



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Incentivos y Efectividad de Gestión de la Municipalidad  
Distrital de Paucará, Huancavelica, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE**

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Juarez Unocc, Melany ([orcid.org/0000-0001-5499-4926](https://orcid.org/0000-0001-5499-4926))

Peralta Calderon, Marilia ([orcid.org/0000-0001-5898-6229](https://orcid.org/0000-0001-5898-6229))

**ASESOR:**

Mg. Díaz Torres, William Ricardo ([orcid.org/0000-0003-2204-6635](https://orcid.org/0000-0003-2204-6635))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA — PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedico mi tesis a mi familia por haberme ayudado para realizarla, sin ellos no lo hubiera logrado, a Dios y al Mg. Díaz Torres William Ricardo por su enseñanza.

## **Agradecimiento**

A mis padres por haberme forjado la persona que soy hasta hoy por mi dedicación y perseverancia.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	8
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1 Tipos de diseño de investigación.....	15
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Elección de muestra .....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5 Procedimientos .....	17
3.6 Métodos de análisis de datos .....	17
3.7 Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN .....	28
VI. CONCLUSIONES .....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS .....	36
ANEXOS .....	42

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Nivel de Incentivos según categorías. Sector municipalidad, Paucará, Huancavelica, 2022. (en %).	18
<b>Tabla 2</b> Nivel del Efectividad de gestión según categorías. Sector municipalidad, Paucará, Huancavelica, 2022. (en %).	20
<b>Tabla 3</b> Coeficiente de correlación de Spearman de Incentivos y calidad administrativa Sector municipalidad Paucará, Huancavelica, 2022.	22
<b>Tabla 4</b> Coeficiente de correlación de Spearman de Incentivos y trabajo en equipo. Sector municipalidad Paucará, Huancavelica, 2022.	23
<b>Tabla 5</b> Coeficiente de correlación de Spearman de Incentivos y control interno. Sector municipalidad Paucará, Huancavelica, 2022.	24
<b>Tabla 6</b> Coeficiente de correlación de Spearman de Incentivos y compromiso de servicio. Sector municipalidad Paucará, Huancavelica, 2022.	25
<b>Tabla 7</b> Coeficiente de correlación de Spearman de Incentivos y Efectividad de Gestión. Sector municipalidad Paucará, Huancavelica, 2022.	26
<b>Tabla 8</b> Interpretación del coeficiente de correlación Spearman.	27

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Nivel de Incentivos según categorías. Sector municipalidad, Paucará, Huancavelica, 2022. (en %)	19
<b>Figura 2</b> Nivel de Efectividad de Gestión según categorías. Sector municipalidad, Paucará, Huancavelica, 2022. (en %)	21

## Resumen

La investigación tuvo como problema general ¿Cuál es la relación de Incentivos y la Efectividad de gestión de la municipalidad distrital de Paucará Huancavelica, 2022? El objetivo fue determinar la relación entre Incentivos y Efectividad de Gestión de la Municipalidad Distrital de Paucará; Huancavelica,2022. La hipótesis general fue “Existe relación significativa de Incentivos y Efectividad de Gestión de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica, 2022. El diseño fue no experimental- transversal y correlacional. Concluyendo que el nivel de asociación entre las variables es “positiva considerable” en un 72%.

**Palabras Clave:** Incentivos, efectividad, gestión.

## **Abstract**

The research had as a general What is the relationship of Incentives and Management Effectiveness of the district municipality of Paucará Huancavelica, 2022? The objective was to determine the relationship between Incentives and Management Effectiveness of the District Municipality of Paucará; Huancavelica, 2022. The general hypothesis was "There is a significant relationship between Incentives and Management Effectiveness of the District Municipality of Paucará, Huancavelica, 2022. The design was non-experimental - transversal and correlational cut. Concluding that the level of association between the variables is "considerable positive" at 72%.

**Keywords:** Incentives, management, effectiveness.

## I. INTRODUCCIÓN

Se realizó en Chile Proquest se publicó en la revista científica bajo el título: “*Gestión por Resultados Políticas para la Superación de la Pobreza en Chile*”, cuyo objetivo tienen posibles presupuestos con resultados de gestión, así como implementar programas para diferentes servicios públicos. Se concluyó por la gestión se ha cambiado en la administración pública, como también tiene pendiente a incrementar la generación del valor público, mediante la implementación dentro la gestión. Este artículo nos ayudó para mejorar la gestión de la Municipalidad. (Contreras Álvarez, 2018)

Fue en Brasil definió la revista bajo el título: “*Transparencia interna: cumplimiento y sanción en el proceso presupuestario municipal brasileiro*”, Cuyo objetivo se consideró en analizar que deben ejercitar la educación autonomía, así como las finanzas públicas. Se concluyó una diferencia gobiernos dentro sus recursos estatales. (Cruz., 2021)

Se realizó en Perú publicada en el artículo bajo título: “*Lambayeque: hasta 16 municipios no logran cumplir metas del plan de incentivos del MEF*”, Cuyo objetivo la Municipalidad muchas veces se debe tolerar a sus colaboradores trabajar al 100 % así considerar sus pagos satisfactoriamente así conseguir un meta programado. Se concluyó que se demuestra la falta de motivación por lo tanto logran tener incentivos y trabajo en equipo. (Diario Correo, 2016)

Se definió,” *Ley de Municipalidades N°27972*”, aumentar la calidad de servicios públicos y ejecución de inversiones a los que se refiere por resultados en la meta de competencia de municipales. Se concluyó que las leyes mencionadas deben incluirá municipalidades, por consiguiente, establecen para el cumplimiento de sus metas mediante el (PI). Las leyes indicadas son importantes para nuestra investigación porque nos dio a conocer los parámetros para tener una efectividad en la gestión. (Confederación Nacional de Instituciones Privadas, 2008)

Se realizó en Perú El Diario Gestión publicada en el artículo bajo el título: “*MEF transfiere S/ 700 millones para mejorar: gestión municipal de gobiernos locales*”, cuyo objetivo fue la realización de las metas dictadas el 31 de diciembre del periodo 2021, por ello del Programa de Incentivos a la Mejora de Gestión Municipal. Se concluyó que este bono ayudará las metas establecidas por los gobiernos locales mediante el Decreto Supremo N° 080-2022-EF. Este artículo nos ayudó para nuestro estudio al gobierno que tiene presupuesto para una buena gestión. (Diario Gestión, 2022)

Fue en Perú publicada en la revista Scielo bajo el título: “*Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú*”, cuyo objetivo Identificar los problemas en la gestión de los establecimientos de salud en el Perú desde la perspectiva de sus directivos de acuerdo con la encuesta Es Salud 2016”. Se concluyó que la mitad de los directivos (43,7 %) mencionaron que los principales problemas de gestión a nivel regional son el déficit de recursos humanos, el déficit presupuestal (38,2 %) y el déficit de especialistas (34,7 %). Este artículo nos ayudó a identificar los problemas que existen en gestión pública para mejorar. (Espinoza, 2021)

Se realizó en Perú que se publicó en el diario Gestión bajo el título: “*Buena pro de obras demoró hasta tres veces el plazo inicial en regiones y municipios*”, cuyo objetivo es el 31 de marzo de 2021. Se concluyó en Tacna mostraba el mayor retraso (338%) en un proyecto que todavía no había sido adjudicado, ya registraba 44 días de demora respecto a los 13 días previstos inicialmente en conjunto S/ 3,876.3 millones en obras monto elevado entre enero y marzo, hubo incremento de 42.9% respecto al del 2020. Este artículo contribuirá para hacer seguimientos a las obras para que los proyectos se realicen a tiempo por el bien del ciudadano. (Diario Gestión, 2021)

Fue en Bogotá la revista Bogotá bajo el título: “*Sistema de gestión integral de Urabá*”, cuyo objetivo es elaborar una guía de las normas ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 Y OHSAS 18001:2007 (Interno & Externo) Se concluyó incluir temas ambientales, seguridad laboral, tiene una base integral. Este artículo nos ayudó para nuestra investigación para que la empresa tenga ventajas competitivas y un buen trato con el trabajador. (Estrada, 2018)

Se realizó en nuestro territorio El Diario Gestión que publicaba el artículo bajo el título: “*Parque Bicentenario: Alcalde de Miraflores pide al Poder Judicial dictar sentencia y permita reanudación de obras*”, cuyo objetivo comunicó el Alcalde Luis Molina el proyecto tiene un 90% terminado apelará la medida cautelar. Se concluyó que existe un daño económico y forestal las plantas están dañadas. Este artículo nos ayudó para nuestra investigación para realizar bien los expedientes técnicos para las obras de la gestión. (Diario Gestión, 2022)

Fue en nuestro territorio la información del artículo publicado con el título: “Results-Based Budgeting and Public Management Accountability”, cuyo objetivo fue que las políticas, programas y actividades, cumplen adecuadamente políticas sociales, tiene criterio de efectividad y equidad. Se concluyó que, si es factible con los programas sociales y funcionarios de la MEF, los gobiernos locales (distritos, provincias, regionales). Este artículo nos ayudó para alcanzar una mejor calidad. (Jubitza, 2013)

Se realizó en nuestro territorio la Revista Peruana de medicina experimental y salud pública bajo el título: “Remuneraciones *Incentivos laborales en el sector salud de los trabajadores en el Perú 2009*”, cuyo objetivo fue obtener dentro los incentivos dentro sus colaboradores en el sector público del Perú. Se concluyó las diferencias de los mecanismos de remuneraciones. Este artículo nos ayudó para que los trabajadores sean eficientes. (Pardo, 2011)

Fue en Colombia la revista Scielo bajo el título: “*Monitoreo, metas de producción e incentivos en empresas manufactureras y sus resultados de innovación*”, cuyo objetivo es evaluar los resultados de innovación de las empresas manufactureras colombianas son autónomos. Se concluyó que serán fundamental las prácticas de innovación de las empresas para que la empresa sea competitiva. Este artículo nos ayudó para hacer monitoreo al personal y nos ayudará a llegar a las metas establecidas teniendo en cuenta el proceso de mejora continua. (Higuera, 2021)

Se realizó en Chile la revista Scielo bajo el título: *“Dificultades de gestión de calidad e inspección técnica de obra en Chile”*, cuyo objetivo era la gestión de su condición de obra. Se concluyó tramitar efectivamente el riesgo del proyecto, sin embargo, planificando, controlando la calidad tomando las mejores decisiones. Este artículo nos ayudó en las obras de gestión, por lo tanto, serán de calidad, realizando inspección técnica para prevenir cualquier falla, capacitarán a los trabajadores. (Santelices, 2019)

Fue en Colombia la revista Scielo bajo el título: *“Labour market and social protection system in Colombia: Disincentives to work and progress”*, cuyo objetivo indagar sobre los posibles desincentivos al trabajo ocasionados por las fallas estructurales en el diseño de los actuales programas de protección social, como el familiar. Se concluyó que la mayoría de los trabajadores no están en planilla y no les corresponde asignación familiar, por lo que trabajan informalmente. Este artículo nos ayudó en el sentido de enfocar que en la municipalidad la mayoría de trabajadores no están en planillas sólo por recibos por honorarios. (Nuñez, 2010)

Se realizó en México la revista Scielo bajo el título: *“Motivation implications of the theory of Self-determination in the workplace”*, cuyo objetivo argumentar sobre implicaciones positivas motivación de factores internos satisfacción, externos como salario, aprendizaje organizacional y gestión de conocimiento. Se concluyó que las tres necesidades psicológicas son la autonomía, la competencia y la socialización que trabajará bien. Entendiendo que para fundamentar el problema de la investigación cada trabajador tiene que tener los conocimientos adecuados para el puesto y trabajo en equipo. (Vargas, 2013)

Fue en Madrid la Revista de Administración local y Autonómica bajo título: *“Oportunidades, riesgos y resultados reales de la ley de oportunidades, riesgos y resultados reales de la ley de racionalización y sostenibilidad de la administración local”*, cuyo objetivo fue alcanzar sus metas establecidas en la gestión. Se concluyó que las empresas obtienen competencias diferentes a las propias, Este artículo nos ayudó a fomentar la efectividad de los servicios municipales afectados. (Rivero, 2015)

