



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Incentivos laborales y desempeño organizacional en los trabajadores
de una sucursal de la empresa de aviación del Perú

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Bustamante Coronado, Anthony Edwar (orcid.org/0000-0002-0024-9004)

ASESORES:

Mtro. Fernández Altamirano, Antony Esmir Franco (orcid.org/0000-0002-1495-4556)

Dra. Briceño Hernández, Roxita Nohely (orcid.org/0000-0002-0837-5697)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible, emprendimiento y responsabilidad social

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este trabajo investigativo lo dedico a Dios, por ser la fuente de sabiduría y fortaleza para continuar en este proceso de formación en mi vida personal y profesional. A mi querida madre y hermanos por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral que me han brindado a lo largo de esta meta propuesta en mi vida.

Anthony Edwar.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia por brindarme su apoyo incondicional, a mi asesor Fernández Altamirano Antony Esmir Franco y a mi co-asesor Briceño Hernández Roxita Nohely por la orientación que me proporcionaron para la culminación de este proyecto.

El autor.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo (criterios de selección).....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Métodos de análisis	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Fiabilidad del instrumento incentivos laborales	22
Tabla 2	Fiabilidad del instrumento desempeño organizacional	22
Tabla 3	Nivel de incentivos en los trabajadores operativos.....	24
Tabla 4	Nivel de incentivos laborales en los trabajadores administrativos.....	25
Tabla 5	Nivel de desempeño de los trabajadores operativos.....	25
Tabla 6	Nivel de desempeño de los trabajadores administrativo	26
Tabla 7	Correlación incentivo monetario y desempeño organizacional	27
Tabla 8	Correlación incentivo no monetario y desempeño organizacional.....	28
Tabla 9	Correlación incentivo laboral y desempeño organizacional.....	29

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1	Diseño de investigación	20
----------------------	-------------------------------	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, el alcance fue de tipo descriptivo y correlacional, con un con diseño no experimental-transversal. La población y muestra estuvo conformada por 25 trabajadores. La encuesta fue utilizada como técnica de recolección de datos y el cuestionario como instrumento. Los resultados demuestran que la relación entre los incentivos laborales y el desempeño organizacional es existente en base al coeficiente de Significancia Sig igual a 0.000 lo que descarta la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna y además en base al coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.847 lo que nos indica una relación positiva y significativa entre las variables. Se pudo concluir en base a los resultados que mientras los trabajadores sigan con los incentivos actuales el nivel de desempeño organizacional será alto, por otro lado, las empresas siempre buscan generar mayor rentabilidad, de este modo basado en nuestra relación si los incentivos mejoran este desempeño también se fortalecería y mejoraría.

Palabras clave: Incentivos, desempeño, monetarios, no monetarios.

ABSTRACT

The objective of this investigation was to determine the relationship between work incentives and the organizational performance of the workers of a branch of the Peruvian aviation company. The research approach was quantitative, the scope was descriptive and correlational, with a non-experimental-transversal design. The population and sample consisted of 25 workers. The survey was used as a data collection technique and the questionnaire as an instrument. The results show that the relationship between work incentives and organizational performance exists based on the Sig Significance coefficient equal to 0.000, which rules out the null hypothesis and accepts the alternate hypothesis, and also based on the Pearson correlation coefficient equal to 0.847. which indicates a positive and significant relationship between the variables. It was possible to conclude based on the results that as long as workers continue with the current incentives, the level of organizational performance will be high, on the other hand, companies always seek to generate greater profitability, thus based on our relationship if the incentives improve this performance. would also be strengthened and improved.

Keywords: Incentives, performance, monetary, non-monetary.

I. INTRODUCCIÓN

Los incentivos laborales han sido un punto importante para que muchas de las empresas puedan obtener cada año grandes montos de utilidad tanto en el sector privado como público, ejemplo de esto nos brinda Khairunnisa (2020) en su estudio realizado a 2389 empleados de 83 hospitales en el sur de Sulawesi perteneciente a Indonesia, pudo demostrar que existe una relación directa de los incentivos económicos con la satisfacción laboral, nos indica que los premios monetarios como bonos, compensaciones, participación de las utilidades y otros han jugado un papel importante en la motivación y retención de los colaboradores para una mejor satisfacción y rendimiento.

Por otro lado en la investigación realizada por Cherrez (2020) para la empresa PICOSA se pudo observar que los trabajadores no llegan a cumplir las metas establecidas dentro de su cronograma, esto a pesar de que la empresa brinda incentivos tanto monetarios como no monetarios, el problema se basa en que el plan de incentivos no se encuentra bien diseñado, esto debido a los siguientes factores: no se ha enfocado temas de motivación del personal, los incentivos monetarios y no monetarios no están bien distribuidos, esto genera en la empresa el no cumplimiento de metas y por ende la reducción de utilidades al finalizar el mes, gracias a este plan de incentivos se podría incrementar el porcentaje de producción y tener el 41.5% del personal que labora en la empresa satisfechos.

Como sabemos las empresas privadas siempre están buscando generar utilidades, esto solo es logrado si su capital humano se encuentra en su máxima eficiencia y rendimiento, las empresas del sector público y mixtas no son ajenas a esta situación, si queremos cumplir las metas para poder generar utilidades o para poder cumplir con los proyectos públicos es necesario tener a los trabajadores satisfechos y motivados, los incentivos podrían mejorar también el cumplimiento de metas en las empresas del estado. En este caso analizaremos a la empresa privada de capital público, la empresa de aviación del Perú es una es la empresa encargada de la administración, operación, equipamiento y conservación de los aeropuertos del Perú, actualmente cuenta con 32 aeropuertos y según informe de rendimiento

emitido por el organismo supervisor de la inversión en infraestructura de transporte de uso público (2022) la empresa tuvo en 2021 una utilidad neta negativa de S/. 62,2 millones, lo que significó una mejora respecto al periodo del 2020. Como sabemos la pandemia golpeó duramente a este sector, un motivo más para que los trabajadores tengan que optimizar los recursos y cumplir las metas a tiempo, a fin de obtener una mejor utilidad que beneficie al estado y a sus colaboradores.

La empresa de aviación del Perú cuenta con 25 trabajadores en la sucursal de Piura, estos trabajadores cuentan con un contrato regido por la Ley N° 728, es decir su contrato es de tipo indefinido luego de pasar el periodo de prueba, según informe emitido por la Sociedad de Auditoría Panez Chacaliaza y Asoc (2023) los trabajadores de la sucursal Piura al igual que otras sucursales se beneficiaron con un bono otorgado por el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), según registro contables se entregó a los trabajadores de la empresa un importe ascendente a S/. 6,915,000, motivo por el cual es necesario saber cómo influyen estos incentivos que entrega la empresa en forma de bono por el desempeño de los trabajadores.

Sabemos que, el ámbito empresarial de nuestra sociedad siempre está buscando obtener el mayor beneficio posible, es decir generar la mayor utilidad en cada periodo de tiempo, las empresas se hacen de estrategias para poder cumplir sus metas es aquí donde el capital humano juega un papel importante, estas empresas saben que para lograr las metas es necesario tener a los trabajadores ofreciendo el 100% de su rendimiento, en muchas ocasiones no se da este escenario debido a diversos factores. Según lo indica Dávila (2022) a mayor nivel de incentivo laboral, mejor será el desempeño organizacional.

Sobre estos temas aún existe mucha información por recolectar y cada escenario es diferente, como indica Cherrez (2020) en su investigación, los factores no monetarios como charlas de motivación entre otros también juegan un rol importante en el desempeño laboral. Cada empresa tiene su escenario diferente, este es el caso de la empresa de aviación del Perú que al ser una empresa administrada por FONAFE, cuenta con un régimen de incentivos diferentes a empresas privadas con capital privado, como también son diferentes a los

organismos netamente del estado, por esto es necesario realizar estudios desde todos los puntos jerárquicos de cada organización.

Si no se pone énfasis en analizar esta relación que tienen los incentivos con el desempeño laboral tendremos a los trabajadores de la sucursal Piura de la empresa de aviación del Perú, con un bajo porcentaje de eficiencia y trabajadores insatisfechos, esto no ayudará a cumplir las metas establecidas en la gestión aeroportuaria.

Por lo tanto, a través de esta investigación se busca poder obtener información relevante acerca de los trabajadores de la sucursal Piura de la empresa de aviación del Perú, para ver cómo influyen los incentivos laborales en el desempeño laboral y así puedan obtener mayores ingresos y tener una mayor utilidad, con personal satisfecho.

Así, ante lo anteriormente expuesto, el problema general es: ¿Cómo se relacionan los incentivos laborales con el desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú?, como problemática específicos son: ¿Cómo se relacionan los incentivos monetarios con el desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú?, ¿Cómo se relacionan los incentivos no monetarios con el desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú?.

El trabajo de investigación tiene justificación teórica, porque el propósito de la investigación genera reflexión y debate acerca del conocimiento existente sobre la influencia de los incentivos laborales en el desempeño organizacional. También justificación práctica debido a que al ejecutar el análisis de la influencia de los incentivos en la empresa podremos tener una base teórica y así poder realizar una mejora continua. Así como justificación económica se analizará la influencia de los incentivos en el desempeño de los trabajadores, sea bueno o malo el desempeño podremos ver reflejado el desempeño de la organización en la utilidad que genera la empresa.

Como objetivo general tenemos: Determinar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú, y como objetivos específicos tenemos: Identificar el nivel de incentivos laborales de los trabajadores operativos y administrativos de una sucursal de la empresa de aviación del Perú, conocer el nivel del desempeño organizacional de los trabajadores operativos y administrativos de una sucursal de la empresa de aviación del Perú, analizar la relación entre las dimensiones de los incentivos laborales y el desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.

Como hipótesis de la presente investigación tenemos: Existe una relación significativa entre los incentivos laborales y el desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú, y como hipótesis específicas tenemos: Existe una relación significativa entre los incentivos monetarios y el desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú. Existe una relación significativa entre los incentivos no monetarios y el desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.

II. MARCO TEÓRICO

Minchala (2019) realizó un estudio en Ecuador denominada "Incentivos laborales y su vínculo con el rendimiento laboral de los funcionarios de los GAD'S Municipales, expuso que el objetivo principal en dicho estudio fue determinar el nivel de alcance que producen los incentivos laborales del personal de trabajo en la Provincia de Morona Santiago. El método de investigación fue descriptivo y cuantitativo realizada a 92 colaboradores, y se consideró como muestra la totalidad de la población para obtener una información acertada, arrojó una correlación Rho de Spearman de 0.688 que es positivo y cercano a +1, se puede explicar que la variable independiente motivación laboral existe una buena correlación entre las variables dependientes relacionadas con el desempeño laboral. Finalmente, se acepta la hipótesis (Hi), comprobándose que los incentivos laborales se relacionan directa y positivamente con el desempeño de los colaboradores públicos de la Provincia de Morona Santiago.

Hidayat (2023) realizó una investigación en la ciudad de Bandung denominada "Influencia del Ambiente de trabajo, Incentivos y la productividad en el Desempeño de los operarios" el propósito fue determinar el efecto del ambiente de trabajo, los incentivos y la motivación de los trabajadores, el total de la población estuvo compuesta por 1073 colaboradores, se consideró la totalidad de la población como muestra para obtener información precisa, considerándose como técnica de recolección de datos las encuestas y el cuestionario como herramienta. Además, el coeficiente de Spearman = 0.082 puede obtener el resultado que indica que existe una relación positiva pero una relación no muy significativa, digamos = 0.285, por lo que no existe una relación entre las variables de incentivo y las variables de desempeño del empleado, por lo que Se acepta la hipótesis (Ho) Dado que los incentivos no tienen una relación directa con el desempeño del empleado, este estudio analiza otras variables como el clima laboral y obtuvo el coeficiente de Spearman = 0.262, sig = 0.001, un efecto directo y significativo en el desempeño del empleado.

Chairun (2022) en su estudio "Efectos de la motivación y productividad en el desempeño de los colaboradores" cuyo objetivo principal fue conocer el efecto

de incentivos y la satisfacción en el desempeño profesional, para alcanzar las metas se basa en un estudio descriptivo y utilizó el método de correlación cuantitativa. La población estuvo compuesta por 135 colaboradores, la muestra fue de 58 empleados para obtener información precisa, utilizando como herramienta el cuestionario y analizando la información con la ayuda de PLC-SEM, se obtuvo la relación entre incentivos y desempeño y el coeficiente de correlación es $P=0.528$ ($P<0.05$ es significativo), pero por otro lado, al relacionar entre los incentivos y el desempeño de los empleados se obtuvo una correlación de $P=0.049$, También indicó que el 53% considera que los incentivos son brindados de acuerdo a los trabajos que realiza, el 47%, finalmente se indicó que hay relación positiva significativamente.

Aguilar (2021) realizó una investigación en la ciudad de Chiclayo denominada "Impacto en el desempeño e incentivos laborales en la Empresa Konecta" cuyo objetivo fue determinar el predominio de los incentivos laborales en dicha organización. El estudio tuvo un diseño lateral y un método cuantitativo de 80 teleoperadores, se consideró a la totalidad de la población como muestra para así poder obtener información consistente, se llevó un cuestionarios y el coeficiente de Spearman $\rho = -0.090$, indicó relación negativa pero no altamente significativa y $\text{sig} = 0.000 < 0.01$, por lo cual existe una variable de correlación entre las variables de incentivos laborales y productividad, lo que confirma que a mayor incentivo menor productividad, pero no en gran medida, también se pudo observar que el 50% indica tener un nivel medio de incentivos, por otra parte los incentivos monetarios se aprecian a nivel medio en un 55% y los no monetarios en un 51.25%, el desempeño se apreció a nivel medio en un 47.50%, como conclusión gran parte de los teleoperadores son estudiantes sin compromisos familiares y reconocen los incentivos que reciben.

Dávila (2022) en su estudio "Desempeño organizacional e Incentivos laborales de colaboradores" consideró como objetivo determinar la conexión entre los incentivos de trabajo y organizacionales. Este estudio fue de tipo descriptiva aplicada, el método es cuantitativo. La población y muestra del estudio estuvo integrada por 92 colaboradores para obtener información precisa, quienes usaron una encuesta tipo cuestionario, además se puede obtener mediante el coeficiente

de Rho Spearman $r=0.820$, el cual indica que $\text{sig} = 0.000 < 0.01$ es una correlación positiva significativa, además indicó que el 67.2% de la población cuenta con un nivel de incentivo laboral medio, el 25.5 % bajo y el 7.3% alto se concluyó que si hay correlación entre las variables de incentivo laboral y las variables de desempeño organizacional, lo que confirma que mayores incentivos laborales conducirán a un mejor desempeño organizacional.

Álvarez (2021) en su estudio realizado en Trujillo denominado “Incentivos de trabajo y su concordancia con el desempeño de los colaboradores en la organización Beetech” mencionó que el objetivo principal es medir la relación entre la motivación de la fuerza laboral y la del empleado. El estudio fue correlacional y de enfoque cuantitativo. La población y muestra del estudio estuvo integrada y realizada a 15 colaboradores para obtener información acertada, quienes usaron una encuesta tipo cuestionario, además se obtuvo como resultado el coeficiente de correlación de Pearson, el valor es 0,830, lo que indica una correlación positiva significativa con $\text{sig} = 0,000$, además indica que el 20.0% está muy en desacuerdo con el nivel de incentivos laborales, el 6.7% esta en desacuerdo, el 26.7% está ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 26.7% está de acuerdo el 20% en muy acuerdo. Según su coeficiente de relación indican que a mayor incentivo laboral mejor será el desempeño que tendrán los trabajadores.

