



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Mejorar los incentivos laborales para motivar el desempeño de los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque – 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORAS:

De La Cruz Chucas, Eva Maria (orcid.org/0000-0002-7326-5152)

Pairazaman Tapia, Janet Milagros (orcid.org/0000-0002-2170-8118)

ASESOR:

Mg. Infante Takey, Henry Ernesto (orcid.org/0000-0003-4798-3991)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Este trabajo dedicamos a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de aprendizaje y obtener uno de los anhelos más deseado.

A todas las personas que nos apoyaron con sus sabios consejos para que este trabajo se realice con éxito en especial a nuestras familias porque han fomentado en nosotros el deseo de superación y de triunfo en nuestra vida.

EVA & JANET

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por guiarnos en la vida, por ser nuestra fortaleza en los momentos de dificultad y debilidad, a nuestra familia por el apoyo incondicional.

Para nuestros profesores universitarios que gracias a sus enseñanzas y solicitudes hemos alcanzado este gran logro tan importante en nuestra carrera.

EVA & JANET

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenido | iii |
| Índice de tablas | iv |
| Índice de figuras | v |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 9 |
| II. MARCO TEÓRICO | 12 |
| III. METODOLOGÍA | 19 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 19 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 20 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo. | 20 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. | 22 |
| 3.5. Procedimientos | 22 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 23 |
| 3.7. Aspectos éticos | 23 |
| IV. RESULTADOS | 24 |
| V. DISCUSIÓN | 33 |
| VI. CONCLUSIONES | 37 |
| VII. RECOMENDACIONES | 38 |
| REFERENCIAS | 39 |
| ANEXOS | 44 |

Índice de tablas

| | | |
|---------|---|----|
| Tabla 1 | Nivel de confiabilidad de los incentivos laborales | 21 |
| Tabla 2 | Nivel de confiabilidad entre de desempeño de los trabajadores | 22 |
| Tabla 3 | Nivel de correlación incentivos laborales y desempeño de los trabajadores | 24 |
| Tabla 4 | Nivel de correlación entre razones estratégicas de incentivos y desempeño de los trabajadores | 25 |
| Tabla 5 | Nivel de correlación entre planes de incentivos individuales y desempeño de los trabajadores | 26 |
| Tabla 6 | Nivel de correlación entre planes de incentivos grupales y desempeño de los trabajadores | 27 |

Índice de gráficos y figuras

| | p. |
|--|----|
| Figura 1 Niveles de variable incentivos laborales | 28 |
| Figura 2 Niveles de desempeño de los trabajadores | 29 |
| Figura 3 Niveles de razones estratégicas de incentivos | 30 |
| Figura 4 Niveles de planes de incentivos individuales | 31 |
| Figura 5 Niveles de planes de incentivos grupales | 32 |

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar cómo mejorar los incentivos laborales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022. La investigación fue del tipo de investigación básica con diseño descriptivo y correlacional.

De igual forma se manejó una población de 40 trabajadores de la municipalidad distrital, la cual al ser una población pequeña se tomó a la totalidad de ellos como una muestra censal compuesta por 40 trabajadores de la municipalidad. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y se utilizó como instrumento los cuestionarios de la variable incentivos laborales y la variable desempeño de los trabajadores con un nivel de confiabilidad de 0.944 y 934.

Como resultado se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.907$, lo cual significa, que incentivos laborales se correlaciona de manera fuerte con el desempeño de los trabajadores, siendo el sig bilateral $p = 0.000$ la cual es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Como conclusión se aprecia que al mejorar los incentivos laborales se lograra mejorar de manera significativa y de manera positiva el desempeño del personal en la Municipalidad Distrital de Jequetepeque ubicado en la Provincia de Pacasmayo, La Libertad en el año 2022.

Palabras clave: Incentivos laborales, desempeño de los trabajadores y razones estratégicas de incentivos.

Abstract

The objective of this research was to determine how to improve work incentives motivates the performance of workers in the district municipality of Jequetepeque - 2022. The research was of the type of basic research with a descriptive and correlational design.

In the same way, a population of 40 workers from the district municipality was handled, which being a small population, all of them were taken as a census sample composed of 40 workers from the municipality. The data collection technique was the survey and the questionnaires of the work incentives variable and the workers' performance variable were used as an instrument with a reliability level of 0.944 and 934.

As a result, the relationship between the variables determined by Spearman's $Rho p = 0.907$ is observed, which means that work incentives are strongly correlated with the performance of workers, with the bilateral $sig p = 0.000$ which is less than 0.05, therefore, the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted. In conclusion, it can be seen that by improving work incentives, the performance of staff in the municipality located in Jequetepeque in 2022 will be significantly and positively improved.

Keywords: Work incentives, worker performance and strategic reasons for incentives.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años a nivel mundial, luego de superar la pandemia, que generó un aislamiento de las personas laboralmente hablando, se desarrolló nuevos hábitos de consumo y trabajo, como el uso de la tecnología y el acceso remoto, lo cual generó una baja en el desempeño del personal en las empresas, organizaciones privadas o del estado como las municipalidades, las cuales ralentizaron todos los procesos que normalmente eran ejecutados antes de la pandemia, por dichos motivos, muchos directivos de organizaciones privadas o públicas, buscaron el incentivo laboral como un medio para recuperar los niveles de desempeño, lo cual generó más investigaciones sobre dicho tema, dado que muchos incentivos al ser económicos, lograban un mayor rendimiento del personal pero de manera temporal, por lo que se estudia los motivos y nuevas formas de incentivos, no necesariamente monetario. Dávila et al (2022). En el campo de los negocios se utilizan diferentes conceptos y estrategias para obtener el mayor beneficio posible para las organizaciones donde el capital humano es fundamental. En este sentido, las empresas tienen que afrontar cambios y mejoras continuas que les permitan gestionar los incentivos laborales a disposición de los empleados para promover la mejora del desempeño de la organización.

Asimismo a nivel nacional en los últimos años no se aplicaron correctamente programas de incentivos en entidades públicas, acentuándose dicha problemática después de la pandemia, según refieren Castro et al (2018) Dada la ausencia de programas para motivar y fomentar la labor de los trabajadores del sector público, el estudio tuvo como objetivo determinar cómo las normas que rigen el potencial humano toman en cuenta los factores que consideramos como el primer factor para lograr la eficiencia en el servicio público. El estudio se llevó a cabo en dos fases: la primera fase de 1884 a 2008 y la segunda de 2008 a 2015, la última de las cuales abordó la creación de la Junta Nacional de Servicios Públicos (SERVIR).

Actualmente a nivel local con referencia al sector público, Castro, et al. (2018), señala que, para ser efectivas, las organizaciones deben contar con una fuerza de trabajo civil debidamente definida y motivada. En la actualidad, una

problemática es el bajo desempeño de los trabajadores asimismo se ha podido observar que los incentivos laborales en la Municipalidad Distrital de Jequetepeque no se aplican o no se han evaluado acorde a la situación y realidad que representa ser contratado por el sector público, debido a que las remuneraciones se encuentran enmarcadas en las leyes de presupuesto público anuales e inclusive algunos regímenes laborales no cuentan con todos los beneficios sociales, impidiendo así que reciban una adecuada remuneración ya que por lo mencionado líneas anteriores, se encuentran prohibidos los aumentos de remuneración para el sector público, sin embargo; es posible realizar reconocimientos por los logros de los objetivos planteados, así como realizar un programa de capacitaciones que este permita impartir conocimientos y los profesionales tengan posibilidades de ascenso y mejoras haciendo línea de carrera.

Por lo expresado, se tiene como problema general: ¿Cómo el mejorar los incentivos laborales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022? El trabajo, de, investigación, tiene, como, problemas, específicos: ¿Cómo el mejorar las razones estratégicas de incentivos motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022? ¿Cómo el mejorar los planes de incentivos individuales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022? ¿Cómo el mejorar los planes de incentivos grupales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022?

La Justificación practica permitirá realizar acciones para mejorar los Incentivos laborales y lo que también les permitirá crear estrategias que mejore el desempeño de sus trabajadores. Así mismo contribuirá con la Municipalidad Distrital de Jequetepeque - Pacasmayo, en la mejora de la motivación, con el objetivo que puedan mejorar la productividad laboral, la eficiencia y la eficacia en el trabajo, en beneficio de los empleados y su entorno.

La Justificación teórica tiene un valor teórico, dado el conocimiento de la situación de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque, en cuando en el mejoramiento de la variable Incentivos laboral en función de su variable

desempeño de los trabajadores, asimismo la información nos podrá servir para conocer las variables estudiadas como los Incentivos laborales y desempeño de los trabajadores la relación que entre ellas existe, a su vez, con los resultados obtenidos se podrá sugerir recomendaciones. La Justificación metodológica permitirá ayudar a crear un nuevo instrumento que determine el mejoramiento de los Incentivos laborales para motivar a sus trabajadores, de tal manera también permitirá para recolectar y analizar los datos obtenidos.

En la investigación presente, se busca como objetivo a nivel general: El determinar cómo el mejorar los incentivos laborales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022. Asimismo, se tiene como objetivos específicos: Determinar cómo el mejorar las razones estratégicas de incentivos motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022. Determinar cómo el mejorar los planes de incentivos individuales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022. Determinar cómo el mejorar los planes de incentivos grupales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022.

La investigación presenta como hipótesis general: Mejorar los incentivos laborales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022. Por último, tiene como hipótesis específicas: Mejorar las razones estratégicas de incentivos motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022. Mejorar los planes de incentivos individuales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022. Mejorar los planes de incentivos grupales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico se toma como antecedentes nacionales según Palomino (2018) Busco determinar como la variable incentivos laborales se relaciona con la variable actividades profesionales del personal que labora en el servicio de administración tributaria ubicada en Huamanga, enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, población de 57 personas que laboran en funciones operativas y administrativas, tomando de muestra a 37 servidores públicos, se verifico su validez respecto a la hipótesis investigada que afirma, la efectividad es en relación positiva e importante contrastado con la técnica de Spearman que mostro un valor de 0.995, de la cual su hipótesis nula fue rechazada permitiendo que la hipótesis alterna fue aceptada dado los resultados obtenidos, siendo una muy alta correlación dado que el comportamiento de las dos variables fueron similares.

Portal (2021) Buscó determinar la relación que existe entre las variables Incentivos laborales y la variable desempeño organizacional en los empleados que laboran en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, ubicada en la ciudad de Lima del año 2020. corte transversal y diseño no experimental, a nivel descriptivo. muestra censal a 30 trabajadores. se usó un análisis exploratorio en la recolección de datos, Se concluye que los incentivos guardan relación regularmente con los resultados en un 60%. En correlación de $r = 0,823$ y un sig bilateral. $= 0,000 < 0,01$. Se confirma con la sustentación el cruce de porcentajes entre las variables donde determina que la variable incentivos tienen relación moderada con el desempeño organizacional.

Castiglioni (2022) Buscó demostrar la relación que existe entre la variable incentivos laborales y la variable desempeño organizacional de los trabajadores del área de caja Plaza Veá ubicada en Ate del año 2022. enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, muestra de 49 participantes. Se observaron los resultados la existencia de una correlación baja y directa entre la variable Incentivo Laboral y la variable Desempeño Organizacional de los colaboradores del área llamada cajas de Plaza Veá sede de Ate. Dado la evidencia de una relación en Rho Spearman $r = 0.267$, de la cual su hipótesis nula fue rechazada permitiendo que la hipótesis alterna fue aceptada dado los resultados obtenidos. También mostro como sig ($0,044 < 0.05$), manifestando la aceptación de la hipótesis alterna. Por ello se manifiesta la existencia de relación entre la variable incentivos laborales con la

variable desempeño organizacional en los trabajadores del área llamada cajas de plaza vea ubicado en la sede de Ate - 2022.

De la Cruz y Sánchez (2020) Buscó mostrar la relación entre la primera variable incentivos laborales y la segunda variable llamada desempeño del personal de las microempresas en el centro comercial Zona Franca en Trujillo del año 2020. tipo aplicada, enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, muestra de 196 colaboradores, los resultados señalan que el 32% de los trabajadores afirma que se les otorgo algún incentivo económico. de la cual su hipótesis nula fue rechazada permitiendo que la hipótesis alterna fue aceptada dado los resultados obtenidos, Para terminar, se concluye que hay existencia de correlación significativa entre la variable primera incentivos laborales y la segunda variable desempeño. De coeficiente Rho de Spearman igual a 0.332 en su correlación.

Arias y Baveton (2021) Buscó determina como la primera variable incentivos laborales influye en la segunda variable desempleo del personal en la empresa Negocios Anton SRL en la ciudad de Piura, enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, muestra de 56 colaboradores de la empresa. procesada la información en base al resultado obtenido se llegó a la conclusión que la primera variable incentivos si influye de manera significativa en la variable desempeño de del personal de Negocios Anton SRL ubicada en Piura del año 2020, ya que estadísticamente hablando de la técnica Chi Cuadrado calcula $X^2_{Calc} = 79.855$ es mayor al Chi Cuadrado la cual fue tabulada al $X^2_{Tab} = 9.4877$, de nivel de significancia 0.000 menor a 0,05. permitiendo que la hipótesis alterna fue aceptada dado los resultados obtenidos.