Se realizó en México la revista de Análisis Político y Administración Pública bajo título: *“Electoral periods as incentive for state public debt: A revision from the legislative-executive interaction in Mexico 2012-2020”* cuyo objetivo la deuda pública en las entidades federativas ha probado en años recientes ser un indicador que se debe su comportamiento al ambiente político durante los periodos electorales. Se concluyó que los periodos electorales ayudan a fundir incentivos para el endeudamiento estatal. Es importante la investigación del funcionamiento presupuestal de los gobiernos estatales. (Ramírez, 2021)

Fue en Guatemala el artículo publicado bajo título: *“Gestión Pública para el desarrollo de Centroamérica”*, cuyo objetivo evaluar los servicios públicos, así como el uso eficiente de los recursos y la gestión efectiva de las instituciones, los gobiernos del mundo se han formulado nuevas leyes, por esta razón han emprendido la gestión. Se concluyó enfocar el Centroamérica que enfrentan mejora eficiencia. Entendiendo para fundamentar la investigación es saber los pilares planificación. (Figueroa, 2018)

Se realizó en Perú la revista Scielo bajo título: *“Incentivo Laborales y desempeño organizacional y trabajadores de una empresa peruana”*, cuyo objetivo es evaluar a las empresas sus estrategias tanto incluyen un ambiente de trabajo competitivo, logro de mejora de incentivos laborales y el aumento del desempeño organizacional. Se concluyó que es fundamental el desempeño organizacional como una valoración metodológica de cada individuo en relación al desarrollo tanto sus objetivos y resultados para lograr una mejora organización. Entendiendo para fundamentar la investigación y mejorar el desempeño organizacional. (Corzo, 2022)

Por lo tanto, el problema de investigación: ¿Cuál es la relación de Incentivos y la Efectividad de gestión de la municipalidad distrital de Paucará Huancavelica, 2022? El problema de nuestra investigación en la municipalidad Distrital de Paucará, ya que no cumplen con sus metas propuestas habiendo un problema en la gestión no es efectiva, por consiguiente se presentarán documentos administrativos, que no lo ejecutarán a tiempo. Sin embargo, los trabajadores deberían tener conocimiento en sus puestos de unidad eficientemente y capacitarlos constantemente para que no ocurran inconvenientes en el trabajo.

Por consecuencia, entre trabajadores y gerentes la falta de igualdad ya que unos tienen preferencias.

Justificación: La investigación de la Municipalidad Distrital de Paucará tiene la finalidad de detectar los problemas por lo cual existe una mala gestión en la municipalidad, por ello queremos que la Municipalidad sea eficiente. Para que cumplan las metas establecidas fomentando a los trabajadores un trabajo en equipo, para que los documentos se presenten a tiempo, tengan una comunicación clara y corregir los cuellos de botellas. Se corregirá todos los problemas que encontraremos por lo tanto será un logro para la municipalidad y los pobladores.

A continuación, se planificó el objetivo a nivel general es : *Determinar la relación entre Incentivos y Efectividad de Gestión de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica, 2022*, se plantearon los objetivos específicos: OE1: Estimar el nivel de Incentivos de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica, 2022; OE2: Estimar el nivel de Efectividad de Gestión de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica, 2022; OE3: Estimar el nivel de relación de Incentivos y calidad Administrativa en la municipalidad distrital de Paucará, huancavelica, 2022; OE4: Estimar el nivel de relación de Incentivos y trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paucará, huancavelica, 2022?; OE5: Estimar el nivel de relación de Incentivos y control interno en la municipalidad distrital de Paucará, huancavelica, 2022; OE6: Estimar el nivel de relación de Incentivos y compromiso de servicio en la municipalidad distrital de Paucará, Huancavelica, , 2022; OE7: Contrastar la hipótesis de relación de Incentivos y Efectividad de Gestión de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica, 2022.

Es por eso que teniendo en cuenta lo establecido, se formuló el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación de Incentivos y Efectividad de Gestión de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica, 2022? Teniendo como problemas específicos: PE1: ¿Cuál es el nivel de Incentivos de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica, 2022?, PE2: ¿Cuál es el nivel de Efectividad de Gestión de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica, 2022?, PE3: ¿Cuál es nivel de relación de incentivos y Calidad Administrativa en la municipalidad distrital de Paucará,

huancavelica,2022?, PE4: ¿Cuál es nivel de relación de Incentivos y trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paucará,huancavelica,2022?, PE5: ¿Cuál es nivel de relación de Incentivos y control interno en la municipalidad distrital de Paucará,huancavelica,2022?, PE6 ¿Cuál es nivel de relación de Incentivos y compromiso de servicio en la municipalidad distrital de Paucará,huancavelica,2022?, PE7: ¿Cuál es la contratación de hipótesis de relación de Incentivos y Efectividad de Gestión de la Municipalidad Distrital de Paucará?,

Realizando Hipótesis General: *“Existe relación significativa de Incentivos y Efectividad de Gestión de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica, 2022”*, por consiguiente, tenemos la Hipótesis Especificas HE1: “El nivel del Incentivos de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica, 2022. es bajo”; HE2: “El nivel de Efectividad de Gestión de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica,2022, es medio”; HE3:” El nivel de relación de Incentivos y calidad Administrativa en la municipalidad distrital de Paucará, huancavelica,2022”; HE4: “El nivel de relación de Incentivos y trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paucará,huancavelica,2022”; HE5: “El nivel de relación de Incentivos y control interno en la municipalidad distrital de Paucará, huancavelica,2022”; HE6:” El nivel de relación de Incentivos y compromiso de servicio en la municipalidad distrital de Paucará, Huancavelica, 2022”; HE7: “Al Contrastar la hipótesis de relación entre Incentivos y Efectividad de Gestión de la Municipal Distrital de Paucará, Huancavelica,2022;.se establecería su relación”. La Matriz de consistencia se detalla en el Anexo 01.

## II. MARCO TEORICO

La investigación cuenta el trabajo preliminar de antecedentes nacionales e internacionales.

Así mismo (Paredes, 2018), se realizó en su tesis doctoral titulada: *“The Budget for Results and Management in Regional Governments”*. Se concluyó sobre la rendición de cuenta del gasto público, que resalta la importancia que la gestión sea más eficiente. Es importante la investigación ya que nos permitirá mejorar la eficiente a través del presupuesto por resultados en la municipalidad.

Según el autor (Ayala, 2019), fue en su tesis doctoral titulada: *“Presupuesto y gestión administrativa de Rimac, 2019”*. Se concluyó que los programas presupuestales tienen una mayor eficacia a fin de mejorar la calidad de vida. Es importante la investigación en el sentido del desempeño administrativo cumplirían los incentivos, por lo cuál el trabajador estará motivado y realizará sus actividades satisfactoriamente.

Según el autor (Székely, 2018), se realizó en su tesis titulada: *“Asignación del Gasto Público para el Cumplimiento de los Objetivos del Milenio a Nivel Municipal en México”*. Se concluyó un enfoque cualitativo donde demuestra que cada municipio cumpla los Objetivos de Progreso Milenario basándose en situaciones observadas, especificará que más de 80% de los municipios no cumplirá con el objetivo de reducir los niveles de pobreza, alrededor de 20% , no alcanzará de alfabetización requeridos, más de la mitad se quedará corto de lograr el 100%. Es importante, la investigación que los indicadores evolucionarán al paso registrará, siendo excluidos del progreso de sectores de sociedad del desarrollo insatisfacción en el país.

Según el autor (Araujo, 2018), fue su tesis titulada: *“Asignación del Plan de Incentivos y su Incidencia en el Cumplimiento de Metas de la Municipalidad Distrital de Charat Periodo 2015 – 2017”*. Se concluyó es necesario el programa de incentivos en la municipalidad tienen como resultados estratégicos. Se determinará un plan de innovación a fin de cumplir las metas en una organización. Es importante la presente investigación entre el 2015 – 2017 los Recursos Recibidos es de S/319,043.00, como los Recursos Estimados fueron de S/ 467,531.00 y ejercerá que las metas no se cumplieran a un 100% en dichos años así corresponder la asignación del PI fue lucrativo.

Por ello (Rodriguez, 2016) ,realizó su tesis titulada: *“ The implementation of the incentive plan to improve municipal managementand modernization between 2010 and 2013, municipality of San Martín de Porres”*. Se concluyó que el Gobierno Central estimará metas semestrales y anuales. Las transferencias de incentivos económicos brindarán a los gobiernos locales de todo el país a postular en la política, cumplieran las metas del Plan. Es importante la investigación en el sentido de Programas de incentivos que el gobierno otorga a las municipalidades para ser obras o juntas vecinales para mejora de la comunidad.

Así mismo (Soto, 2019), fue en su tesis doctoral titulada: *“Gestión administrativa y control presupuestario gobiernos autónomos”*. Se concluyó mejora la gestión administrativa, garantizará el desempeño de las necesidades de los recursos económicos. Es importante que la presente investigación nos ayu dara para el cumplimiento de la gestión administrativa, así como sus necesidades internas y externas de la municipalidad.

Para (Mateo, 2019), se realizó en su tesis doctoral titulada: *“Gestión Administrativa y Presupuesto por Resultados en la Municipalidad del Distrito Baja Periodo 2019”*. Se concluyó que se debe emplear la administración pública y presupuesto por resultados para así mejorar el desarrollo económico de gestión en los resultados públicos. Es importante la investigación logrará los incentivos de la gestión a los gobiernos locales como funcionario del programa de incentivos (PI).

Según (Tisalema, 2017), fue en su tesis doctoral titulada: *“The Financial Planning and It is Impact On the Administrative Management Of Ambato City Pymes Companies”*. Se concluyó alcanzará la aprobación de los directivos dentro de su gestión administrativa, constituirá su planificación a los trabajadores. Es importante que la investigación nos ayudará a obtener un crecimiento para mejorar su planificación financiera en las tomas de decisiones.

Así mismo (Madrid, 2012), se realizó en su tesis titulada *“An analysis of the effectiveness of the use of performance incentives in the public”*. Se concluye que los incentivos si afecta en la mejora del desempeño, por lo tanto, un colaborador que tenga una buena remuneración realizará un excelente trabajo, beneficiara en mí tesis porque realizare un programa de mejoramiento de gestión y convenios de desempeño para tener un cambio positivo.

Según (Tamayo, 2015), fue en su tesis titulada *“Design of a results-based management proposal that does not affect human talent in the Public Sector (ENAMI EP Case)”*. Se concluye que el modelo propuesto ayudará que los trabajadores tengan mejor productividad ya que no habría rotación de personal, por lo cuál, genera inconveniencia, benefició en mi tesis porque podré, realizar un modelo de gestión y mejorando el desempeño con la motivación estableciendo metas.

Según (Alessandro, 2015), se realizó en su tesis titulada *“Programa de evaluación de políticas públicas en implementación en la Administración Pública Nacional”*. Se concluye con la evaluación de planeación y presupuesto nos guiaremos, con las políticas, beneficiándose en mi tesis, otorgará resultados mejorará el manejo de las actividades para lograr las metas asignadas.

Para (González, 2016), fue en su tesis titulada: “*Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en la constructora Queiroz Galvao s.a. Proyecto Imata-Negromayo, Arequipa, 2016*”. Se concluye la satisfacción a sus trabajadores el 25,3% sentirse conforme, mientras el 9,1% afirmó que se sienten medianamente conforme y un 65,7% no se siente inconforme. Es importante la investigación en el sentido que nos ayuda que a los trabajadores deberían estar capacitados, otorgándoles buenas condiciones de trabajo para que sean eficientes y una buena comunicación con toda la empresa.

Para (Darville, 2015), realizó su tesis titulada “La experiencia chilena en materia de incentivos a la gestión pública”. Se concluye la modificación de evaluación ejecutando la región de proporcionalidad de 75% y 95%, por lo tanto, el riesgo y los incentivos a desarrollará el número de indicadores, disminuye costos de monitoreo, seguimiento de estos. Es importante la investigación en el sentido de que la actividad depende del jefe es primordial su participación en conjunto todas las áreas para poder tener una eficiencia y eficacia en sus labores para el cumplimiento de metas.