Palomino (2018) desarrolló su investigación en Huamanga titulada “Desempeño laboral e incentivos en el área de Administración Tributaria” el propósito de estudio fue determinar la concordancia entre los incentivos laborales y el desempeño profesional de la parte administrativa. El estudio tuvo un enfoque cualitativo y fue de tipo no experimental con de diseño transversal, la población estuvo compuesta por 57 colaboradores, de los cuales se tomó como muestra a 37 colaboradores. La técnica utilizada fue la encuesta y la herramienta aplicada fue un cuestionario. Finalmente arrojó Rho de Spearman de $= 0,995$, lo cual se observó que hay correlación significativa con $\text{sig} = 0,000$. Además, el 86.5% indica que los incentivos pecuniarios no se desarrollan en la empresa y el 13.5% indica que regularmente se desarrolla, para los incentivos no monetarios el 51.4% indica que el incentivo no se desarrolla, el 43.2% que normalmente se desarrolla y el 5.4% que se desarrolla, así mismo el nivel de desempeño es alto en un 80 %, por lo que existe

una relación entre ambas variables de incentivo laboral y variables de desempeño profesional que confirman que mayores incentivos laborales se asocian a un mejor desempeño profesional.

Severino (2021) en su estudio titulado “Desempeño de los colaboradores e incentivos laborales en las instituciones interbancarias” el propósito de este estudio realizado en Tumbes fue determinar correlación entre el desempeño de los trabajadores e incentivos laborales, para cumplir con su objetivo se basó en una investigación con diseño descriptivo y un estudio correlacional de métodos cuantitativos. En el estudio, la muestra quedó constituida por 30 colaboradores, la herramienta aplicada fue un cuestionario y se consideró como muestra la totalidad de la población para obtener información acertada. Además, se pudo obtener como resultado el coeficiente de Spearman = 0,363, lo que indica que hay una concordancia significativa con sig = 0,049. También indica que los incentivos laborales son a nivel bajo en un 26.7% y medio en un 73.3%. Así mismo, el rendimiento de los trabajadores está en nivel bajo en un 3.3%, 90% en un nivel medio y 6.7% en un nivel alto. Según los resultados existe una relación entre las variables de incentivo y desempeño laboral, lo que sustenta que, a mayor incentivo laboral, mejor desempeño de los colaboradores.

Portal (2021) en su estudio realizado en Lima, titulado “Desempeño organizacional en los colaboradores e incentivos laborales en una organización Turísticas Molokai” consideró como objetivo principal medir la correlación entre el desempeño organizacional e incentivos laborales. En el estudio, la muestra quedó constituida por 30 colaboradores, la herramienta aplicada fue un cuestionario y se consideró como muestra la totalidad de la población para obtener información acertada. Además, se pudo obtener como resultado el coeficiente de Spearman = 0,823, el cual indica que hay una relación positiva con sig = 0,000. También, indicó que los incentivos se encuentran en nivel deficiente para el 26.7%, regular para el 70.0%, óptimo para el 3.3%, Así mismo el desempeño se encuentra en un nivel deficiente para el 36.7%, regular para el 60% y óptimo para el 3.3%. Según lo indicado existe una relación entre las variables de motivación laboral y las variables de desempeño organizacional, lo que confirma que mayores incentivos laborales están asociados con un mejor desempeño organizacional.

Mujica (2021) realizó una investigación en la ciudad de Cusco denominada “Sistemas de incentivos y su coherencia con el desempeño de los colaboradores” el propósito de este estudio, realizado en Cusco, fue determinar el nivel de relación del desempeño de los colaboradores y sistema de incentivos en una organización en Cusco 2019. Este estudio fue correlacional con enfoque cuantitativo, incluyó una población muestra, se consideró una población de 30 trabajadores y consideró como muestra la totalidad de la población para obtener información acertada, se utilizaron encuestas y cuestionarios. Finalmente arrojó Rho de Spearman de = 0,779 que indica que hay relación significativa con sig = 0,000 por lo que existe una relación entre las variables de motivación laboral y las variables de desempeño laboral que respaldan una mayor motivación laboral.

Teorías relacionadas al tema:

Incentivos laborales:

Según Chiavenato (2009) no es suficiente con la remuneración que las organizaciones otorgan a los trabajadores por el tiempo de servicio, por tal motivo es necesario un incentivo continuo para que los trabajadores hagan el mayor esfuerzo posible con el fin del cumplimiento de metas o para que los trabajadores mejoren sus actividades continuamente. Para mantener ciertos parámetros las organizaciones cuentan con un sistema de incentivos, se realizan de modo que estimulan ciertos tipos de comportamiento deseados por las empresas u organizaciones, por otro lado, también se implementan los castigos para reducir ciertos tipos de comportamientos de las personas.

Sin embargo, en referencia a los incentivos laborales Chiavenato (2009) lo menciona que: “hoy en día las empresas más exitosas migran a programas de incentivos con el fin de motivar e incentivar al personal de las organizaciones” (p. 316).

La teoría indica que en la actualidad un incentivo no es suficiente para mantener a los trabajadores motivados y de esta forma puedan cumplir con las labores que se le son encomendadas de forma profesional y siguiendo los

lineamientos establecidos. Además, si la empresa requiere tener una mejor utilidad se encontrará en la constante actualización acerca de los programas de incentivos y las investigaciones más recientes.

Por otro lado, Sutrisno (2012) menciona que los incentivos tienen como propósito lo siguiente: 1. Obtener empleados de calidad 2. Retener empleados 3. Garantizar justicia 4. Valorar el desempeño laboral 5. Cumplir con las reglas. 6. Control de costos.

En ese mismo orden de ideas Likdanawati et al. (2010) indica que los factores que generan influencia en el sistema de incentivos son los siguientes: 1. Exigencias sindicales 2. Políticas organizacionales en materia de sueldos y salarios 3. Niveles de sueldos y salarios aplicables 4. Productividad 5. Leyes y reglamentos.

Al brindar incentivos al personal de trabajo tendremos personal con un grado de calidad elevado, podremos retener a los mejores trabajadores haciendo explotar más su conocimiento, se valorará el desempeño de cada trabajador. Los incentivos brindados traerán consigo que se genere unas nuevas políticas en la empresa de cambios o reformas, hablamos de poder nivelar los sueldos y realizar reajustes para compensar con los incentivos monetarios, también generará la mayor productividad de los trabajadores y consigo una mayor utilidad para la empresa.

Las organizaciones cuentan con el sistema de incentivos con el fin de reforzar las actividades que produzcan los siguientes efectos: Aumentar la responsabilidad del trabajador y del equipo en la organización. Es decir que los trabajadores apoyen a la organización a cumplir con la misión y visión planteada. Incentivar el trabajo en equipo e incentivar el trabajo en conjunto con todas las áreas. Ayudar a crear valor agregado dentro de la organización, incentivar toda acción que genere valor a la organización, el cliente y la propia persona. Todo desempeño excelente debe recibir un premio (Chiavenato, 2009).

Los incentivos laborales se usan como un instrumento para mantener a los trabajadores motivados. Podemos dividirlos en incentivos monetarios aquellos que brindan un importe económico y los incentivos no monetarios aquellos que no

tienen que ver con los aspectos económicos que puedan ayudar a mejorar la calidad de vida.

Incentivos monetarios:

Los incentivos no solo se ven reflejados en el aspecto monetario, vacaciones o los premios, sino también en recompensas menos notorias, como son la seguridad en el empleo, ascensos y crecimiento profesional (Chiavenato, 2009).

El incentivo monetario lo recibe el colaborador en forma de premios, comisiones, bonos y salarios.

Según Chiavenato (2009) indica que las empresas en su gran mayoría adoptan varios tipos de incentivos monetarios entre ellos destacan los siguientes:

1. Bono por alcance de objetivos: Los incentivos relacionados a la ejecución de los objetivos o metas planteados por la empresa, tales como pérdida o ganancia. Ser partícipe de los resultados mensuales.
2. El pago de utilidades: por ser partícipe de los resultados anuales produce un gran efecto en la motivación de los trabajadores.
3. Bono por antigüedad: Los incentivos vinculados a la antigüedad de los trabajadores, estos incentivos en la mayoría de las empresas son de forma automática por ciertos periodos de tiempo establecidos, pueden ser 5 o 10 años, siempre que el trabajador se haya desempeñado de la mejor forma.
4. Bono por desempeño: Son los beneficios por tener un desempeño de nivel destacable, estos incentivos relacionan el desempeño con la mejora salarial.
5. Pago de utilidades: Los incentivos debido a los resultados alcanzados por cada área, estos incentivos se entregan a toda el área que alcanzó el objetivo, luego se reparte de forma equitativa entre los participantes del grupo o área.
6. Pago de horas extras: indica que uno de los principales factores de incentivo monetario son el pago de las horas extras o compensación de estas, las horas extras y esfuerzos adicionales deben ser pagados de forma apropiada.
7. Cobertura de costos personales: Indica que los incentivos monetarios pueden incluir formas de retribución directa o indirecta, una de ellas puede ser la cobertura de costos personales.

De lo mencionado anteriormente se puede deducir que la realimentación debe reforzar el comportamiento deseado, además debe de fortalecer e incrementar de forma constante el desempeño excelente. Debe haber una correspondencia entre los incentivos y los objetivos alcanzados.

Incentivos no monetarios

Respecto a los incentivos no monetarios como primera postura se tiene la de Delic et al. (2014) el cual menciona que los incentivos no monetarios referencian aquellos que no utilizan el dinero en forma de pago sino más bien, el respeto, el reto intelectual y profesional, desarrollo y avance, oportunidades, estatus profesional, educación y capacitación, horarios de trabajo flexibles, acceso adecuado a la información, entre otros.

Respecto a los incentivos no monetarios Jeffrey (2009) menciona que según las teorías económicas estándares, los incentivos no monetarios siempre son peores que los incentivos monetarios. Pero por otra parte varias de las investigaciones empíricas indican que los incentivos no monetarios podrían tener un valor más significativo que los monetarios. Sin embargo, Hanna (2020) indica que “no hay diferencia significativa entre los incentivos monetarios y no monetarios” (p. 10).

Entre algunos de los incentivos no monetarios tenemos:

De acuerdo con el estudio de Chiavenato (2009) nombra algunos incentivos no monetarios, los cuales son, por ejemplo las prestaciones asistenciales las cuales pretenden proporcionar a los trabajadores y a sus familiares algunas condiciones de seguridad en caso tengan algún imprevisto o urgencia, algunas situaciones las cuales escapen de su control o que sean en contra de su voluntad, estas asistencias incluyen atenciones médicas-hospitalarias, ayudas económicas mediante préstamos, atenciones odontológicas, seguridad social, complementos de un salario en separación por enfermedad, planes de previsión social o jubilación, seguro de vida de grupo, seguro de vida de accidentes personales, beneficio de guardería para los hijos de los trabajadores.

Por otro lado, para Palomino (2018) nombra también a las prestaciones recreativas como incentivo no monetario: los cuales son aquellos servicios que proporcionan beneficios a los trabajadores en los aspectos físicos y psicológicos, entre ellos recreación, salud mental y uso del tiempo libre, en algunos casos también involucra a la familia, incluye club o agrupaciones gremiales, áreas de esparcimiento para descanso en el trabajo, ambiente musical, actividades deportivas comunitarias, excursiones y paseos, entre otros. Por otro lado, planes complementarios: Son aquellos servicios que proporcionan a los trabajadores algunas comodidades, facilidades o alguna utilidad para que su calidad de vida mejore, incluye restaurantes, movilidad, entre otros. Así como permisos y descansos con goce de sueldo: Es un beneficio que brinda la empresa por el tiempo de trabajo no laborado, estos beneficios incluyen el pago por días feriados, vacaciones, ausencia por fallecimiento de un familiar, licencia médica, licencia por maternidad o paternidad, También capacitación y desarrollo personal: Es un medio para apalancar el mejor desempeño de los trabajadores, las capacitaciones ayudan a los trabajadores a realizar sus tareas específicas con mayor destreza y excelencia.

Otro incentivo no monetario lo plantea Dessler (2011) al mencionar a los ascensos, los cuales son un aspecto motivacional para los trabajadores, esto significa para la empresa el movimiento lateral o transferencia de los puestos de trabajo, los ascensos se realizan con la finalidad no solo de obtener un mayor ingreso monetario o tener un nivel superior en la empresa, sino también por la oportunidad de asumir nuevos retos como profesionales.

Por último, Chiavenato (2009) las charlas motivacionales también son incentivos no monetarios los cuales ofrecen a las empresas u organizaciones una gran vía para motivar a sus trabajadores, charlas que hagan un clima laboral más agradable es un gran motivador para los colaboradores.

Desempeño organizacional

Respecto al desempeño organizacional Motowidlo & Kell (2012) indica que el desempeño laboral es aquel comportamiento que un colaborador puede entregar

para aprovechar el valor de una organización en un periodo de tiempo. Este desempeño de los colaboradores trae consigo un aumento de la productividad al nivel más alto, uno de los objetivos más relevantes del área de recursos humanos es aumentar y aprovechar el rendimiento de los trabajadores.

Sin embargo, para Shiqian (2018) el desempeño en la organización depende del compromiso que tenga el colaborador, este hace que los empleados estén conectados y sean leales al lugar donde labora en la medida de tener algún objetivo individual y a nivel de la organización. También hace referencia a la autoeficacia como un factor vital que afecta el desempeño laboral que se refiere a las creencias del empleado o la confianza en su desempeño.

Por otro lado, Aboazoum et al. (2015) en un estudio realizado en Libia examinó los factores más relevantes que afectan el desempeño en los trabajadores. Los autores indicaron cuatro factores que podrían tener relación con el desempeño laboral: actividades de formación y desarrollo, satisfacción laboral, cultura organizacional, y estrés.

Evaluación de desempeño

Respecto a la evaluación de desempeño de los trabajadores, Ruiz (2013) acota que es una estrategia que tienen las empresas para dirigir a las personas dentro de la organización, una de las características más importantes es que dicha evaluación consiste en medir el nivel de desempeño de los trabajadores en un periodo determinado de tiempo. La evaluación del desempeño se centra en 2 variables: 1. Competencias personales o técnicas, que los trabajadores deben desempeñar en su puesto de trabajo, 2. Objetivos relevantes, que hayan sido marcados para su consecución.

Por su parte DeCenzo & Robbins (2013) exponen que existen tres enfoques principales que la gestión puede utilizar para hacer de la evaluación de desempeño un elemento medible. Estos enfoques son los estándares absolutos que expresan el desempeño real de un colaborador durante el periodo fiscal y se compara con un criterio estándar previamente establecido, los estándares relativos en los que se

comparan los resultados obtenidos con los de otro empleado y el enfoque orientado a objetivos donde se realiza una evaluación a los objetivos planteados con anterioridad.

