



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Los incentivos laborales de los colaboradores en la  
Municipalidad provincial del Santa, 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

**Br. Richar Jim Dulce Airac**

**ASESOR:**

**Dr. Nicolas Alvarez Carrillo**

**SECCIÓN**

**Ciencias Empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

**CHIMBOTE – PERÚ**  
**2019**

## Página de Jurado



### UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

#### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

El Bachiller **DULCE AIRAC, RICAR JIM**, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, ha sustentado la tesis titulada:

LOS INCENTIVOS LABORALES DE LOS COLABORADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, 2018.

El Jurado evaluador emitió el dictamen de: APROBAR POR MAYORÍA

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

---



---



---

Nuevo Chimbote, 19 de enero del 2019

Apellidos, Nombres y firma de Presidente de Jurado

Dr. López Robles, Edwin

Apellidos, Nombres y firma de Secretario/a de Jurado

Mgtr. Olivos Jiménez, Luis Marcelo

Apellidos, Nombres y firma de Vocal de Jurado

Dr. Alvarez Carrillo, Nicolás

## **Dedicatoria**

Este trabajo está dedicado a primera instancia a nuestro creador que en todo momento nos ilumina con el único fin de poder hacer bien las cosas.

A mis padres y hermanos que con su amor y dedicación han sabido guiarme por un buen camino y permitir que siga alcanzando mis metas propuestas.

A mi esposa por su comprensión he podido sacar fuerzas para seguir adelante, a mi hija que está por nacer.

Richar Dulce

## **Agradecimiento**

Agradecer de todo corazón a nuestro padre Jesucristo por brindarme la oportunidad de encontrarme en esta etapa de mi vida donde conocí personas maravillosas, amigos, docentes los cuales contribuyeron con mi desarrollo profesional.

Al Dr. Nicolas Alvarez Carrillo, por su atinada y correcta orientación en el diseño y ejecución del proyecto de investigación, así como en la elaboración del informe de tesis.

El Autor

### Declaratoria de Autoría

Yo, Richar Jim Dulce Airac, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado "Los incentivos laborales de los colaboradores en la municipalidad provincial del Santa, 2018" presentado en 93 folios, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Nuevo Chimbote, 19 enero 2019



Richar Jim Dulce Airac

DNI N° 73501952

## Presentación

Señores miembros del Jurado:

Se presenta la tesis titulada: “Los incentivos laborales de los colaboradores en la municipalidad provincial del Santa, 2018”; realizada de conformidad con el Reglamento de Investigación de Postgrado vigente, para obtener el grado académico de Maestro en gestión pública.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

El Autor

## Índice

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
<b>I: INTRODUCCIÓN</b>	<b>11</b>
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema	22
1.5. Justificación del estudio	22
1.6. Hipótesis	23
1.7. Objetivos	23
<b>II: MÉTODO</b>	<b>24</b>
2.1. Diseño de investigación	25
2.2. Variables operacionalización	26
2.3. Población y muestra, selección de la unidad de análisis	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
2.5. Métodos de análisis de datos	29
2.6. Aspectos éticos	29
<b>III: RESULTADOS</b>	<b>30</b>
<b>IV: DISCUSIÓN</b>	<b>55</b>
<b>V: CONCLUSIONES</b>	<b>59</b>
<b>VI: RECOMENDACIONES</b>	<b>61</b>
<b>VII: REFERENCIAS</b>	<b>63</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>65</b>

Anexo 01: Matriz de consistencia	66
Anexo 02: Instrumentos	67
Anexo 03 Validez y confiabilidad de los instrumentos	71
Anexo 04: Artículo científico	76



## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general planteado; Describir los incentivos laborales de la municipalidad provincial del santa en el año 2018, la población estuvo compuesta por 300 colaboradores, la muestra encuestada por 170 colaboradores de la municipalidad provincial del santa.

La presente investigación se utilizó el diseño descriptivo simple, se recogió información relacionada con el objeto de estudio, al realizar la encuesta, los datos obtenidos fueron procesados a través de los programas de Excel, se representaron con figuras estadísticas las cuales fueron interpretados una por una.se llevó a cabo la confrontación de los resultados para corroborar y verificar si estos objetivos planteados desde un inicio son los resultados esperados en la presente investigación.

Se ha llegado a describir el objetivo general donde la municipalidad provincial del santa

Cuenta con un 33.19% de los colaboradores afirman que en la municipalidad provincial del santa casi nunca hay un incentivo monetario, un 25.49% opina que casi siempre recibe un incentivo no monetario, un 31%afirma que casi siempre recibe un incentivo por equipo en la municipalidad provincial del santa, Chimbote 2018.