Según (Maldonado, 2017), fue su tesis titulada “*Monetary Incentives and Labor Motivation production company of Quetzaltenango*”. Se concluye que los incentivos monetarios son primordiales en la motivación de los colaboradores dándoles estabilidad laboral y que cumplan con los objetivos. Es importante en mi tesis ya que los incentivos recompensan al trabajador por sus tareas que realizarán eficazmente, como un beneficio.

Según (Dominguez, 2013), se realizó en su tesis titulada, “Incentivos no monetarios y su influencia en la motivación en restaurantes”. Se concluye que los incentivos no monetarios no intervienen al desempeño y motivación, ya que depende del ser humano. Es importante para mi tesis, que los gerentes deberían de reconocer el trabajo felicitándolos, por lo tanto, influirá bastante las relaciones interpersonales, familiares y sus emociones.

Según (Pérez, 2021), fue su tesis titulada *“El fortalecimiento institucional y su influencia en la gestión por resultados de la UGEL San Martín - Tarapoto 2019”*, concluye la falla de implementación de normas legales contribuye a la mejora de los procesos, beneficio a mi tesis para que las actividades institucionales, las funciones directivas y profesionales con conocimientos al puesto para ser efectivamente su trabajo y cumplirán las metas con monitores.

Las teorías que se emplearán serían: La teoría de eficacia, La teoría de eficiencia, La teoría de efectividad y La teoría de productividad.

La Teoría de eficacia, Tendríamos Bonnefoy (2005), explicó *“se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos planteados: en qué medida la institución como un todo, o un área específica de ésta está cumpliendo con sus objetivos estratégicos, sin considerar necesariamente los recursos asignados para ello”*, podríamos interpretar que eficacia con trazar una meta propuesta, la cumplen con la actividad establecida, además conseguirá los resultados para que la institución pueda cumplir con sus actividades y por ejemplo: en la municipalidad recogen la basura, por lo tanto todos los días en el horario de trabajo son eficaces.

La Teoría de eficiencia, Tendríamos Wehrich (2017), explicó *“es alcanzar los fines con el mínimo de recursos”*, podríamos interpretar al buen manejo de los recursos hacer las cosas correctamente teniendo menos recursos y por ejemplo: en la municipalidad capacitando a los trabajadores para que usen bien los recursos para tener mejor rentabilidad.

La Teoría de Productividad, según Gutiérrez (2021), nos explicó “Tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que incrementará, la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos”, podríamos interpretar que los resultados puedan medirse de la productividad demostrar un adecuado beneficio de recursos. Existen dos componentes para medir la productividad en eficiencia y eficacia, nos quiere decir los resultados cuantificarse adecuadamente generando logros o desempeños.

Teoría de efectividad, según Cristóbal (2005), nos explicó “Los requerimientos de los ciudadanos del programa de acuerdo a objetivos “, Podríamos interpretar que los *stakeholder* están involucrados de su misión, objetivos, fortalecimiento de apoyo para la afectividad como eficacia de los resultados para poder realizará todas las actividades y decisiones para la mejora continua, ya que cada día tenemos que ser mejores mitigando los problemas.

La argumentación teórica es un punto imprescindible que nos ayudará para brindarle soporte, credibilidad y viabilidad a cualquier investigación que se adopte en un futuro.

Los Incentivos según el autor Dessler (2011), señaló que "Los incentivos debe tener los colaboradores individuales para remunerar así motivarlos y tener un clima laboral. Reconocimiento tiene una influencia positiva sobre el desempeño, Monetario y No Monetarios." Los incentivos monetarios son: programas de capacitación, becas profesionales, bonos e incremento por mérito y en los no monetarios son: reconocimiento, felicitaciones en Público, flexibilidad y ceremonias.

Werther (2014), se definió la efectividad de Gestión que “Consistió en establecer innovación administrativa, trabajo en equipo, control interno, compromiso de servicio”. Efectividad de gestión son. Calidad administrativa es: organización, Inducción, rotación laboral. Trabajo en equipo son: desempeño laboral, comunicación Clara, objetivos definidos. Control interno son: seguimiento, cumplimiento de los objetivos, cumplimiento de metas. Compromiso de servicio son: satisfacción en el trabajo, estándares de servicio y conflicto en el trabajo.

La Matriz Operalización de Consistencia se detalla en el Anexo 02.

Alles (2006) Los incentivos según el autor Alles “Los recursos humanos y las necesidades humanas. Tienen una organización que los pagos salariales suficientes para proteger a sus familias. Por lo tanto, proveen incentivos para desarrollar su motivación y actualización de los colaboradores”. Cabe mencionar lo más principal: valores, capacidades, correlación de proyectos.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipos de diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

La investigación descriptiva según (Hernández) Específico propiedades en los perfiles de personas grupos, comunidades que se sometan a un análisis (p.92). Es importante recalcar las mediciones de las variables que se va a correlacionar de los mismos participantes y personas distintas. El estudio correlacional examina cada una y anteriormente se analizan las vinculaciones. Mencionar que las correlaciones se sustentan y se establece un lazo expresado en hipótesis que serán sometidas a prueba.

Por lo tanto, en la presente investigación se usará el tipo de investigación básica.

##### **Diseño de investigación**

Según (*Sampieri*) no experimental se establece un estudio sin dirigir a las variables, en función a la recolección de datos es transaccional porque se hace en un solo momento la recolección de datos y correlacional porque se establecen una relación entre ambos variable.

La investigación trasversal según (Hernández) Se recolecta datos en solo momento, manifestando solo al presente. Es decir, el tiempo no es un variable, y se asume como un propósito.

La investigación cualitativa según (Fernández) los resultados cualitativos indican una característica en los atributos de la muestra, a la cual se denomina cualidad, por ejemplo: el género, el estado civil, el lugar de residencia, etc. (p.18)

### **3.2 Variables y operacionalización**

Las variables incentivos y efectividad de gestión se establecieron en la elaboración de tesis. La tabla de operacionalización de variables se detallará en el Anexo 03.

### **3.3 Elección de muestra**

La muestra es una porción representativa de una población. Primero, se hace un censo para luego tomar la muestra significativa de ese universo. Las muestras se enfocan en la selección de los participantes del estudio. Definió el autor Arias (2006, p. 83.)

La población objetivo estuvo conformada por 20 trabajadores en la prueba piloto y para la tesis 30 trabajadores de la municipalidad de unidad administrativa.

**Población:** 30 (trabajadores de la municipalidad unidad)

**Muestra:** 30 – Método no Probabilístico y se seleccionó por criterio de conveniencia.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

El procedimiento es recopilar la información necesaria con esta técnica que se empleó que es la encuesta con la que realizaremos la recopilación de datos que consiste en hacer preguntas mediante la aplicación de un instrumento, de manera escrita y será importante para nuestra investigación, señalo (Hernandez, 2010)

El instrumento que se implemento fue el cuestionario para la compilación de datos que se empleó en ambas variables,  $V_1$ : Incentivos,  $V_2$ : Efectividad de Gestión, consiste en una serie de juicios de opinión con lo cual se les solicita la respuesta del sujeto en estudio, con ello se puede analizar los resultados con preguntas precisas y cerradas, que nos dará la oportunidad de tener una estadística que permite evaluar de forma clara y directa las áreas bajo estudio que elegimos.

Por lo cual se diseñó 20 preguntas (08 preguntas de la V<sub>1</sub> y 12 preguntas de la V<sub>2</sub>). Los cuestionarios se detallan en el Anexo 04.

**Validez:** El instrumento se validó por 03 expertos y luego se aplicó un análisis estadístico en el programa SPSS. Se detallará en el Anexo 05.

**Confiabilidad:** En la presente tesis se asignó a 30 personas entre ellos trabajadores administrativos, el instrumento y después se derivó el programa Excel y SPSS para corroborar viabilidad, de tal forma verificar la veracidad del instrumento en el Anexo 06 se puede observar los resultados alcanzados por la prueba de confiabilidad según el alfa de *Cronbach*.

**3.5 Procedimientos:** El instrumento de recolección de datos se aplicará a la muestra seleccionada y se procesaron para poder disponer de conclusiones relevantes a los objetivos presupuestos, luego se consolidó los datos contabilizados en una matriz de análisis de datos.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Se utilizará la estadística no paramétrica, dado que las variables fueron medidas bajo la escala cualitativa de tipo ordinal. En este caso utilizamos el coeficiente de correlación de *Spearman*: Instrumento de análisis estadístico no paramétricos para analizar muestras de pares ordenados relacionados.

Para utilizar un método estadístico no paramétrico se requiere cumplir como mínimo con uno de los tres requisitos (a) los datos sean nominales, (b) los datos sean ordinales y, (c) los datos de razón o intervalos no es posible hacer suposiciones de la forma de distribución de la población (Anderson, Dennis y Tomas, 2008, p.814).

### **3.7 Aspectos éticos**

El presente trabajo se realizará con capacidad profesional y científica, respetando el nivel de formación requerido para el estudio, asegurando el rigor científico en todo el proceso del desarrollo del presente estudio. La información presentada en este estudio proviene de fuentes confiables y citadas correctamente.

#### IV. RESULTADOS

En el presente capítulo, se consigna la información acerca del análisis estadístico, los cuales se basan en los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario para determinar el nivel de relación entre incentivos y efectividad de gestión en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica, 2022.

**4.1.** Respecto al objetivo específico 1: Estimar el nivel del Incentivos de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica,2022.

**Tabla 1**

*Nivel de Incentivos según categorías. Sector municipalidad, Paucará, Huancavelica, 2022. (en %).*

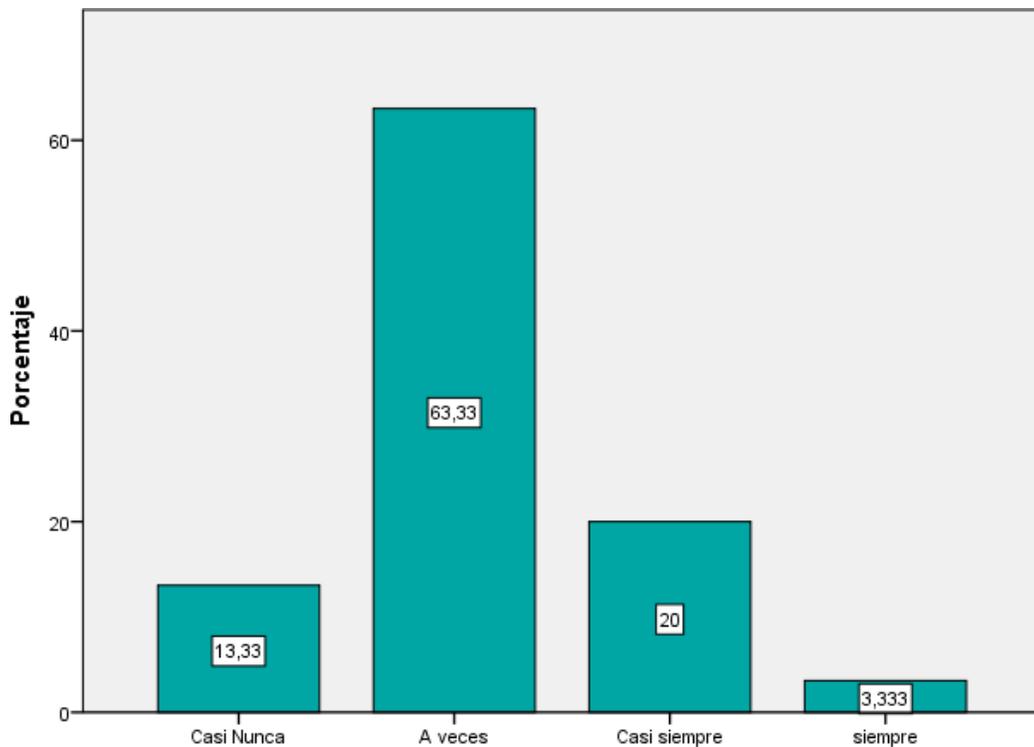
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	4	13,3	13,3
	Medio	19	63,3	76,7
	Alto	6	20,0	96,7
	Muy alto	1	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

**Fuente:** Cuestionario de encuesta

**Interpretación:** Se puede inferir que es menos de los encuestados califican como un nivel “bajo” a Incentivos del sector municipalidad. Asimismo, la mayoría califico como “medio” y un 23.3% califico a la reunión como “alto” y “muy alto” Finalmente, la gran mayoría representado por el 83.3%, de encuestados de la muestra califica a la reunión “medio” y “alto “. Con una correlación positiva perfecta, con un coeficiente de correlación 0.833.