Sin embargo Chiaventato (2009) quien hace un estudio a fondo de la evaluación de desempeño de los trabajadores menciona que tiene utilidades significativas entre ellas detectar si las personas contratadas cumplen con las características del puesto asignado, ayudar a determinar la relación entre una parte del salario del trabajador y la consecución de los objetivos, determinar las habilidades más destacables de los trabajadores, esto ayuda a los superiores conocer que hace bien y poder felicitar al trabajador cuando logra superar sus expectativas, fortalecer el comportamiento positivo de los trabajadores, aumentando las relaciones entre los trabajadores con la empresa .detecta las áreas de mejora en la que los trabajadores deben poner más énfasis para poder lograr los objetivos, mejorar la comunicación efectiva entre los jefes y los colaboradores, esto se logra ya que los jefes deben hacer un seguimiento de los objetivos y estas en constante replanteo de mejoras, detecta qué posibilidad de mejora profesional se le puede brindar a los trabajadores, ver en qué áreas se les puede capacitar más para lograr un mejor trabajo.

Modelo de desempeño laboral propuesto por Koopmans.

Respecto a los modelos de desempeño laboral Koopmans (2014) la define como una serie de comportamientos expresados por los trabajadores para aquellas situaciones de nivel complejo, aquí es donde se refleja el nivel creativo y todas las actitudes adecuadas para afrontarlas, lo cual, permite cumplir con los objetivos trazados por la organización, y de la cual se derivan las siguientes dimensiones: dimensión de desempeño en las actividades; dimensión de rendimiento adaptativo; y dimensión de actitud en el área de trabajo.

Respecto de la dimensión de desempeño en las actividades Sackett (2002) nos indican que: “el desempeño de tareas se refiere a comportamientos que ayudan a la producción de una prestación de servicio o un bien” (p. 67).

También respecto a la dimensión de desempeño en las actividades Salgado et al. (2015) desarrollaron una evaluación del desempeño para empleados públicos según el nivel de responsabilidad indicando que “entre los puestos de alto y bajo nivel, solo dos de cinco indicadores de desempeño de tareas se compartieron: conocimiento técnico y productividad (en términos de cantidad y calidad)” (p. 17).

De este modo Implica actitudes que varían según trabajos, probablemente prescritos por roles y que generalmente se incluyen en la descripción del puesto (Aguinis, 2013).

Esta dimensión vincula las destrezas o habilidades que muestran los trabajadores para poder realizar las actividades encomendadas en su rol de trabajo, se realiza con el fin de concretar el periodo determinado. El desempeño hace un enfoque hacia la calidad con que se realiza el trabajo, las habilidades que presenta el trabajador para cumplir de la mejor forma su labor, el nivel de conocimiento del trabajo a realizar, las actualizaciones profesionales, como brinda una solución los problemas suscitados de forma inesperada, la comunicación que realiza de forma escrita o verbal, la planificación con una escala de prioridad para los trabajos a realizarse y la administración de los recursos (Yousif & Ahmed, 2020).

Leitao (2019) plantea que los indicadores para esta dimensión son: la calidad de trabajo: Involucra realizar las labores encomendadas de la mejor forma posible, cuyos resultados sean acorde a los estándares fijados por la organización, además que garantice el cumplimiento de metas trazadas. Organización y planificación del trabajo: Es la capacidad del trabajador para realizar una adecuada programación de los trabajos a realizar, organizando con criterio y tomando en cuenta las prioridades y teniendo en cuenta las complicaciones que pudiesen presentar en el desarrollo de las actividades y que podrían afectar el desempeño de la organización. Orientación a resultados: Es la capacidad de encaminar todas las actividades realizadas en la organización hacia las metas establecidas, actuando de forma rápida y con sentido de urgencia ante las decisiones de carácter importante. Eficiencia y eficacia: La eficacia hace referencia a poder realizar los objetivos planteados en el tiempo establecido, mientras la eficiencia es lograr los objetivos planteados utilizando los menores recursos posibles. Puntualidad: Es la

cualidad de las personas para poder coordinarse cronológicamente y poder cumplir alguna actividad ya planificada con tiempo de anterioridad.

Respecto al rendimiento adaptativo Sackett & Rotundo (2002) indica que: “es el comportamiento que contribuye a las metas de la organización, ayudando al entorno social y psicológico” (p. 67).

De lo mencionado por el autor se puede deducir que es la habilidad que tiene el trabajador para poder hacer frente a las situaciones no esperadas y de nivel complejo que permitan la realización de las labores encomendadas con los estándares requeridos. Es por esto por lo que el rendimiento adaptativo se enfoca en la creación de nuevas ideas innovadoras, ajuste o replanteamiento de las metas luego de situaciones no previstas, además se manifiesta un comportamiento perseverante con un grado de urgencia.

También respecto al rendimiento adaptativo se puede decir que hace referencia a la habilidad con la que cuentan los trabajadores para crear soluciones rápidas e innovadoras hacia las situaciones que se presenten, estas soluciones se enfrentarán a situaciones complejas o dificultosas. Manejo de situaciones nuevas: Hace referencia a mantener una actitud de proactividad que permite realizar de forma apropiada las actividades en situaciones que no han sido previstas, efectuando los ajustes necesarios en los procedimientos de las tareas, con la finalidad de cumplir las metas en el periodo establecido. Actualiza sus conocimientos: Es la actitud que muestra el trabajador para adquirir conocimientos o aprendizajes nuevos e innovadores para las actividades que realiza en su puesto de trabajo (Campbell & Wiernik, 2015).

Respecto a la dimensión de actitud en el área de trabajo se define como “comportamiento voluntario que perjudica el bienestar de la organización” (Sackett & Rotundo, 2002, p. 69).

También respecto a la dimensión de actitud en el área de trabajo, son las actitudes adoptadas por los trabajadores con el fin de mantener un ambiente motivador el cual estimule el desarrollo de sus labores. La actitud en área de trabajo

contempla los esfuerzos demostrados por el trabajador en cada tarea designada, la creatividad para desarrollar labores complejas, la iniciativa propia con la que cuentan, la dedicación que pone a cada actividad que realiza, el entusiasmo para culminar con éxito las actividades, la cooperación entre miembros de otras áreas y las de su equipo, la persistencia, el compromiso con la organización y también las relaciones interpersonales, mantener a un trabajador motivado y comprometido se ve reflejado en una mayor productividad de la empresa. Consta de los siguientes indicadores (Ramos et al., 2019).

Y respecto a los indicadores en general se puede entender que hace referencia a cumplir con las labores dentro de la organización de forma voluntaria, es decir que la actitud de iniciar alguna actividad o de resolver los problemas sea del propio trabajador. Compañerismo entre trabajadores: Hace referencia a la capacidad que tiene el trabajador de poder relacionarse con sus demás compañeros de trabajo y esta relación pueda generar un trabajo en equipo necesario para poder cumplir las metas establecidas. Comunicación efectiva: Hace referencia a la capacidad que cuenta el trabajador para difundir mensajes con claridad, fluidez y precisión a las áreas que se requieran, con el propósito de mantener informado a todos los involucrados y hacer más efectivo el trabajo, de esta forma poder cumplir las metas establecidas con el menor tiempo posible. Estado de ánimo: Hace referencia a la relación que tiene el sentirse bien y la productividad con la que se desempeña las labores. El buen humor, nos hace estar entusiasmados y mejor enfocados en lo que hagamos, por otro lado, encontrarse con mal humor y estresado limita alcanzar los niveles óptimos de productividad (Ventura, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de estudio

Su enfoque fue cuantitativo, según Hernández et al. (2014) cuando se usa enfoque cuantitativo el investigador toma en cuenta investigaciones pasadas, luego estructura el marco teórico, genera una o más hipótesis, luego somete a pruebas y si estos resultados afirman la hipótesis realiza aportes de la evidencia a su favor, pero si se niega la hipótesis se descarta en busca de mejores explicaciones.

Su alcance fue descriptivo, para Hernández et al. (2014) cuando el alcance es de tipo descriptivo se intenta especificar las propiedades y características además de los rasgos de las personas, procesos, grupos, objetos, comunidades o cualquier cosa que sea factible someterse a un análisis.

También tiene alcance correlacional, expone Hernández et al. (2014) cuando se tiene alcance correlacional se busca tener conocimiento del grado de relación o asociación que las 2 variables o conceptos tengan entre sí.

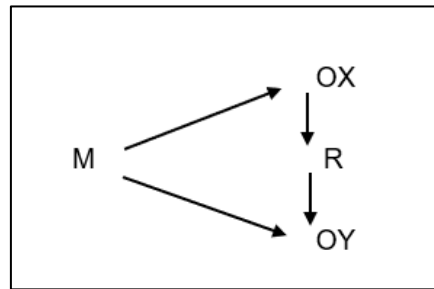
3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental-transversal según Hernández et al. (2014) el diseño no experimental-transversal hace uso de la recolección de datos en un solo momento de tiempo, es decir el análisis de la relación o grado de incidencia se dará en un tiempo único.

De acuerdo con lo mencionado por Hernández et al. (2014) el estudio podrá ser representado a través de este esquema:

Ilustración 1

Diseño de investigación



Hernández et al. (2014)

Donde las variables indican lo siguiente:

M: Indica la muestra

OX: Indica la medida de la variable independiente; Incentivos laborales

OY: indica la medida de la variable dependiente; desempeño organizacional en los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.

R: indica el coeficiente de correlación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Según Chiavenato (2009) no es suficiente con la remuneración que las organizaciones otorgan a los trabajadores por el tiempo de servicio, por tal motivo es necesario un incentivo continuo para que los trabajadores hagan el mayor esfuerzo posible con el fin del cumplimiento de metas o para que los trabajadores mejoren sus actividades continuamente.

Para Bautista et al. (2020) el desempeño de los trabajadores se puede describir como las conductas y las acciones ejecutadas por los colaboradores lo cual ayudan a poder alcanzar los objetivos propuestos para el éxito de las organizaciones.

3.3. Población, muestra y muestreo (criterios de selección)

3.3.1. Población

Según Ñaupas et al. (2018) la población puede ser definida como el total de unidades que se estudiarán, las cuales tienen características para ser consideradas como tales. Las unidades tienen características que son importantes para la investigación, pueden ser personas, objetos, hechos, entre otros. Por ende, se tomará como población a los 25 trabajadores que laboran en la sucursal Piura de la empresa de aviación del Perú.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Según Orellana y Sánchez (2006) las encuestas son un conjunto de preguntas que tienen como finalidad tener la recolección de información para de esta forma poder investigar. Por tal motivo nuestra técnica para la recolección de datos serán las encuestas.

3.4.2. Instrumento

Como instrumento de recolección de datos se usará el cuestionario, Ñaupas et al. (2018) “el cuestionario es una modalidad de la técnica de la encuesta” (p. 291).

El instrumento para medir el incentivo laboral fue un cuestionario el cual estuvo compuesto por 23 ítems divididos en dimensiones; incentivos monetarios e incentivos no monetarios. El instrumento para medir el desempeño organizacional fue cuestionario el cual estuvo compuesto por 23 ítems divididos en dimensiones Desempeño en las actividades, actitud en el área de trabajo, rendimiento adaptativo. La escala de respuesta se determinará de la siguiente manera: valor 1: Muy rara vez, valor 2: Rara vez, valor 3: Ocasionalmente, valor 4: Frecuentemente, valor 5 Muy frecuentemente, donde se realizarán preguntas a los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.

El instrumento presentado será validado por juicio de expertos en 3 criterios seleccionados los cuales son: Relevancia, claridad, pertinencia.

Para la fiabilidad del presente instrumento se esgrimió el Alfa de Cronbach como método de análisis, el procesamiento de los datos fue realizado mediante el

software Spss 26, el cual consiguió medir la relación presente entre las preguntas formuladas en la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa, respecto a los datos que fueron obtenidos y mediante el análisis de fiabilidad se obtuvieron los siguientes valores:

Tabla 1

Fiabilidad del instrumento incentivos laborales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	23

Tabla 2

Fiabilidad del instrumento desempeño organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	23

El alfa de Cronbach obtenido nos expone un valor de 0,884 y 0,820 para las variables respectivamente, lo cual contrasta que el instrumento es confiable.

3.5. Procedimientos

La investigación se realizó en una sucursal de la empresa de aviación del Perú, luego de obtener la muestra que en este caso fue de 25 personas procedimos a realizar las encuestas y llenar los cuestionarios previamente estructurados, los cuestionarios fueron enviados mediante el software de administración de encuestas llamado "Google Forms", se le envió a los trabajadores mediante whatsapp para que sea replicado entre sus compañeros, luego se analizó las respuestas para contrastar la hipótesis y obtener los resultados.

3.6. Métodos de análisis

Respecto a la validez, está representada por la capacidad con la que un instrumento mide, captura y representa correctamente los atributos, cualidades y elementos que caracterizan a ambas variables. Después luego se pasó analizar

estos datos en programa IBM SPSS 26.0 y para contrastar la hipótesis se usó el coeficiente de correlación de Spearman, finalmente se halló el coeficiente de confiabilidad. Luego del procesamiento de los datos, para una mejor comprensión, se presentan en forma de tablas de frecuencias y porcentajes mostrando los niveles relativos de las variables y dimensiones del estudio. Por tanto, ello va a requerir de la evaluación de expertos sobre el contenido y estructura que poseen para la determinación del constructo de interés. Asimismo, se consideró el estilo APA séptima edición para la construcción de tablas de resultados.

3.7. Aspectos éticos

En primera instancia se utilizaron instrumentos de medición validados y los datos obtenidos fueron confiables sin ninguna falsificación intencional con el objetivo de adaptarse a la realidad para mejorar el trabajo de los colaboradores. Desde la preparación hasta la redacción del informe final, se llevó a cabo de acuerdo con estándares justos y responsables, incluida la estricta adherencia de fuentes bibliográficas estilo APA y la confidencialidad de los resultados de investigación.

En la investigación se tuvo en cuenta principios éticos: El primer criterio respeto a la autonomía, privacidad y confidencialidad de los, así como la libertad para decidir ser partícipes del proceso investigativo. El segundo criterio, no maleficencia, se tomarán medidas indispensables para impedir que se presenten riesgos en el desarrollo de la investigación. El tercer criterio, beneficencia, la investigadora buscará proporcionar un aporte valioso que favorezca a la comunidad científica y sociedad en general. El cuarto y último criterio, justicia, se respetarán los derechos de los participantes y personas involucradas con la realización del estudio, con el propósito de impedir el uso inadecuado de los recursos (Páez, 2018).

De acuerdo con Ñaupas et al. (2014) “la investigación debe estar sustentada por los principios éticos, debido a que expone información verídica” (p. 312).

IV. RESULTADOS

4.1. Identificar el nivel de incentivos laborales de los trabajadores operativos y administrativos de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.

Con el propósito de dar a conocer el resultado del objetivo específico 01, se ha aplicado el instrumento del cuestionario a 19 trabajadores operativos y 6 trabajadores administrativos respectivamente de la empresa de aviación del Perú, pudiendo obtener los siguientes resultados:

Tabla 3

Nivel de incentivos en los trabajadores operativos

Nivel	Trabajadores	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.0	0.0	0.0
Medio	10	52.6	52.6	52.6
Alto	9	47.4	47.4	100.0
Total	19	100.0	100.0	

Interpretación: Los resultados expuestos en la tabla 3, nos revelan que los incentivos laborales para los trabajadores del puesto operativo en la empresa de aviación del Perú son de nivel medio a alto, el 52.6% de los trabajadores operativos manifestaron que los incentivos laborales que otorga la empresa son de nivel medio, mientras que el 47.4% manifiesta que los incentivos que otorga la empresa son de nivel alto, tales resultados reflejan desde la percepción de los trabajadores operativos que hay un gran porcentaje que aún busca mejorar los incentivos que motiven la ejecución de sus labores y de esta forma poder mantener y fortalecer el cumplimiento de metas en la empresa.

