funciones bien definidas.					
7	Los compañeros organizan bien sus tareas para cumplir con el tiempo establecido.					
8	Los compañeros realizan sus funciones con compromiso y esfuerzo siendo productivos.					
9	Las funciones de un cargo pueden ser desarrolladas de manera efectiva por varios colaboradores.					
10	Todos poseen la capacidad para realizar de manera idónea sus funciones.					
Dimensión: Eficiencia						
11	Realizan el trabajo en el menor tiempo posible.					
12	Realizan el trabajo sin hacer perder el tiempo a otros compañeros.					
13	Se utiliza el presupuesto establecido de manera consciente.					
14	Se brinda un servicio de calidad y con respuesta rápida al ciudadano.					
15	Se alcanzan las metas con una cantidad reducida de personas.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 04 de noviembre del 2022.

CARTA N° 01.

Dr. Kerwin José Chavez Vera

Presente.-

Asunto: Validación de instrumentos

Estimado experto reciba un cordial saludo y por medio de la presente, solicito de su experiencia en el área para la evaluación del presente instrumento en el cual se pretende desarrollar la investigación: **Incentivos laborales y desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022**. Desarrollada por el autor: **Johanna Stefany Velasquez Castañeda**.

Agradeciendo por su atención que brinde a la presente, me suscribo a usted, reiterándole las muestras de mi mayor consideración y alta estima.

Atentamente,

Firma

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
INCENTIVOS LABORALES	Son aquellas acciones que tienen el fin de motivar a los empleados, y los incentiva a poseer una conducta específica que explícita o implícitamente están acorde al objetivo de la eficiencia, es decir, lograr lo que se desea, obteniendo mejor calidad con menos recursos. Es así como las organizaciones utilizan los incentivos para ayudar a elevar el desempeño en las actividades que se realizan. Estos incentivos se dividen en incentivos económicos, que son montos adicionales al sueldo establecido,	Esta primera variable se medirá con la técnica de la encuesta mediante un instrumento de cuestionario con una escala de medición tipo Likert obtenido de las dimensiones e indicadores.	Económicos	Sueldos
			Bonificaciones	
			De reconocimiento	Felicitaciones
			Premios	
			De conocimiento	Capacitación
				Inducción

	como bonos, prestaciones, y otros más; e incentivos no económicos, como la flexibilidad en el horario, días libres, reconocimiento de los logros, entre otros. (Pacheco, 2019)			
DESEMPEÑO	Chiavenato (2009), define al desempeño como la conducta mostrada por el trabajador en el desenvolvimiento de la actividad encargada, en donde los resultados se verán reflejados en la conclusión de las metas responsabilizadas en un periodo de tiempo, con el fin de visualizar la efectividad en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Esta segunda variable de igual manera se medirá con la técnica de la encuesta mediante un instrumento de cuestionario con una escala de medición tipo Likert obtenido de las dimensiones e indicadores.	Cumplimiento de objetivos	Compromiso
				Proactividad
			cumplimiento de funciones	Productividad
				Capacidad
			Eficiencia	Metas
				Tiempo

Cuestionario N° 1

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

Ítems Incentivos laborales		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Económicos						
1	Recibe incentivos económicos cuando realiza algún proyecto o algún trabajo satisfactorio.					
2	Recibe alguna bonificación por cada objetivo o meta cumplida.					
3	Le brindan premios por el esfuerzo que realiza diariamente.					
4	Le aumentan el sueldo cuando adquiere un certificado o diploma de estudios adicional (existe línea de carrera).					
5	Le aumentan el salario cuando le adicionan responsabilidades en su trabajo.					
Dimensión: De reconocimiento						
6	Su director(a) y/o jefe inmediato lo felicita en público y corrige en privado.					
7	Su director(a) y/o jefe inmediato valora el trabajo que realiza.					
8	Su director(a) sabe y conoce cada tarea que realiza.					
9	Su jefe inmediato y/o director(a) lo felicita en cada trabajo que realiza de manera exitosa.					
10	Su director(a) aplica alguna herramienta de reconocimiento o felicitaciones por su trabajo.					
Dimensión: De conocimiento						
11	Recibe inducción cada vez que va a realizar una nueva labor o tarea.					
12	La institución le brinda capacitaciones para la mejoría de sus capacidades.					
13	La institución le brinda cursos, diplomados o maestrías en convenio con universidades.					
14	Las capacitaciones que realizan en la institución le sirven y puede aplicarla en sus labores diarias.					
15	Las labores que realiza le sirven para adquirir nuevos conocimientos.					