**Palabras Clave:** incentivos, incentivos laborales, incentivos monetarios

## Abstract

The present investigation had as a general objective raised; Describe the work incentives of the provincial municipality of Santa in the year 2018, the population was composed of 300 employees, the sample surveyed by 170 employees of the provincial municipality of the saint.

The present investigation used the simple descriptive design, information was collected related to the object of study, when conducting the survey, the data obtained were processed through Excel programs, were represented with statistical figures which were interpreted one by one The results were compared to corroborate and verify whether these objectives raised from the beginning are the results expected in the present investigation.

It has come to describe the general objective where the provincial municipality of Santa Account with a 33.19% of the collaborators affirm that in the provincial municipality of santa there is almost never a monetary incentive, a 25.49% thinks that almost always receives a non-monetary incentive, a 31% affirms that almost always receives an incentive per team in the Provincial Municipality of Santa, Chimbote 2018.

**Keyword:** incentives, work incentives, monetary incentives labor incentives.

# **CAPÍTULO I**

# **INTRODUCCIÓN**

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática.

El país se avisto con nuevos cambios en la gestión pública, donde todas las organizaciones buscan obtener indicadores más altos en el cumplimiento de las metas. Las organizaciones públicas no han sido ajenas a estos cambios, por el contrario, presentaron transformaciones contundentes en su gestión para ir acorde con dichos cambios que presentan en esta sociedad moderna. Dichos cambios dan una apreciación distinta a la estructura organizacional y por lo tanto del trabajador quien es el pilar de toda la organización es por ello que debe estar realmente incentivado y comprometido con la labor que realiza dentro de la organización. En tal forma, se prioriza la variación de estructuras jerárquicas existentes por unas más que sean más flexibles, en donde cada trabajador busque una capacitación y crecimiento continuo. Los incentivos laborales son esenciales para el logro del desempeño del trabajador donde se tenga como prioridad el logro de metas en la gestión pública la misma que busca contar con colaboradores eficientes, resaltando así, la gran importancia de este medio de compensación. Siempre se menciona sobre el contribuir con los mejores resultados para el desarrollo del país (Fernández, 2010)

Hace algunos años la administración de recursos humanos solo se ocupaba exclusivamente de los sueldos, mano de obra; en la realidad se ha presentado un cambio drástico, puesto que las instituciones públicas requieren colaboradores que genere la mayor eficiencia posible lo cual es necesario mantener al colaborador incentivado.

A nivel internacional el Gobierno de Chile identifico una necesidad de robustecer su sistema de control de gestión para obtener resultados comprometidos y alcanzados por las unidades de la administración pública con el único fin de colaborar con mejorar la calidad en gasto público. Cada sistema presenta problemas de diseño y de funcionamiento, especialmente en los niveles de desempeño de los trabajadores municipales. El 1 de enero de 1998 se implementaron instrumentos e incentivos particularmente dirigidos a identificar,

medir, financiar y controlar resultados comprometidos y efectivamente alcanzados por dichas agencias, y luego fueron ajustados. Si bien se instaló y rutinizó un modelo de gestión informado en parte por resultados, sus limitaciones fueron previstas en el pasado y se fueron haciendo cada vez mejores. Según Programa Anual de Estudios del Gobierno de Chile y el Banco Mundial (2015)

A nivel nacional existe la Municipalidad de Puente Piedra que trabaja con una eficiencia teniendo como pilar el logro de metas trazadas.

Municipalidad de Puente Piedra, cumplió al 100% las metas establecidas de los Incentivos correspondiente al primer semestre del año 2015, resultados que evaluados por el Gobierno Central. Gracias a la ejecución de estas metas y como incentivo a la excelente gestión municipal, se ha autorizado el traspaso de partidas para que se le otorgue un presupuesto en el año 2015 lo cual beneficia a la Municipalidad de Puente Piedra, garantizando el otorgamiento de recursos para las arcas municipales, los cuales serán invertidos en más obras, salud y seguridad. Diario la República (2017)

A nivel regional se encuentra la Municipalidad Provincial de Huaraz quien a su vez viene realizando una eficiente gestión.

El (MEF), por medio de una Resolución N° 022-2016-EF/50.01, comunico acerca de la Municipalidad Provincial de Huaraz la cual cumplió de una manera eficiente las metas dadas por el (PI) con ello se mejora la gestión municipal en el periodo correspondiente al 31 de julio de 2016.