Tabla 4*Nivel de incentivos laborales en los trabajadores administrativos*

Nivel	Trabajadores	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.0	0.0	0.0
Medio	6	100.0	100.0	100.0
Alto	0	00.0	0.0	100.0
Total	6	100.0	100.0	

Interpretación: Los resultados expuestos en la tabla 4, nos revelan que los incentivos laborales para los trabajadores del puesto administrativo en la empresa de aviación del Perú son de nivel medio, el 100.0% de los trabajadores administrativos manifestaron que los incentivos laborales que otorga la empresa son de nivel medio, como se puede observar no hay ningún trabajador administrativo que indique que los incentivos son de nivel bajo o alto, tales resultados reflejan desde la percepción de los trabajadores administrativos que el 100% aún busca mejorar los incentivos que motiven la ejecución de sus labores.

4.2. Conocer el nivel del desempeño organizacional de los trabajadores operativos y administrativos de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.

Con el propósito de dar a conocer el resultado del objetivo específico 02, se ha aplicado el instrumento del cuestionario a 19 trabajadores operativos y 6 trabajadores administrativos de la empresa de aviación del Perú, pudiendo obtener los siguientes resultados:

Tabla 5*Nivel de desempeño de los trabajadores operativos*

Nivel	Trabajadores	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.0	0.0	0.0
Medio	0	0.0	0.0	0.0
Alto	19	100.0	100.0	100.0
Total	19	100.0	100.0	

Interpretación: Los resultados expuestos en la tabla 5, nos revelan que desempeño organizacional para los trabajadores del puesto administrativo en la empresa de aviación del Perú son de nivel alto, el 100.0% de los trabajadores operativos manifestaron que el desempeño organizacional que desarrollan en la empresa es de nivel alto, como se puede observar no hay ningún trabajador operativo que indique que el desempeño organizacional son de nivel bajo o medio, tales resultados reflejan desde la percepción de los trabajadores operativos que el 100% siente que el desempeño organizacional cumple con las expectativas aun cuando hay algunas brechas en los incentivos laborales por cerrar, de esta forma se debe mantener y mejorar ese nivel de desempeño con el fin de cumplir las metas y generar mayor rentabilidad a la empresa que luego se verá reflejado en el incentivo hacia los trabajadores.

Tabla 6

Nivel de desempeño de los trabajadores administrativo

Nivel	Trabajadores	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0.0	0.0	0.0
Medio	0	0.0	0.0	0.0
Alto	6	100.0	100.0	100.0
Total	6	100.0	100.0	

Interpretación: Los resultados expuestos en la tabla 6, nos revelan que desempeño organizacional para los trabajadores del puesto administrativo en la empresa de aviación del Perú son de nivel alto, el 100.0% de los trabajadores administrativos manifestaron que el desempeño organizacional que desarrollan en la empresa es de nivel alto, como se puede observar no hay ningún trabajador administrativo que indique que el desempeño organizacional son de nivel bajo o medio, tales resultados reflejan desde la percepción de los trabajadores administrativos que el 100% siente que el desempeño organizacional cumple con las expectativas aun cuando hay algunas brechas en los incentivos laborales por cerrar, de esta forma se debe mantener y mejorar ese nivel de desempeño con el fin de cumplir las metas y generar mayor rentabilidad a la empresa que luego se verá reflejado en el incentivo hacia los trabajadores.

4.3. Analizar la relación entre las dimensiones de los incentivos laborales y el desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú

Para poder analizar la relación que existe entre las dimensiones de los incentivos laborales y el desempeño organizacional fue necesario aplicar una prueba de correlación de Pearson, la cual se dio de la siguiente forma.

Tabla 7

Correlación incentivo monetario y desempeño organizacional

			Incentivo monetario	Desempeño organizacional
Incentivo monetario	Correlación de Pearson	de	1	,790**
	Sig. (bilateral)			,000
	N		25	25
Desempeño organizacional	Correlación de Pearson	de	,790**	1
	Sig. (bilateral)		,000	
	N		25	25

Interpretación: Los resultados expuestos en la tabla 7, nos revelan la correlación existente entre la dimensión incentivo monetario y la variable desempeño organizacional, esta relación es existente ya que se encontró un Sig=0.000 sabemos que para que la relación sea significativa el Sig tiene que ser menor a 0.05, por otro lado se encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 0.790 lo que indica una relación positiva y significativa entre la dimensión incentivo monetario y la variable desempeño organizacional.

Tabla 8*Correlación incentivo no monetario y desempeño organizacional.*

		Incentivo no monetario	Desempeño organizacional
Incentivo no monetario	Correlación Pearson	de 1	,778**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Desempeño organizacional	Correlación Pearson	de ,778**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Interpretación: Los resultados expuestos en la tabla 8, nos revelan la correlación existente entre la dimensión incentivo no monetario y la variable desempeño organizacional, esta relación es existente ya que se encontró un Sig=0.000 sabemos que para que la relación sea significativa el Sig tiene que ser menor a 0.01, por otro lado se encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 0.778 lo que indica una relación positiva y significativa entre la dimensión incentivo no monetario y la variable desempeño organizacional.

4.4. Determinar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.

Para poder analizar la relación que existe entre las variables incentivos laborales y el desempeño organizacional fue necesario aplicar una prueba de correlación de Pearson, la cual se dio de la siguiente forma.

Tabla 9*Correlación incentivo laboral y desempeño organizacional*

		Incentivo laboral	Desempeño organizacional
Incentivo laboral	Correlación de Pearson	1	,847**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
Desempeño organizacional	Correlación de Pearson	,847**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

Interpretación: Los resultados expuestos en la tabla 9, nos revelan la correlación existente entre las variables incentivo laboral y la variable desempeño organizacional, esta relación es existente ya que se encontró un Sig=0.000 sabemos que para que la relación sea significativa el Sig tiene que ser menor a 0.01, por otro lado se encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 0.847 lo que indica una relación positiva y significativa entre las variables incentivo laboral y la variable desempeño organizacional.

V. DISCUSIÓN

La finalidad del estudio realizado tuvo como objetivo específico conocer el nivel de incentivos laborales con que cuenta la empresa, también conocer cómo se encuentra el nivel de desempeño organizacional en la empresa, luego de analizar los objetivos específicos, pudimos dar ejecutar el objetivo general el cual determinar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño organizacional de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.

En esta sección se discutirá los resultados obtenidos luego de la aplicación y procesamiento de los datos, se discutió con trabajos de investigación previos y teoría científica relacionada con las variables investigadas.

Por lo tanto, de acuerdo con lo analizado en objetivo específico 01, el cuál fue identificar el nivel de incentivos laborales de los trabajadores operativos y administrativos.

Se pudo obtener resultados referentes a los trabajadores operativos de una sucursal de la empresa de aviación del Perú que el 52.6% de los encuestados manifiestan que la empresa otorga incentivos laborales a nivel medio, mientras que el 47.4% de los encuestados manifiestan que los incentivos que otorga la empresa son de nivel alto, estos resultados reflejan que aún hay un gran porcentaje de trabajadores operativos que no se sienten con un grado mayor de satisfacción. Tal como menciona la investigación presentada por Aguilar (2018) que el nivel de incentivos para el 50 % de los investigados es de nivel medio, esto sustenta que en su mayoría los trabajadores se encuentran siempre buscando migrar a mejoras en los incentivos, por otra parte sostuvo que se presenta un menor interés al incentivo en personas menores a 25 años, esto sucede porque no hay una carga familiar y en su mayoría son estudiantes, es un dato importante ya que podemos generar incentivos enfocados a cada grupo de personas o cada grupo de trabajo, lo mismo indica Chairun (2022) al encontrar luego de aplicar su encuesta que el 53% de personal considera que los incentivos brindados son de acuerdo al trabajo que se desempeña. Las empresas a fin de mantener y mejorar estos incentivos debe contemplar estudios y programas sobre este tema, sustento de lo antes dicho

expresa Chiavenato (2009) que la remuneración que brindan las organizaciones para con los trabajadores no es suficiente por tal motivo es necesario un incentivo de forma continua para que los trabajadores realicen las labores con el mayor esfuerzo posible, con el fin de cumplir las metas trazadas en cada periodo de tiempo, también nos expresa que hoy en día la mayoría de empresas éxitos optan por implementar programas de incentivos para mejorar el rendimiento de los trabajadores.

Se pudo obtener resultados referentes a los trabajadores administrativos de una sucursal de la empresa de aviación del Perú que el 100% de los encuestados manifiestan que la empresa otorga incentivos laborales a nivel medio, mientras que el 0% de los encuestados manifiestan que los incentivos que otorga la empresa son de nivel bajo y alto, estos resultados reflejan que en su totalidad los trabajadores administrativos indican que hay un nivel de incentivo medio a diferencia de los resultados obtenidos para los trabajadores operativos, los cuales se encuentran un poco más satisfechos con los incentivos otorgados. Tal como hace mención la investigación expuesta por Severino (2021) cuyos resultados arrojaron que el nivel de incentivos para el 73.3 % de los investigados es de nivel medio, esto sustenta que en su mayoría los trabajadores no se encuentran con un nivel de incentivo laboral elevado por tanto hay una brecha por mejorar. También podemos ver los resultados obtenidos por Chairun (2023) cuyos resultados fueron que el 53% de los encuestados indican que no obtienen incentivos de manera justa, por tanto, no se encuentran satisfechos con la forma de distribución de los incentivos. Así como lo indica Chiavenato (2009) los incentivos pueden ser brindados de diferentes formas ya sea con el aspecto monetario, vacaciones, premios, o recompensas menos notorias, estos incentivos se ven reflejados en el aumento de responsabilidad del trabajador, en un mejor incentivo de trabajo en equipo y darle un valor agregado a la organización.

Por otro lado, de acuerdo con lo analizado en objetivo específico 02, el cuál identificar el nivel de desempeño organizacional de los trabajadores operativos y administrativos de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.

Luego de analizar la información se obtuvo que el 100% de los trabajadores operativos manifiestan que la empresa cuenta con un nivel de desempeño organizacional alto, mientras que el 0% de los encuestados manifiestan que desempeño organizacional de la empresa son de nivel bajo y medio, estos resultados reflejan que en su totalidad los trabajadores operativos indican que hay un nivel de desempeño organizacional alto, los trabajadores operativos aun cuando sus incentivos están en nivel medio y alto mantienen el margen de calidad y eficiencia en los trabajos que se le son encomendados . Así mismo concuerda con lo expuesto por Palomino (2018) ya que luego de obtener sus resultados pudo ver que el nivel de desempeño organizacional para el 75.7 % de los investigados es de nivel alto, esto sustenta que en su mayoría los trabajadores optan por desempeñar las funciones que se le son encomendadas con los lineamientos presentados por su organización, es necesario desarrollar una planificación detallada de las actividades con el fin de organizarlas con mayor facilidad, teniendo en cuenta el grado de importancia de cada actividad, es necesario llevar un control por periodo de tiempo de cómo se vienen desarrollando las actividades en la empresa. También indica Dávila (2022) que el 67.2% cuenta con un nivel medio de desempeño frente a unos incentivos laborales regulares brindados por la empresa, también nos menciona Ruiz (2013) que la evaluación de las actividades es una estrategia que la mayoría de las empresas adoptan para dirigir a las personas dentro de la organización, una de las características con mayor importancia es medir el desempeño de los trabajadores, ver sus competencias técnicas.

También se pudo obtener como resultados que los trabajadores administradores indican que el 100% de los encuestados manifiestan que la empresa cuenta con un nivel de desempeño organizacional alto, mientras que el 0% de los encuestados manifiestan que desempeño organizacional de la empresa son de nivel bajo y medio, estos resultados reflejan que en su totalidad los trabajadores administrativos indican que hay un nivel de desempeño organizacional alto, los trabajadores administrativos aun cuando sus incentivos están en nivel medio y alto mantienen el margen de calidad y eficiencia en los trabajos que se le son encomendados . Los hallazgos presentados con anterioridad concuerdan con lo expuesto por Ly (2021) por cuanto las investigaciones refirieron que el nivel de desempeño organizacional

para el 60 % de los investigados es de nivel medio y 28% alto, esto sustenta que en su mayoría los trabajadores siguen desempeñando una buena labor, esto frente a un incentivo económico medio, según lo indica Koopmans (2014) el desempeño laboral de los trabajadores se refleja en una serie de comportamientos cuando estos se encuentran en situaciones adversas es aquí donde se refleja el nivel creativo y las actitudes que toman para afrontarlas.

De acuerdo con lo analizado en objetivo específico 03, el cuál fue analizar la relación entre las dimensiones de los incentivos laborales y el desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.

Luego de obtener nuestros resultados se puede indicar que la relación entre la dimensión incentivos monetarios y la variable desempeño organizacional es existente ya que se encontró un Sig=0.000 se sabe según García (2020) que el valor de significancia Sig (bilateral) tiene que se menor a 0.05 esto indica que confirma la aceptación de la hipótesis alterna es decir aceptamos que existe una relación entre la dimensión incentivos monetarios y la variable desempeño organizacional, además se encontró un valor del coeficiente de correlación Rho Pearson = 0.790 lo cual indica que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión incentivo monetario y la variable desempeño organizacional. Los hallazgos presentados con anterioridad concuerda con lo expuesto por Mujica (2019) por cuanto la investigación realizada a la relación entre el incentivo monetario y el desempeño organizacional refirió que el valor de significancia encontrado fue Sig=0.000 por lo que se descarta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna esto indicó una relación entre los incentivos monetarios y el desempeño organizacional, además encontró un coeficiente de correlación de Spearman = 0.904 lo que indicó una correlación positiva y significativa, Además indica que la adecuada gestión de los incentivos monetarios puede llegar a optimizar el desempeño de los trabajadores en la empresa, también Minchala (2022) concluye que el incentivo monetario es considerado un elemento importante para la gestión empresarial, es ahí que nace la necesidad de que las empresas tanto privadas como públicas implementen programas de incentivos y políticas motivacionales.

Siguiendo con el análisis del objetivo específico 03, el cuál fue analizar la relación entre las dimensiones de los incentivos laborales y el desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú, luego de obtener nuestros resultados se puede indicar que la relación entre la dimensión incentivos no monetarios y la variable desempeño organizacional es existente ya que se encontró un $\text{Sig}=0.000$. Así mismo el valor de significancia Sig (bilateral) tiene que ser menor a 0.05 esto indica que confirma la aceptación de la hipótesis alterna es decir aceptamos que existe una relación entre la dimensión incentivos no monetarios y la variable desempeño organizacional, además se encontró un valor del coeficiente de correlación Rho Pearson = 0.778 lo cual indica que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión incentivo no monetario y la variable desempeño organizacional. Los hallazgos presentados con anterioridad concuerda con lo expuesto por Álvarez (2021) por cuanto la investigación realizada a la relación entre el incentivo no monetario y el desempeño organizacional refirió que el valor de significancia encontrado fue $\text{Sig}=0.000$ por lo que se descarta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna esto indicó una relación entre los incentivos no monetarios y el desempeño organizacional, además encontró un coeficiente de correlación de Spearman = 0.688 lo que indicó una correlación positiva y significativa, Además indica que los incentivos no monetarios a diferencia de los incentivos monetarios tienen un impacto menor en el nivel de desempeño de los trabajadores, así mismo nos indica Hidayat (2023) luego de obtener como resultados un $\text{Sig}=0.000$ y un coeficiente de Spearman = 0.082 que el desempeño de los operarios positiva y significativamente influenciado por el incentivo laboral , además de también considerar otros factores como el ambiente de trabajo, también Ramos (2022) nos indica que la empresa al invertir en los incentivos no monetarios está sumando valor a su empresa, estas empresas deben de incluir dentro del plan de incentivos no monetarios las capacitaciones y las actualizaciones a sus trabajadores para que se genere un mayor conocimiento y por ende un mejor desarrollo de sus actividades.