**Figura 1**

*Nivel de Incentivos según categorías. Sector municipalidad, Paucará, Huancavelica, 2022. (en %)*



**Fuente:** Cuestionario de encuesta.

Nota: Se podría colegir calificaron con nivel máximo (1) “medio”, el otro 37% con nivel bajo (1) a Incentivos en el sector municipalidad distrital de Paucará, Huancavelica, 2022.

**4.2.** Respecto al objetivo específico 2: Estimar el nivel de Efectividad de Gestión de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica, 2022.

**Tabla 2**

*Nivel del Efectividad de gestión según categorías. Sector municipalidad, Paucará, Huancavelica, 2022. (en %).*

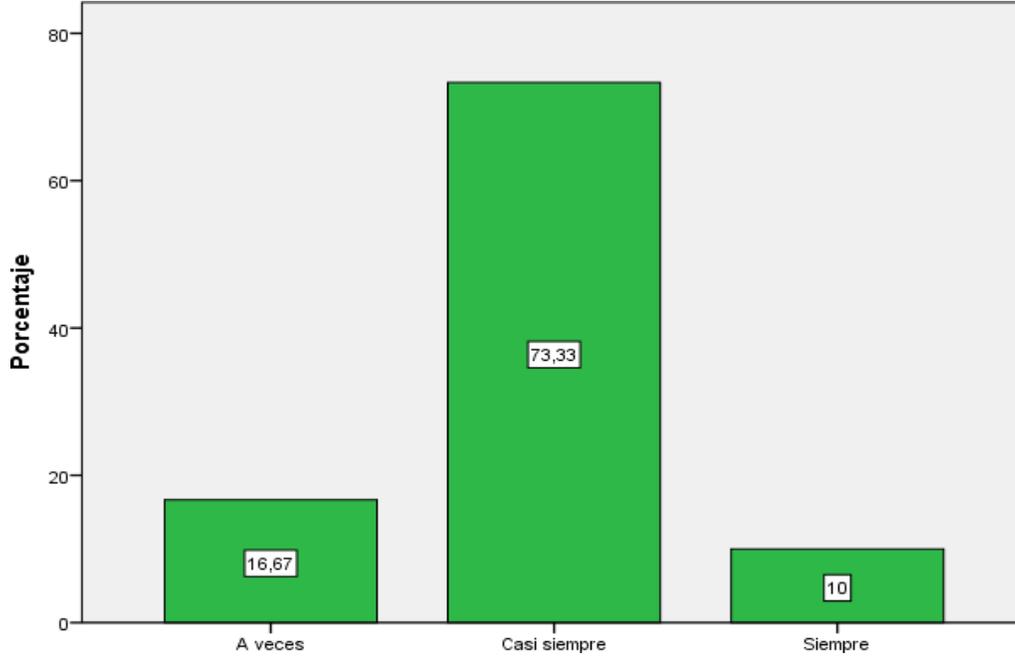
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	5	16,7	16,7	16,7
Alto	22	73,3	73,3	90,0
Muy alto	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

**Fuente:** Cuestionario de encuesta

**Interpretación:** Se puede inferir que es menos de los encuestados califican como un nivel “medio” a efectividad de gestión del sector municipalidad. Asimismo, la mayoría califico como “alto” y 10% califico la reunión como “muy alto”. Finalmente, la gran mayoría representado por el 90% de encuestados de la muestra califica a la reunión “medio” y “alto”. Con una correlación positiva perfecta, con un coeficiente de correlación 0.90.

**Figura 2**

*Nivel de Efectividad de Gestión según categorías. Sector municipalidad, Paucará, Huancavelica, 2022. (en %).*



**Fuente:** Cuestionario de encuesta

Nota: Se podría colegir que más de la mitad de los encuestados calificaron con nivel máximo (1) "alto" y el otro 26.67% con nivel mínimo (1) efectividad de gestión en el sector municipalidad distrital de Paucará, Huancavelica, 2022.

4.3. Respecto al objetivo específico 3: Estimar el nivel de relación de Incentivos y calidad Administrativa en la municipalidad distrital de Paucará, huancavelica,2022.

**Tabla 3**

*Coeficiente de correlación de Spearman de Incentivos y calidad administrativa Sector municipalidad Paucará, Huancavelica, 2022.*

		Incentivo	Calidad Administrativa
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,678**
	Incentivos Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
	Coeficiente de correlación	,678**	1,000
	Calidad Administrativa Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

**Fuente:** Cuestionario de encuesta

Nota: Se infiere que la intensidad o nivel de relación Incentivos y Calidad Administrativa es *correlación positiva considerable*, o que el 67.8% de los datos están relacionados; el nivel de error con lo que se predice es 1%; o la confiabilidad o también denominada confianza es de 99%. La dirección o sentido de la correlación es directa o positiva; que significa que si una variable incrementa la otra lo hace en el mismo sentido o dirección. Respecto a la hipótesis se acepta *“el nivel de relación de Incentivos y Calidad Administrativa, es alto”*

**4.4** Respecto al objetivo específico 4: Estimar el nivel de relación de Incentivos y trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paucará, huancavelica,2022

**Tabla 4**

*Coeficiente de correlación de Spearman de Incentivos y trabajo en equipo. Sector municipalidad Paucará, Huancavelica, 2022.*

		Incentivos Trabajo en Equipo		
Rho de Spearman	Incentivos	Coeficiente de correlación	1,000	,482**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	30	30
	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	,482**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	30	30

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

**Fuente:** Cuestionario de encuesta

Nota: Se infiere que la intensidad o nivel de relación Incentivos y Trabajo en equipo es *correlación positiva media*, o que el 48.2% de los datos están relacionados; el nivel de error con lo que se predice es 1%; o la confiabilidad o también denominada confianza es de 99%. La dirección o sentido de la correlación es directa o positiva; que significa que si una variable incrementa la otra lo hace en el mismo sentido o dirección. Respecto a la hipótesis se acepta “*el nivel de relación de Incentivos y Trabajo en equipo, es alto*”

**4.5** Respecto al objetivo específico 5: Estimar el nivel de relación de Incentivos y control interno en la municipalidad distrital de Paucará, huancavelica,2022.

**Tabla 5**

*Coefficiente de correlación de Spearman de Incentivos y control interno. Sector municipalidad Paucará, Huancavelica, 2022.*

		Incentivos	Control Interno
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,700**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
	Coefficiente de correlación	,700**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

Fuente: Cuestionario de encuesta

Nota: Se infiere que la intensidad o nivel de relación Incentivos y Control interno es *correlación positiva considerable*, o que el 70.0% de los datos están relacionados; el nivel de error con lo que se predice es 1%; o la confiabilidad o también denominada confianza es de 99%. La dirección o sentido de la correlación es directa o positiva; que significa que si una variable incrementa la otra lo hace en el mismo sentido o dirección. Respecto a la hipótesis se acepta “*el nivel de relación de Incentivos y Control interno, es alto*”

**4.6** Respecto al objetivo específico 6: Estimar el nivel de relación de Incentivos y compromiso de servicio en la municipalidad distrital de Paucará, Huancavelica, 2022.

**Tabla 6**

*Coeficiente de correlación de Spearman de Incentivos y compromiso de servicio. Sector municipalidad Paucará, Huancavelica, 2022.*

		Incentivos	Compromiso de Servicio
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,619**
	Incentivos Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
	Compromiso de Servicio Coeficiente de correlación	,619**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

**Fuente:** Cuestionario de encuesta

**Nota:** Se infiere que la intensidad o nivel de relación Incentivos y Compromiso de Servicio es *correlación positiva considerable*, o que el 61.9% de los datos están relacionados; el nivel de error con lo que se predice es 1%; o la confiabilidad o también denominada confianza es del 99%. La dirección o sentido de la correlación es directa o positiva; que significa que si una variable incrementa la otra lo hace en el mismo sentido o dirección. Respecto a la hipótesis se acepta “*el nivel de relación de Incentivos y Compromiso de Servicio, es alto*”.

**4.7** Respecto al objetivo específico 7: Contrastar la hipótesis de relación de Incentivos y Efectividad de Gestión de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica, 2022.

**Tabla 7**

*Coefficiente de correlación de Spearman de Incentivos y Efectividad de Gestión. Sector municipalidad Paucará, Huancavelica, 2022.*

		Incentivos	Efectividad de Gestión
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,720**
	Incentivos Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
	Coeficiente de correlación	,720**	1,000
	Efectividad de Gestión Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

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

**Fuente:** Cuestionario de encuesta

**Nota:** Para efectos de contrastar la relación de la hipótesis general tomamos el criterio teórico de un nivel de error máximo de 5. Vale decir que, si la significancia bilateral es mayor, no daremos por válido nuestra aseveración. Se infiere que la intensidad o nivel de relación Incentivos y Efectividad de Gestión es *positiva considerable*, o que el 72.0% de los datos están relacionados; el nivel de error con lo que se predice es 1%, o la confiabilidad o también denominada confianza es del 99%. La dirección o sentido de la correlación es directa o positiva; que significa que si una variable incrementa la otra lo hace en el mismo sentido o dirección. Finalmente, “Al contrastar la hipótesis de relación de Incentivos y Efectividad de Gestión de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica; se establecerá su relación” se infiere que existe una relación positiva, y de intensidad alta.

**Tabla 8***Interpretación del coeficiente de correlación Spearman*

*Nivel de Coeficiente de correlación Rho Spearman*

<b>Valor</b>	<b>Significado</b>
-0.9 a -1.00	<i>Correlación negativa perfecta</i>
-0.76 a -0.90	<i>Correlación negativa muy perfecta</i>
-0.51 a -0.75	<i>Correlación negativa considerable</i>
-0.11 a -0.50	<i>Correlación negativa media</i>
-0.01 a -0.10	<i>Correlación negativa débil</i>
0.00	<i>No existe correlación</i>
+0.0 a +0.10	<i>Correlación positiva débil</i>
+0.11 a +0.50	<i>Correlación positiva media</i>
+0.51 a +0.75	<i>Correlación positiva considerable</i>
+0.76 a +0.90	<i>Correlación positiva perfecta</i>
+0.90 a +1.00	<i>Correlación positiva muy perfecta</i>

Nota: La interpretación del coeficiente de correlación de Spearman fue obtenida de (Hernández y Mendoza, 2018, p.346).

## V. DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos encontrados, implica en confirmar o rechazar los antecedentes contratándolos con los resultados obtenidos. Asimismo, la teoría valida o confirma los mismos resultados.

**Respecto al objetivo específico 1:** Estimar el nivel del Incentivos de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica,2022.

Araujo (2018) Se concuerda un estudio cuyo propósito fue evaluar la Asignación del Plan de Incentivos y su Incidencia en el Cumplimiento de Metas de la Municipalidad Distrital de Charat durante el periodo 2015 – 2017”. En donde obtuvo que, las metas propuestas no se cumplieron al 100% a la asignación de PI fue lucrativo, ya que en los años 2015- 2017 los Recursos recibidos de S/. 319, 043.00 como los Recursos Estimados fueron de S/. 467,531.00. Se rechaza este antecedente con el resultado obtenido, dado que incentivos la mayoría califico como un nivel “casi nunca” a incentivos del sector municipalidad. casi siempre” y “siempre” un 23.3%, la gran mayoría representado por el 83.3% de encuestados de la muestra califica incentivos a la reunión “A veces” y “Casi siempre”

Las teorías de incentivo validan los resultados descritos líneas arriba, por lo cual fundamenta que los trabajadores no sólo deberían percibir sueldo, también ganar cierto tipo de incentivos como los monetarios se basaron: incremento por mérito y no monetarios son los siguientes: consideraciones en general, Felicitaciones en Público y Actividades Culturales que ayudarán al desempeño y a buen trabajo el autor (Dessler ,2011).

**Respecto al objetivo específico 2:** Estimar el nivel de Efectividad de Gestión de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica, 2022.