La Municipalidad de Huaraz el alcalde provincial, Alberto Espinoza Cerrón, indicó en dicho periodo que la comuna cumplió de una manera positiva las metas.

En el ámbito local tenemos a la MPS quien a su vez no es ajena a esta gestión, de acuerdo a la información dada por el MIM Ancash, con información actualizada del Mef, hace un total de doce millones ciento dieciséis mil seiscientos cuarenta y tres nuevos soles los mismos que fueron entregados a cada gobierno local de Ancash por haber cumplido con las metas que se estableció en el plan de

incentivos a la mejora de la gestión y modernización Municipal (PI) al 31 de diciembre de 2014. Diario Chimbote (2014)

## **1.2. Trabajos previos**

Romero (2018), en su trabajo para obtener el grado de maestro en gestión pública respecto a los incentivos en relación a la mejora de la gestión con su metodología cualitativa llegó a concluir que: a) La Municipalidad Distrital de Barranco (MDB) optó por una conducta heterogénea referido a las metas establecidas por el programa de incentivos. Por el 2012 y el 2017 se implanta en el presente programa de incentivos, de la misma manera que las demás municipalidades de tipo A, 84 metas, de todas ellas solo se cumplieron 46 por el contrario no se pudieron cumplir 29, lo que significa el 67% se cumplió. El porcentaje que se obtuvo se clasifica por debajo del promedio que muestran las municipalidades del tipo A, en el mismo lapso de tiempo (66%). Al no consumir las metas establecidas da como resultado un escaso recurso para la municipalidad los cuales se reflejan en más servicios y bienes para los ciudadanos de la localidad. Al no cumplirse las metas establecidas se podrían relacionar con los factores externo e internos. Existen factores externos los cuales perjudican drásticamente el cumplimiento de las metas establecidas el cual se encuentra en el mismo diseño de la herramienta; se identificaron aspectos como: Existe desigualdades notorias en relación a las categorías entre las municipalidades las mismas que son utilizadas por el programa para definir las metas. Se reconoce, que existe algunos indicadores que señalan que la mdb se encuentre dentro del grupo A de las municipalidades, por lo cual es esencial tener en consideración que a las municipalidades no solamente se les puede exigir que tengas presupuestos mayores. Dicho programa incluye a distintas municipalidades entre ellas está la municipalidad de barranco la cual es de tipo A junto a otras municipalidades que tienen presupuestos mucho mayores que el de Barranco, de la misma manera también incluye a municipalidades dentro del tipo B los cuales poseen presupuestos por encima de la municipalidad de barranco. Existe cierta inquietud por la eficiente clasificación de las municipalidades la cual se centra en la necesidad del poder juntar a las que tengas la misma cualidad de contestar de forma eficiente las metas establecidas por el PI. Por el tipo de diseño del PI los recursos establecidos a la MDB son muy

pequeños. Difícilmente los recursos recaudados por esta vía podrían significar un fuerte incentivo para situar el logro de las metas, los recursos totales que presupuestalmente se asignan al PI, en vez de incrementarse han disminuido. Es cierto decir también que las metas se evalúan por cierto periodos de tiempo, existe un primer periodo donde se evalúa a la municipalidad donde tiene que alcanzar un 100% del cumplimiento de las metas, la capacidad del incentivo baja un 60% donde existe una segunda evaluación pero aun si la municipalidad cubra un 100% de las metas cumplidas no podrá acceder al bono adicional puesto que necesita de la evaluación anual.

Torres (2016), en su trabajo para adquirir el nivel de maestro en gestión pública referente a incentivos laborales y clima organizacional la cual conto con una metodología básica descriptiva-correlacional concluyo: que existe a relación considerada por parte de los Incentivos laborales y el Clima Organizacional lo cual se corrobora con el coeficiente dado de 0.62 desarrollado con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.05$ ; señala una correlación positiva. En tal sentido, las variaciones que se muestra en una de las variables, irá acompañada de la otra que es el clima organizacional.

Segunda se muestra una relación referente a los Incentivos laborales y la dimensión económicos, su coeficiente que dio como resultado un 0.92 desarrollado con un nivel de significancia de  $\alpha = 0.01$ ; es por ello que se puede corroborar que existe una correlación de consideración. En donde cada variable que se vea afectada se podrá ver reflejada en la otra sucesivamente.

Tercera indica una relación de suma importancia respecto a los Incentivos con la dimensión no económicos, donde el coeficiente conseguido es de 0.44; el mismo que indica una correlación positiva media. Se considera la variación de una variable en relación a la otra puesto que están correlacionadas, por más pequeña sea la variación repercutirá en la otra.