De acuerdo con lo analizado en objetivo general, el cuál fue analizar la relación entre las variables incentivos laborales y el desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.

Luego de obtener nuestros resultados se puede indicar que la relación entre la variable incentivos laborales y la variable desempeño organizacional es existente ya que se encontró un Sig=0.000 se sabe según García (2020) que el valor de significancia Sig (bilateral) tiene que ser menor a 0.05 esto indica que confirma la aceptación de la hipótesis alterna es decir aceptamos que existe una relación entre la variable incentivos laboral y la variable desempeño organizacional, además se encontró un valor del coeficiente de correlación Rho Pearson = 0.847 lo cual indica que existe una relación positiva y significativa entre la variable incentivo laboral y la variable desempeño organizacional. Así mismo lo expuesto por Palomino (2021) por cuanto la investigación realizada a la relación entre el incentivo laboral y el desempeño organizacional refirió que el valor de significancia encontrado fue Sig=0.000 por lo que se descarta la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna esto indicó una relación entre los incentivos laborales y el desempeño organizacional, además encontró un coeficiente de correlación de Spearman = 0.994 lo que indicó una correlación positiva y significativa, Además indica que el desempeño de los trabajadores es de nivel medio ya que aún existen deficiencias en cuanto al cumplimiento de las tareas, colaboración y comunicación de los trabajadores, este nivel de deficiencia en el desempeño se ve directamente relacionado con el otorgamiento de los incentivos puesto que el 86.5% indica un escaso otorgamiento de incentivos. Además, los resultados obtenidos por Portal indican que existe una relación positiva y significativa entre la variable incentivo y la variable efectividad lo sustenta los valores Sig=0.000 y un coeficiente de correlación de Spearman=0.767.

VI. CONCLUSIONES

1. Los incentivos laborales evidencian alta y significativa relación con respecto al desempeño organizacional, se sustenta con los resultados obtenidos los cuales arrojaron un coeficiente de Pearson de 0.847 y un Sig = 0.000, es decir que mientras los trabajadores sigan con los incentivos actuales el nivel de desempeño organizacional será alto, por otro lado las empresas siempre buscan generar mayor rentabilidad, de este modo basado en nuestros estudios si los incentivos mejoran este desempeño también se fortalecería y mejoraría.
2. Luego de evidenciar los resultados obtenidos entre los incentivos monetarios y el desempeño organizacional, los cuales arrojaron un coeficiente de Pearson de 0.790 y un Sig = 0.000, por otro lado para el incentivo no monetario y el desempeño organizacional arrojaron un coeficiente de Pearson de 0.778 y un Sig = 0.000, se concluye que los incentivos no monetarios son menos significativos pero con una diferencia muy pequeña, además se pudo observar que la empresa cuenta con varios incentivos monetarios entre los que destacan los bonos por fechas festivas, el otorgamiento de tarjetas de beneficios y el bono por antigüedad, estos beneficios se ven reflejados en el desempeño de nivel alto que cuenta la organización.
3. La empresa brinda a los trabajadores operativos un incentivo que no otorga a los trabajadores administrativos, el más relevante es el pago de horas extras, se concluye que los trabajadores operativos se encuentran con un grado de satisfacción alto en cuanto a los incentivos otorgados por la empresa.
4. Se evidencia que el 100% de los trabajadores operativos y administrativos tienen un nivel de desempeño en la organización alto, estos resultados se reflejan aún cuando se tienen una brecha de incentivos, se concluye que los trabajadores operativos y administrativos muestran una predisposición al cumplimiento de sus labores de forma adecuada.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al administrador de la sucursal Piura de la empresa de aviación del Perú tomar en cuenta la información obtenida y realizar un plan de mejora de los incentivos que brinda la empresa.
2. Para investigaciones futuras analizar la influencia de los incentivos laborales por grupo de áreas y edades para de esta forma conocer más a fondo como es el comportamiento frente al desempeño organizacional.
3. Al área de talento humano de la empresa, que los beneficios laborales que se le brinda a los trabajadores operativos sean replicados en los trabajadores administrativos con el fin de mejorar su desempeño en la organización.
4. Con la finalidad de que los trabajadores se mantengan siempre al margen de las actualizaciones que sus puestos de trabajo requieren, se recomienda a los gerentes de cada área que se fortalezcan las capacitaciones para poder cumplir las metas en los tiempos establecidos y de esta forma mantener el buen desempeño organizacional.

REFERENCIAS

- Aboazoum, H. M., Nimran, U., Al Musadieq, M. (2015). *Analysis factors affecting employees job performance in Libya*. Journal of Business and Management, 17(7), 42-49
- Aguilar, K. (2021). *Los incentivos laborales y su influencia en la productividad de la empresa call center Konecta, Chiclayo*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Perú.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3481/1/TL_AguilarMu%C3%B1ozKiara.pdf
- Aguinis, H. (2013). *Performance management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall
- Aguirre (2023). *Estrategias que contribuyan a un óptimo ambiente laboral organizacional*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades.
<https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/612/797>
- Caso, A. (2003). *Sistema de Incentivos a la Producción*. Fundación Confemetal.
https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=1SsMSx1yxbAC&oi=fnd&pg=PA16&dq=sistema+de+incentivos+concepto+libros&ots=nejx_wAx4r&sig=u73YpwMwqq5BsxlloS9S4As10Eg#v=onepage&q&f=false
- Alvarez, M. F. (2021). *Los incentivos laborales y su relación con el desempeño de los colaboradores en la empresa Beetech, Trujillo, 2021*. Universidad Privada Del Norte. Perú.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30184#:~:text=La%20relaci%C3%B3n%20del%20incentivo%20laboral,la%20ciudad%20de%20Trujillo%2C%202021>
- Bautista, C., Cienfuegos, R., Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado* 7(1). Universidad Peruana Unión.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Barragán, J., Camargo, L., Chavarro, D., Quiroga, A., Rojas, L., Suarez, D, (2019). *Influencia de los beneficios laborales y del área de gestión humana en la calidad de vida de los trabajadores de la empresa GLOBAL JOB SAS*.

- Universidad Piloto de Colombia.
<http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/5042/TESIS%20BENEFICIOS%20LABORALES%20Y%20GESTION%20HUMANA%2026.03.19%20%281%29.pdf?sequence=1>
- Campbell J., Wiernik B. (2015). *The Modeling and Assessment of Work Performance*. Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.
- Chara (2021). *Condiciones laborales y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados de los negocios formales de la ciudad de Jipijapa*. Universidad estatal del sur de Manabí. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3299>
- Chairun (2022). Effect of Incentives and Job Satisfaction on Performance Employees Through The Spirit of Work at Badan Lingkungan Hidup Sumatera Utara. International Journal Of Humanities Education And Social Sciences, 2 (3). <http://ijhess.com/index.php/ijhess/article/view/315/260>
- Cherrez (2020). *Diseño de un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de una empresa de producción*. Pontificia universidad católica de ecuador. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3060/1/77232.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (Tercera ed.). México: Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Dávila (2022). *Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana*. Revista Universidad y Sociedad. Cuba. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2589/2538>
- DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (2013). *Fundamentals of Human Resource Management*, John Wiley & Sons 10th ed.
- Deepa, E., Palaniswamy, R., & Kuppusamy, S. (2014). Effect of performance appraisal system in organizational commitment, job satisfaction and productivity. *Journal of Contemporary Management Research*, 8(1).
- Delic, Kozarevic, Peric, & Civic (2014). *The Monetary and Non-monetary Incentives Impact on Job Satisfaction: Evidence From Bosnia and Herzegovina Banking Sector*. Business and Social Science
- Dessler, G. (2011). *Human Resource Management*. Florida International University.
- García, I. (2020). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista*

- Alergia* *México*, 66 (3).
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902019000300354#:~:text=El%20coeficiente%20de%20correlaci%C3%B3n%20se,comportamiento%20de%20la%20otra%20variable.
- Guzman, J. (2019). *Los Incentivos Laborales y el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos*. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47465>
- Hernandez S., Fernandez C., Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education
- Hidayat, A. (2023). *The Influence of Work Environment, Incentives and Work Motivation on Employee Performance at PT. Bio Soltamax Bandung City*. Dinasti Publisher. <https://www.dinastipub.org/DIJDBM/article/view/1796>
- Jeffrey, S. (2009). *Justifiability and the motivational power of tangible noncash incentives*. Human Performance. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08959280902743659?scroll=top&needAccess=true&role=tab>
- Khairunnisa (2020). The job satisfaction and incentive relation of hospital employees in South Sulawesi Province. *Enfermería Clínica*, 30 (1). <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2020.06.058>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C., & Van der Beek, A. J. (2014). *Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators*. Work
- Manjarrez, N., Boza, J. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad* 12 (1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359
- Ly, T. (2021). *Los Incentivos laborales y el rendimiento de los colaboradores de la Empresa Sales 360 S.A.C.* Universidad Cesar Vallejo. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74960/Ly_TBE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Leitao J., Pereira D., Gonzalves A. (2019). *Quality of Work Life and Organizational*

- Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity*. International Journal of Environmental Research and Public Health
- Likdanawati, L. Hamdiah, H., & Harif, S. (2021). *The effect of leadership style, incentives and motivation on employee work achievement at the office of the cleanliness environmental agency (blhk) Kota Langsa*. Morfai Journal. Universitas Malikussaleh.
<http://radjapublika.com/index.php/MORFAI/article/view/49/52>
- Motowidlo, S. J., Kell, H. J. (2012). Chapter 5 Job Performance. *Handbook of Psychology*, 91–131
- Minchala, P. (2022). *Incentivos laborales y su relación con el desempeño laboral del personal de los GAD'S Municipales*. Universidad tecnológica de Ambato. Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35351/1/145%20GTH.pdf>
- Mujica, R. (2021). *El sistema de incentivos y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco - 2019*. Universidad Continental Perú.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9094/4/IV_FCE_308_TI_Mujica_Guzman_2021.pdf
- Ñaupas, H., Valdivia, R., Palacios, J., Romero, H. (2014). *Metodología de la investigación*, México. Ediciones de la U
- Ñaupas, H., Valdivia, R., Palacios, J., Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*, México. Ediciones de la U
- Organismo Supervisor de la Inversión en Infraestructura de Transporte de Uso Público (2022). *Informe de desempeño 2021*.
<https://www.ositran.gob.pe/anterior/wp-content/uploads/2017/12/id-corpac-2021.pdf>
- Orellana, D., Sanchez, C. (2006). *Técnicas de Recolección de Datos en Entornos Virtuales Más Usadas en la Investigación Cualitativa*. Revista de Investigación Educativa
- Pedro, J., Ramos, Juan, R., Barradaa, E., Koopmans, L. (2019). *Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire*. Journal of Work and Organizational Psychology.
- Páez (2018). *Efecto de los incentivos no económicos en la satisfacción laboral de*

- los trabajadores de una organización pública*. Universidad de Especialidades Espíritu Santo UEES. <http://repositorio.uees.edu.ec/123456789/2556>
- Palomino, Z. (2018). *Incentivos Laborales y Desempeño Profesional de los trabajadores del servicio de Administración Tributaria de Huamanga 2018*. Universidad Cesar Vallejo. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26389/palomino_mz.pdf?sequence=1
- Portal, C. (2020), *Incentivos laborales y desempeño organizacional en los trabajadores de la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de San Isidro, Lima 2020*. Universidad Cesar Vallejo. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73074>
- Pardinas, F. (1991). *Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales*. 32a. Edición. Editorial Siglo XXI, Bogotá.
- Ramos (2022), *Incentivos laborales y desempeño de los trabajadores de la empresa servicios generales jacinto ALOR S.A.C.; Vegueta, 2021*. Universidad nacional Jose Faustino Sanchez Carrión
- Ruiz, O. (2013). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social corporativa*. Mc Graw Hill
- Sackett, P., Rotundo (2002). The structure of counterproductive work behaviors: Dimensionality and relationships with facets of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 5-11. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00189>
- Salgado, J. F., Moscoso, S., Sanchez, J. I., Alonso, P., Choragwicka, B., & Berges, A. (2015). *Validity of the five-factor model and their facets: The impact of performance measure and facet residualization on the bandwidth-fidelity dilemma*. European Journal of Work and Organizational
- Sittenthaler, H. M., Mohnen, A. (2020). *Non-cash, or mix? Gender matters! The impact of monetary, non-monetary, and mixed incentives on performance*. Journal of Business Economics. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11573-020-00992-0#Abs1>
- Shiqian, W. (2018). Factors Affecting the Job Performance of Employees at Work Place in the Higher Education Sector of China, 8(1), 219–223.
- Sociedad de Auditoría Panes Chacaliaza y Asoc (2023). *Auditoría financiera a*

corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial sociedad anónima
[https://portal2.corpac.gob.pe/Docs/Transparencia/EFA/EFA_2022_PANEZ_C
HACALIAZA_ASOCIADOS_SCR.LTDA.pdf](https://portal2.corpac.gob.pe/Docs/Transparencia/EFA/EFA_2022_PANEZ_C
HACALIAZA_ASOCIADOS_SCR.LTDA.pdf)

Severino, T. (2021). *Incentivos Laborales Y Rendimiento De Los Colaboradores De Las Agencias Interbank Talara y Tumbes, 2021*. Universidad Cesar Vallejo. Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80366/Severino_TWGS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sutrisno, E. (2012). *Manajemen SumberDaya Manusia*. Surabaya: Gramedia.