A nivel internacional tenemos los siguientes antecedentes Según Ortiz (2020) Buscó mostrar la existencia entre la primera variable Evaluación del desempeño y la segunda variable satisfacción laboral del personal en el área de Subdirección Administrativa perteneciente a la Empresa Pública Metropolitana de Aseo. Su marco metodológico se basó en el método teórico, inductivo, empírico; con una investigación tipo Histórica, Explicativa, Correlacional. Como resultado se encontró un 72%, presentan un rango de correlación entre 0,131 y 0,362, catalogados en entre correlación positiva baja y Correlación positiva muy baja. Por lo tanto, se concluye que la brecha entre los porcentajes de cumplimiento del período de revisión del desempeño de 2015 y el período de 2018 no es demasiado

grande ni representa una gran diferencia, posiblemente debido a la existencia de factores subjetivos que pueden tener un impacto al hacer diferentes evaluaciones de desempeño.

Salvador (2020) Tuvo como objetivo el diseño de la variable modelo integral de evaluación del desempeño del talento humano basado en la variable competencias organizacionales, para la Entidad Financiera en Quito. La metodología una investigación cualitativa y descriptiva de análisis documental para documentar y conceptualizar bibliográficamente toda teoría, enfoque y técnica de la variable estudiada. Como resultado se tiene un peso relativo desde el 15% al 60% del EGD. Es el resultado de la consecución de los objetivos marcados con la línea de seguimiento. Los objetivos son revisados y evaluados entre supervisores y empleados. Se concluye que el diseño del modelo propuesto considera cuestiones relacionadas con los comportamientos requeridos por competencia.

Cherrez (2020) El objetivo de dicho estudio fue tomando como primera variable el diseño de un plan de incentivos laborales con énfasis en la segunda variable llamada motivación para el personal de una empresa de producción, muestra de 93 participantes fue realizado con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, indica que el 54,8% de los participantes eligió la opción “casi siempre”, lo cual indica que la gran mayoría de los participantes, si están satisfechos con los beneficios que se ofrece por parte de la empresa debido a que no fue entregado el manual, en cambio el 6,5% escogió la opción de “nunca”. El mayor beneficio de contar con incentivos monetarios y no monetarios es crear un sentido de compromiso y pertenencia por parte de los empleados, lo que es incentivar esta parte de la sorpresa que de repente se presenta un incentivo de tal manera que sea especiales y que los hace sentir amados y motivados por la organización.

Dávila et al (2022) tuvo como meta principal el hallar la relación entre la primera variable incentivos laborales y la segunda variable desempeño organizacional en una empresa peruana, definiendo la investigación del tipo aplicada, con el diseño respectivo el no experimental, para correlacionar y ser descriptiva en sus resultados. 92 trabajadores fue la constitución en su población. resultado, existe una correlación alta y directa entre la primera variable incentivos laborales y la segunda variable desempeño organizacional de la empresa peruana,

con un resultado de correlación de $r=0.820$ y un valor de $\text{sig.}= 0.000$ se concluyó que las empresas necesitan mejorar sus incentivos laborales económicos y no económicos, ya que estos son los aspectos que las personas quieren en su lugar de trabajo.

Brito (2020) Buscó demostrar que las variables seleccionada influye en la variable desempeño del personal en la empresa. Siendo sus resultados descriptivos y por ser dos variables es correlacional. Como población está constituida por 90 trabajadores siendo 16 administrativos y 75 operativos, que tuvieron como muestra 15 y 63 respectivamente. Resultado se muestra un 0.824 en el alfa de cronbach. los resultados obtenidos, dado que ambas variables analizadas poseen porcentajes con una respuesta mayor del 50% y 25% para las opciones de respuesta respectivamente de acuerdo y acorde en la que una de las principales conclusiones es que la integración de las variables de control, seguimiento y liderazgo es decisiva para crear un clima organizacional adecuado. Esto afectará la implementación y el logro de los objetivos de la organización.

En término de definición y teoría, en el mismo contexto, se consideró los siguientes factores para la primera variable incentivos laborales. Según Meza (2020), Indica que el incentivo laboral como aquello que se pretende estimular a los colaboradores para su observación respecto a la conducta determinada que permita encaminar a un superior rendimiento laboral (p.04). Asimismo, Psicología y Mente (2021) lo define como todo aquello que motiva a una persona a mejorar en algún aspecto o tarea. También se puede considerar como un premio después de lograr algo (p.02). Según APD (2021), propone que propone que los incentivos económicos al trabajo estén atados a la compensación económica al salario habitual, es decir, ganar más o mejorar el salario. Su impacto en el trabajador puede ser significativo y esto repercutirá en su productividad (p. 5).

Por ello, las organizaciones prestan más atención a la mejora de los conocimientos y la formación constante de los recursos humanos, aplicando sistemas de incentivos y compensaciones en función de las competencias adquiridas durante la formación (Rolin, 2020).

Dessler & Varela (2017), Creen que, a través del desempeño laboral, los empleados demuestran sus habilidades de realización laboral, así como su experiencia y habilidades que se revelan desde el momento en que comienzan a

trabajar. Por esta razón, la gran mayoría de las empresas necesitan implementar estrategias para hacer más productivos a sus trabajadores, a través de un sistema de compensación, que asuma que los ingresos financieros constantes satisfacen sus necesidades financieras; puede tener un efecto positivo en su motivación y por lo tanto en su desempeño laboral (Madero, 2019). Asimismo, Bohórquez et al. (2020), establece que, en ausencia de programas de motivación e incentivos laborales dentro de una organización, es difícil alinear el desarrollo empresarial con las metas de la organización, cuestión que no es aplicada por el estado, Hilorme, et al. (2018), En esta línea, Hilorme, et al. (2018), diseñaron un modelo innovador de evaluación de empleados para otorgar incentivos en el trabajo, con el fin de mejorar la productividad laboral y aumentar la eficiencia empresarial.

Tenemos como partes de la variable incentivos laborales la dimensión 01 llamada Razones estratégicas de incentivos según Bohlander y Snell (2018) también llamados programas de renta variable Los planes de incentivos crean un ambiente operativo que apoya una filosofía cohesiva compartida que cree que todos contribuyen al desempeño y éxito de la organización. Estos tienen como componentes indicador 01 incentivos según objetivos. Al vincular la compensación con los objetivos de la organización, se cree que los empleados asumirán sus puestos y, por lo tanto, aumentarán sus esfuerzos y su rendimiento general. Como Indicador 02 Requerimientos de incentivos. Para que este plan de reparto de utilidades tenga éxito, los empleados deben querer que funcione. Como Indicador 03 Medidas del desempeño. La medición es clave para el éxito de los planes de incentivos porque comunica la importancia de las metas establecidas por la organización. (p. 440)

Como dimensión 02 llamada Planes de incentivos individuales según Bohlander y Snell (2018) Los incentivos a pagar pueden estar determinados por el número de unidades producidas, el logro de objetivos operativos específicos o la mejora general de la productividad de la organización. En el que tiene como componentes al Indicador 01 Bonos. Este es un pago de incentivo otorgado a un empleado además de su salario base normal. Como Indicador 02 Pago por méritos. Asocie los aumentos de salario base con el éxito de los empleados en sus trabajos. Como Indicador 03 Reconocimientos. El reconocimiento de los empleados debe

resaltar cómo el desempeño de los colaboradores que contribuyen a objetivos organizacionales específicos (p. 446).

Como dimensión 03 llamada Planes de incentivos grupales según Bohlander y Snell (2018) permiten compartir buenos beneficios a los empleados en el desempeño logrado por unidades organizacionales clave o diferentes grupos de trabajo. Estos planes fomentan un espíritu de cooperación. Que tienen como componentes al indicador 01 Compensación por equipo. Recompensan a los miembros del equipo con un bono de incentivo, cuando cumplen o superan los estándares de desempeño acordados. Como Indicador 02 Incentivos de ganancias compartidas. Están diseñados para aumentar la productividad o reducir los costos de personal y así compartir las ganancias con los empleados. Como Indicador 03 Incentivos por productividad general. En otras palabras, los empleados deben presentar ideas y sugerencias para mejorar la productividad y, a cambio, recibir recompensas por sus esfuerzos constructivos. (p. 454). En cuanto a las definiciones y teorías, en el mismo orden de ideas, se consideran las siguientes para la segunda variable de desempeño de los trabajadores. Según Bautista et al (2020), manifiesta que toda acción o conducta del personal laboral alineada a los objetivos de la organización que permitan ayudar al logro de las metas definidas por la organización para el éxito de este (p.114). Asimismo, según Lifeder (2018) Se define como el comportamiento de un empleado, los resultados son un producto parcial del desempeño, pero también son la consecuencia de otros factores (p. 5). Castro y Delgado (2020) En la dimensión motivación del desempeño laboral. La ambición importante de los colaboradores es convertirse en profesionales, alcanzar metas de acuerdo con las expectativas establecidas y evitar cualquier conflicto en el lugar de trabajo para no afectar la eficiencia de su trabajo. Además, Jara et al (2018), mencionan que toda organización para lograr un óptimo desempeño profesional necesita de recursos físicos, tales como capital de trabajo, lugar de operación, herramientas, etc. Los recursos técnicos son los procedimientos en partes administrativas y el talento humano.

Además, Jara et al (2018), Finalmente, como partes de la variable desempeño de los trabajadores primero contamos la dimensión 01 evaluación del desempeño tal como afirma Wayne (2017) El principal objetivo del sistema de evaluación es mejorar el desempeño de las personas y las organizaciones. Sin

embargo, puede haber otros objetivos. Un problema potencial con la evaluación del desempeño, y que puede causar una gran insatisfacción, es esperar demasiado de un plan de evaluación. (p. 239). Que tienen como componentes al indicador 01 Desarrollo de carrera tal como afirma Wayne (2017) es un enfoque formal utilizado por las organizaciones para garantizar que las personas con las calificaciones y la experiencia adecuada estén disponibles cuando sea necesario (p. 240). Como indicador 02 Programas de remuneración tal como afirma Wayne (2017) Forman la base para decisiones razonables de ajuste de salarios. (p. 240). Como indicador 03 Evaluación del potencial tal como afirma Wayne (2017) Algunas organizaciones intentan medir el potencial de sus empleados de la misma manera que miden su desempeño. (p. 241).

Como dimensión 02 Técnicas de evaluación del desempeño tal como afirma Wayne (2017) Si el enfoque principal es seleccionar personas para promociones, capacitación y aumentos salariales por méritos, entonces es apropiado un método tradicional, como una escala de calificación. Que tienen como componentes al indicador 01 Retroalimentación. Todos los que están alrededor del empleado que está siendo evaluado pueden dar una calificación. Como indicador 02 Escalas de calificación. Es una técnica de evaluación a los empleados que evalúa su desempeño de acuerdo con factores definidos. Como indicador 03 Estándares laborales. son técnicas de evaluación del desempeño que comparan el rendimiento de cada empleado individualmente con un estándar predefinido. (p. 251).

Como dimensión 03 Sistema de evaluación del desempeño tal como afirma Wayne (2017) El objetivo es mejorar el desempeño de las personas, los equipos y toda la organización, el sistema debe informar honestamente a todos sobre su posición del personal en la organización. Que tienen como componentes al indicador 01 Estandarización. Deben usar la misma herramienta de selección para todos los empleados en la misma categoría de trabajo. Como indicador 02 Evaluadores capacitados. Los delegados a revisar el desempeño están capacitados en el arte de dar y recibir retroalimentación. Como indicador 03 Revisión del desempeño. Esto les permite detectar errores u omisiones en la evaluación, o tal vez un empleado no está de acuerdo con la evaluación y quiere cuestionarla. (p. 258).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

la investigación básica se realizó con la única finalidad de Contribuir y recopilar información mediante un conocimiento ya existente, creando una mejor manera de lograr la definición, la predicción, la comprensión y el desarrollo de teorías (Shekman, 2020).

El diseño de investigación es descriptivo correlacional, según Hernández, et al (2014), todo estudio es descriptivo buscando detallar las características y propiedades, fundamentalmente del objeto a estudiar en cualquier fenómeno analizable (p. 92). es de nivel correlacional. investigando las relaciones entre dos o más variables sin la persona que lo investiga manipule o controle. la dirección de una correlación puede ser negativa o positiva. (Bhandari, 2021)

El enfoque de la investigación cuantitativo, ya que es un formato del tipo estándar, con algunas hipótesis que serán negadas o aprobadas dado que, las hipótesis deben probarse con hechos estadístico y matemáticos, que compondrán una matriz de datos, de la cual se origina toda la investigación. (Neill y Cortez, 2018, p.13).

El diseño de investigación será No experimental, ya que el estudio analizado fue de diseño no experimental, teniendo en cuenta que Dzul (2010) indica que sus variables no son modifican de alguna manera. Basándose principalmente en la observación de algún fenómeno y poder brindar un contexto natural después de ser analizado (p.2).

Corte de investigación transversal o transeccional, se conoce que la investigación transversal, suele tener un propósito doble que son analíticos y descriptivos. Siendo su principal objetivo el aplicar técnicas y métodos a utilizar en un momento dado. (Rodríguez y Mendivelso, 2018, p.142).