Cuestionario N° 2

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

Ítems Desempeño		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Cumplimiento de objetivos						
1	Cumplen con los objetivos en el tiempo establecido.					
2	Buscan alcanzar objetivos personales más que los institucionales.					
3	Tienen compromiso para alcanzar los objetivos establecidos.					
4	Realizan una planificación para alcanzar los objetivos.					
5	Existe proactividad para alcanzar los objetivos planteados.					
Dimensión: Cumplimiento de funciones						
6	Cada persona tiene sus funciones bien definidas.					
7	Los compañeros organizan bien sus tareas para cumplir con el tiempo establecido.					
8	Los compañeros realizan sus funciones con compromiso y esfuerzo siendo productivos.					
9	Las funciones de un cargo pueden ser desarrolladas de manera efectiva por varios colaboradores.					
10	Todos poseen la capacidad para realizar de manera idónea sus funciones.					
Dimensión: Eficiencia						
11	Realizan el trabajo en el menor tiempo posible.					
12	Realizan el trabajo sin hacer perder el tiempo a otros compañeros.					
13	Se utiliza el presupuesto establecido de manera consciente.					
14	Se brinda un servicio de calidad y con respuesta rápida al ciudadano.					
15	Se realiza alcanzan las metas con una cantidad reducida de personas.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Kerwin José Chavez Vera

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE INCENTIVOS LABORALES

Autor (s) del instrumento (s): Johanna Stefany Velasquez Castañeda

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y					X

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					8	40
		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD
APLICABLE**

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 04 de noviembre de 2022



Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Kerwin José Chávez Vera

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO

Autor (s) del instrumento (s): Johanna Stefany Velasquez Castañeda

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					8	40
48						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lima, 04 de noviembre de 2022



Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador®

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 04 de noviembre del 2022.

CARTA N° 01.

Dra. Africa del Valle Calanchez Urribarri

Presente.-

Asunto: Validación de instrumentos

Estimada experta reciba un cordial saludo y por medio de la presente, solicito de su experiencia en el área para la evaluación del presente instrumento en el cual se pretende desarrollar la investigación: **Incentivos laborales y desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022**. Desarrollada por el autor: **Johanna Stefany Velasquez Castañeda**.

Agradeciendo por su atención que brinde a la presente, me suscribo a usted, reiterándole las muestras de mi mayor consideración y alta estima.

Atentamente,

Firma

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
INCENTIVOS LABORALES	Son aquellas acciones que tienen el fin de motivar a los empleados, y los incentiva a poseer una conducta específica que explícita o implícitamente están acorde al objetivo de la eficiencia, es decir, lograr lo que se desea, obteniendo mejor calidad con menos recursos. Es así como las organizaciones utilizan los incentivos para ayudar a elevar el desempeño en las actividades que se realizan. Estos incentivos se dividen en incentivos económicos, que son montos adicionales al sueldo establecido,	Esta primera variable se medirá con la técnica de la encuesta mediante un instrumento de cuestionario con una escala de medición tipo Likert obtenido de las dimensiones e indicadores.	Económicos	Sueldos
			Bonificaciones	
			De reconocimiento	Felicitaciones
			Premios	
			De conocimiento	Capacitación
				Inducción

	como bonos, prestaciones, y otros más; e incentivos no económicos, como la flexibilidad en el horario, días libres, reconocimiento de los logros, entre otros. (Pacheco, 2019)			
DESEMPEÑO	Chiavenato (2009), define al desempeño como la conducta mostrada por el trabajador en el desenvolvimiento de la actividad encargada, en donde los resultados se verán reflejados en la conclusión de las metas responsabilizadas en un periodo de tiempo, con el fin de visualizar la efectividad en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Esta segunda variable de igual manera se medirá con la técnica de la encuesta mediante un instrumento de cuestionario con una escala de medición tipo Likert obtenido de las dimensiones e indicadores.	Cumplimiento de objetivos	Compromiso
				Proactividad
			cumplimiento de funciones	Productividad
				Capacidad
			Eficiencia	Metas
				Tiempo