Székely (2018), nos mencionó un estudio cuyo propósito fue evaluar la Asignación del Gasto Público para el Cumplimiento de los Objetivos del Milenio a Nivel Municipal en México año 2018. Cada municipio cumpla los Objetivos de Progreso Milenario basándose en situaciones observadas, especificar que más de 80% de los

municipios no cumplirá con el objetivo de reducir medianamente los niveles de pobreza, alrededor de 20% no alcanzará los niveles de alfabetización requeridos, más de la mitad se quedará corto de lograr el 100%. Se rechaza este antecedente con el resultado obtenido, dado que el valor de Efectividad de Gestión, la mayoría calificó como “casi siempre” y 10% calificó la reunión como “siempre”, por lo tanto, la gran mayoría representado por el 90% de encuestados de la muestra califica a la Efectividad de Gestión a la reunión “A veces” y “Casi Siempre”

La teoría que valida los resultados presentados en el párrafo anterior es de Werther (2014) que definió la efectividad de Gestión que establecer objetivos a partir de la alta gerencia, hacia los niveles inferiores de la organización. Lo ideal es que estos objetivos se establecen por la calidad administrativa: organización, trabajo en equipo: desempeño laboral, control interno: seguimiento, compromiso de servicio: satisfacción en el trabajo ayudará con la gestión.

**Respecto al objetivo específico 3:** Estimar el nivel de relación de Incentivos y calidad Administrativa en la municipalidad distrital de Paucará, huancavelica,2022.

Gonzales (2016) realizaron un estudio con el propósito de condiciones laborales y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en la constructora Quiroz Galvao s.a. proyecto Imata-Negromayo, Ubicada en Arequipa, resultó 1% de manera que se rechaza la relación, la satisfacción que sienten los colaboradores hacia el liderazgo de sus jefes el 25,3% sentirse conforme, mientras el 9,1% afirmó que se sienten medianamente conforme y un 65,7% no se siente inconforme.

La teoría que válida los resultados presentados en el párrafo anterior es de Bonnefoy (2005), que menciona la teoría de eficacia, se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos planteados: en qué medida la institución como un todo, o un área específica de ésta está cumpliendo con sus objetivos estratégicos, sin considerar necesariamente los recursos asignados para ello.

**Respecto al objetivo específico 4:** Estimar el nivel de relación de Incentivos y trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paucará, huancavelica,2022.

(Mateo, 2019) Realizo un estudio con la finalidad de analizar el nivel de relación de incentivos y trabajo en equipo. Mediante la correlación de Rho de Spearman demostró que respecto al incentivos; cuando la variación en la escala es de 1 unidad categórica; la variación en la prospección o coeficiente de relación de 1,000; es decir la dirección o sentido de la correlación es directa o positiva. Considerando como *correlación positiva media*, todo esto con una probabilidad de acertar de 99%, o con un nivel de error con lo que se predice es 1% por tanto, se asemeje es objetivo específico de la investigación.

La teoría que valida los resultados presentados es de Cristóbal (2005), afirmo que la efectividad es un apoyo de eficacia de los resultados que brinda realizar sus actividades y buenas decisiones para una mejora continua, a su vez contribuye de ser mejores mitigando los problemas.

**Respecto al objetivo específico 5:** Estimar el nivel de relación de Incentivos y control interno en la municipalidad distrital de Paucará, huancavelica,2022.

(Madrid, 2012) Se realizó un propósito fue “An *analysis of the effectiveness of the use of performance incentives in the public*”. Donde que los incentivos si afecta en la mejora del desempeño, por lo tanto, un colaborador que tenga una buena remuneración realizara un excelente trabajo de desempeño para tener un cambio positivo. Considerando esta como *correlación positiva considerable*, o que el 70.0% de los datos están relacionados; el nivel de error con lo que se predice es 1%; o la confiabilidad o también denominada confianza es de 99%. Es decir, hay una relación directa o positiva, por tanto, se acepta el objetivo específico de la investigación. Por consiguiente, la teoría de la “eficiencia” confirmo el buen manejo de los recursos así hacer las cosas correctamente alcanzar los fines con el mínimo estrategias. En consecuencia, según esta teoría citada, la municipalidad da capacitaciones a los trabajadores para que usen bien sus recursos para tener mejor rentabilidad.

**Respecto al objetivo específico 6:** Estimar el nivel de relación de Incentivos y compromiso de servicio en la municipalidad distrital de Paucará, Huancavelica, ,2022

(Darville, 2015), se realizó un estudio con la finalidad de analizar el nivel de relación de incentivos y compromiso de servicio en la municipalidad distrital de Paucará, huanavelica,2022. Donde se evidencio una *correlación positiva considerable* con un valor de 61.9%, todo esto con una probabilidad de acertar de 99%, o con una probabilidad de error que predice es 1% por tanto, se acepta el objetivo específico de la investigación.

La Teoría que valida los resultados presentados es de Wehrich (2017), afirmo que el buen manejo de los recursos de capacitaciones que brinda un buen manejo de su buen valor de compromiso de servicio, a su vez contribuye a los trabajadores una buena satisfacción y motivación.

**Respecto al objetivo específico 7:** Contrastar la hipótesis de relación de Incentivos y Efectividad de Gestión de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica,2022.

Darville (2015), se concuerda un estudio cuyo propósito fue evaluar la experiencia chilena en materia de incentivos a la gestión pública del 2015.En donde se obtuvo que, la modificación de evaluación ejecutando la región de proporcionalidad de 75% y 95% la efectividad depende del jefe para todas las áreas con incentivos para el cumplimiento de metas, Se acepta este antecedente porque el resultado que se obtuvo fue que, ya que el nivel de asociación es “positiva considerable”, donde señala que el 72.0% de los datos están asociados, es decir existe relación directa del indicador de incentivos y efectividad de gestión.

La teoría de productividad que valida los resultados descritos líneas arriba, es de Gutiérrez (2021), por lo cual los resultados obtenidos del sistema es incrementar la productividad es lograr mejores resultados para una eficiente gestión con los logros para alcanzar las metas propuestas.

## VI. CONCLUSIONES

En este capítulo se presenta las respuestas a los objetivos, problemas específicos y aceptación o rechazo de hipótesis.

**Respecto al objetivo específico 1:** Estimar el nivel del Incentivos de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica, 2022.

Se concluye que el promedio máximo es 63.33 considerada como “regular” que significa el mínimo de 37% de encuestados valora el nivel de Incentivos en el sector municipal de Paucará. Se responde a ¿Cuál es el nivel de Incentivos? Es regular. Se rechaza la hipótesis “existe un bajo nivel de Incentivos”.

**Respecto al objetivo específico 2:** Estimar el nivel de Efectividad de Gestión de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica, 2022.

Se concluye que el promedio máximo es 73.33% considerada como “Alto” que significa el mínimo de 26.67% de encuestados valora el nivel de efectividad en el sector municipal de Paucará. Se responde a ¿Cuál es el nivel de Efectividad de Gestión? Es Alto. Se rechaza la hipótesis “existe un bajo nivel de Efectividad de Gestión”.

**Respecto al objetivo específico 3:** Estimar el nivel de relación de Incentivos y calidad Administrativa en la municipalidad distrital de Paucará, huancavelica, 2022.

Se concluye que el nivel de asociación es “correlación positiva considerable” donde indicaba que el 67.8% de los datos están asociados. El grado de certidumbre o nivel de significancia o error es 0.01. se responde a ¿Cuál es la relación de Incentivos y Calidad Administrativa? Es positivamente positiva considerable. Se acepta la hipótesis “existe relación significativa de Incentivos y Calidad Administrativa.”

**Respecto al objetivo específico 4:** Estimar el nivel de relación de Incentivos y trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paucará, huancavelica, 2022.

Se concluye que el nivel de asociación es “correlación positiva media” donde indicaba que el 48.2% de los datos están asociados. El grado de certidumbre o nivel

de significancia o error es 0.01. se responde a ¿Cuál es la relación de Incentivos y Trabajo en Equipo? Es positivamente positiva media Se acepta la hipótesis “existe relación significativa de Incentivos y Trabajo en Equipo.”

**Respecto al objetivo específico 5:** Estimar el nivel de relación de Incentivos y control interno en la municipalidad distrital de Paucará, huancavelica,2022.

Se concluye que el nivel de asociación es “correlación positiva considerable” donde indicaba que el 70.0% de los datos están asociados. El grado de certidumbre o nivel de significancia o error es 0.01. se responde a ¿Cuál es la relación de Incentivos y Control Interno? Es positivamente positiva considerable Se acepta la hipótesis “existe relación significativa de Incentivos y Control Interno.”

**Respecto al objetivo específico 6:** Estimar el nivel de relación de Incentivos y compromiso de servicio en la municipalidad distrital de Paucará, Huancavelica, ,2022.

Se concluye que el nivel de asociación es “correlación positiva considerable” donde indicaba que el 61.9% de los datos están asociados. El grado de certidumbre o nivel de significancia o error es 0.01. se responde a ¿Cuál es la relación de Incentivos y Compromiso de servicio? Es positivamente positiva considerable Se acepta la hipótesis “existe relación significativa de Incentivos y Compromiso de Servicio”

**Respecto al objetivo específico 7:** Contrastar la hipótesis de relación de Incentivos y Efectividad de Gestión de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica,2022.

Se concluye que el nivel de asociación es “positiva considerable” donde indica que el 72.0% de los datos están asociados. El grado de certidumbre o nivel de significancia o error es 0.001. La respuesta a ¿Cuál es la contratación de hipótesis de Incentivos y Efectividad de Gestión? Es positivamente moderado. Se acepta la hipótesis “Existe relación directa del indicador de Incentivos y Efectividad de Gestión”

## **VII. RECOMENDACIONES**

En este capítulo se elabora considerando el diseño de la Investigación, hipótesis nuevas, nuevos problemas y señalando a quien se recomienda considerando su jerarquía.

### **1. Respecto al método de investigación dirigidos a otros investigadores del campo de la administración.**

Conseguiremos enfocar en un nuevo diseño ya que nuestro diseño es no experimental podrían usar el diseño experimental de las mismas variables “incentivos y efectividad de gestión”. Aquí mantendremos otro enfoque para cotejar con el diseño de la presenta investigación.

### **2. Respecto a nuevos problemas dirigidos a futuros investigadores del campo de la administración.**

Se recomienda proponer problemas que ocurrieron o hechos en la organización como especificar las dimensiones de las variables de la investigación que midan el incentivo y efectividad de gestión.

### **3. Respecto a los instrumentos de investigación.**

Se propone plantear hipótesis desde “Existe relación significativa de Incentivos y Efectividad de Gestión en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica,2022” a “Hay un impacto positivo de Incentivos y Efectividad de Gestión en la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica,2022”

Es decir, pasamos de una hipótesis relacion al a una hipótesis causal.

#### **4. Refiriéndonos a los hallazgos de la Investigación dirigido a la Municipalidad Distrital de Paucará.**

Se propone mejorar o aconsejar las capacitaciones dentro de incentivos si hay trabajadores capacitados serán más eficientes en su campo laboral ya que aportarían cumplir sus metas y trabajando en equipo una buena organización.

Por ello felicitar en público en gratificante a sus trabajadores en la gestión.

En este caso la correlación es positiva considerable la relación 0.72 valida así mejoramos una variable va tener un máximo impacto en la otra variable. Por lo cual recomendamos una buena gestión desde el punto gerencial.

Una propuesta de Incentivos y Efectividad de Gestión seria efectiva recomendación.

## REFERENCIAS

- Alessandro, P. (2015). *Los aportes del Programa de Evaluación de Políticas Públicas a la implementación a la Gestión para Resultados en el Desarrollo de la Administración Pública Nacional*. Universidad de Buenos Aires, Ecuador. [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0386\\_ConteR.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0386_ConteR.pdf)
- Araujo, L. (2018). *Asignación del plan de incentivos y su incidencia en el cumplimiento de metas de la Municipalidad Distrital de Charat. Periodo 2015-2017*. Trujillo: Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33707/araujo\\_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33707/araujo_rl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ayala, E. (2019). *Presupuesto por resultados y la gestión administrativa de la Municipalidad del Rimac 2019*. Obtenido de Universidad César Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40739/Ayala\\_REN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40739/Ayala_REN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bonnefoy, J. (2005). *Indicadores de desempeño*. (I. L. Caribe, Ed.) Santiago de Chile: Manual de Cepal. Obtenido de <file:///C:/Users/Priss/Downloads/CEPAL.pdf>
- Confederación Nacional de Instituciones Privadas. (2008). *Ley Orgánica de Municipalidades LEY N° 27972*. Lima: congreso de la republica. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/BCD316201CA9CDCA05258100005DBE7A/\\$FILE/1\\_2.Compendio-normativo-OT.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCD316201CA9CDCA05258100005DBE7A/$FILE/1_2.Compendio-normativo-OT.pdf)
- Contreras Álvarez, J. A. (18 de julio de 2018). Management by results in policies for overcoming poverty in chile. *Universidad de Concepción Chile*, 2-28. <https://www.proquest.com/docview/2138469817/fulltextPDF/F94133C3272349F1PQ/7?accountid=37408>
- Corzo, C. (20 de mayo de 2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000100576&lng=es&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100576&lng=es&tlng=pt).