Ventura, M. (2015). *Impacto de incentivos en el desempeño laboral en trabajadores de la empresa CONTECCON INVERSIONES E.I.R.L - 2015*. Universidad San Pedro

Yousif, A., Ahmed, M. (2020). *The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation*. Management Science Letters.

http://www.m.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2020_22.pdf

ANEXOS

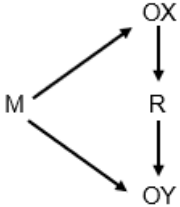
Anexo 1

Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
INCENTIVOS LABORALES	Según Chiavenato (2009) no es suficiente con la remuneración que las organizaciones otorgan a los trabajadores por el tiempo de servicio, por tal motivo es necesario un incentivo continuo para que los trabajadores hagan el mayor esfuerzo posible con el fin del cumplimiento de metas o para que los trabajadores mejoren sus actividades continuamente (p. 316).	Los incentivos que brinda la empresa a los trabajadores serán expuestos y medidos mediante cuestionarios realizados a los trabajadores.	Incentivos monetarios	Bono por desempeño Bono por antigüedad Bono por alcance de objetivos Pago de horas extras Tarjeta de beneficios Pago de utilidades Asignación por escolaridad Bonificación por uniforme	Ordinal: Muy rara vez Rara vez Ocasionalmente Frecuentemente Muy frecuentemente
			Incentivos no monetarios	Vacaciones Tiempos de descanso Ascensos Reconocimiento del trabajo Capacitaciones y desarrollo profesional Charlas Motivacionales Licencia con goce de haber Movilidad Seguro médico familiar	
DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL	Según Bautista et al (2020) el desempeño de los trabajadores se puede describir como aquellas acciones y conductas ejecutadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar los objetivos propuestos para el éxito de las empresas (p. 1).	Se medirán los actitudes, competencias y comportamiento de los trabajadores frente a estos incentivos que mantienen, esto se realizará mediante entrevistas y encuestas.	Desempeño en las actividades	Calidad de trabajo Orientado a resultados Eficiencia y Eficacia Organización y Planificación de trabajo Puntualidad Comete errores	Ordinal: Muy rara vez Rara vez Ocasionalmente Frecuentemente Muy frecuentemente
			Actitud en el área de trabajo	Iniciativa propia Compañerismo entre trabajadores Comunicación efectiva Estado de ánimo	
			Rendimiento adaptativo	Resuelve problema Manejo de situaciones nuevas Actualiza sus conocimientos	

Anexo 1B

Tabla de Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos									
<p>Problema general ¿Cómo se relacionan los incentivos laborales en el desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre los incentivos laborales y el desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.</p> <p>Objetivos específicos O1. Identificar el nivel de incentivos laborales de los trabajadores operativos y administrativos de una sucursal de la empresa de aviación del Perú. O2. Conocer el nivel del desempeño organizacional de los trabajadores operativos y administrativos de una sucursal de la empresa de aviación del Perú. O3. Analizar la relación entre las dimensiones de los incentivos laborales y el desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre los incentivos laborales y el desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.</p> <p>Hipótesis específicas Existe una relación significativa entre los incentivos monetarios y el desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú Existe una relación significativa entre los incentivos no monetarios y el desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.</p>	<p>Técnica Encuesta</p>									
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>	<p>Instrumentos Cuestionario</p>									
<p>El enfoque del estudio es cuantitativo, de alcance correlacional y descriptivo, un diseño no experimental-transversal.</p>  <pre> graph TD M --> OX M --> OY OX --> R OY --> R R --> OY </pre>	<p>Población Estará conformada por 25 trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.</p> <p>Muestra Será representada por el 100% de la población.</p> <p>Muestreo No probabilístico de tipo por conveniencia.</p>	<table border="1" data-bbox="1326 927 1921 1236"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Incentivos laborales</td> <td>Incentivos monetarios</td> </tr> <tr> <td>Incentivos no monetarios</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Desempeño organizacional</td> <td>Desempeño en las actividades</td> </tr> <tr> <td>Actitud en el área de trabajo</td> </tr> <tr> <td>Rendimiento adaptativo</td> </tr> </tbody> </table>	Variable	Dimensiones	Incentivos laborales	Incentivos monetarios	Incentivos no monetarios	Desempeño organizacional	Desempeño en las actividades	Actitud en el área de trabajo	Rendimiento adaptativo	
Variable	Dimensiones											
Incentivos laborales	Incentivos monetarios											
	Incentivos no monetarios											
Desempeño organizacional	Desempeño en las actividades											
	Actitud en el área de trabajo											
	Rendimiento adaptativo											

Anexo 2.

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para la variable: Incentivos laborales

Datos informativos:

Género: M F

Puesto: Administrativo Operativo

Instrucciones: Estimado(a) colaborador(a), el presente cuestionario tiene como objetivo evaluar los incentivos laborales en una sede de una empresa aeroportuaria. El cuestionario es anónimo y reservado y la información es sólo para el uso de la investigación. En tal sentido, se agradece que la información brindada sea de forma honesta.

Para cada pregunta marcar con una X la valoración que considere más apropiada

Valoración				
Muy rara vez	Rara vez	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy Frecuentemente
1	2	3	4	5

ITEMS	ENUNCIADOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Incentivos monetarios						
Bono por desempeño						
01	¿Cuándo usted realiza una labor meritoria, cuyos resultados exceden al desempeño actual, recibe un bono?					
Bono por antigüedad						
02	¿Si usted cumple con 5 años laborando en la empresa esta le otorga un bono?					
Bono por alcance de objetivos						
03	¿Si se cumplen los objetivos trazados en el periodo fiscal usted recibe algún bono?					
Pago por horas extras						
04	¿Usted recibe un pago monetario por horas extras?					
05	¿Se encuentra satisfecho con el pago monetario que recibe por las horas extras?					
Tarjeta de beneficios						
06	¿En consecuencia de que la canasta familiar ha subido de monto recibe usted una tarjeta que le brinde beneficios en productos alimenticios de forma mensual?					

07	¿Para los días festivos del día de la madre y del padre recibe usted una tarjeta con beneficios monetarios?					
08	¿Para el día festivo de navidad recibe usted una tarjeta con beneficios monetarios?					
Pago de utilidades						
09	¿Está usted conforme con el pago por utilidades que recibe por el tiempo de servicio?					
Asignación por escolaridad						
10	¿Si usted cuenta con el tiempo de servicio de un año y sus hijos se encuentran en etapa escolar, es acreedor a una asignación por escolaridad?					
Bonificación por uniforme						
11	¿Si usted cuenta con el tiempo de servicio de un año la empresa le brinda una bonificación para llevar su uniforme acorde al trabajo que realiza?					
Dimensión: Incentivos no monetarios						
Vacaciones						
12	¿La institución cumple con brindarle un mes completo de periodo de vacaciones?					
13	¿La institución permite que usted pueda hacer una distribución de sus vacaciones, previa coordinación con su jefatura?					
Tiempos de descanso						
14	¿En el horario laboral es posible que usted tome 10 minutos de descanso para retomar energías y seguir con sus labores?					
Ascensos						
15	¿Cuándo está disponible un puesto de trabajo con mejores beneficios monetarios se le permite evaluar su curriculum y conocimientos para postular a dicho puesto?					
Reconocimiento del trabajo						
16	¿Si usted viene desempeñándose de forma óptima en sus labores es posible que se le brinde algún reconocimiento ya sea una carta de felicitaciones, un mural por trabajador del mes, un viaje, entre otros?					
Capacitación y desarrollo personal						
17	¿Es usted capacitado constantemente con el fin de optimizar las funciones que desempeña en el trabajo?					
18	¿Recibe usted la oportunidad de crecer profesionalmente es decir puede acceder a maestrías o cursos de especialización pagados por la empresa?					

Charlas motivacionales					
19	¿Recibe usted charlas de motivación y o de capacitación para el cumplimiento de metas de su área?				
Licencia con goce de haber					
20	¿La empresa le brinda licencia con goce de haber por al menos dos días hábiles luego del nacimiento de su hijo esto sin contabilizar la licencia brindada por el seguro social?				
21	¿A fin de poder descansar el día de su onomástico la empresa le brinda un día libre, si en caso concuerde con un día feriado o un día que no le tocaba laborar, este será postergado para el primer día que ingrese a turno?				
Movilidad					
22	¿Con el fin de que se traslade de forma segura y oportuna desde su casa hacia el centro de labores la empresa le otorga el servicio de movilidad?				
Seguro médico familiar					
23	¿Adicional al seguro social que es obligatorio según Ley la empresa le brinda un seguro en el que se pueda atender en clínicas para usted y sus familiares de primer grado?				

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para la variable: Desempeño organizacional

Datos informativos:

Género: M F

Puesto: **Administrativo** **Operativo**

Instrucciones: Estimado(a) colaborador(a), el presente cuestionario tiene como objetivo evaluar el desempeño organizacional en una sede de una empresa aeroportuaria. El cuestionario es anónimo y reservado y la información es sólo para el uso de la investigación. En tal sentido, se agradece que la información brindada sea de forma honesta.

Para cada pregunta marcar con una X la valoración que considere más apropiada

Valoración				
Muy rara vez	Rara vez	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy Frecuentemente
1	2	3	4	5

ITEMS	ENUNCIADOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Desempeño en las actividades						
Calidad de trabajo						
01	¿La institución cuenta con los lineamientos para el cumplimiento de las actividades y del desempeño laboral?					
02	¿Cuenta usted con una cultura de calidad para cumplir sus actividades?					
Orientado a resultados						
03	¿Desarrolla usted con esfuerzo las funciones asignadas con la finalidad de concretar los objetivos organizacionales trazados a corto y largo plazo?					
04	¿Ha sentido usted que se encuentra realizando su trabajo de forma productiva y que está ayudando a la mejora de la empresa?					
05	¿Se ha sentido satisfecho con el trabajo que viene realizando en la empresa?					
Eficiencia y eficacia						
06	¿Cumple usted con alcanzar los objetivos de la empresa aun cuando se puedan presentar muchos inconvenientes y actúa de forma eficaz?					
07	¿Cumple usted con las tareas asignadas en la menor cantidad de tiempo y con el menor consumo de recursos posible y opta por realizar los trabajos de forma eficiente?					

Organización y planificación del trabajo					
08	¿Planifica usted en un cronograma los trabajos que va a realizar de forma diaria, semanal, mensual y anual con el fin de poder controlar y evaluar mejor los resultados?				
09	¿Mantiene organizado su lugar de trabajo con el fin de optimizar la búsqueda cuando se requiera algún tipo de material o información?				
Puntualidad					
10	¿Llega usted con anterioridad al trabajo con el fin de no afectar el desarrollo de las actividades diarias?				
11	¿Trata usted de no faltar al trabajo porque tiene un grado de compromiso y responsabilidad con la empresa?				
Comete errores					
12	¿En alguna ocasión usted realizó las tareas asignadas de forma inapropiada a pesar de conocer los procedimientos de trabajo para culminar con éxito?				
Dimensión: Actitud en el área de trabajo					
Iniciativa propia					
13	¿Cuándo no se le encomienda actividades para realizar en el día usted toma la iniciativa de mejorar actividades o procesos ya existentes?				
Compañerismo entre trabajadores					
14	¿Se encuentra usted predispuesto a realizar un trabajo en equipo con sus compañeros de cualquier área?				
Comunicación efectiva					
15	¿Puede usted realizar una comunicación efectiva en su área de trabajo y entre áreas con el fin de optimizar el tiempo de respuesta ante alguna gestión?				
16	¿Mantiene un ambiente laboral de respeto con sus compañeros y su comunicación es asertiva?				
Estado de ánimo					
17	¿Cuándo empieza su jornada laboral realiza usted sus actividades con entusiasmo y motivación?				
18	¿Mantiene usted una postura optimista frente a situaciones adversas?				
Dimensión: Rendimiento adaptativo					
Resuelve problemas					
19	¿Cuándo se presenta un problema en el trabajo usted es capaz de resolverlo con una actitud creativa y rápida?				

20	¿Cuándo se presenta problemas críticos y la situación lo amerita es capaz de quedarse en el trabajo hasta darle solución al problema?					
Manejo de situaciones nuevas						
21	¿Cuándo se presentan situaciones que desafían sus conocimientos y son nuevas para usted, se encuentra en la predisposición de brindar ideas y alternativas rápidas que ayuden a la solución?					
Actualiza sus conocimientos						
22	¿Se encuentra usted en constante actualización de sus conocimientos para poder afrontar situaciones nuevas?					
23	¿Se encuentra dispuesto a seguir alguna maestría o especialización que ayude a realizar sus actividades con mayor profesionalismo?					

VALIDADOR EXPERTO 1



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **MEJIA DIAZ**
Nombres **YOSIP IBRAHIN**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **17632352**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **17/10/22**
Resolución/Acta **0612-2022-UCV**
Diploma **052-175283**
Fecha Matrícula **02/09/2019**
Fecha Egreso **31/08/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
01 de Agosto de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001388722

ROLANDO RUIZ LLANTACE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 01/08/2023 11:44:07-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la variable: "Incentivos laborales". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	YOSIP IBRAHIN MEJIA DIAZ		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	(X)
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	GESTION PUBLICA		
Institución donde labora:	GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de incentivos laborales
Autor:	Bachiller Anthony Bustamante Coronado
Procedencia:	Piura
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	De 20 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución pública
Significación:	El cuestionario de incentivos laborales este compuesto por 2 dimensiones (Incentivos monetarios, incentivos no monetarios) con sus 23 ítems.



4. Soporte teórico

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Incentivos laborales	D1: Incentivos monetarios D2: Incentivos no monetarios	Según Caso A. (2003) el incentivo es una parte variable del salario o un reconocimiento que premia un resultado superior al exigible. Este resultado exigible se debe obtener a cambio de un salario fijo. La obtención de un resultado superior al exigible es voluntaria (p. 13).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de incentivos laborales elaborado por el bachiller Anthony Bustamante Coronado en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensión del instrumento: Desempeño organizacional

- Primera dimensión: Incentivos monetarios.
- Objetivos de la dimensión: Identificar los incentivos monetarios en la sucursal Piura de la empresa de aviación del Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Bono de desempeño	¿Cuándo usted realiza una labor meritosa, cuyos resultados exceden al desempeño actual, recibe un bono?	3	3	3	
Bono por antigüedad	¿Si usted cumple con 5 años laborando en la empresa esta le otorga un bono?	3	3	3	
Bono por alcance de objetivos	¿Si se cumplen los objetivos trazados en el periodo fiscal usted recibe algún bono?	3	3	3	
Pago por horas extras	¿Usted recibe un pago monetario por horas extras?	3	3	3	
	¿Se encuentra satisfecho con el pago monetario que recibe por las horas extras?	3	3	3	
	¿En consecuencia de que la canasta familiar ha subido de monto recibe usted una tarjeta que le brinde beneficios en productos alimenticios de forma mensual?	3	3	3	
Tarjeta de beneficios	¿Para los días festivos del día de la madre y del padre recibe usted una tarjeta con beneficios monetarios?	3	3	3	
	¿Para el día festivo de navidad recibe usted una tarjeta con beneficios monetarios?	3	3	3	
Pago de utilidades	¿Está usted conforme con el pago por utilidades que recibe por el tiempo de servicio?	3	3	3	
Asignación por escolaridad	¿Si usted cuenta con el tiempo de servicio de un año y sus hijos se encuentran en etapa escolar, es acreedor a una asignación por escolaridad?	3	3	3	
Bonificación por uniforme	¿Si usted cuenta con el tiempo de servicio de un año la empresa le brinda una bonificación para llevar su uniforme acorde al trabajo que realiza?	3	3	3	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Incentivos no monetarios.
- Objetivos de la dimensión: Identificar los incentivos no monetarios en la sucursal Piura de la empresa de aviación del Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vacaciones	¿La institución cumple con brindarle un mes completo de periodo de vacaciones? ¿La institución permite que usted pueda hacer una distribución de sus vacaciones, previa coordinación con su jefatura?	3 3	3 3	3 3	
Tiempos de descanso	¿En el horario laboral es posible que usted tome 10 minutos de descanso para retomar energías y seguir con sus labores?	3	3	3	
Ascensos	¿Cuándo está disponible un puesto de trabajo con mejores beneficios monetarios se le permite evaluar su curriculum y conocimientos para postular a dicho puesto?	3	3	3	
Reconocimiento del trabajo	¿Si usted viene desempeñándose de forma óptima en sus labores es posible que se le brinde algún reconocimiento ya sea una carta de felicitaciones, un mural por trabajador del mes, un viaje, entre otros?	3	3	3	
Capacitación y desarrollo personal	¿Es usted capacitado constantemente con el fin de optimizar las funciones que desempeña en el trabajo? ¿Recibe usted la oportunidad de crecer profesionalmente es decir puede acceder a maestrías o cursos de especialización pagados por la empresa?	3 3	3 3	3 3	
Charlas motivacionales	¿Recibe usted charlas de motivación y o de capacitación para el cumplimiento de metas de su área?	3	3	3	
Licencia con goce de haber	¿La empresa le brinda licencia con goce de haber por al menos dos días hábiles luego del nacimiento de su hijo esto sin contabilizar la licencia brindada por el seguro social? ¿A fin de poder descansar el día de su onomástico la empresa le brinda un día libre, si en caso concuerde con un día feriado o un día que no le tocaba laborar, este será postergado para el primer día que ingrese a turno?	3	3	3	
Movilidad	¿Con el fin de que se traslade de forma segura y oportuna desde su casa hacia el centro de labores la empresa le otorga el servicio de movilidad?	3	3	3	
Seguro médico familiar	¿Adicional al seguro social que es obligatorio según Ley, la empresa le brinda un seguro en el que se pueda atender en clínicas para usted y sus familiares de primer grado?	3	3	3	



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la variable: "Desempeño organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	YOSIP IBRAHIN MEJIA DIAZ	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social (X)
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	GESTION PUBLICA	
Institución donde labora:	GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño organizacional
Autor:	Bachiller Anthony Bustamante Coronado
Procedencia:	Piura
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	De 20 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución pública
Significación:	El cuestionario de desempeño organizacional este compuesto por 3 dimensiones (Desempeño en las actividades, actitud en el área de trabajo, rendimiento adaptativo) con sus 23 ítems.