Cuestionario N° 1

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

Ítems Incentivos laborales		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Económicos						
1	Recibe incentivos económicos cuando realiza algún proyecto o algún trabajo satisfactorio.					
2	Recibe alguna bonificación por cada objetivo o meta cumplida.					
3	Le brindan premios por el esfuerzo que realiza diariamente.					
4	Le aumentan el sueldo cuando adquiere un certificado o diploma de estudios adicional (existe línea de carrera).					
5	Le aumentan el salario cuando le adicionan responsabilidades en su trabajo.					
Dimensión: De reconocimiento						
6	Su director(a) y/o jefe inmediato lo felicita en público y corrige en privado.					
7	Su director(a) y/o jefe inmediato valora el trabajo que realiza.					
8	Su director(a) sabe y conoce cada tarea que realiza.					
9	Su jefe inmediato y/o director(a) lo felicita en cada trabajo que realiza de manera exitosa.					
10	Su director(a) aplica alguna herramienta de reconocimiento o felicitaciones por su trabajo.					
Dimensión: De conocimiento						
11	Recibe inducción cada vez que va a realizar una nueva labor o tarea.					
12	La institución le brinda capacitaciones para la mejoría de sus capacidades.					
13	La institución le brinda cursos, diplomados o maestrías en convenio con universidades.					
14	Las capacitaciones que realizan en la institución le sirven y puede aplicarla en sus labores diarias.					
15	Las labores que realiza le sirven para adquirir nuevos conocimientos.					

Cuestionario N° 2

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque "+" o "x" la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

Ítems Desempeño		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Cumplimiento de objetivos						
1	Cumplen con los objetivos en el tiempo establecido.					
2	Buscan alcanzar objetivos personales más que los institucionales.					
3	Tienen compromiso para alcanzar los objetivos establecidos.					
4	Realizan una planificación para alcanzar los objetivos.					
5	Existe proactividad para alcanzar los objetivos planteados.					
Dimensión: Cumplimiento de funciones						
6	Cada persona tiene sus funciones bien definidas.					
7	Los compañeros organizan bien sus tareas para cumplir con el tiempo establecido.					
8	Los compañeros realizan sus funciones con compromiso y esfuerzo siendo productivos.					
9	Las funciones de un cargo pueden ser desarrolladas de manera efectiva por varios colaboradores.					
10	Todos poseen la capacidad para realizar de manera idónea sus funciones.					
Dimensión: Eficiencia						
11	Realizan el trabajo en el menor tiempo posible.					
12	Realizan el trabajo sin hacer perder el tiempo a otros compañeros.					
13	Se utiliza el presupuesto establecido de manera consciente.					
14	Se brinda un servicio de calidad y con respuesta rápida al ciudadano.					
15	Se realiza alcanzan las metas con una cantidad reducida de personas.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Africa del Valle Calanchez Urribarri

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE INCENTIVOS LABORALES

Autor (s) del instrumento (s): Johanna Stefany Velasquez Castañeda

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y					X

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					12	35
		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD
APLICABLE**

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lima, 04 de noviembre de 2022



Dra. Africa Calanchez Urribari
CE. 000573626
Docente investigadora

Firma



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Africa del Valle Calanchez Urribarri

Institución donde labora: Universidad César Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO

Autor (s) del instrumento (s): Johanna Stefany Velasquez Castañeda

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					12	35
		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lima, 04 de noviembre de 2022



Dra. África Calanchez Uribarra
CE. 000573626
Docente investigadora

Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 04 de noviembre del 2022.

CARTA N° 01.

Mg. Juan Renee Lazaro Diaz

Presente.-

Asunto: Validación de instrumentos

Estimado experto reciba un cordial saludo y por medio de la presente, solicito de su experiencia en el área para la evaluación del presente instrumento en el cual se pretende desarrollar la investigación: **Incentivos laborales y desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022**. Desarrollada por el autor: **Johanna Stefany Velasquez Castañeda**.

Agradeciendo por su atención que brinde a la presente, me suscribo a usted, reiterándole las muestras de mi mayor consideración y alta estima.