- Cristóbal, J. (2005). *Indicadores de Desempeño en el sector público* (Naciones Unidas CEPAL ed.). Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social-ILPES.
- Cruz., T. (2021). Transparencia interna: cumplimiento e punición no proceso orçamentário municipal brasileiro. (R. D. JANEIRO, Ed.) *Revista de Administración Pública*, 356-358. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-761220190362>
- Darville, P. (2015). *La experiencia chilena en materia de incentivos a la gestión pública*. Asociación Internacional de Presupuesto Público - ASIP, Chile. <http://asip.org.ar/wp-content/uploads/2016/01/Darville-castellano.pdf>
- Dessler, G. (2011). *Administración de recursos humanos* (Quinta ed.). (G. D. Chávez, Ed.) México: Pearson. Obtenido de <file:///C:/Users/Priss/Downloads/Administracion%20de%20recursos%20huma%20-%20Gary%20Dessler.pdf>
- Diario Correo. (2016). *lambayeque: hasta 16 municipios no logran cumplir metas del plan de incentivos de MEF*. Lima: Diario Correo. <https://diariocorreo.pe/edicion/lambayeque/lambayeque-hasta-16-municipios-no-logran-cumplir-metas-del-plan-de-incentivos-del-mef-701784/?ref=dcr>
- Diario Gestión. (28 de marzo de 2021). Buena pro de obras demoró hasta tres veces el plazo inicial en regiones y municipios. *Economía*, pág. 01. <https://gestion.pe/economia/buena-pro-de-obras-demoro-hasta-tres-veces-el-plazo-inicial-en-regiones-y-municipios-noticia/>
- Diario Gestión. (29 de abril de 2022). *MEF transfiere S/ 700 millones para mejorar gestión municipal de gobiernos locales*, pág. 01. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/mef-transfiere-s-700-millones-para-mejorar-gestion-municipal-de-gobiernos-locales-rmmn-noticia/>
- Diario Gestión. (17 de abril de 2022). *Parque Bicentenario: alcalde de Miraflores pide al PJ dictar sentencia y permita reanudación de obras*, pág. 01. Obtenido de <https://gestion.pe/peru/miraflores-parque-bicentenario-alcalde-de-miraflores-pide-al-poder-judicial-dictar-sentencia-y-permita-reanudacion-de-obras-luis-molina-rmmn-noticia/>

- Dominguez, T. (2013). *Incentivos No Monetarios Su Influencia en la Motivación para el Desempeño Laboral Restaurantes Casa Museo la zona 3 de Quezaltenango*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Dominguez-Tito.pdf>
- Espinoza, E. (08 de febrero de 2021). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 18. doi:ISSN 0864-3466versión On-line ISSN 1561-3127
- Estrada, A. (23 de marzo de 2018). Guía para la implementación de un sistema de gestión integral en la empresa Óptima de Urabá S. A. E.S.P. *Proquest*, 10(1), 26. doi:10.15332/s2145-1389.2018.0001.04
- Figuroa, W. (2018). Gestión Pública por Resultados para el Desarrollo en Centroamérica. En I. C. Fiscales, *Documentos para el dialogo agenda fiscal centroamericana* (págs. 7,17). Guatemala: Instituto Centramericano de Desarrollo Institucional. Obtenido de [https://mail.icefi.org/sites/default/files/bef\\_21gestion\\_publica\\_por\\_resultados\\_para\\_el\\_desarrollo\\_de\\_centroamerica.pdf](https://mail.icefi.org/sites/default/files/bef_21gestion_publica_por_resultados_para_el_desarrollo_de_centroamerica.pdf)
- Gonzales, J. (2016). *Condiciones laborales y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en la constructora Queiroz Galvao s.a. proyecto Imata-Negromayo, Arequipa, 2016*. Universidad Nacional San Agustín Arequipa, Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3683/Tsgoalj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutiérrez, H. (2021). *CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD (CUARTA EDICIÓN ed.)*. (P. E. Vásquez, Ed.) MEXICO: Centro Universitario de Ciencias Exactas e Ingenierías Universidad de Guadalajara, México. Obtenido de <https://docer.com.ar/doc/x0nnc58>
- Hernandez, A. (2010). *Estudio De Encuestas*. Biblioteca. Academia : [https://www.academia.edu/download/36952451/Encuesta\\_Trabajo.pdf](https://www.academia.edu/download/36952451/Encuesta_Trabajo.pdf)
- Higuera, v. (december de 2021). Monitoring, production goals, and incentives in manufacturing companies and their innovation results. *Scielo*, 32(06), 08. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000600037>

- Jubitza, F. (2013). Results-Based Budgeting and Public Management Accountability. *Retos de la Gestión Pública: Presupuesto por Resultados y Rendición de Cuentas.*, 2,3. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360733616006>
- Madrid, P. (2012). *Un análisis a la efectividad del uso de incentivos al desempeño en el sector público*. Tesis, Universidad de Chile, Chile. Un análisis a la efectividad del uso de incentivos al desempeño en el sector público
- Maldonado, S. (2017). *Monetary Incentives and Labor Motivation production company of Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Ecuador. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Maldonado-Shirley.pdf>
- Mateo, L. (2019). *Gestión Administrativa y Presupuesto por Resultados en la Municipalidad del Distrito de Chincha Baja periodo 2019*. (D. A. Cardenas Canales, Ed.) Universidad Cesar Vallejo: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46872/Mateo\\_CLK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46872/Mateo_CLK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Núñez, J. (16 de december de 2010). Labour market and social protection system in Colombia: Disincentives to work and progress. *Scielo*(16), 26. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-42142010000200004&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-42142010000200004&lang=es)
- Pardo, K. (2011). Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales Percibidos por Trabajadores Sector Salud en el Perú: Análisis Comparativo entre Ministerio de Salud y la Seguridad Social,2009. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública* 2,10. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36319050024>
- Paredes, M. (2018). *The Budget for Results and Management in Regional Governments*. (U. N. Postgrado, Ed.) <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2012>
- Pérez, E. (2021). *El fortalecimiento institucional y su influencia en la gestión por resultados de la UGEL San Martín - Tarapoto 2019*. Universidad Nacional de San Martín -Tarapoto , Tarapoto, Iquitos. <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3993/ECONOM%C3%8DA%20->

%20Edvan%20Jhonly%20P%C3%A9rez%20Alarc%C3%B3n%20%26%20Roger%20Anthony%20Orbe%20Huayunga.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, M. (2 de JULIO-DICIEMBRE de 2021). Electoral periods as incentive for state public debt: A revision from the legislative-executive interaction in Mexico 2012-2020. *Journal of Political Analysis and Public Administration*, 142-157.

<http://www.remap.ugto.mx/index.php/remap/article/view/374/287>

Rivero, R. (ENERO de 2015). Oportunidades, Riesgos y Resultados Reales de la ley de Oportunidades, Riesgos y Resultados Reales de la Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local. (R. N. ÉPOCA, Ed.) *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, 1-5.

<https://www.proquest.com/docview/2002167643/EE73B9CCED454>

Rodríguez, R. (2016). *The implementation of the incentive plan to improve municipal management and modernization between 2010 and 2013, municipality of San Martín de Porres*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6896/Rodriguez\\_Pajuelo\\_Roberto\\_Juniors\\_Implementación.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6896/Rodriguez_Pajuelo_Roberto_Juniors_Implementación.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Santelices, C. (15 de noviembre de 2019). Problemas en la gestión de calidad e inspección técnica de obra: un estudio aplicado al contexto chileno. *Scielo*, 34(03), 10. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50732019000300242>

Soto, M. (28 de junio de 2019). *"La gestión administrativa y el control presupuestario de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales"*. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato:

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30032/1/044%20GMC.pdf>

Székely, M. (2018). Asignación del gasto público para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo del milenio a nivel municipal en México. *center for education and social studies*, 1-10.

[https://www.researchgate.net/publication/339988175\\_Asignacion\\_del\\_gasto\\_publico\\_para\\_el\\_cumplimiento\\_de\\_los\\_Objetivos\\_de Desarrallo\\_del\\_Milenio\\_a\\_nivel\\_municipal\\_en\\_Mexico](https://www.researchgate.net/publication/339988175_Asignacion_del_gasto_publico_para_el_cumplimiento_de_los_Objetivos_de Desarrallo_del_Milenio_a_nivel_municipal_en_Mexico)

- Tamayo, S. (2015). *Design of a results-based management proposal that does not affect human talent in the Public Sector (ENAMI EP Case)*. Tesis, Univerisdad Andina Simòn Bolívar, Ecuador, Quito.  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4460/1/T1612-MGDE-Tamayo-Dise%C3%B1o.pdf>
- Tisalema, L. (2017). *The Financial Planning and its Impact on the Administrative Managemet of Ambato City Pymes Companies*. México: Universidad Técnica de Ambato.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25886/1/T4037M.pdf>
- Vargas, J. (april de 2013). Motivational implications of the theory of Self -determination in the workplace. *Scielo*, 5(9), 22.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-07052013000100010&lang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052013000100010&lang=es)
- Weihrich, H. (2017). *Administración una prespectiva global, empresarial y de innovación*. (M.- H. E. C.V, Ed.) México: Mexicana.
- Werther, W. (2014). *Administración de Recursos Humanos*. mexico: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana, Reg. Núm. 736.



**ANEXO 02:**

**MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE CONSISTENCIA**

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítem o preguntas	Escala de medición
INCENTIVOS	Según (Dessler) "Los trabajadores, no sólo perciben un salario o sueldo, sino que también ganan cierto tipo de incentivos individuales remuneran a los trabajadores". Enfatiza Incentivos Monetarios y No monetarios.	Reconocimiento tiene una influencia positiva sobre el desempeño, con los incentivos; sustentados en el Monetario y No Monetarios.	Monetarios	Programas de Capacitación	¿Cuál es el nivel de capacitación en la municipalidad de pucará; <b>en relación</b> a la efectividad de gestión?	Categorías: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre  Escala: Ordinal
				Becas profesionales	¿Cuál es el nivel de becas en la municipalidad de pucará; <b>en relación</b> a la efectividad de gestión?	
				Bonos	¿Cuál es el nivel de bonos en la municipalidad de pucará; <b>en relación</b> a la efectividad de gestión?	
				Incremento por mérito	¿Cuál es el nivel de incremento en la municipalidad de pucará ; <b>en relación</b> a la efectividad de gestión?	
			No Monetarios	Reconocimiento	¿Cuál es el nivel de reconocimiento en la municipalidad de pucará ; <b>en relación</b> a la efectividad de gestión?	
				Felicitaciones en Público	¿Cuál es el nivel de felicitaciones en la municipalidad de pucará ; <b>en relación</b> a la efectividad de gestión?	
				Flexibilidad	¿Cuál es el nivel de flexibilidad en la municipalidad de paucará ; <b>en relación</b> a la efectividad de gestión?	
				Ceremonias	¿Cuál es el nivel de ceremonias en la municipalidad de paucará ; <b>en relación</b> a la efectividad de gestión?	