9. Soporte teórico

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño organizacional	D1: Desempeño en las actividades D2: Actitud en el área de trabajo D3: Rendimiento adaptativo	Según la Revista Valor Agregado (2020) el desempeño de los trabajadores de puede describir como aquellas acciones y conductas ejecutadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar los objetivos propuestos para el éxito de las empresas. (p. 1).

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de desempeño organizacional elaborado por el bachiller Anthony Bustamante Coronado en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensión del instrumento: Desempeño organizacional

- Primera dimensión: Desempeño en las actividades
- Objetivos de la dimensión: Identificar el desempeño en las actividades en la sucursal Piura de la empresa de aviación del Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de trabajo	¿La institución cuenta con los lineamientos para el cumplimiento de las actividades y del desempeño laboral?	3	3	3	
	¿Cuenta usted con una cultura de calidad para cumplir sus actividades?	3	3	3	
Orientado a resultados	¿Desarrolla usted con esfuerzo las funciones asignadas con la finalidad de concretar los objetivos organizacionales trazados a corto y largo plazo?	3	3	3	
	¿Ha sentido usted que se encuentra realizando su trabajo de forma productiva y que está ayudando a la mejora de la empresa?	3	3	3	
	¿Se ha sentido satisfecho con el trabajo que viene realizando en la empresa?	3	3	3	
Eficiencia y Eficacia	¿Cumple usted con alcanzar los objetivos de la empresa aun cuando se puedan presentar muchos inconvenientes y actúa de forma eficaz?	3	3	3	
	¿Cumple usted con las tareas asignadas en la menor cantidad de tiempo y con el menor consumo de recursos posible y opta por realizar los trabajos de forma eficiente?	3	3	3	
Organización y planificación del trabajo	¿Planifica usted en un cronograma los trabajos que va a realizar de forma diaria, semanal, mensual y anual con el fin de poder controlar y evaluar mejor los resultados?	3	3	3	
	¿Mantiene organizado su lugar de trabajo con el fin de optimizar la búsqueda cuando se requiera algún tipo de material o información?	3	3	3	
Puntualidad	¿Llega usted con anterioridad al trabajo con el fin de no afectar el desarrollo de las actividades diarias?	3	3	3	
	¿Trata usted de no faltar al trabajo porque tiene un grado de compromiso y responsabilidad con la empresa?	3	3	3	
Comete errores	¿En alguna ocasión usted realizó las tareas asignadas de forma inapropiada a pesar de conocer los procedimientos de trabajo para culminar con éxito?	3	3	3	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Actitud en el área de trabajo
- Objetivos de la dimensión: Identificar actitud en el área de trabajo en la sucursal Piura de la empresa de aviación del Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa propia	¿Cuándo no se le encomienda actividades para realizar en el día usted toma la iniciativa de mejorar actividades o procesos ya existentes?	3	3	3	
Compañerismo entre trabajadores	¿Se encuentra usted predispuesto a realizar un trabajo en equipo con sus compañeros de cualquier área?	3	3	3	
Comunicación efectiva	¿Puede usted realizar una comunicación efectiva en su área de trabajo y entre áreas con el fin de optimizar el tiempo de respuesta ante alguna gestión? ¿Mantiene un ambiente laboral de respeto con sus compañeros y su comunicación es asertiva?	3	3	3	
Estado de ánimo	¿Cuándo empieza su jornada laboral realiza usted sus actividades con entusiasmo y motivación? ¿Mantiene usted una postura optimista frente a situaciones adversas?	3	3	3	

- Tercera dimensión: Rendimiento adaptativo.
- Objetivos de la dimensión: Identificar el rendimiento adaptativo en la sucursal Piura de la empresa de aviación del Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resuelve problemas	¿Cuándo se presenta un problema en el trabajo usted es capaz de resolverlo con una actitud creativa y rápida? ¿Cuándo se presenta problemas críticos y la situación lo amerita es capaz de quedarse en el trabajo hasta darle solución al problema?	3	3	3	
Manejo de situaciones nuevas	¿Cuándo se presentan situaciones que desafían sus conocimientos y son nuevas para usted, se encuentra en la predisposición de brindar ideas y alternativas rápidas que ayuden a la solución?	3	3	3	
Actualiza sus conocimientos	¿Se encuentra usted en constante actualización de sus conocimientos para poder afrontar situaciones nuevas? ¿Se encuentra dispuesto a seguir alguna maestría o especialización que ayude a realizar sus actividades con mayor profesionalismo?	3	3	3	



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Incentivos laborales y desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el incentivo laboral de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.

3. TESISISTA:

Br. : Bustamante Coronado Anthony Edwar

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 31 de Julio de 2023

 DNI 17632352 EXPERTO YOSIP IBRAHIN MEJIA DIAZ	 HUELLA
--	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Incentivos laborales y desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.

7. TESISISTA:

Br. : Bustamante Coronado Anthony Edwar

8. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 31 de Julio de 2023

 DNI 17632352 EXPERTO YOSIP IBRAHIN MEJIA DIAZ	 HUELLA
---	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador

VALIDADOR EXPERTO 2



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **FIGUEROA CORONADO**
Nombres **ERICK CARLO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **27422969**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Decano **CASTILLO LEON HELVIDIA LUCILA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN EDUCACION
DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**
Fecha de Expedición **26/08/2010**
Resolución/Acta **906-2010-UCV**
Diploma **A1091719**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
01 de Agosto de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001388716

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 01/08/2023 11:40:47-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la variable: "Incentivos laborales". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ERICK CARLOS FIGUEROA CORONADO		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE INVESTIGACIÓN		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de incentivos laborales
Autor:	Bachiller Anthony Bustamante Coronado
Procedencia:	Piura
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	De 20 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución pública
Significación:	El cuestionario de incentivos laborales este compuesto por 2 dimensiones (Incentivos monetarios, incentivos no monetarios) con sus 23 ítems.



4. Soporte teórico

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Incentivos laborales	D1: Incentivos monetarios D2: Incentivos no monetarios	Según Caso A. (2003) el incentivo es una parte variable del salario o un reconocimiento que premia un resultado superior al exigible. Este resultado exigible se debe obtener a cambio de un salario fijo. La obtención de un resultado superior al exigible es voluntaria (p. 13).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de incentivos laborales elaborado por el bachiller Anthony Bustamante Coronado en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensión del instrumento: Desempeño organizacional

- Primera dimensión: Incentivos monetarios.
- Objetivos de la dimensión: Identificar los incentivos monetarios en la sucursal Piura de la empresa de aviación del Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Bono de desempeño	¿Cuándo usted realiza una labor meritoria, cuyos resultados exceden al desempeño actual, recibe un bono?	4	4	4	
Bono por antigüedad	¿Si usted cumple con 5 años laborando en la empresa esta le otorga un bono?	4	4	4	
Bono por alcance de objetivos	¿Si se cumplen los objetivos trazados en el periodo fiscal usted recibe algún bono?	4	4	4	
Pago por horas extras	¿Usted recibe un pago monetario por horas extras?	4	4	4	
	¿Se encuentra satisfecho con el pago monetario que recibe por las horas extras?	4	4	4	
	¿En consecuencia de que la canasta familiar ha subido de monto recibe usted una tarjeta que le brinde beneficios en productos alimenticios de forma mensual?	4	4	4	
Tarjeta de beneficios	¿Para los días festivos del día de la madre y del padre recibe usted una tarjeta con beneficios monetarios?	4	4	4	
	¿Para el día festivo de navidad recibe usted una tarjeta con beneficios monetarios?	4	4	4	
Pago de utilidades	¿Está usted conforme con el pago por utilidades que recibe por el tiempo de servicio?	4	4	4	
Asignación por escolaridad	¿Si usted cuenta con el tiempo de servicio de un año y sus hijos se encuentran en etapa escolar, es acreedor a una asignación por escolaridad?	4	4	4	
Bonificación por uniforme	¿Si usted cuenta con el tiempo de servicio de un año la empresa le brinda una bonificación para llevar su uniforme acorde al trabajo que realiza?	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Incentivos no monetarios.
- Objetivos de la dimensión: Identificar los incentivos no monetarios en la sucursal Piura de la empresa de aviación del Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vacaciones	¿La institución cumple con brindarle un mes completo de periodo de vacaciones?	4	4	4	
	¿La institución permite que usted pueda hacer una distribución de sus vacaciones, previa coordinación con su jefatura?	4	4	4	
Tiempos de descanso	¿En el horario laboral es posible que usted tome 10 minutos de descanso para retomar energías y seguir con sus labores?	4	4	4	
Ascensos	¿Cuándo está disponible un puesto de trabajo con mejores beneficios monetarios se le permite evaluar su currículum y conocimientos para postular a dicho puesto?	4	4	4	
Reconocimiento del trabajo	¿Si usted viene desempeñándose de forma óptima en sus labores es posible que se le brinde algún reconocimiento ya sea una carta de felicitaciones, un mural por trabajador del mes, un viaje, entre otros?	4	4	4	
Capacitación y desarrollo personal	¿Es usted capacitado constantemente con el fin de optimizar las funciones que desempeña en el trabajo?	4	4	4	
	¿Recibe usted la oportunidad de crecer profesionalmente es decir puede acceder a maestrías o cursos de especialización pagados por la empresa?	4	4	4	
Charlas motivacionales	¿Recibe usted charlas de motivación y o de capacitación para el cumplimiento de metas de su área?	4	4	4	
	¿La empresa le brinda licencia con goce de haber por al menos dos días hábiles luego del nacimiento de su hijo esto sin contabilizar la licencia brindada por el seguro social?	4	4	4	
Licencia con goce de haber	¿A fin de poder descansar el día de su onomástico la empresa le brinda un día libre, si en caso concuerde con un día feriado o un día que no le tocaba laborar, este será postergado para el primer día que ingrese a turno?	4	4	4	
Movilidad	¿Con el fin de que se traslade de forma segura y oportuna desde su casa hacia el centro de labores la empresa le otorga el servicio de movilidad?	4	4	4	
	¿Adicional al seguro social que es obligatorio según Ley la empresa le brinda un seguro en el que se pueda atender en clínicas para usted y sus familiares de primer grado?	4	4	4	



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la variable: "Desempeño organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ERICK CARLOS FIGUEROA CORONADO		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE INVESTIGATIVO.		
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño organizacional
Autor:	Bachiller Anthony Bustamante Coronado
Procedencia:	Piura
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	De 20 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución pública
Significación:	El cuestionario de desempeño organizacional este compuesto por 3 dimensiones (Desempeño en las actividades, actitud en el área de trabajo, rendimiento adaptativo) con sus 23 items.



9. Soporte teórico

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño organizacional	D1: Desempeño en las actividades D2: Actitud en el área de trabajo D3: Rendimiento adaptativo	Según la Revista Valor Agregado (2020) el desempeño de los trabajadores se puede describir como aquellas acciones y conductas ejecutadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar los objetivos propuestos para el éxito de las empresas. (p. 1).

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de desempeño organizacional elaborado por el bachiller Anthony Bustamante Coronado en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensión del instrumento: Desempeño organizacional

- Primera dimensión: Incentivos monetarios.
- Objetivos de la dimensión: Identificar los incentivos monetarios en la sucursal Piura de la empresa de aviación del Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Bono de desempeño	¿Cuándo usted realiza una labor meritoria, cuyos resultados exceden al desempeño actual, recibe un bono?	4	4	4	
Bono por antigüedad	¿Si usted cumple con 5 años laborando en la empresa esta le otorga un bono?	4	4	4	
Bono por alcance de objetivos	¿Si se cumplen los objetivos trazados en el periodo fiscal usted recibe algún bono?	4	4	4	
Pago por horas extras	¿Usted recibe un pago monetario por horas extras?	4	4	4	
	¿Se encuentra satisfecho con el pago monetario que recibe por las horas extras?	4	4	4	
	¿En consecuencia de que la canasta familiar ha subido de monto recibe usted una tarjeta que le brinde beneficios en productos alimenticios de forma mensual?	4	4	4	
Tarjeta de beneficios	¿Para los días festivos del día de la madre y del padre recibe usted una tarjeta con beneficios monetarios?	4	4	4	
	¿Para el día festivo de navidad recibe usted una tarjeta con beneficios monetarios?	4	4	4	
Pago de utilidades	¿Está usted conforme con el pago por utilidades que recibe por el tiempo de servicio?	4	4	4	
Asignación por escolaridad	¿Si usted cuenta con el tiempo de servicio de un año y sus hijos se encuentran en etapa escolar, es acreedor a una asignación por escolaridad?	4	4	4	
Bonificación por uniforme	¿Si usted cuenta con el tiempo de servicio de un año la empresa le brinda una bonificación para llevar su uniforme acorde al trabajo que realiza?	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Actitud en el área de trabajo
- Objetivos de la dimensión: Identificar actitud en el área de trabajo en la sucursal Piura de la empresa de aviación del Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa propia	¿Cuándo no se le encomienda actividades para realizar en el día usted toma la iniciativa de mejorar actividades o procesos ya existentes?	4	4	4	
Compañerismo entre trabajadores	¿Se encuentra usted predispuesto a realizar un trabajo en equipo con sus compañeros de cualquier área? ¿Puede usted realizar una comunicación efectiva en su área de trabajo y entre áreas con el fin de optimizar el tiempo de respuesta ante alguna gestión?	4	4	4	
Comunicación efectiva	¿Mantiene un ambiente laboral de respeto con sus compañeros y su comunicación es asertiva?	4	4	4	
Estado de ánimo	¿Cuándo empieza su jornada laboral realiza usted sus actividades con entusiasmo y motivación?	4	4	4	
	¿Mantiene usted una postura optimista frente a situaciones adversas?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Rendimiento adaptativo.
- Objetivos de la dimensión: Identificar el rendimiento adaptativo en la sucursal Piura de la empresa de aviación del Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resuelve problemas	¿Cuándo se presenta un problema en el trabajo usted es capaz de resolverlo con una actitud creativa y rápida? ¿Cuándo se presenta problemas críticos y la situación lo amerita es capaz de quedarse en el trabajo hasta darle solución al problema?	4	4	4	
Manejo de situaciones nuevas	¿Cuándo se presentan situaciones que desafían sus conocimientos y son nuevas para usted, se encuentra en la predisposición de brindar ideas y alternativas rápidas que ayuden a la solución?	4	4	4	
Actualiza sus conocimientos	¿Se encuentra usted en constante actualización de sus conocimientos para poder afrontar situaciones nuevas?	4	4	4	
	¿Se encuentra dispuesto a seguir alguna maestría o especialización que ayude a realizar sus actividades con mayor profesionalismo?	4	4	4	

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Incentivos laborales y desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el incentivo laboral de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.