3.2 Variables y operacionalización

Variable conceptual 01: Incentivos Laborales

Según Meza (2020), sostiene que toda manera de incentivar laboralmente desea de alguna manera la estimulación de su personal laboral, asimismo permite observar sus respectivas conductas ante los incentivos para determinar los factores de un mayor rendimiento laboral. (p.04)

Variable conceptual 02: Desempeño De Los Trabajadores

Según Bautista et al (2020), comenta que las acciones del personal laboral o sus conductas deben estar alineadas a las metas de la organización donde labora, que permitirá colaborar con el logro de los objetivos trazados por la organización para el logro del éxito organizacional (p.114)

Definición operacional de la variable Incentivos Laborales

La variable Incentivos laborales de naturaleza cuantitativa está compuesta por las dimensiones llamadas razones estratégicas de incentivos, planes de incentivos individuales y planes de incentivos grupales, conformando el instrumento conocido cuestionario.

Definición operacional de la variable desempeño De Los Trabajadores

La variable desempeño de los trabajadores es de naturaleza cuantitativa que está compuesta por las siguientes dimensiones, la evaluación del desempeño, técnicas de evaluación del desempeño y sistema de evaluación desempeño de las cuales conforman el instrumento denominado cuestionario.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población según Gómez (2012) siendo un grupo de elementos que se encuentra relacionados en una agrupación diseñada para lograr los objetivos propuestos, se proyecta como demostrar alternativas de desenlace a los

problemas sugeridos (p. 87). Las poblaciones son estudiadas y trabajadas estadísticamente, a partir de la cual se desean encontrar determinados indicadores según indica (Westreicher, 2021) Cuenta con una población de 40 trabajadores en total.

Criterios de inclusión. Se considera como criterios de inclusión al personal que labora actualmente en la municipalidad distrital de Jequetepeque.

Criterios de exclusión. Se considera como criterios de exclusión al personal que no estén laborando actualmente en la municipalidad distrital de Jequetepeque.

Muestra Censal

Según Pérez (2021) Es denominado muestra censal por ser una pequeña población, para la cual toda su población será tomada en cuenta, que permitan lograr los objetivos de la investigación (p.3). Al ser una población pequeña se tomó a la totalidad de ellos 40 trabajadores de la municipalidad.

Muestreo:

Según (López, 2004) es un método de selección de los componentes de una muestra de la población total, lo que permite realizar la investigación en menor tiempo.

3.4 Confiabilidad del instrumento

Tabla N°1. Nivel de confiabilidad de los incentivos laborales

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,944 | 18 |

La herramienta utilizada para probar la confiabilidad de la escala para la variable es el Alpha de Cronbach. Con una prueba elaborada a la variable

incentivos laborales compuesto por 18 preguntas y realizado a 40 trabajadores, obteniendo 0,944 que evidencian una alta confiabilidad.

Tabla N°2. Nivel de confiabilidad de desempeño de los trabajadores

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0,934 | 18 |

La herramienta usada el Alpha de Cronbach. Siendo una prueba para la variable desempeño de los trabajadores compuesto por 18 preguntas y realizado a 40 trabajadores, obteniendo 0,934 que evidencian una alta confiabilidad.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este aspecto metodológico, la técnica de recolección de datos será mediante encuesta, Trespalacios et. al (2005) la encuesta es una herramienta de investigación descriptiva que requiere un examen previo de las preguntas para realizar (p. 96). Finalmente, se da la aplicación del instrumento, este será evaluado por un juicio experto especialista en el área de administración, cuya evaluación se determinará la validez del instrumento.

Validez

Según Chiner (2011) La validez es lo que indica hasta qué punto un instrumento de evaluación mide lo que pretende medir en función de la estructura para la que ha sido desarrollado (p. 3).

La validez determinar qué preguntas de la encuesta usar y ayudar a garantizar que los investigadores estén usando preguntas que realmente miden temas importantes (Davis, 2021).

Confiabilidad

Como menciona Bernal (2016) La confiabilidad se refiere a la duración que tiene un instrumento de evaluación, relacionado con los resultados consistentes que se deben obtener al aplicar el instrumento en dos momentos distintos (pp. 247 – 248). Refiere a la consistencia con la que un método mide algo. Si se pueden obtener los mismos resultados de manera consistente utilizando los mismos métodos en condiciones similares, entonces la medición se considera confiable (Middleton, 2021).

3.6 Procedimientos

En relación con el procedimiento, presentados por cuestionario o pruebas estadísticas, consiste en la recopilación de datos en (Arias, 2020). Para aplicar este instrumento, se definirá el método de contacto a través de una plataforma digital, elaborando se elaborará una encuesta a través de Google Forms, se compartirá el formulario establecido, cuya participación ha sido autorizada por un representante de la Municipalidad distrital de Jequetepeque (Ver anexo 09).

3.7 Método de análisis de datos

En cuanto a la sistematización de los datos obtenidos, utilizaremos programas de procesamiento estadístico y/o Microsoft Office Excel, y mediante la presentación consideraremos histogramas de frecuencias.

3.8 Aspectos éticos

Prado (2016), explica que la ética está asociada al comportamiento humano, que incluye entonces los valores de la integridad del sujeto. En este sentido, los investigadores y lectores deben ser éticos para trabajar. Desde esta perspectiva, los valores morales son desarrollados por las personas a través de sus experiencias. (Tarazona,2017). En lo personal, los datos analizados por el investigador son datos auténticos de fuente principal, que forman parte de la resolución que se plantee por el investigador. De manera, que los derechos de autor acatan al referenciar según la normativa de APA, siendo las distintas fuentes bibliográficas

consideradas para esta investigación. A manera de nivel corporativo, se respetará la privacidad de la empresa sobre la información privada, no siendo publicadas y cuidando su confiabilidad.

IV. Resultados

4.1. Prueba de Hipótesis

4.1.2. Prueba de Hipótesis general

H0: Mejorar los incentivos laborales no motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022.

H1: Mejorar los incentivos laborales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022.

Tabla N°3. Nivel de correlación incentivos laborales y desempeño de los trabajadores

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|------|----------------------------|--------|--------|
| | | | var1 | var2 |
| Rho de Spearman | var1 | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,907** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 40 | 40 |
| | var2 | Coeficiente de correlación | ,907** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 40 | 40 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 3, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.907$, lo cual significa, que incentivos laborales se correlaciona de manera alta con el desempeño de los trabajadores, siendo el sig bilateral $p = 0.000$ la cual es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que, Mejorar los

incentivos laborales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022.

4.1.3. Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

H0: Mejorar las razones estratégicas de incentivos no motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022.

H1: Mejorar las razones estratégicas de incentivos motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022.

Tabla N°4. Nivel de correlación entre razones estratégicas de incentivos y desempeño de los trabajadores

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|--------|----------------------------|--------|--------|
| | | | dim1v1 | var2 |
| Rho de Spearman | dim1v1 | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,918** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 40 | 40 |
| | var2 | Coeficiente de correlación | ,918** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 40 | 40 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 4, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p= 0.918$, lo cual significa, que las razones estratégicas de incentivos se correlaciona de manera fuerte con el desempeño de los trabajadores, siendo el sig bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que, Mejorar las razones estratégicas de incentivos motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022.

Hipótesis específica 02

H0: Mejorar los planes de incentivos individuales no motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022.

H1: Mejorar los planes de incentivos individuales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022.

Tabla N°5. Nivel de correlación entre planes de incentivos individuales y desempeño de los trabajadores

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|--------|----------------------------|--------|--------|
| | | dim2v1 | var2 | |
| Rho de Spearman | dim2v1 | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,917** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 40 | 40 |
| | var2 | Coeficiente de correlación | ,917** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 40 | 40 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 5, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p= 0.817$, lo cual significa, que los planes de incentivos individuales se correlaciona de manera fuerte con el desempeño de los trabajadores, siendo el sig bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que, Mejorar los planes de incentivos individuales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022.

Hipótesis específica 03

H0: Mejorar los planes de incentivos grupales no motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022.

H1: Mejorar los planes de incentivos grupales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022.

Tabla N°6. Nivel de correlación entre planes de incentivos grupales y desempeño de los trabajadores

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|--------|----------------------------|--------|--------|
| | | | dim3v1 | var2 |
| Rho de Spearman | dim3v1 | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,900** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 40 | 40 |
| | var2 | Coeficiente de correlación | ,900** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 40 | 40 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La tabla 6, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $p= 0.900$, lo cual significa, que los planes de incentivos grupales se correlaciona de manera fuerte con el desempeño de los trabajadores, siendo el sig bilateral $p= 0.000$ la cual es menor a 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual indica que, mejorar los planes de incentivos grupales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022.

4.2. Análisis descriptivo

Tabla 7: Niveles de variable incentivos laborales

| Incentivos laborales | | | |
|----------------------|-------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje |
| Válido | Bajo | 22 | 55,0 |
| | Medio | 12 | 30,0 |
| | Alto | 6 | 15,0 |
| | Total | 40 | 100,0 |

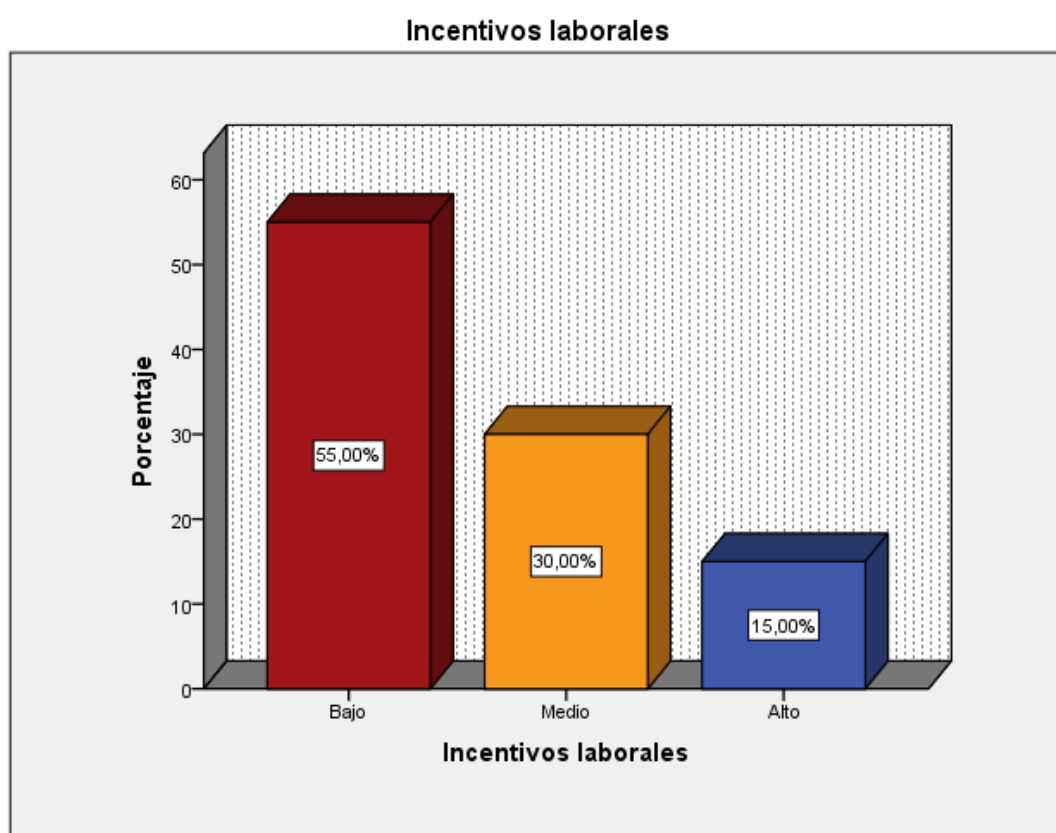


Figura 1. Niveles de incentivos laborales

En la tabla 7 y figura 1 se observa, que, de los 40 trabajadores municipales, 6 representan el 15% que manifiestan percibir niveles altos de incentivos laborales a los trabajadores de la municipalidad, en contraste 22 trabajadores que reflejan el 55% comentan percibir bajos niveles en temas de incentivos laborales a los que trabajan en la municipalidad de Jequetepeque del año 2022.