EFECTIVIDAD DE GESTION	Según (Werther) consiste en establecer objetivos a partir de la alta gerencia y hacia los niveles inferiores de la organización	Lo ideal es que estos objetivos se establecen por acuerdo mutuo entre la calidad administrativa, trabajo en equipo, control interno, compromiso de servicio	Calidad Administrativa	Organización	¿Cuál es el nivel en la Organización en la municipalidad distrital de paucará; en relación a Incentivos?
				Inducción	¿Cuál es el nivel en la inducción en la municipalidad distrital de paucará; en relación a Incentivos?
				Rotación Laboral	¿Cuál es el nivel en la rotación en la municipalidad distrital de paucará; en relación a Incentivos?
			Trabajo en equipo	Desempeño laboral	¿Cuál es el nivel en el desempeño en la municipalidad distrital de paucará; en relación a Incentivos?
				Comunicación clara	¿Cuál es el nivel en la comunicación en la municipalidad distrital de paucará; en relación a Incentivos?
				Objetivos definidos	¿Cuál es el nivel de objetivos en la municipalidad distrital de paucará; en relación a Incentivos?
			Control interno	Seguimiento	¿Cuál es el nivel en el seguimiento en la municipalidad distrital de paucará; en relación a Incentivos?
				Cumplimiento de objetivos	¿Cuál es el nivel en el cumplimiento en la municipalidad distrital de paucará; en relación a Incentivos?
				Cumplimiento de metas	¿Cuál es el nivel de metas en la municipalidad distrital de paucará ; en relación a Incentivos?
			Compromiso de servicio	Satisfacción en el trabajo	¿Cuál es el nivel en la satisfacción en la municipalidad distrital de paucará; en relación a Incentivos?
				Estándares de servicio	¿Cuál es el nivel de estándares en la municipalidad distrital de paucará; en relación a Incentivos?
				Conflicto en el trabajo	¿Cuál es el nivel en el conflicto en la municipalidad distrital de paucará; en relación a Incentivos?

**ANEXO 03:**

**VARIABLES Y OPERALIZACIÓN**

La primera variable Incentivos y la segunda variable es de Efectividad de Gestión

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
<b>INCENTIVOS</b>	<p>Según (Dessler) "Los trabajadores, no sólo perciben un salario o sueldo, sino que también ganan cierto tipo de incentivos individuales remuneran a los trabajadores".</p> <p>Enfatiza Incentivos Monetarios y No monetarios.</p>	<p>Reconocimiento tiene una influencia positiva sobre el desempeño, con los incentivos; sustentados en el Monetario y No Monetarios.</p>	Monetarios	Programas de Capacitación	<b>Técnica: encuesta en escala: Del tipo Likert Categorías: Nunca-Casi nunca- A veces-Casi siempre - Siempre - Instrumento Cuestionario de preguntas cerradas</b>
				becas profesionales	
				bonos	
				incremento por merito	
			No Monetarios	reconocimiento	
				Felicitaciones en Público	
				flexibilidad	
				ceremonias	

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de Medición
<b>EFFECTIVIDAD DE GESTION</b>	Según (Werther) consiste en establecer objetivos a partir de la alta gerencia y hacia los niveles inferiores de la organización	Lo ideal es que estos objetivos se establecen por acuerdo mutuo entre la calidad administrativa, trabajo en equipo, control interno, compromiso de servicio.	Calidad Administrativa	Organización	<b>Técnica: encuesta en escala: Del tipo Likert Categorías: Nunca-Casi nunca- A veces- Casi siempre- Siempre - Instrumento Cuestionario de preguntas cerradas</b>
				Inducción	
				Rotación Laboral	
			trabajo en equipo	desempeño laboral	
				comunicación clara	
				objetivos definidos	
			control interno	Seguimiento	
				cumplimiento de objetivos	
				cumplimiento de metas	
			compromiso de servicio	Satisfacción en el trabajo	
				estándares de servicio	
				conflicto en el trabajo	

**ANEXO 04:****CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE INCENTIVOS**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>MONETARIOS</b>						
1	¿Cuál es el nivel de capacitación en la municipalidad de Paucará; en relación a la efectividad de gestión?					
2	¿Cuál es el nivel de becas en la municipalidad de Paucará; en relación a la efectividad de gestión?					
3	¿Cuál es el nivel de bonos en la municipalidad de Paucará; en relación a la efectividad de gestión?					
4	¿Cuál es el nivel de incremento en la municipalidad de Paucará ; en relación a la efectividad de gestión?					
<b>NO MONETARIOS</b>						
5	¿Cuál es el nivel de reconocimiento en la municipalidad de Paucará ; en relación a la efectividad de gestión?					
6	¿Cuál es el nivel de felicitaciones en la municipalidad de Paucará ; en relación a la efectividad de gestión?					
7	¿Cuál es el nivel de flexibilidad en la municipalidad de Paucará ; en relación a la efectividad de gestión?					
8	¿Cuál es el nivel de ceremonias en la municipalidad de Paucará ; en relación a la efectividad de gestión?					

## CUESTIONARIO PARA LA VARIABLE EFECTIVIDAD DE GESTIÓN

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Muy bajo</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Muy Alto</b>

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>CALIDAD ADMINISTRATIVA</b>						
1	¿Cuál es el nivel en la Organización en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					
2	¿Cuál es el nivel en la inducción en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					
3	¿Cuál es el nivel en la rotación en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>						
4	¿Cuál es el nivel en el desempeño en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					
5	¿Cuál es el nivel en la comunicación en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					
6	¿Cuál es el nivel de objetivos en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					
<b>CONTROL INTERNO</b>						
7	¿Cuál es el nivel en el seguimiento en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					
8	¿Cuál es el nivel en el cumplimiento en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					
9	¿Cuál es el nivel de metas en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					
<b>COMPROMISO DE SERVICIO</b>						
10	¿Cuál es el nivel en la satisfacción en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					
11	¿Cuál es el nivel de estándares en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					
12	¿Cuál es el nivel en el conflicto en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					

**ANEXO 05:**

<b>Título de la investigación: “Incentivos y Efectividad de Gestión de la municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica, 2022”</b>	
Apellidos y nombres de los investigadores: Juárez Unocc Melany– Peralta Calderón Marilia	
Apellidos y nombres de los expertos: Díaz Sotacuro Edith / Vaca Soto José Martín	
<b>ASPECTO POR EVALUAR</b>	<b>OPINIÓN DEL EXPERTO</b>

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Si Cumple	No Cumple	Observaciones / Sugerencias
Incentivos	Monetarios	Programas de Capacitación	¿Cuál es el nivel de capacitación en la municipalidad de Paucará; en relación a la efectividad de gestión?	<b>Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre.</b>			
		Becas profesionales	¿Cuál es el nivel de becas en la municipalidad de Paucará; en relación a la efectividad de gestión?				
		Bonos	¿Cuál es el nivel de bonos en la municipalidad de Paucará; en relación a la efectividad de gestión?				
		Incremento por mérito	¿Cuál es el nivel de incremento en la municipalidad de Paucará ; en relación a la efectividad de gestión?				
	No Monetarios	Reconocimiento	¿Cuál es el nivel de reconocimiento en la municipalidad de Paucará; en relación a la efectividad de gestión?				
		Felicitaciones en Público	¿Cuál es el nivel de felicitaciones en la municipalidad de Paucará; en relación a la efectividad de gestión?				
		Flexibilidad	¿Cuál es el nivel de flexibilidad en la municipalidad de Paucará ; en relación a la efectividad de gestión?				
		Ceremonias	¿Cuál es el nivel de ceremonias en la municipalidad de Paucará; en relación a la efectividad de gestión?				

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Si Cumple	No Cumple	Observaciones / Sugerencias	
<b>Efectividad de Gestión</b>	Calidad Administrativa	Organización	¿Cuál es el nivel en la Organización en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					
		Inducción	¿Cuál es el nivel en la inducción en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					
		Rotación Laboral	¿Cuál es el nivel en la rotación en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					
	Trabajo en Equipo	Desempeño Laboral	¿Cuál es el nivel en el desempeño en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					
		Comunicación clara	¿Cuál es el nivel en la comunicación en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					
		Objetivos definidos	¿Cuál es el nivel de objetivos en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					
	Control Interno	Seguimiento	¿Cuál es el nivel en el seguimiento en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					
		Cumplimiento de Objetivos	¿Cuál es el nivel en el cumplimiento en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					
		Cumplimiento de Metas	¿Cuál es el nivel de metas en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					
	Compromiso en su trabajo	Satisfacción en el trabajo	¿Cuál es el nivel en la satisfacción en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					
		Estándares de servicio	¿Cuál es el nivel de estándares en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					
		Compromiso de Servicio	¿Cuál es el nivel en el conflicto en la municipalidad distrital de Paucará; en relación a Incentivos?					
<b>Firma del experto:</b>  <b>Mag. Ing. José Martín Vaca Soto</b> DNI: 29657888 CIP N° 64835			<b>Firma del Experto:</b> Edith T. Diaz Sotacuro DNI:45634756 			<b>Firma del Experto:</b> Willian Ricardo Díaz Torres DNI: 18140172 		<b>FECHA 07/06/2022</b>

**ANEXO 06:**

alfa	0.87517986	Nuestro instrumento es de excelente confiabilidad
numero de items	8	
varianza de cada item	7.33777778	
varianza total	31.3288889	

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:  
 K: El número de ítems  
 Si²: Sumatoria de Varianzas de los ítems  
 S<sub>T</sub>²: Varianza de la suma de los ítems  
 α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

INCENTIVOS										
MONETARIOS										
MONETARIOS										
	Exemplares	capacitación	bonos	bonos	recompen	Recompen	Exemplares	flexibilidad	recompen	
1										
2										
3										
4	1	4	2	2	3	4	4	3	4	26
5	2	2	3	2	4	3	4	3	3	24
6	3	4	3	3	4	4	4	4	4	30
7	4	3	2	3	3	3	3	2	4	23
8	5	3	2	2	4	4	4	2	2	23
9	6	3	3	2	2	4	5	4	4	27
10	7	4	3	4	4	3	4	4	4	30
11	8	3	2	2	3	4	3	3	2	22
12	9	3	4	4	3	4	4	4	5	31
13	10	4	3	4	4	3	3	4	5	30
14	11	4	2	5	4	5	5	5	5	35
15	12	3	1	1	3	3	3	3	3	20
16	13	5	4	1	1	4	4	2	3	24
17	14	3	4	3	3	3	2	5	4	27
18	15	3	2	2	2	2	2	2	3	18
19	16	2	2	2	2	3	2	2	3	18
20	17	3	4	2	1	2	3	3	2	20
21	18	3	4	3	3	3	4	3	3	26
22	19	4	2	2	3	3	3	3	3	23
23	20	3	2	2	2	2	3	3	4	24
24	21	3	1	1	1	4	4	3	4	24
25	22	3	3	2	3	4	3	3	4	25
26	23	2	2	2	2	3	3	2	2	18
27	24	2	2	2	2	2	2	2	2	16
28	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	26	4	2	2	2	2	2	3	3	20
30	27	4	3	3	4	3	4	3	3	27
31	28	4	5	4	5	4	5	4	4	35
32	29	2	3	3	2	2	3	2	3	20
33	30	4	2	2	3	3	2	3	3	22
34	Mediana	1.50	1.15	1.11	1.15	1.23	1.31	1.15	1.15	

alfa	0.6556569	Nuestro instrumento es muy confiable
numero de items	12	
varianza de cada item	6.70	
varianza total	16.795556	