Atentamente,

Firma

*Recebido
Mgtr. Juan Renee Lazaro Diaz*

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>INCENTIVOS LABORALES</p>	<p>Son aquellas acciones que tienen el fin de motivar a los empleados, y los incentiva a poseer una conducta específica que explícita o implícitamente están acorde al objetivo de la eficiencia, es decir, lograr lo que se desea, obteniendo mejor calidad con menos recursos. Es así como las organizaciones utilizan los incentivos para ayudar a elevar el desempeño en las actividades que se realizan. Estos incentivos se dividen en incentivos económicos, que son montos adicionales al sueldo establecido.</p>	<p>Esta primera variable se medirá con la técnica de la encuesta mediante un instrumento de cuestionario con una escala de medición tipo Likert obtenido de las dimensiones e indicadores.</p>	<p>Económicos</p> <p>De reconocimiento</p> <p>De conocimiento</p>	<p>Sueldos</p> <p>Bonificaciones</p> <p>Felicitaciones</p> <p>Premios</p> <p>Capacitación</p> <p>Inducción</p>

1030

	como bonos, prestaciones, y otros más; e incentivos no económicos, como la flexibilidad en el horario, días libres, reconocimiento de los logros, entre otros. (Pacheco, 2019)			
DESEMPEÑO	Chiavenato (2009), define al desempeño como la conducta mostrada por el trabajador en el desenvolvimiento de la actividad encargada, en donde los resultados se verán reflejados en la conclusión de las metas responsabilizadas en un periodo de tiempo, con el fin de visualizar la efectividad en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Esta segunda variable de igual manera se medirá con la técnica de la encuesta mediante un instrumento de cuestionario con una escala de medición tipo Likert obtenido de las dimensiones e indicadores.	Cumplimiento de objetivos	Compromiso
				Proactividad
			cumplimiento de funciones	Productividad
				Capacidad
			Eficiencia	Metas
				Tiempo

V^o B^o

Cuestionario N° 1

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque "+" o "x" la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

Ítems Incentivos laborales		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Económicos						
1	Recibe incentivos económicos cuando realiza algún proyecto o algún trabajo satisfactorio.					
2	Recibe alguna bonificación por cada objetivo o meta cumplida.					
3	Le brindan premios por el esfuerzo que realiza diariamente.					
4	Le aumentan el sueldo cuando adquiere un certificado o diploma de estudios adicional (existe línea de carrera).					
5	Le aumentan el salario cuando le adicionan responsabilidades en su trabajo.					
Dimensión: De reconocimiento						
6	Su director(a) y/o jefe inmediato lo felicita en público y corrige en privado.					
7	Su director(a) y/o jefe inmediato valora el trabajo que realiza.					
8	Su director(a) sabe y conoce cada tarea que realiza.					
9	Su jefe inmediato y/o director(a) lo felicita en cada trabajo que realiza de manera exitosa.					
10	Su director(a) aplica alguna herramienta de reconocimiento o felicitaciones por su trabajo.					
Dimensión: De conocimiento						
11	Recibe inducción cada vez que va a realizar una nueva labor o tarea.					
12	La institución le brinda capacitaciones para la mejoría de sus capacidades.					
13	La institución le brinda cursos, diplomados o maestrías en convenio con universidades.					
14	Las capacitaciones que realizan en la institución le sirven y puede aplicarla en sus labores diarias.					
15	Las labores que realiza le sirven para adquirir nuevos conocimientos.					

Cuestionario N° 2

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque "+" o "x" la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

Ítems Desempeño		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Cumplimiento de objetivos						
1	Cumplen con los objetivos en el tiempo establecido.					
2	Buscan alcanzar objetivos personales más que los institucionales.					
3	Tienen compromiso para alcanzar los objetivos establecidos.					
4	Realizan una planificación para alcanzar los objetivos.					
5	Existe proactividad para alcanzar los objetivos planteados.					
Dimensión: Cumplimiento de funciones						
6	Cada persona tiene sus funciones bien definidas.					
7	Los compañeros organizan bien sus tareas para cumplir con el tiempo establecido.					
8	Los compañeros realizan sus funciones con compromiso y esfuerzo siendo productivos.					
9	Las funciones de un cargo pueden ser desarrolladas de manera efectiva por varios colaboradores.					
10	Todos poseen la capacidad para realizar de manera idónea sus funciones.					
Dimensión: Eficiencia						
11	Realizan el trabajo en el menor tiempo posible.					
12	Realizan el trabajo sin hacer perder el tiempo a otros compañeros.					
13	Se utiliza el presupuesto establecido de manera consciente.					
14	Se brinda un servicio de calidad y con respuesta rápida al ciudadano.					
15	Se alcanzan las metas con una cantidad reducida de personas.					