Tabla 8: Niveles de variable desempeño de los trabajadores

| Desempeño de los trabajadores | | | |
|-------------------------------|-------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje |
| Válido | Bajo | 12 | 30,0 |
| | Medio | 21 | 52,5 |
| | Alto | 7 | 17,5 |
| | Total | 40 | 100,0 |

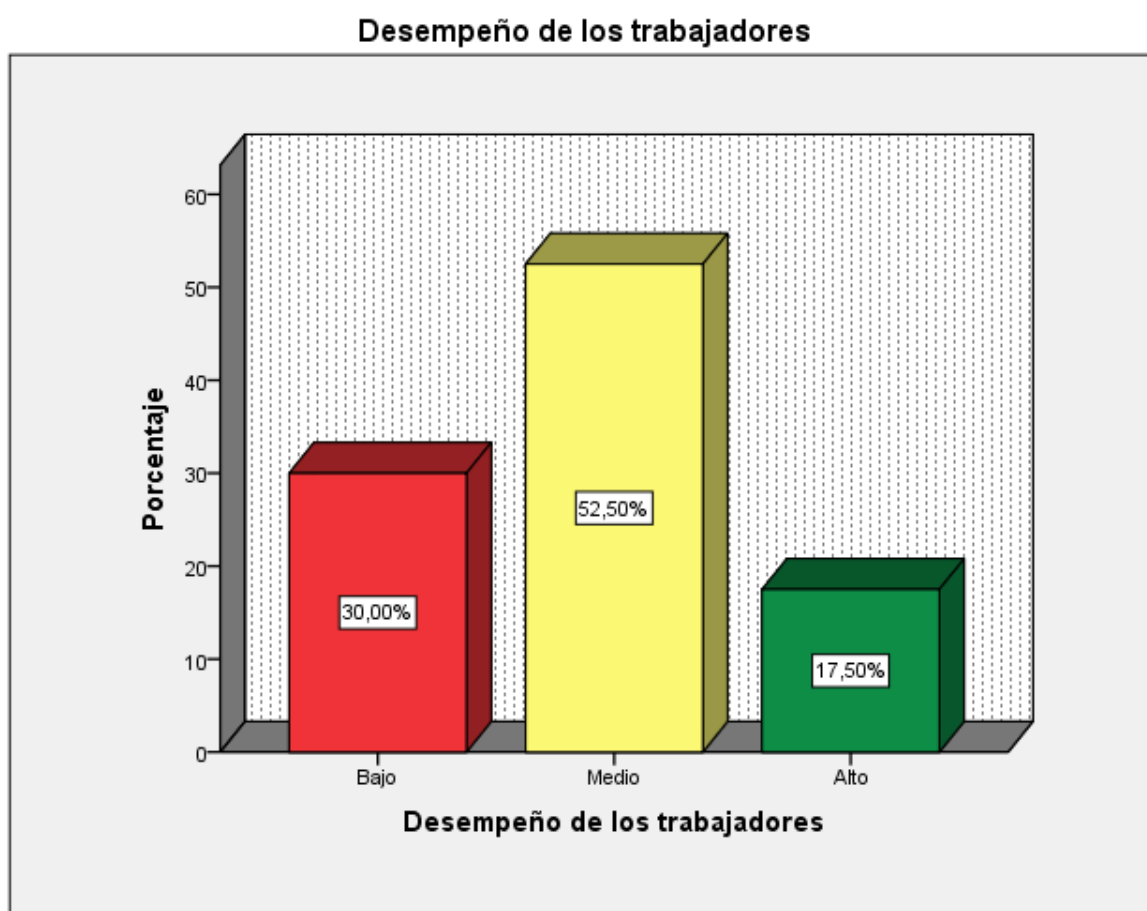


Figura 2. Niveles de desempeño de los trabajadores

En la tabla 8 y figura 2 se observa, que, de los 40 trabajadores, 7 de ellos representan el 17,5% que manifiestan percibir niveles altos del desempeño de los trabajadores, en contraste con 12 trabajadores que representan el 30,0% que indican percibir bajos niveles del desempeño de los trabajadores en la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022.

Tabla 9: Niveles de razones estratégicas de incentivos

| Razones estratégicas de incentivos | | | |
|------------------------------------|-------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje |
| Válido | Bajo | 22 | 55,0 |
| | Medio | 13 | 32,5 |
| | Alto | 5 | 12,5 |
| | Total | 40 | 100,0 |

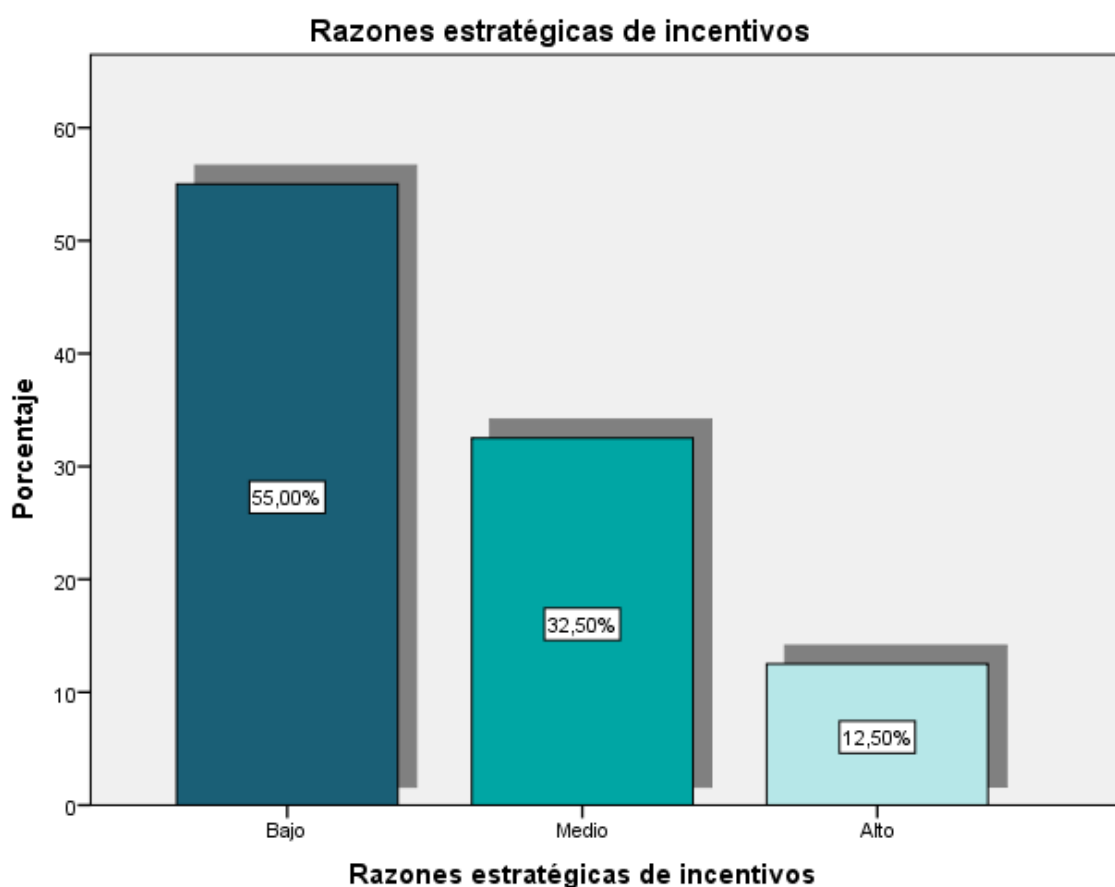


Figura 3. Niveles de razones estratégicas de incentivos

En la tabla 9 y figura 3 se observa, que, de los 40 trabajadores, 5 de ellos representan el 12,5% que manifiestan percibir niveles altos sobre razones estratégicas de incentivos, en contraste con 22 trabajadores que representan el 55% que indican percibir bajos niveles sobre razones estratégicas de incentivos.

Tabla 10: Niveles de planes de incentivos individuales

| Planes de incentivos individuales | | | |
|-----------------------------------|-------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje |
| Válido | Bajo | 23 | 57,5 |
| | Medio | 13 | 32,5 |
| | Alto | 4 | 10,0 |
| | Total | 40 | 100,0 |

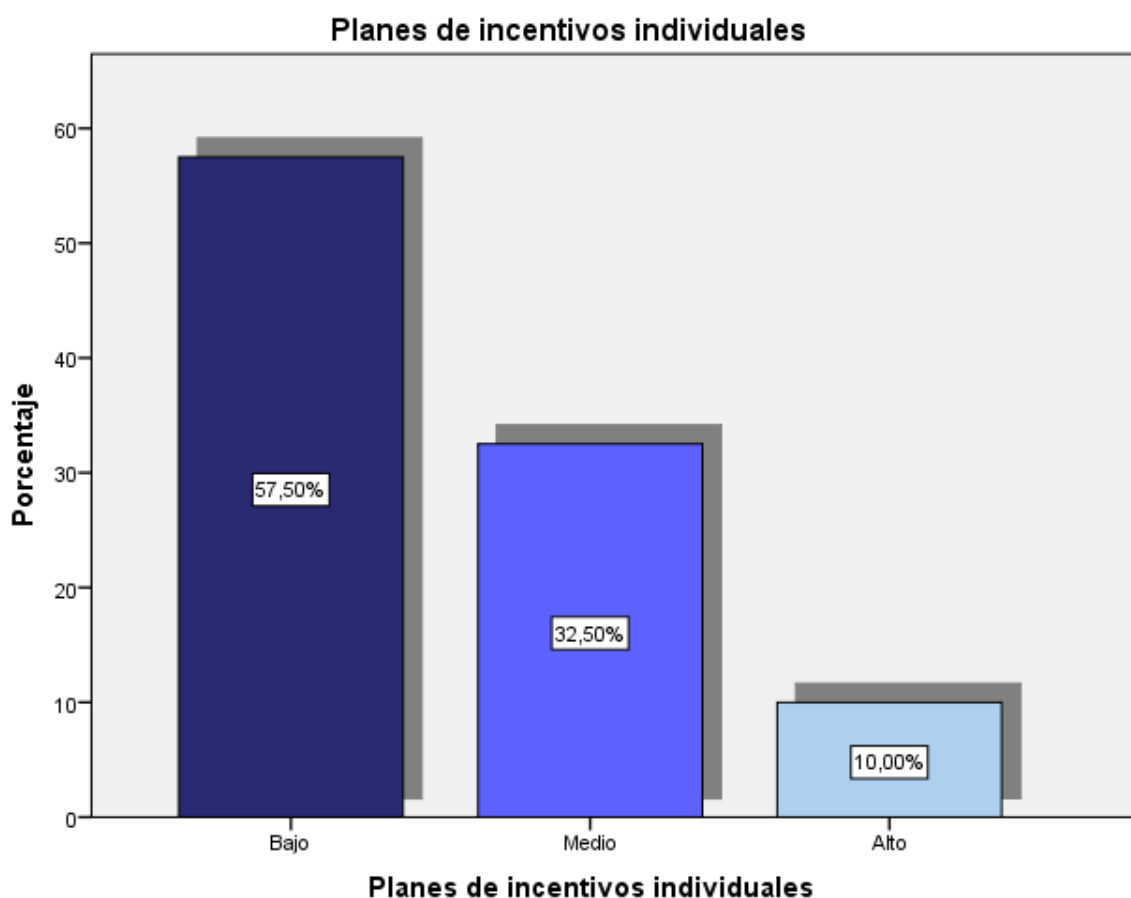


Figura 4. Niveles de planes de incentivos individuales

En la tabla 10 y figura 4 se observa, que, de los 40 trabajadores, 4 de ellos representan el 10% que manifiestan percibir niveles altos sobre planes de incentivos individuales, en contraste con 23 trabajadores que representan el 57,5% que indican percibir bajos niveles sobre planes de incentivos individuales.

Tabla 11: Niveles de planes de incentivos grupales

| Planes de incentivos grupales | | | |
|--------------------------------------|-------|------------|------------|
| | | Frecuencia | Porcentaje |
| Válido | Bajo | 20 | 50,0 |
| | Medio | 14 | 35,0 |
| | Alto | 6 | 15,0 |
| | Total | 40 | 100,0 |

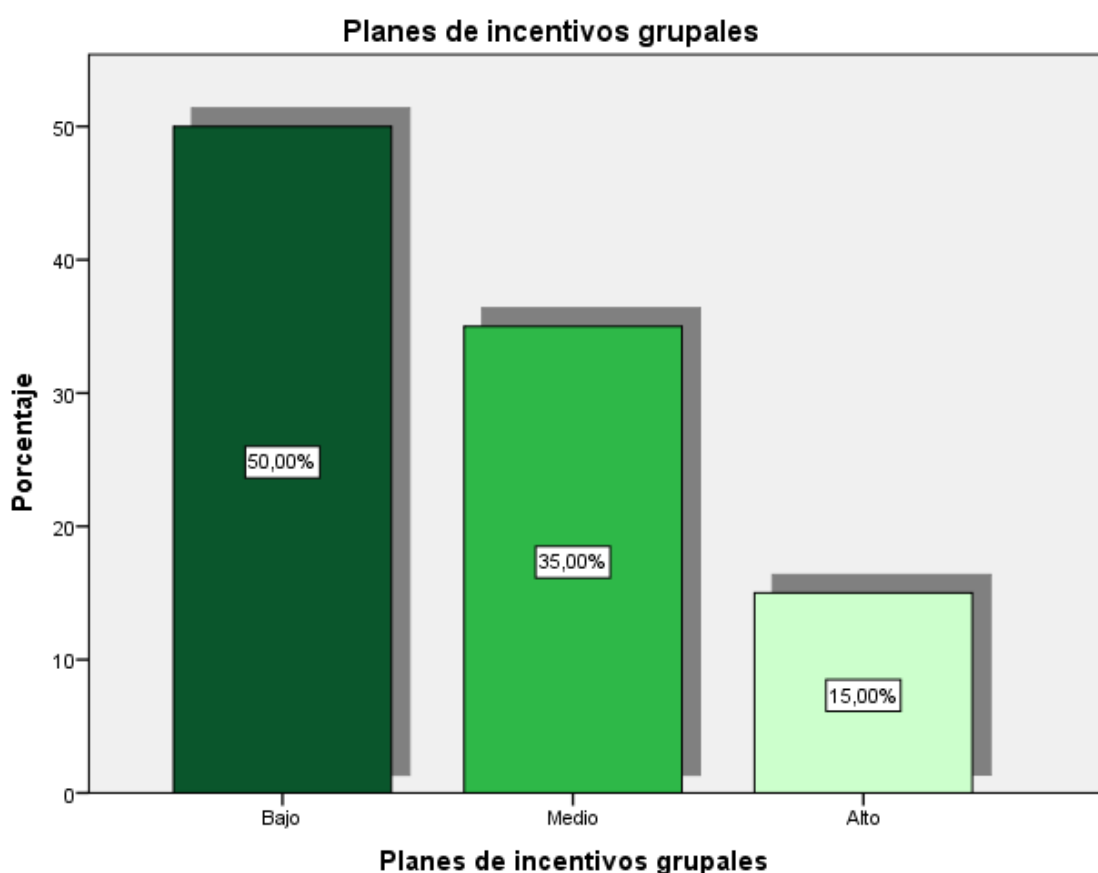


Figura 5. Niveles de planes de incentivos grupales

En la tabla 11 y figura 5 se observa, que, de los 40 trabajadores, 6 de ellos representan el 15% que manifiestan percibir niveles altos sobre planes de incentivos grupales, en contraste con 20 trabajadores que representan el 50% que indican percibir bajos niveles sobre planes de incentivos grupales.