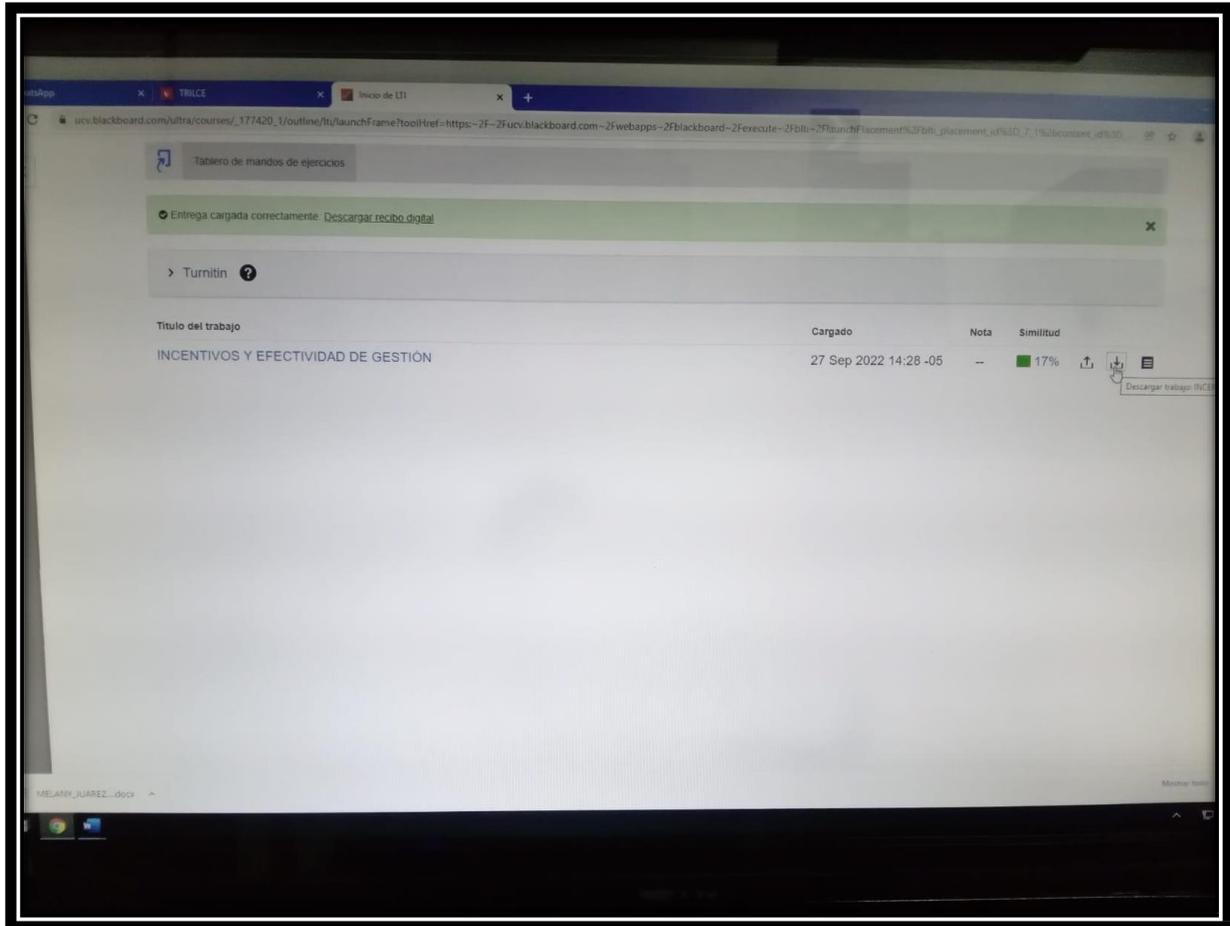
  

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:  
K: El número de ítems  
Si²: Sumatoria de Varianzas de los ítems  
S<sub>T</sub>²: Varianza de la suma de los ítems  
α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

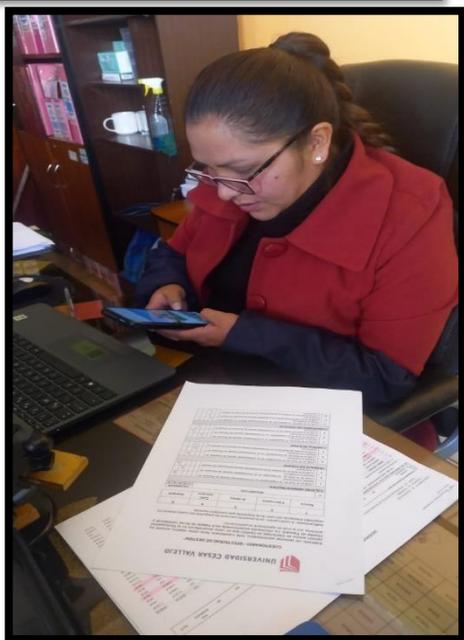
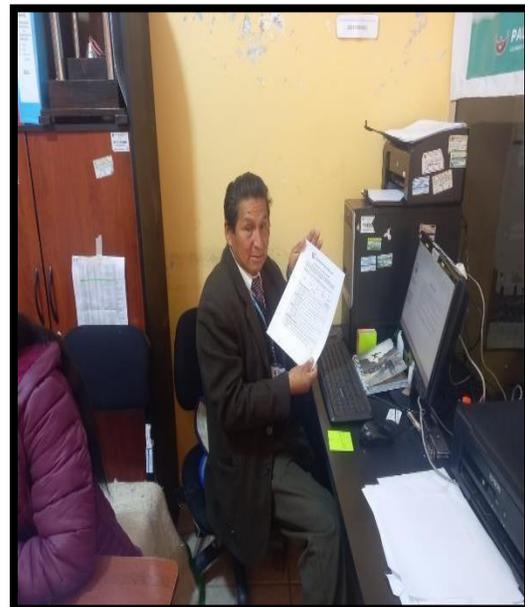
EFECTIVIDAD DE GESTIÓN													
	CALIDAD ADMINISTRATIVA			TRABAJO EN EQUIPO			CONTROL INTERNO			COMPROMISO DE SERVICIO			
	Encuentrad	Organizac	Inducción	rotación	desempeñ	comunicaci	objetivos	requimien	cumplimien	metar	ratificació	estándares	conflicto
1	1	3	4	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3
2	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3
3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4
4	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3
5	5	3	4	3	2	4	3	4	3	4	4	4	2
6	6	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4
7	7	4	4	3	4	2	4	3	4	4	3	3	4
8	8	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2
9	9	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4
10	10	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
11	11	4	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	5
12	12	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
13	13	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	1
14	14	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3
15	15	3	3	2	2	4	3	4	3	4	4	3	2
16	16	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3
17	17	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2
18	18	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
19	19	5	4	5	4	3	3	3	5	4	2	3	3
20	20	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2
21	21	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
22	22	4	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	2
23	23	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3
24	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	25	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3
26	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	27	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
28	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
29	29	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3
30	30	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	1
31	varianza	0.43	0.69	0.57	0.76	0.36	0.51	0.80	0.49	0.44	0.52	0.37	0.78

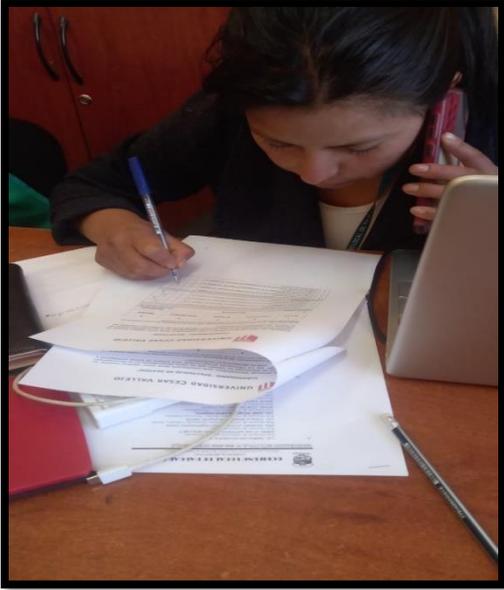
# TURNITING

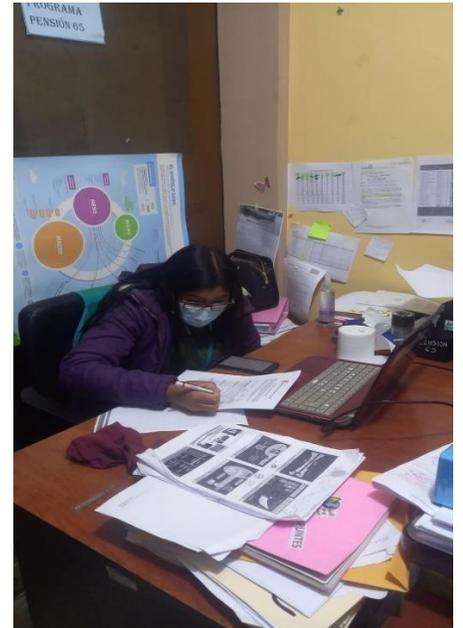


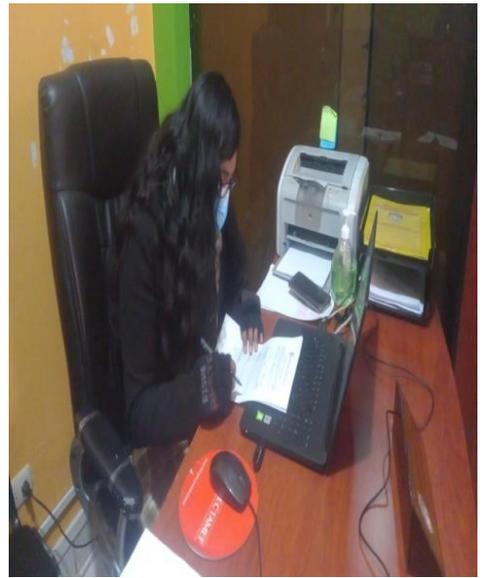
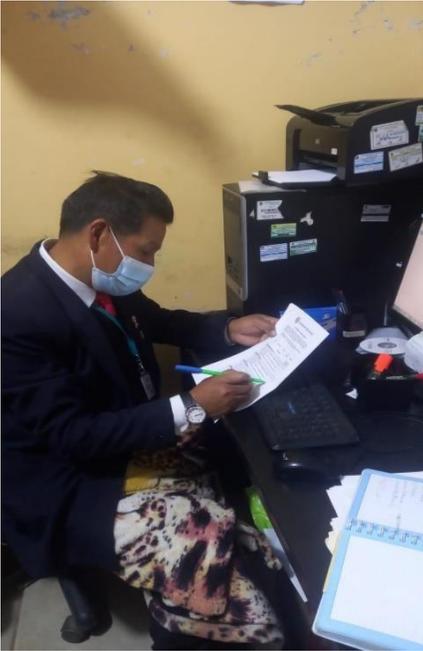
Anexo N° 07: Evidencias de recolección de datos

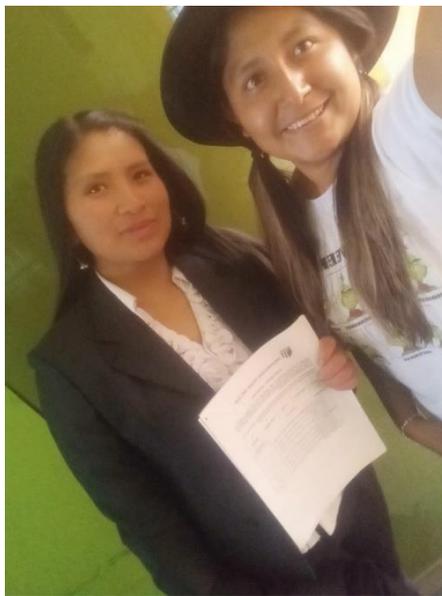
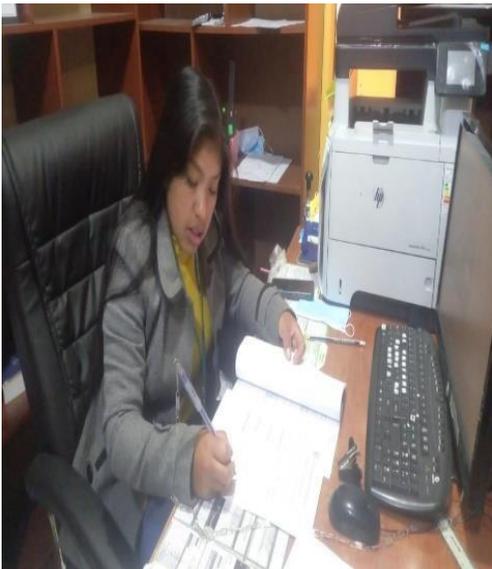
FOTOGRAFIA DEL DÍA 18/ 07/ 2022 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARÁ













**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, WILLIAM RICARDO DIAZ TORRES, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Incentivos y Efectividad de Gestión de la Municipalidad Distrital de Paucará, Huancavelica, 2022.

", cuyos autores son JUAREZ UNOCC MELANY, PERALTA CALDERON MARILIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 13 de Octubre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
WILLIAM RICARDO DIAZ TORRES <b>DNI:</b> 18140172 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2204-6635	Firmado electrónicamente por: DTORRESWR el 18- 10-2022 11:56:56

Código documento Trilce: TRI - 0434246