V130



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Juan Renee Lazaro Diaz

Institución donde labora: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE INCENTIVOS LABORALES

Autor (s) del instrumento (s): Johanna Stefany Velasquez Castañeda

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					24	20
				44		

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

44

Lima, 30 de noviembre de 2022



Juan Pinedo
 Mgtr. Lc. Agr. Juan Pinedo Lázaro Díaz
 Reg. CLAD N° 04133
 Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Juan Renee Lazaro Diaz

Institución donde labora: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO

Autor (s) del Instrumento (s): Johanna Stefany Velasquez Castañeda

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL					24	20
				44		

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido **TABLAS** se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

44

Lima, 30 de noviembre de 2022



 Mgr. Lic. Agnt. Juan Renee Lazaro Diaz
 Reg. CLAD N° 04133
 Firma

Anexo 6: Confiabilidad

Tabla 1 Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.820	15

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	11	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	11	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 2 Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.826	15

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	11	100.0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	11	100.0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Anexo 7: Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Incentivos_laborales	.325	25	.000	.744	25	.000
Desempeño	.396	25	.000	.731	25	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Correlaciones

		Incentivos_laborales	Desempeño
Rho de Spearman		1.000	.570**
	Incentivos_laborales	.	.003
		25	25
		.570**	1.000
	Desempeño	.003	.
		25	25

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Anexo 8: Base de datos

		INCENTIVOS LABORALES																		
		ECONÓMICOS					DE RECONOCIMIENTO						DE CONOCIMIENTO							
N°	Recibe incentivos económicos cuando realiza algún proyecto o algún trabajo satisfactorio.	Recibe alguna bonificación por cada objetivo o meta cumplida.	Le brindan premios por el esfuerzo que realiza diariamente.	Le aumentan el sueldo cuando adquiere un certificado o diploma de estudios adicional (existe línea de carrera).	Le aumentan el salario cuando le adicionan responsabilidades en su trabajo.	PROMEDIO DE DIMENSIÓN	Su director(a) y/o jefe inmediato o lo felicita en público y corrige en privado.	Su director(a) y/o jefe inmediato o valora el trabajo que realiza.	Su director(a) sabe y conoce cada tarea que realiza.	Su jefe inmediato y/o director(a) lo felicita en cada trabajo que realiza de manera exitosa.	Su director(a) aplica alguna herramienta de reconocimiento o felicitaciones por su trabajo.	PROMEDIO DE DIMENSIÓN	Recibe inducción cada vez que va a realizar una nueva labor o tarea.	La institución le brinda capacitaciones para la mejoría de sus capacidades.	La institución le brinda cursos, diplomados o maestrías en convenio con universidades.	Las capacitaciones que realizan en la institución le sirven y puede aplicarla en sus labores diarias.	Las labores que realiza le sirven para adquirir nuevos conocimientos.	PROMEDIO DE DIMENSIÓN	PROMEDIO DE VARIABLE	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1	
2	1	1	3	1	1	1	2	1	2	5	5	3	5	5	1	3	3	3	3	
3	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	1	4	4	3	3	3	2	
4	1	1	2	1	1	1	3	5	4	4	3	4	1	3	2	2	3	2	2	
5	2	2	2	1	1	2	3	4	4	5	4	4	4	4	3	2	2	3	3	
6	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	3	
7	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	
8	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	3	
9	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	3	3	
10	1	1	2	1	1	1	2	3	4	3	2	3	4	5	3	3	4	4	3	
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	4	3	3	3	2	
12	1	1	3	1	4	2	4	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	
13	1	1	1	1	1	1	4	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	3	
14	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	1	1	2	1	1	1	2	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	
16	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	2	
17	1	1	1	1	2	1	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	4	3	2	
18	1	1	2	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	2	1	

20	1	1	1	1	1	1	5	4	4	3	3	4	3	3	1	3	4	3	3
21	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	1	3	1	3	4	2	2
22	1	1	1	1	1	1	4	5	3	4	3	4	2	3	1	5	4	3	3
23	1	1	1	1	1	1	3	5	5	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
24	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	2	3	1	4	3	4	1	3	2
25	1	1	1	1	1	1	3	3	5	3	2	3	4	2	1	2	2	2	2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Incentivos laborales y desempeño de los colaboradores del Instituto Peruano del Deporte, Lima 2022", cuyo autor es VELASQUEZ CASTAÑEDA JOHANNA STEFANY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

LIMA, 17 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 17- 01-2023 09:07:10

Código documento Trilce: TRI - 0521827