V. DISCUSIÓN

Dado que los resultados encontrados del tipo hipotético se enfocan en la hipótesis general aceptada, lo que permite un mayor desarrollo de las conclusiones encontradas, lo que indica la existencia de manera positiva y significativa con relación entre la primera variable denominada incentivo laboral y la segunda variable denominada desempeño de los trabajadores, realizada en la Municipalidad Distrital de Jequetepeque en el año 2022, se demostró que tiene un sig bilateral de 0.000 que indica el rechazo de hipótesis nula, que permite la aceptación de la hipótesis alterna, asimismo al aplicar la prueba de normalidad que permite trabajar en rho de spearman, arrojando una correlación de 0.907** de la cual se muestra la existencia de una fuerte relación, también se confirman que los resultados fueron similares a todas las demás hipótesis generales previas a la presente investigación, lo que nos permitió lograr los contrastes correspondientes, mostrando resultados en gran medida similares a estudios previos.

También cabe señalar que la magnitud general muestra que el nivel de la variable 01 incentivos laborales se muestra, que, de los 40 trabajadores municipales, 6 representan el 15% que manifiestan percibir niveles altos de incentivos laborales a los trabajadores de la municipalidad, en contraste 22 trabajadores que reflejan el 55% comentan percibir bajos niveles en temas de incentivos laborales a los que trabajan en la municipalidad de Jequetepeque. Asimismo, se observa en la variable 02 desempeño de los trabajadores se muestra, que, de los 40 trabajadores, 7 de ellos representan el 17,5% que manifiestan percibir niveles altos del desempeño de los trabajadores, en contraste con 21 trabajadores que representan el 52,5% que indican percibir bajos niveles del desempeño de los trabajadores en la municipalidad.

Sin embargo, para comprender mejor lo analizado, se muestra la importancia de conceptualizar como se definen la variable llamada incentivo laboral a lo que según Meza (2020), sostiene que toda manera de incentivar laboralmente desea de alguna manera la estimulación de su personal laboral, asimismo permite observar sus respectivas conductas ante los incentivos para determinar los factores de un mayor rendimiento laboral. Contrastando se justifica con la presente

investigación en la que se denota una falta de incentivos laborales, a su vez que se demostró la existencia de una fuerte relación entre la variable incentivos laborales con la variable desempeño, que enfatizan la importancia de los incentivos laborales en una organización logrando su estimulación en el personal laboral, tal como indica el autor Meza se apoya su comentario sobre el incentivo laboral.

Sin embargo, en el estudio realizado por Palomino (2018) Busco determinar como la variable incentivos laborales se relaciona con la variable desempeño profesional de las personas que trabajan en el servicio de administración tributaria ubicada en Huamanga, dicha investigación es de corte transversal y un diseño no experimental, se correlaciono a nivel descriptivo, se usó como instrumento le encuesta la cual fue aplicada como técnica la encuesta a una población de 57 personas que laboran en funciones operativas y administrativas, tomando de muestra a 37 servidores públicos, se verifico su validez respecto a la hipótesis investigada que afirma la existencia de una relación significativa y directa, contrastado con la técnica de Spearman que mostro un valor de 0.995, de la cual su hipótesis nula fue rechazada permitiendo que la hipótesis alterna fue aceptada dado los resultados obtenidos, siendo una muy alta correlación dado que el comportamiento de las dos variables fueron similares. Se observa en el contraste un resultado similar en Rho de Spearman $\rho = 0,907^{**}$ con una significancia $\rho = ,000 < 0.05$, indicando que al mejorar los incentivos laborales se lograra mejorar de manera significativa el desempeño del personal en la municipalidad de Jequetepeque por lo que se reafirma lo dicho por el autor Palomino.

Contrastando los resultados con lo indicado por Portal (2021) Busco mostrar la relación entre la variable Incentivos laborales y la variable desempeño organizacional en los colaboradores que laboran en la empresa Inversiones Turísticas Molokai, ubicada en la ciudad de Lima del año 2020. dicha investigación es de corte transversal y un diseño no experimental, se correlaciono a nivel descriptivo. Se usó como instrumento le encuesta la cual fue aplicada como técnica la encuesta a una población tuvo como muestra censal a 30 trabajadores. se usó un análisis exploratorio en la recolección de datos, Se concluye que los incentivos guardan relación regularmente con los resultados en un 60%. para un coeficiente de correlación de $r = 0,823$ y un sig bilateral. $= 0,000 < 0,01$. de la cual su hipótesis nula fue rechazada permitiendo que la hipótesis alterna fue aceptada dado los

resultados obtenidos. Con ello se confirma con la sustentación el cruce obtenido de porcentajes entre las variables donde se determina que la variable incentivos tienen una relación moderada con la variable desempeño organizacional. Se muestra en el contraste resultados similares en Rho de Spearman $\rho = 0,907^{**}$ con una significancia $p = ,000 < 0.05$, indicando que al mejorar los incentivos laborales se lograra mejorar de manera significativa el desempeño del personal en la municipalidad de Jequetepeque, así como una población similar de 40 trabajadores y un 55% que indican también bajos niveles de incentivos en la municipalidad, por lo que se reafirma lo dicho por el autor Portal.

Con respecto a la segunda variable desempeño de los trabajadores como indica el autor Bautista et al (2020), manifiesta que las acciones del personal laboral o sus conductas deben estar alineadas a las metas de la organización donde labora, que permitirá colaborar con el logro de los objetivos trazados por la organización para el logro del éxito organizacional. En contraste se puede afirmar según la investigación realizada que el desempeño laboral guarda relación con la institución, sus metas y los incentivos que ayuden a mejorar el desempeño del personal. Asimismo, con estudios previos en las tesis como el autor De la Cruz y Sánchez (2020) Busco mostrar la relación entre la variable incentivos laborales y la variable desempeño de los trabajadores de las microempresas del centro comercial Zona Franca ubicada en la ciudad de Trujillo del año 2020. La investigación tipo aplicada con la metodología utilizada fue la de enfoque cuantitativo con un carácter descriptivo del tipo correlacional, asimismo se manejó un diseño no experimental que se realizara con un corte transversal; Se usó como instrumento la encuesta la cual fue aplicada como técnica la encuesta a una muestra de 196 colaboradores. Los resultados de la investigación señalan que el 32% de los colaboradores afirman que se les otorgan incentivos económicos. de la cual su hipótesis nula fue rechazada permitiendo que la hipótesis alterna fue aceptada dado los resultados obtenidos, Finalmente, concluimos que existe correlación significativa entre los incentivos laborales y el desempeño. Con un coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0.332. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Se observa en su contraste un resultado diferente con un Rho de Spearman $\rho = 0,907^{**}$ y una significancia de $p = ,000 < 0.05$, indicando que

al mejorar los incentivos laborales se lograra mejorar de manera significativa el desempeño del personal en la municipalidad de Jequetepeque por lo que se difiere lo dicho por el autor Bautista.

Analizando el estudio de Castiglioni (2022) Busco demostrar la relación entre la variable incentivos laborales y la variable desempeño organizacional de los trabajadores del área de caja Plaza Vea ubicada en Ate en el año 2022. La metodología utilizada fue la de enfoque cuantitativo con un carácter descriptivo del tipo correlacional, asimismo se manejó un diseño no experimental que se realizara con un corte transversal. Se usó como instrumento de encuesta la cual fue aplicada como técnica de encuesta a una muestra de 49 participantes. Los resultados se observaron que existe una correlación positiva baja entre los Incentivos Laborales y Desempeño Organizacional de los colaboradores del área de cajas de Plaza Vea Ate. Debido a que se halló una correlación Rho Spearman $r = 0.267$, de la cual su hipótesis nula fue rechazada permitiendo que la hipótesis alterna fue aceptada dado los resultados obtenidos. Asimismo, la significancia ($0,044 < 0.05$), lo que indica que se acepta la hipótesis alterna. Por ello se manifiesta la existencia de relación entre la variable incentivos laborales y la variable desempeño organizacional de los colaboradores del área de cajas de plaza vea ubicado en la sede de Ate del año 2022. Se observa en el contraste un resultado opuesto con un Rho de Spearman $\rho = 0,907^{**}$ en cuanto al nivel mostrado por Castiglioni de $p = 0.267$, siendo esta una correlación muy en contraste con la correlación alta que existe en la presente investigación, asimismo con una significancia $\rho = ,000 < 0.05$, indicando que al mejorar los incentivos laborales se logra mejorar de manera positiva y significativa el desempeño del personal en la municipalidad de Jequetepeque por lo que se rechaza lo dicho por el autor Castiglioni.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA

Como objetivo general se determinó que mejorar los incentivos laborales motivaría de manera alta y directamente sobre el desempeño de los trabajadores y esto se evidencia en el resultado que muestra Rho de Spearman $\rho = 0,907^{**}$ con una significancia $p = ,000 < 0.05$, Si se mejora los incentivos laborales se lograra mejorar de manera significativa el desempeño del personal en la municipalidad de Jequetepeque del año 2022.

SEGUNDA

Conforme al primer objetivo específico, determina que mejorar las razones estratégicas de incentivos motivara de manera fuerte y directa sobre el desempeño de los trabajadores, resaltado por el Rho de Spearman ($\rho = 0,918$), el cual señala que existe una correlación fuerte entre las variables indicadas anteriormente frente al $\rho = 0.000 < 0.05$. Lo que indica, que mejorar las razones estratégicas de incentivos motivará de manera significativa el desempeño del personal en la municipalidad de Jequetepeque del año 2022.

TERCERA

Referente al segundo objetivo específico determina que mejorar los planes de incentivos individuales motivara de manera fuerte y directa sobre el desempeño de los trabajadores, aquel resultado fue determinado por el Rho de Spearman ($\rho = ,817$), lo que indica que existe una fuerte correlación, frente al $\rho = 0.000 < 0.05$. ya que al mejorar los planes de incentivos individuales motivara de manera significativa el desempeño del personal en la municipalidad de Jequetepeque del año 2022.

CUARTA

En cuanto al tercer objetivo específico determinar que mejorar los planes de incentivos grupales motivara de manera fuerte y directa sobre el desempeño de los trabajadores, determinada por Rho de Spearman ($\rho = ,900$), frente al $\rho = 0.000 < 0.05$. Esto determina que al mejorar los planes de incentivos grupales motivará de manera significativa el desempeño del personal en la municipalidad de Jequetepeque del año 2022.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA

Se recomienda crear un programa de incentivos económicos, así como incentivos no económicos, como reconocimientos que sea difundidos con anticipación al personal de la municipalidad de Jequetepeque.

SEGUNDA

También se recomienda la contratación de una consultora externa especializada en el tratamiento de encuestas sobre rendimiento y desempeño laboral que permitan elaborar un programa de evaluación más frecuente, permitiendo la recopilación de datos sobre posibles mejorar e identificación de necesidades, así como el recojo de sugerencias y mejoras de parte del personal.

TERCERA

Se recomienda un programa de capacitaciones y su implementación inmediata que incentive al personal a mejorar sus habilidades respecto al desempeño laboral que realizan, permitiendo incentivar y motivar a los trabajadores, que pueda crear un mejor ambiente y desempeño laboral.

CUARTA

Por último se recomienda de manera clara un plan de crecimiento profesional así como los puntos a tener en cuenta al momento de postular y escalar profesionalmente de puesto laboral, siendo sobre todo claro en los parámetros así como transparentes que pueda crear la sensación de igualdad de oportunidades en el personal al momento de proyectarse profesionalmente, logrando así un mayor esfuerzo individual así como grupal en el desempeño siendo un incentivo permanente de crecimiento profesional en la municipalidad.

REFERENCIAS

- Palomino, M. (2018) Incentivos Laborales y Desempeño Profesional de los trabajadores del servicio de Administración Tributaria de Huamanga 2018. Universidad Cesar Vallejo. pregrado. Lima. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26389/palomi no_mz.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26389/palomi%20no_mz.pdf?sequence=1)
- Portal, C. (2021) Incentivos laborales y desempeño organizacional en los trabajadores de la empresa Inversiones Turísticas Molokai, distrito de San Isidro, Lima 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73074>
- Castiglioni, K. (2022) Incentivos laborales y desempeño organizacional de los colaboradores del área de cajas de Plaza Veá Ate 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89685>
- De la Cruz, E. y Sánchez, C. (2020) Incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de las microempresas del centro comercial Zona Franca Trujillo, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51570>
- Arias, I. y Baveton, M. (2021) Incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la Empresa Negocios Anton S.R.L. – Piura, año 2020. Universidad Privada Antenor Orrego. Pregrado. Trujillo. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/8151>
- Ortiz, G. (2020) La evaluación del desempeño y su relación con la satisfacción laboral, área Subdirección Administrativa de la Empresa Pública Metropolitana de Aseo – EMASEO EP. Universidad Andina Simón Bolívar. Tesis de posgrado. Ecuador.
- Salvador, S. (2020) Diseño de un modelo integral de evaluación de desempeño del talento humano basada en las competencias organizacionales, para una Entidad Financiera de la ciudad de Quito. Universidad Andina Simón Bolívar. Tesis de posgrado. Ecuador.