3. TESISISTA:

Br. : Bustamante Coronado Anthony Edwar

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación



APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 22 de Julio, de 2023

 Firma/DNI 27422969. EXPERTO	 HUELLA
---	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Incentivos laborales y desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.

7. TESISISTA:

Br. : Bustamante Coronado Anthony Edwar

8. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación



APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 21 de Julio de de 2023

 Firma/DNI 27 4229 69 EXPERTO	 HUELLA
--	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador

VALIDADOR EXPERTO 3



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **GONZALES VIGO**
Nombres **MARIA AURORA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **26678896**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **09/04/18**
Resolución/Acta **0093-2018-UCV**
Diploma **052-031829**
Fecha Matrícula **05/01/2015**
Fecha Egreso **31/12/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
01 de Agosto de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001388707

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 01/08/2023 11:35:21-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la variable: "Incentivos laborales". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MARIA AURORA GONZALES VIGO.		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE INVESTIGATIVO.		
Institución donde labora:	HOSPITAL REG. LAMBAYEQUE		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de incentivos laborales
Autor:	Bachiller Anthony Bustamante Coronado
Procedencia:	Piura
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	De 20 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución pública
Significación:	El cuestionario de incentivos laborales este compuesto por 2 dimensiones (Incentivos monetarios, incentivos no monetarios) con sus 23 ítems.



4. Soporte teórico

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Incentivos laborales	D1: Incentivos monetarios D2: Incentivos no monetarios	Según Caso A. (2003) el incentivo es una parte variable del salario o un reconocimiento que premia un resultado superior al exigible. Este resultado exigible se debe obtener a cambio de un salario fijo. La obtención de un resultado superior al exigible es voluntaria (p. 13).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de incentivos laborales elaborado por el bachiller Anthony Bustamante Coronado en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensión del instrumento: Desempeño organizacional

- Primera dimensión: Desempeño en las actividades
- Objetivos de la dimensión: Identificar el desempeño en las actividades en la sucursal Piura de la empresa de aviación del Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de trabajo	¿La institución cuenta con los lineamientos para el cumplimiento de las actividades y del desempeño laboral?	4	4	4	
	¿Cuenta usted con una cultura de calidad para cumplir sus actividades?	4	4	4	
Orientado a resultados	¿Desarrolla usted con esfuerzo las funciones asignadas con la finalidad de concretar los objetivos organizacionales trazados a corto y largo plazo?	4	4	4	
	¿Ha sentido usted que se encuentra realizando su trabajo de forma productiva y que está ayudando a la mejora de la empresa?	4	4	4	
	¿Se ha sentido satisfecho con el trabajo que viene realizando en la empresa?	4	4	4	
Eficiencia y Eficacia	¿Cumple usted con alcanzar los objetivos de la empresa aun cuando se puedan presentar muchos inconvenientes y actúa de forma eficaz?	4	4	4	
	¿Cumple usted con las tareas asignadas en la menor cantidad de tiempo y con el menor consumo de recursos posible y opta por realizar los trabajos de forma eficiente?	4	4	4	
	¿Planifica usted en un cronograma los trabajos que va a realizar de forma diaria, semanal, mensual y anual con el fin de poder controlar y evaluar mejor los resultados?	4	4	4	
Organización y planificación del trabajo	¿Mantiene organizado su lugar de trabajo con el fin de optimizar la búsqueda cuando se requiera algún tipo de material o información?	4	4	4	
	¿Llega usted con anterioridad al trabajo con el fin de no afectar el desarrollo de las actividades diarias?	4	4	4	
Puntualidad	¿Trata usted de no faltar al trabajo porque tiene un grado de compromiso y responsabilidad con la empresa?	4	4	4	
Comete errores	¿En alguna ocasión usted realizó las tareas asignadas de forma inapropiada a pesar de conocer los procedimientos de trabajo para culminar con éxito?	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Incentivos no monetarios.
- Objetivos de la dimensión: Identificar los incentivos no monetarios en la sucursal Piura de la empresa de aviación del Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vacaciones	¿La institución cumple con brindarte un mes completo de periodo de vacaciones?	4	4	4	
	¿La institución permite que usted pueda hacer una distribución de sus vacaciones, previa coordinación con su jefatura?	4	4	4	
Tiempos de descanso	¿En el horario laboral es posible que usted tome 10 minutos de descanso para retomar energías y seguir con sus labores?	4	4	4	
Ascensos	¿Cuándo está disponible un puesto de trabajo con mejores beneficios monetarios se le permite evaluar su curriculum y conocimientos para postular a dicho puesto?	4	4	4	
Reconocimiento del trabajo	¿Si usted viene desempeñándose de forma óptima en sus labores es posible que se le brinde algún reconocimiento ya sea una carta de felicitaciones, un mural por trabajador del mes, un viaje, entre otros?	4	4	4	
Capacitación y desarrollo personal	¿Es usted capacitado constantemente con el fin de optimizar las funciones que desempeña en el trabajo?	4	4	4	
	¿Recibe usted la oportunidad de crecer profesionalmente es decir puede acceder a maestrías o cursos de especialización pagados por la empresa?	4	4	4	
Charlas motivacionales	¿Recibe usted charlas de motivación y o de capacitación para el cumplimiento de metas de su área?	4	4	4	
Licencia con goce de haber	¿La empresa le brinda licencia con goce de haber por al menos dos días hábiles luego del nacimiento de su hijo esto sin contabilizar la licencia brindada por el seguro social?	4	4	4	
	¿A fin de poder descansar el día de su onomástico la empresa le brinda un día libre, si en caso concuerde con un día feriado o un día que no le tocaba laborar, este será postergado para el primer día que ingrese a turno?	4	4	4	
Movilidad	¿Con el fin de que se traslade de forma segura y oportuna desde su casa hacia el centro de labores la empresa le otorga el servicio de movilidad?	4	4	4	
Seguro médico familiar	¿Adicional al seguro social que es obligatorio según Ley la empresa le brinda un seguro en el que se pueda atender en clínicas para usted y sus familiares de primer grado?	4	4	4	



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el cuestionario de la variable: "Desempeño organizacional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer de la gestión pública. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MARIA AURORA GONZALES VIGO.
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	DOCENTE INVESTIGACIÓN
Institución donde labora:	HOSPITAL REG. LAMBAYEQUE
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de desempeño organizacional
Autor:	Bachiller Anthony Bustamante Coronado
Procedencia:	Piura
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	De 20 a 30 minutos
Ámbito de aplicación:	Institución pública
Significación:	El cuestionario de desempeño organizacional este compuesto por 3 dimensiones (Desempeño en las actividades, actitud en el área de trabajo, rendimiento adaptativo) con sus 23 ítems.



9. Soporte teórico

Escala / ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño organizacional	D1: Desempeño en las actividades D2: Actitud en el área de trabajo D3: Rendimiento adaptativo	Según la Revista Valor Agregado (2020) el desempeño de los trabajadores se puede describir como aquellas acciones y conductas ejecutadas por los trabajadores que ayudan a alcanzar los objetivos propuestos para el éxito de las empresas. (p. 1).

10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de desempeño organizacional elaborado por el bachiller Anthony Bustamante Coronado en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensión del instrumento: Desempeño organizacional

- Primera dimensión: Desempeño en las actividades
- Objetivos de la dimensión: Identificar el desempeño en las actividades en la sucursal Piura de la empresa de aviación del Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Calidad de trabajo	¿La institución cuenta con los lineamientos para el cumplimiento de las actividades y del desempeño laboral?	4	4	4	
	¿Cuenta usted con una cultura de calidad para cumplir sus actividades?	4	4	4	
Orientado a resultados	¿Desarrolla usted con esfuerzo las funciones asignadas con la finalidad de concretar los objetivos organizacionales trazados a corto y largo plazo?	4	4	4	
	¿Ha sentido usted que se encuentra realizando su trabajo de forma productiva y que está ayudando a la mejora de la empresa?	4	4	4	
	¿Se ha sentido satisfecho con el trabajo que viene realizando en la empresa?	4	4	4	
	¿Cumple usted con alcanzar los objetivos de la empresa aun cuando se puedan presentar muchos inconvenientes y actúa de forma eficaz?	4	4	4	
Eficiencia y Eficacia	¿Cumple usted con las tareas asignadas en la menor cantidad de tiempo y con el menor consumo de recursos posible y opta por realizar los trabajos de forma eficiente?	4	4	4	
	¿Planifica usted en un cronograma los trabajos que va a realizar de forma diaria, semanal, mensual y anual con el fin de poder controlar y evaluar mejor los resultados?	4	4	4	
Organización y planificación del trabajo	¿Mantiene organizado su lugar de trabajo con el fin de optimizar la búsqueda cuando se requiera algún tipo de material o información?	4	4	4	
	¿Llega usted con anterioridad al trabajo con el fin de no afectar el desarrollo de las actividades diarias?	4	4	4	
Puntualidad	¿Trata usted de no faltar al trabajo porque tiene un grado de compromiso y responsabilidad con la empresa?	4	4	4	
Comete errores	¿En alguna ocasión usted realizó las tareas asignadas de forma inapropiada a pesar de conocer los procedimientos de trabajo para culminar con éxito?	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Actitud en el área de trabajo
- Objetivos de la dimensión: Identificar actitud en el área de trabajo en la sucursal Piura de la empresa de aviación del Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iniciativa propia	¿Cuándo no se le encomienda actividades para realizar en el día usted toma la iniciativa de mejorar actividades o procesos ya existentes?	4	4	4	
Compañerismo entre trabajadores	¿Se encuentra usted predispuesto a realizar un trabajo en equipo con sus compañeros de cualquier área?	4	4	4	
Comunicación efectiva	¿Puede usted realizar una comunicación efectiva en su área de trabajo y entre áreas con el fin de optimizar el tiempo de respuesta ante alguna gestión? ¿Mantiene un ambiente laboral de respeto con sus compañeros y su comunicación es asertiva?	4	4	4	
Estado de ánimo	¿Cuándo empieza su jornada laboral realiza usted sus actividades con entusiasmo y motivación? ¿Mantiene usted una postura optimista frente a situaciones adversas?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Rendimiento adaptativo.
- Objetivos de la dimensión: Identificar el rendimiento adaptativo en la sucursal Piura de la empresa de aviación del Perú.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resuelve problemas	¿Cuándo se presenta un problema en el trabajo usted es capaz de resolverlo con una actitud creativa y rápida? ¿Cuándo se presenta problemas críticos y la situación lo amerita es capaz de quedarse en el trabajo hasta darle solución al problema?	4	4	4	
Manejo de situaciones nuevas	¿Cuándo se presentan situaciones que desafían sus conocimientos y son nuevas para usted, se encuentra en la predisposición de brindar ideas y alternativas rápidas que ayuden a la solución?	4	4	4	
Actualiza sus conocimientos	¿Se encuentra usted en constante actualización de sus conocimientos para poder afrontar situaciones nuevas? ¿Se encuentra dispuesto a seguir alguna maestría o especialización que ayude a realizar sus actividades con mayor profesionalismo?	4	4	4	

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Incentivos laborales y desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el incentivo laboral de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.

3. TESISISTA:

Br. : Bustamante Coronado Anthony Edwar

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación



APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 21 de Julio de 2023

 <hr/> <p>Firma DNI EXPERTO 26678896</p>	 <p>HUELLA</p>
--	--

Colocar Constancia SUNEDU del validador

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

5. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Incentivos laborales y desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.

6. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar el desempeño organizacional de los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú.

7. TESISISTA:

Br. : Bustamante Coronado Anthony Edwar

8. DECISIÓN:



Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 22. de Julio de 2023

 Firma/DNI EXPERTO 26678896.	 HUELLA
---	---

Colocar Constancia SUNEDU del validador

REGISTRO DE TURNITIN

BUSTAMANTE CORONADO_T

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	19%	3%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	idoc.pub Fuente de Internet	1%
5	rreae.cedia.edu.ec Fuente de Internet	<1%
6	moam.info Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	<1%
9	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1%

10	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	revistas.uide.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
18	www.mef.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
19	www.ositran.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
20	Submitted to Universidad Católica Nordestana Trabajo del estudiante	<1 %

21	repositorio.autonoma.deica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Senor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
24	www.dspace.uce.edu.ec:8080 Fuente de Internet	<1 %
25	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
26	www.tetrattech.com Fuente de Internet	<1 %
27	"International Abstracts: The Variable Effects of Stress on Alcohol Use from Adolescence to Early Adulthood", Substance Use & Misuse, 2000 Publicación	<1 %
28	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	view.genial.ly Fuente de Internet	<1 %
30	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
31	www.eluniversal.com Fuente de Internet	<1 %

32 www.slideshare.net <1 %
Fuente de Internet

33 distancia.udh.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

34 repositorio.une.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

35 ri.ues.edu.sv <1 %
Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo

V Aiken Incentivos laborales

Incentivos laborales		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Medi a	DE	V de Aiken	Interpretación V
item1	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item2	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item3	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item4	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item5	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item6	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item7	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item8	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO

item9	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item10	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item11	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item12	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item13	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item14	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item15	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item16	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item17	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO

	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item18	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item19	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item20	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item21	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item22	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item23	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO

V Aiken Desempeño organizacional

Desempeño organizacional		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Medi a	DE	V de Aiken	Interpretación V
item1	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item2	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item3	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item4	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item5	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item6	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item7	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item8	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO

item9	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item10	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item11	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item12	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item13	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item14	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item15	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item16	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item17	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO

	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item18	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item19	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item20	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item21	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item22	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
item23	Claridad	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Coherencia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO
	Relevancia	4	4	3	3.67	0.58	0.889	VALIDO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "Incentivos laborales y desempeño organizacional en los trabajadores de una sucursal de la empresa de aviación del Perú", cuyo autor es BUSTAMANTE CORONADO ANTHONY EDWAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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 Completa 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.

CHICLAYO, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO DNI: 73969287 ORCID: 0000-0002-1495-4556	Firmado electrónicamente por: FALTAMIRANOAE el 05-08-2023 01:40:11

Código documento Trilce: TRI - 0637990