Banegas, C y Cardona, D. (2017). En la tesis denominado Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados de la Universidad Católica de Cuenca.

Cherrez, G. (2020) Diseño de un plan de incentivos laborales con énfasis en la motivación para los colaboradores de una empresa de producción. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Pregrado. Ecuador.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3060/1/77232.pdf>

Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. C., Palomino Quispe, J. F., & Zapana Diaz, D. (2022). Incentivos laborales y

desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. Revista Universidad y Sociedad, 14(1), 576-583.

Brito-Carrillo, Clara, Pitre-Redondo, Remedios, & Cardona-Arbeláez, Diego. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. Información tecnológica, 31(1), 141-148.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>

Meza, J. (2020) Incentivos. Tipos de incentivos y usos adecuados. Web grupo-pía.
<https://grupo-pya.com/los-incentivos-laborales-extras-disparan-la-satisfaccion/>

Psicología y Mente. (2021) Incentivos: características, tipos y aplicación en el trabajo. <https://psicologiaymente.com/organizaciones/incentivos>

APD (2021), Tipos de incentivos laborales y ejemplos de cada tipo.
<https://www.apd.es/tipos-de-incentivos-laborales/>

Bautista R, Cienfuegos R y Aguilar, D (2020), El desempeño laboral desde una perspectiva teórica, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú

Lifeder (2018) <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>

- Shekman, R. (2020). Is There Such a Thing as “Basic” Research Anymore. Onago academy. Obtenido de <https://www.enago.com/academy/is-there-pure-research-anymore/>
- Hernández Siampieri, R. & Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta Ed.) México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Bhandari, P. (2021). An introduction to correlational research. Obtenido de <https://www.scribbr.com/methodology/correlational-research/>
- Gómez, S. (2012). Metodología de la investigación. (Primera, Ed.) México DF: Red Tercer Milenio S.C.
- Westreicher, G. (2021). Población. Economipedia: haciendo fácil a la economía. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/poblacion.html>
- Pérez, M. (2021). Muestra. Concepto Definición. Recuperado de https://conceptodefinicion.de/muestra/#Que_es_muestra
- Trepalacios, J., Vásquez, R., & Bello, L. (2005). Investigación de Mercados. México DF: International Thomson Editores.
- Chiner, E. (2011). Con su artículo científico. La validez. Tomo 6. <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/25/Tema%206-Validez.pdf>
- Davis, B. (2021). MVOrganizing. Obtenido de <https://www.mvorganizing.org/what-are-5-ways-to-validate-a-instruments-validity/>
- Bernal, C. (2016) Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia: Pearson Educación.
- Middleton, F. (2021) Reliability vs Validity in Research Differences, Types and Examples. Scribbr. <https://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/>
- Arias. J (2020) Investigación, metodología y tesis. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2236>

- Neill. D & Cortez. L (2017) Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiacionCientifica.pdf>.
- Dzul. M (2010) Aplicación básica de los métodos científicos. UNI.
https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- Rodríguez. M y Mendivelso. F (2018) Diseño De Investigación De Corte Transversal. Users/anabi/Downloads/368-Texto%20del%20artículo-646-1-10-20210506.pdf
- Acosta. C (2019) Mejora del proceso de gestión de almacenes en una empresa de comercialización de equipos de cómputo.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4263/TSP_AE_1915.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- López. P (2004) Población, muestra y muestreo.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Prado, G. (2016) La moral y la ética: Piedra angular en la enseñanza del derecho.
<https://www.redalyc.org/pdf/310/31048483019.pdf>
- Tarazona. O (2017) Formación en valores morales y convivencia escolar en los estudiantes de primer grado de primaria de la institución educativa N. 21544.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6239/Tarazona_FOM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Castro Pérez, L. A., Rivera León, F. A., & Serna Silva, G. J. (2018). Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público. *Gestión En El Tercer Milenio*, 21(41), 43–52.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v21i41.15421>

- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. C., Palomino Quispe, J. F., & Zapana Diaz, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576-583
- Rolin, C. D. (2020). Sistema de Incentivo al conocimiento: una herramienta clave para mejorar el rendimiento laboral. *Revista de Ciencias Empresariales*, 1(3), 28-37.
- Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos: Enfoque Latinoamericano* (6ta. ed.). Pearson Educación.
- Madero, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29.
- Castro Pérez, L. A., Rivera León, F. A., & Serna Silva, G. J. (2018). Motivación e incentivos laborales en las normas de Gestión de Recursos Humanos del Sector Público. *Gestión en el Tercer Milenio*, 21(41), 43-52.
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La Motivación y el Desempeño Laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Hilorme, T., Chorna, M., Karpenko, L., Milyavskiy, M., & Drobyazko, S. (2018). Innovative Model of Enterprises Personnel Incentives Evaluation. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(3), 1-6.
- Jara A, Asmat N, Alberca N, Medina J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolano de Gerencia*, vol. 23, número 83, 2018. Universidad del Zula. Lima Perú. Disponible en. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>
- Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107

Anexo 1. Matriz de consistencia

| Matriz De Consistencia | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|--------------------------------------|---------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|------------------|--|----------|
| Mejorar los incentivos laborales para motivar el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022 | Problema General | Objetivo General | Hipótesis General | V | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Metodología. | | |
| | ¿Cómo el mejorar los incentivos laborales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022? | Determinar cómo el mejorar los incentivos laborales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022. | Mejorar los incentivos laborales Motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022. | V | Incentivos laborales | Razones estratégicas de incentivos | incentivos según objetivos | P1, P2 | Investigación Básica, Diseño No experimental-Correlacional de Corte transversal Población Muestra Técnica encuesta Instrumento Cuestionario validado por juicio de expertos Análisis de datos Programa SPSS v.24 Confiability Se utilizó el alfa de Cronbach | |
| | | | | | | | Requerimientos de incentivos | P3, P4 | | |
| | | | | | | | Medidas del desempeño | P5, P6 | | |
| | | | | | | Planes de incentivos individuales | Bonos | P7, P8 | | |
| | | | | | | | | Pago por méritos | | P9, P10 |
| | | | | | | | | Reconocimientos | | P11, P12 |
| | | | | | | Planes de incentivos grupales | Compensación por equipo | P13, P14, | | |
| | | | | | | | incentivos de ganancias compartidas | P15, P16, | | |
| | | | | | | | incentivos por productividad general | P17, P18 | | |
| Problemas Específicos | Objetivos Específicos | Hipótesis Específicos | Desempeño de los trabajadores | Evaluación del desempeño | Desarrollo de carrera | P19, P20 | | | | |
| ¿Cómo el mejorar las razones estratégicas de incentivos motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022? | Determinar cómo el mejorar las razones estratégicas de incentivos motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022. | Mejorar las razones estratégicas de incentivos motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022. | | | Programas de remuneración | P21, P22 | | | | |
| | | | | | Evaluación del potencial | P23, P24 | | | | |
| ¿Cómo el mejorar los planes de incentivos individuales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022? | Determinar cómo el mejorar los planes de incentivos individuales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022. | Mejorar los planes de incentivos individuales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022. | | Técnicas de evaluación del desempeño | Retroalimentación | P25, P26 | | | | |
| | | | | | Escalas de calificación | P27, P28 | | | | |
| ¿Cómo el mejorar los planes de incentivos grupales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022? | Determinar cómo el mejorar los planes de incentivos grupales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022. | Mejorar los planes de incentivos grupales motiva el desempeño de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jequetepeque – 2022. | Sistema de evaluación desempeño | Estándares laborales | P29, P30 | | | | | |
| | | | | Estandarización | P31, P32 | | | | | |
| | | | | Evaluadores capacitados | P33, P34 | | | | | |
| | | | | | Revisión del desempeño | P35, P36 | | | | |

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

| Variable | Definición conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala | | |
|----------------------|---|---|------------------------------------|--|---|----------|--------------|
| | | | | | Ordinal | Técnica | Instrumento |
| Incentivos laborales | Según Meza (2020), sostiene que toda manera de incentivar laboralmente desea de alguna manera la estimulación de su personal laboral, asimismo permite observar sus respectivas conductas ante los incentivos para determinar los factores de un mayor rendimiento laboral. (p.04). | La variable Incentivos laborales de naturaleza cualitativa está compuesta por las dimensiones llamadas razones estratégicas de incentivos, planes de incentivos individuales y planes de incentivos grupales, las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario. | Razones estratégicas de incentivos | <ul style="list-style-type: none"> • Incentivos según objetivos • Requerimientos de incentivos • Medidas del desempeño | 1.Nunca 2.Casi nunca 3. A veces 4. Casi Siempre 5.Siempre | Encuesta | Cuestionario |
| | | | Planes de incentivos individuales | <ul style="list-style-type: none"> • Bonos • Pago por méritos • Reconocimientos | | | |
| | | | Planes de incentivos grupales | <ul style="list-style-type: none"> • Compensación por equipo • incentivos de ganancias compartidas • incentivos por productividad general | | | |

| | | | | | | | |
|-------------------------------|--|--|--------------------------------------|--|--|----------|--------------|
| Desempeño de los trabajadores | Según Bautista et al (2020), comenta que las acciones del personal laboral o sus conductas deben estar alineadas a las metas de la organización donde labora, que permitirá colaborar con el logro de los objetivos trazados por la organización para el logro del éxito organizacional (p.114). | La variable desempeño de los trabajadores es de naturaleza cualitativa este compuesto por las dimensiones la evaluación del desempeño, técnicas de evaluación del desempeño y sistema de evaluación de las cuales conforman el instrumento llamado cuestionario. | Evaluación del desempeño | <ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de carrera Programas de remuneración Evaluación del potencial | 1.Nunca | Encuesta | Cuestionario |
| | | | Técnicas de evaluación del desempeño | <ul style="list-style-type: none"> Retroalimentación Escalas de calificación Estándares laborales | 2.Casi nunca 3.A veces 4. Casi Siempre | | |
| | | | Sistema de evaluación desempeño | <ul style="list-style-type: none"> Estandarización Evaluadores capacitados Revisión del desempeño | 5.Siempre | | |

ANEXO N° 3: Instrumento – Cuestionario

INSTRUCCIONES: Se presentan ciertas preguntas relacionadas a Mejorar Los Incentivos Laborales Para Motivar El Desempeño De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Jequetepeque – 2022. Agradeceremos, leer a cada uno de los enunciados y marque solo una alternativa según considere conveniente lo siguiente:

OPCIONES DE REPUESTA:

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

Variables 01. Incentivos laborales

| Dimensión 01. Razones estratégicas de incentivos | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|
| Nº | PREGUNTAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Indicador 01. Incentivos según objetivos | | | | | | |
| 1. | ¿Considera usted que los incentivos laborales ayudan a cumplir los objetivos de la municipalidad? | | | | | |
| 2. | ¿Cree usted que donde labora existe un programa de incentivos que se brinda de manera imparcial con todos los trabajadores? | | | | | |
| Indicador 02. Requerimientos de incentivos | | | | | | |
| 3. | ¿Considera usted que es comunicado a todos los trabajadores por igual los requerimientos necesarios para recibir sus incentivos? | | | | | |
| 4. | ¿Cree usted que todos los que reciben incentivos laborales cumplieron con los requerimientos mínimos para obtenerlo? | | | | | |
| Indicador 03. Medidas del desempeño | | | | | | |
| 5. | ¿Cree usted que existe algún tipo de evaluación del desempeño del personal municipal para recibir el incentivo apropiado? | | | | | |
| 6. | ¿Considera necesario por razones estratégicas una evaluación permanente y frecuente para medir el desempeño del personal? | | | | | |
| Dimensión 02. Planes de incentivos individuales | | | | | | |
| Indicador 01: Bonos | | | | | | |
| 7. | ¿Considera como un buen plan de incentivos laborales a los bonos económicos que se puedan brindar en la municipalidad? | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 8. | ¿Cree usted que los bonos incentivan de manera permanente al personal para su mejor desempeño individual? | | | | | |
| Indicador 02: Pago por méritos | | | | | | |
| 9. | ¿Cree usted que de manera individual cada trabajador recibe el sueldo justo según su desempeño laboral en la municipalidad? | | | | | |
| 10. | ¿La municipalidad debería comunicar de manera imparcial el pago por méritos así como de incentivos según el desempeño? | | | | | |
| Indicador 03: reconocimientos | | | | | | |
| 11. | ¿La municipalidad promueve el reconocimiento de su personal más destacado laboralmente dicho? | | | | | |
| 12. | ¿Piensa que se debería brindar algún tipo de reconocimiento no económico por las horas de trabajo adicional al horario laboral? | | | | | |
| Dimensión 03. Planes de incentivos grupales | | | | | | |
| Indicador 01: Compensación por equipo | | | | | | |
| 13. | ¿La municipalidad compensa económicamente al logro de metas por equipo que componen cada jefatura? | | | | | |
| 14. | ¿Considera usted que un buen plan de incentivos al trabajar en equipo en las condiciones que demanden la municipalidad? | | | | | |
| Indicador 02: incentivos de ganancias compartidas | | | | | | |
| 15. | ¿Se comparte los incentivos económicos ganados de manera grupal, así sea solo un empleado el que lo gane? | | | | | |
| 16. | ¿Cree usted que cada jefe de un área incentiva compartir equitativamente sus diferentes ganancias por incentivos? | | | | | |
| Indicador 03: incentivos por productividad general | | | | | | |
| 17. | ¿Cree usted que se brindan los incentivos necesarios a los trabajadores por lograr metas de productividad general? | | | | | |
| 18. | ¿Considera que los incentivos generales se brindan de manera imparcial a todos los trabajadores de manera transparente? | | | | | |

Variables 02. Desempeño de los trabajadores

| Dimensión 01. Evaluación del desempeño | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Nº | PREGUNTAS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Indicador 01. Evaluación del desempeño | | | | | | |
| 1. | ¿Considera usted que se mide el desempeño según el puesto laboral en el que trabaja el personal? | | | | | |
| 2. | ¿Cree que es importante el buen desempeño laboral para afianzar el desarrollo de una carrera dentro de la municipalidad? | | | | | |
| Indicador 02. Programas de remuneración | | | | | | |
| 3. | ¿Cree usted que existe un programa oficial de remuneración que incentive al mejor desempeño del personal municipal? | | | | | |
| 4. | ¿Considera usted que es importante los incentivos económicos para un mejor desempeño del personal municipal? | | | | | |
| Indicador 03. Evaluación del potencial | | | | | | |
| 5. | ¿Considera usted al momento de evaluar al personal el potencial que tiene para mejorar su desempeño? | | | | | |
| 6. | ¿Cree usted que son importantes las evaluaciones periódicas en temas de desempeño del personal? | | | | | |
| Dimensión 02. Técnicas de evaluación del desempeño | | | | | | |
| Indicador 01: Retroalimentación | | | | | | |
| 7. | ¿Considera usted que la retroalimentación impacta de manera positiva en su desempeño dentro de la municipalidad? | | | | | |
| 8. | ¿la retroalimentación después de ser capacitado es un buen método para mejorar el rendimiento del personal del área? | | | | | |
| Indicador 02: Escalas de calificación | | | | | | |
| 9. | ¿Piensa usted que el nivel de desempeño de los trabajadores es evaluado constantemente? | | | | | |
| 10. | ¿Existe un nivel de escalas de calificación por el desempeño requerido debidamente comunicado al personal municipal? | | | | | |
| Indicador 03: Estándares laborales | | | | | | |
| 11. | ¿Considera usted que los beneficios que brinda la municipalidad son acordes a su desempeño laboral? | | | | | |
| 12. | ¿Considera que la municipalidad mide la productividad de sus trabajadores a través de cumplimiento de metas en su área? | | | | | |
| Dimensión 03. Sistema de evaluación desempeño | | | | | | |
| Indicador 01: Estandarización | | | | | | |
| 13. | ¿Piensa que la municipalidad tiene un sistema de evaluación del desempeño estandarizado para los trabajadores de su área? | | | | | |
| 14. | ¿Cree usted que es eficaz al momento de evaluar el rendimiento del personal de su área? | | | | | |
| Indicador 02: Evaluadores capacitados | | | | | | |
| 15. | ¿Considera usted que el personal capacitador está capacitado para orientar correctamente a los trabajadores municipales? | | | | | |
| 16. | ¿Cree usted que la tecnología ha sido utilizado correctamente por los evaluadores del desempeño del personal de su área? | | | | | |
| Indicador 03: Revisión del desempeño | | | | | | |
| 17. | ¿Cree usted que en la empresa aplican criterios de evaluación del desempeño relacionados con la función de cada trabajador? | | | | | |
| 18. | ¿Considera usted que las capacitaciones incrementarán la productividad en la municipalidad? | | | | | |

ANEXO 4: Validación del instrumento

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide v1 Incentivos laborales

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | VARIABLE 1: Incentivos laborales | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: Razones estratégicas de incentivos | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | ¿Considera usted que los incentivos laborales ayudan a cumplir los objetivos de la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Cree usted que donde labora existe un programa de incentivos que se brinda de manera imparcial con todos los trabajadores? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Considera usted que es comunicado a todos los trabajadores por igual los requerimientos necesarios para recibir sus incentivos? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Cree usted que todos los que reciben incentivos laborales cumplieron con los requerimientos mínimos para obtenerlo? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿Cree usted que existe algún tipo de evaluación del desempeño del personal municipal para recibir el incentivo apropiado? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿Considera necesario por razones estratégicas una evaluación permanente y frecuente para medir el desempeño del personal? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Planes de incentivos individuales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | ¿Considera como un buen plan de incentivos laborales a los bonos económicos que se puedan brindar en la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿Cree usted que los bonos incentivan de manera permanente al personal para su mejor desempeño individual? | X | | X | | X | | |
| 9 | ¿Cree usted que de manera individual cada trabajador recibe el sueldo justo según su desempeño laboral en la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿La municipalidad debería comunicar de manera imparcial el pago por méritos así como de incentivos según el desempeño? | X | | X | | X | | |
| 11 | ¿La municipalidad promueve el reconocimiento de su personal más destacado laboralmente dicho? | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|----|----|----|----|----|----|--|
| 12 | ¿Piensa que se debería brindar algún tipo de reconocimiento no económico por las horas de trabajo adicional al horario laboral? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Planes de incentivos grupales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | ¿La municipalidad compensa económicamente al logro de metas por equipo que componen cada jefatura? | X | | X | | X | | |
| 14 | ¿Considera usted que un buen plan de incentivos al trabajar en equipo en las condiciones que demanden la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 15 | ¿Se comparte los incentivos económicos ganados de manera grupal, así sea solo un empleado el que lo gane? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿Cree usted que cada jefe de un área incentiva compartir equitativamente sus diferentes ganancias por incentivos? | X | | X | | X | | |
| 17 | ¿Cree usted que se brindan los incentivos necesarios a los trabajadores por lograr metas de productividad general? | X | | X | | X | | |
| 18 | ¿Considera que los incentivos generales se brindan de manera imparcial a todos los trabajadores de manera transparente? | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Michel Jaime Méndez Escobar

DNI: 10797162

Especialidad del validador: MBA - MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado Metodólogo

²Revelancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide v1 Desempeño de los trabajadores

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | VARIABLE 1: Desempeño de los trabajadores | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: Evaluación del desempeño | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | ¿Considera usted que se mide el desempeño según el puesto laboral en el que trabaja el personal? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Cree que es importante el buen desempeño laboral para afianzar el desarrollo de una carrera dentro de la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Cree usted que existe un programa oficial de remuneración que incentive al mejor desempeño del personal municipal? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Considera usted que es importante los incentivos económicos para un mejor desempeño del personal municipal? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿Considera usted al momento de evaluar al personal el potencial que tiene para mejorar su desempeño? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿Cree usted que son importantes las evaluaciones periódicas en temas de desempeño del personal? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Técnicas de evaluación del desempeño | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | ¿Considera usted que la retroalimentación impacta de manera positiva en su desempeño dentro de la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿la retroalimentación después de ser capacitado es un buen método para mejorar el rendimiento del personal del área? | X | | X | | X | | |
| 9 | ¿Piensa usted que el nivel de desempeño de los trabajadores es evaluado constantemente? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿Existe un nivel de escalas de calificación por el desempeño requerido debidamente comunicado al personal municipal? | X | | X | | X | | |
| 11 | ¿Considera usted que los beneficios que brinda la municipalidad son acordes a su desempeño laboral? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿Considera que la municipalidad mide la productividad de sus trabajadores a través de cumplimiento de metas en su área? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Sistema de evaluación desempeño | Si | No | Si | No | Si | No | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 13 | ¿Piensa que la municipalidad tiene un sistema de evaluación del desempeño estandarizado para los trabajadores de su área? | X | | X | | X | | |
| 14 | ¿Cree usted que es eficaz al momento de evaluar el rendimiento del personal de su área? | X | | X | | X | | |
| 15 | ¿Considera usted que el personal capacitador está capacitado para orientar correctamente a los trabajadores municipales? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿Cree usted que la tecnología ha sido utilizado correctamente por los evaluadores del desempeño del personal de su área? | X | | X | | X | | |
| 17 | ¿Cree usted que en la empresa aplican criterios de evaluación del desempeño relacionados con la función de cada trabajador? | X | | X | | X | | |
| 18 | ¿Considera usted que las capacitaciones incrementarán la productividad en la municipalidad? | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Michel Jaime Méndez Escobar

DNI: 10797162

Especialidad del validador: MBA - MAESTRO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado Metodólogo

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide v1 Incentivos laborales

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | VARIABLE 1: Incentivos laborales | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: Razones estratégicas de incentivos | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | ¿Considera usted que los incentivos laborales ayudan a cumplir los objetivos de la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Cree usted que donde labora existe un programa de incentivos que se brinda de manera imparcial con todos los trabajadores? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Considera usted que es comunicado a todos los trabajadores por igual los requerimientos necesarios para recibir sus incentivos? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Cree usted que todos los que reciben incentivos laborales cumplieron con los requerimientos mínimos para obtenerlo? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿Cree usted que existe algún tipo de evaluación del desempeño del personal municipal para recibir el incentivo apropiado? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿Considera necesario por razones estratégicas una evaluación permanente y frecuente para medir el desempeño del personal? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Planes de incentivos individuales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | ¿Considera como un buen plan de incentivos laborales a los bonos económicos que se puedan brindar en la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿Cree usted que los bonos incentivan de manera permanente al personal para su mejor desempeño individual? | X | | X | | X | | |
| 9 | ¿Cree usted que de manera individual cada trabajador recibe el sueldo justo según su desempeño laboral en la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿La municipalidad debería comunicar de manera imparcial el pago por méritos así como de incentivos según el desempeño? | X | | X | | X | | |
| 11 | ¿La municipalidad promueve el reconocimiento de su personal más destacado laboralmente dicho? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿Piensa que se debería brindar algún tipo de reconocimiento no económico por las horas de trabajo adicional al horario laboral? | X | | X | | X | | |

| | DIMENSIÓN 3: Planes de incentivos grupales | Si | No | Si | No | Si | No | |
|----|---|----|----|----|----|----|----|--|
| 13 | ¿La municipalidad compensa económicamente al logro de metas por equipo que componen cada jefatura? | X | | X | | X | | |
| 14 | ¿Considera usted que un buen plan de incentivos al trabajar en equipo en las condiciones que demanden la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 15 | ¿Se comparte los incentivos económicos ganados de manera grupal, así sea solo un empleado el que lo gane? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿Cree usted que cada jefe de un área incentiva compartir equitativamente sus diferentes ganancias por incentivos? | X | | X | | X | | |
| 17 | ¿Cree usted que se brindan los incentivos necesarios a los trabajadores por lograr metas de productividad general? | X | | X | | X | | |
| 18 | ¿Considera que los incentivos generales se brindan de manera imparcial a todos los trabajadores de manera transparente? | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dios Zárate Luis Enrique

DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

Empresa donde trabaja: UCV

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide v1 Desempeño de los trabajadores

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | VARIABLE 1: Desempeño de los trabajadores | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: Evaluación del desempeño | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | ¿Considera usted que se mide el desempeño según el puesto laboral en el que trabaja el personal? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Cree que es importante el buen desempeño laboral para afianzar el desarrollo de una carrera dentro de la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Cree usted que existe un programa oficial de remuneración que incentive al mejor desempeño del personal municipal? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Considera usted que es importante los incentivos económicos para un mejor desempeño del personal municipal? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿Considera usted al momento de evaluar al personal el potencial que tiene para mejorar su desempeño? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿Cree usted que son importantes las evaluaciones periódicas en temas de desempeño del personal? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Técnicas de evaluación del desempeño | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | ¿Considera usted que la retroalimentación impacta de manera positiva en su desempeño dentro de la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿la retroalimentación después de ser capacitado es un buen método para mejorar el rendimiento del personal del área? | X | | X | | X | | |
| 9 | ¿Piensa usted que el nivel de desempeño de los trabajadores es evaluado constantemente? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿Existe un nivel de escalas de calificación por el desempeño requerido debidamente comunicado al personal municipal? | X | | X | | X | | |
| 11 | ¿Considera usted que los beneficios que brinda la municipalidad son acordes a su desempeño laboral? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿Considera que la municipalidad mide la productividad de sus trabajadores a través de cumplimiento de metas en su área? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Sistema de evaluación desempeño | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | ¿Piensa que la municipalidad tiene un sistema de evaluación del desempeño estandarizado para los trabajadores de su área? | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 14 | ¿Cree usted que es eficaz al momento de evaluar el rendimiento del personal de su área? | X | | X | | X | | |
| 15 | ¿Considera usted que el personal capacitador está capacitado para orientar correctamente a los trabajadores municipales? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿Cree usted que la tecnología ha sido utilizado correctamente por los evaluadores del desempeño del personal de su área? | X | | X | | X | | |
| 17 | ¿Cree usted que en la empresa aplican criterios de evaluación del desempeño relacionados con la función de cada trabajador? | X | | X | | X | | |
| 18 | ¿Considera usted que las capacitaciones incrementarán la productividad en la municipalidad? | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dios Zárate Luis Enrique

DNI: 07909441

Especialidad del validador: Licenciado en Administración

Empresa donde trabaja: UCV

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide v1 Incentivos laborales

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | VARIABLE 1: Incentivos laborales | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: Razones estratégicas de incentivos | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | ¿Considera usted que los incentivos laborales ayudan a cumplir los objetivos de la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Cree usted que donde labora existe un programa de incentivos que se brinda de manera imparcial con todos los trabajadores? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Considera usted que es comunicado a todos los trabajadores por igual los requerimientos necesarios para recibir sus incentivos? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Cree usted que todos los que reciben incentivos laborales cumplieron con los requerimientos mínimos para obtenerlo? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿Cree usted que existe algún tipo de evaluación del desempeño del personal municipal para recibir el incentivo apropiado? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿Considera necesario por razones estratégicas una evaluación permanente y frecuente para medir el desempeño del personal? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Planes de incentivos individuales | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | ¿Considera como un buen plan de incentivos laborales a los bonos económicos que se puedan brindar en la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿Cree usted que los bonos incentivan de manera permanente al personal para su mejor desempeño individual? | X | | X | | X | | |
| 9 | ¿Cree usted que de manera individual cada trabajador recibe el sueldo justo según su desempeño laboral en la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿La municipalidad debería comunicar de manera imparcial el pago por méritos así como de incentivos según el desempeño? | X | | X | | X | | |
| 11 | ¿La municipalidad promueve el reconocimiento de su personal más destacado laboralmente dicho? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿Piensa que se debería brindar algún tipo de reconocimiento no económico por las horas de trabajo adicional al horario laboral? | X | | X | | X | | |

| | DIMENSIÓN 3: Planes de incentivos grupales | Si | No | Si | No | Si | No | |
|----|---|----|----|----|----|----|----|--|
| 13 | ¿La municipalidad compensa económicamente al logro de metas por equipo que componen cada jefatura? | X | | X | | X | | |
| 14 | ¿Considera usted que un buen plan de incentivos al trabajar en equipo en las condiciones que demanden la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 15 | ¿Se comparte los incentivos económicos ganados de manera grupal, así sea solo un empleado el que lo gane? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿Cree usted que cada jefe de un área incentiva compartir equitativamente sus diferentes ganancias por incentivos? | X | | X | | X | | |
| 17 | ¿Cree usted que se brindan los incentivos necesarios a los trabajadores por lograr metas de productividad general? | X | | X | | X | | |
| 18 | ¿Considera que los incentivos generales se brindan de manera imparcial a todos los trabajadores de manera transparente? | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Orbegoso, Vladimir Eloy

DNI: 29685615

Especialidad del validador: Economista

Empresa donde trabaja: Universidad Cesar Vallejo

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide v1 Desempeño de los trabajadores

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | VARIABLE 1: Desempeño de los trabajadores | | | | | | | |
| | DIMENSIÓN 1: Evaluación del desempeño | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | ¿Considera usted que se mide el desempeño según el puesto laboral en el que trabaja el personal? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Cree que es importante el buen desempeño laboral para afianzar el desarrollo de una carrera dentro de la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Cree usted que existe un programa oficial de remuneración que incentive al mejor desempeño del personal municipal? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Considera usted que es importante los incentivos económicos para un mejor desempeño del personal municipal? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿Considera usted al momento de evaluar al personal el potencial que tiene para mejorar su desempeño? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿Cree usted que son importantes las evaluaciones periódicas en temas de desempeño del personal? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Técnicas de evaluación del desempeño | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | ¿Considera usted que la retroalimentación impacta de manera positiva en su desempeño dentro de la municipalidad? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿la retroalimentación después de ser capacitado es un buen método para mejorar el rendimiento del personal del área? | X | | X | | X | | |
| 9 | ¿Piensa usted que el nivel de desempeño de los trabajadores es evaluado constantemente? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿Existe un nivel de escalas de calificación por el desempeño requerido debidamente comunicado al personal municipal? | X | | X | | X | | |
| 11 | ¿Considera usted que los beneficios que brinda la municipalidad son acordes a su desempeño laboral? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿Considera que la municipalidad mide la productividad de sus trabajadores a través de cumplimiento de metas en su área? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3: Sistema de evaluación desempeño | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 13 | ¿Piensa que la municipalidad tiene un sistema de evaluación del desempeño estandarizado para los trabajadores de su área? | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|---|--|---|--|---|--|--|
| 14 | ¿Cree usted que es eficaz al momento de evaluar el rendimiento del personal de su área? | X | | X | | X | | |
| 15 | ¿Considera usted que el personal capacitador está capacitado para orientar correctamente a los trabajadores municipales? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿Cree usted que la tecnología ha sido utilizado correctamente por los evaluadores del desempeño del personal de su área? | X | | X | | X | | |
| 17 | ¿Cree usted que en la empresa aplican criterios de evaluación del desempeño relacionados con la función de cada trabajador? | X | | X | | X | | |
| 18 | ¿Considera usted que las capacitaciones incrementarán la productividad en la municipalidad? | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Orbegoso, Vladimir Eloy

DNI: 29685615

Especialidad del validador: Economista

Empresa donde trabaja: Universidad Cesar Vallejo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

ANEXO N° 6 Matriz de datos

Variable 01: Incentivos Laborales

| | x1 | x2 | x3 | x4 | x5 | x6 | x7 | x8 | x9 | x10 | x11 | x12 | x13 | x14 | x15 | x16 | x17 | x18 |
|---------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Trabajador 01 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| Trabajador 02 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| Trabajador 03 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Trabajador 04 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 |
| Trabajador 05 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| Trabajador 06 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| Trabajador 07 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| Trabajador 08 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| Trabajador 09 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| Trabajador 10 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| Trabajador 11 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| Trabajador 12 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Trabajador 13 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| Trabajador 14 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| Trabajador 15 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Trabajador 16 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| Trabajador 17 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Trabajador 18 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| Trabajador 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 |
| Trabajador 20 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| Trabajador 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| Trabajador 22 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| Trabajador 23 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| Trabajador 24 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| Trabajador 25 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 |
| Trabajador 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| Trabajador 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| Trabajador 28 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| Trabajador 29 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| Trabajador 30 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 5 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| Trabajador 31 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| Trabajador 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Trabajador 33 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| Trabajador 34 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| Trabajador 35 | 4 | 5 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| Trabajador 36 | 2 | 5 | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 5 |
| Trabajador 37 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 5 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 |
| Trabajador 38 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| Trabajador 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Trabajador 40 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 |

Variable 02: Desempeño de los trabajadores

| | y1 | y2 | y3 | y4 | y5 | y6 | y7 | y8 | y9 | y10 | y11 | y12 | y13 | y14 | y15 | y16 | y17 | y18 |
|---------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Trabajador 01 | 4 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| Trabajador 02 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 |
| Trabajador 03 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| Trabajador 04 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 |
| Trabajador 05 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 5 | 1 | 4 |
| Trabajador 06 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| Trabajador 07 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Trabajador 08 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| Trabajador 09 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| Trabajador 10 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 2 | 3 |
| Trabajador 11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 |
| Trabajador 12 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Trabajador 13 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 |
| Trabajador 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| Trabajador 15 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 |
| Trabajador 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| Trabajador 17 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 |
| Trabajador 18 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| Trabajador 19 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Trabajador 20 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| Trabajador 21 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| Trabajador 22 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 |
| Trabajador 23 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| Trabajador 24 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| Trabajador 25 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| Trabajador 26 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 |
| Trabajador 27 | 3 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Trabajador 28 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 |
| Trabajador 29 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 |
| Trabajador 30 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 |
| Trabajador 31 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 |
| Trabajador 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Trabajador 33 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Trabajador 34 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Trabajador 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Trabajador 36 | 5 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| Trabajador 37 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| Trabajador 38 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| Trabajador 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| Trabajador 40 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |

ANEXO N° 7 Evidencia procesamiento en SPSS IBM v.24

Resultado12.sps [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

todas las variables del procedimiento

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .944 | 18 |

RELIABILITY
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18
/SCALE('v2') ALL
/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Escala: v2

Resumen de procesamiento de casos

| Casos | Válido | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| | 40 | 40 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 40 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| .944 | 18 |

NONPAR CORR
/VARIABLES=var1 var2

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

procesamiento.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|---------|----------|---------|-----------|------------------------------------|--------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 19 | y1 | Númérico | 12 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 12 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 20 | y2 | Númérico | 12 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 12 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 21 | y3 | Númérico | 12 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 12 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 22 | y4 | Númérico | 12 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 12 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 23 | y5 | Númérico | 12 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 12 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 24 | y6 | Númérico | 12 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 12 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 25 | y7 | Númérico | 12 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 12 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 26 | y8 | Númérico | 12 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 12 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 27 | y9 | Númérico | 12 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 12 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 28 | y10 | Númérico | 12 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 12 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 29 | y11 | Númérico | 12 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 12 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 30 | y12 | Númérico | 12 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 12 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 31 | y13 | Númérico | 12 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 12 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 32 | y14 | Númérico | 12 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 12 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 33 | y15 | Númérico | 12 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 12 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 34 | y16 | Númérico | 12 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 12 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 35 | y17 | Númérico | 12 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 12 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 36 | y18 | Númérico | 12 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 12 | Derecha | Nominal | Entrada |
| 37 | var1 | Númérico | 8 | 2 | | Ninguna | Ninguna | 10 | Derecha | Escala | Entrada |
| 38 | var2 | Númérico | 8 | 2 | | Ninguna | Ninguna | 10 | Derecha | Escala | Entrada |
| 39 | dim1v1 | Númérico | 8 | 2 | | Ninguna | Ninguna | 10 | Derecha | Escala | Entrada |
| 40 | dim2v1 | Númérico | 8 | 2 | | Ninguna | Ninguna | 10 | Derecha | Escala | Entrada |
| 41 | dim3v1 | Númérico | 8 | 2 | | Ninguna | Ninguna | 10 | Derecha | Escala | Entrada |
| 42 | var1_ | Númérico | 5 | 0 | Incentivos laborales | (1, Bajo)... | Ninguna | 10 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 43 | var2_ | Númérico | 5 | 0 | Desempeño de los trabajadores | (1, Bajo)... | Ninguna | 10 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 44 | dim1v1_ | Númérico | 5 | 0 | Razones estratégicas de incentivos | (1, Bajo)... | Ninguna | 10 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 45 | dim2v1_ | Númérico | 5 | 0 | Planes de incentivos individuales | (1, Bajo)... | Ninguna | 10 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 46 | dim3v1_ | Númérico | 5 | 0 | Planes de incentivos grupales | (1, Bajo)... | Ninguna | 10 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 47 | | | | | | | | | | | |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

ANEXO N° 8 Carta de presentación UCV



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Trujillo, 22 de abril de 2022

Señor(a)
LUIS ENRIQUE HONORIO BURGOS
ALCALDE
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JEQUETEPEQUE
CALLE SAN JOSE N° 340 JEQUETEPEQUE

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración


De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Trujillo y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. JANET MILAGROS PAIRAZAMAN TAPIA y la Bach. EVA MARIA DE LA CRUZ CHUCAS, con DNI 46693264 y DNI 44072709 respectivamente, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar su investigación titulada: **"MEJORAR LOS INCENTIVOS LABORALES PARA MOTIVAR EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JEQUETEPEQUE - 2022."**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,


Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños
Coordinadora Nacional Titulación
PE Administración

cc: Archivo PTUN

www.ucv.edu.pe

ANEXO N° 9 Carta de autorización de parte de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
Jequetepeque
PROVINCIA DE PACASMAYO - REGIÓN LA LIBERTAD

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Jequetepeque, 28 de abril de 2022

OFICIÓN N° 028-2021-MDU

Dra. Yvette Cecilia Plesencia Marifón
Coordinadora Nacional Titulación
PE Administración

ASUNTO: Autorizar para la ejecución de su investigación titulada "MEJORAR LOS INCENTIVOS LABORALES PARA MOTIVAR EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JEQUETEPEQUE - 2022."

De nuestra consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Municipalidad Distrital de Jequetepeque y en el mío propio, deseándole la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, le presento brevemente como objetivo de autorización, a la Bach. JANET MELAGROS PARAZAMIN TAPIA y la Bach. EVA MARÍA DE LA CRUZ CHUCAS, con DNI 4999328 y DNI 44072708 respectivamente, del Programa de Titulación para universidades no liceoladas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar su investigación titulada: "MEJORAR LOS INCENTIVOS LABORALES PARA MOTIVAR EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JEQUETEPEQUE - 2022."

Están autorizadas para:

- Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su investigación titulada: "MEJORAR LOS INCENTIVOS LABORALES PARA MOTIVAR EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JEQUETEPEQUE - 2022."
- Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JEQUETEPEQUE
Ing. Luis E. Huanca Burgos
ALCALDE

E-mail: mjqtpeq@hotmail.com
www.munijequetepeque.gob.pe

Calle San José 340
Plaza de Armas - Jequetepeque
T. 044 571002