Larico (2015), en su trabajo en relación a factores motivadores y desempeño laboral concluye: a) se muestra afinidad considerable por medio de los factores motivadores y el desempeño laboral; b) existe relación significativa por medio de las remuneraciones del mínimo vital y el cumplimiento de responsabilidades donde

se destaca considerablemente el desempeño laboral; c) existe relación considerable respecto al incentivo que se le brinda a todos los colaboradores de la institución, hay incentivos como una resolución, reconocimientos por medio de cartas los cuales se le otorgan cuando han realizado con eficiencia su labor, becas de capacitación para que el trabajador se capacite y adquiera nuevos conocimientos los cuales sean aplicables en su labor.

Rodríguez (2012), en su trabajo referente a los incentivos laborales y productividad. Concluye que se halló un criterio de calificación con un nivel de baja satisfacción. Donde el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa. Está ubicada en el rango de calificación regular. Se ha llegado a la conclusión donde sin embargo que existe dentro de la empresa un nivel medio de satisfacción respecto a los incentivos que reciben ellos presentan un nivel medio de productividad.

Sánchez (2010), en su tesis para adquirir el grado de magister en relación a los Incentivos y motivación”, la investigación de tipo básico descriptivo experimental, concluye: La presente investigación contribuyo con poder reconocer que se presentan 3 tipos de incentivos: Dichos incentivos hacen referencia a los psicológicos, sociales y económicos. Incentivos económicos hacen referencia a como se puede obtener dinero en base a un esfuerzo superior conjunto al empeño puesto por parte del colaborador. Los más requeridos en las empresas desde ya hace algunos años. Se muestran diferentes beneficios para el uso en cierto tipo de actividades, es decir, no podrían usarlo todas las organizaciones. Los psicológicos son aquellas que generan una percepción diferente del colaborador, están orientados a la mentalidad y como producto de ese cambio éstos laboran con mayor eficiencia para cumplir con las asignaciones encomendadas por su jefe inmediato.

Fazio (2011), en su tesis referente a los incentivos y la productividad en la empresa distribuidora de carne Andriscarnes. Dicha investigación de tipo básico descriptivo con un diseño no experimental, llega a concluir que es de suma importancia estar al tanto del entorno cambiante y de cuán rápido son dichos cambios, son los directivos los que deben estar al tanto de la exigencia del cambio y acondicionarse para responder a estas, es el entorno el cual nos brinda estar a



un paso más adelante por el mismo medio podemos adquirir ventajas competitivas, en tal sentido se propone implantar un programa de Incentivos para la mejora de la productividad.

Ruiz (2013), en su tesis para alcanzar el grado de magister en gestión pública titulada referente a incentivos y desempeño laboral” Universidad Nacional De Trujillo. Conto con el modelo de estudio “Descriptiva- Correlacional” llega a la conclusión donde : primero; los programas de incentivos ayudan de una manera positiva en el desenvolvimiento de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Sanagoran, segundo; dicho programa de incentivos no económicos para la municipalidad distrital de Sanagoran, se identificó las necesidades de los servidores públicos son: capacitaciones, prestación de salud, estudio para sus menores hijos, planes de ahorro y reconocimiento, tercero; la organización está formada por varios estamentos burocráticos que atrasan de manera significativa los ascensos, los colaboradores se desmotivan al no verse recompensados por su esfuerzo que dan los cuales se traducen en una mejor remuneración, los incentivos laborales cumplen la función fundamental lo cual es motivar a los trabajadores para que tengan un nivel de esfuerzo continuo.

Alvitez y Ramírez (2013), en su tesis relacionada a los incentivos y motivación Con un tipo de estudio “Descriptiva- Correlacional” con diseño “No experimental” llego a concluir que si existe relación entre el programa de incentivos y compensación de la empresa con la motivación de los trabajadores; en el cual se establece que a más incentivos mejor es el nivel de la motivación, Asimismo los empleados tienen como principal prioridad los incentivos y compensación económica, por otro lado el programa de incentivos y compensaciones empleado por la empresa está en su inicio y debe mejorar.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

Incentivo, según Dessler (1997), está referido a una porción que varía del salario y el cual se reconozca o premie mediante una recompensa a los resultados que superen los establecido”.

Stoner (2006), señala que el incentivo se valora como una herramienta los cuales contribuyen como un factor motivante guiado para conducir un comportamiento en conjunto o individual, el mismo permitirá una variación cualitativa dentro de una institución”. El autor, indica que los incentivos económicos y sociales determinan parte de una base del comportamiento el cual determina su rendimiento dentro del ámbito laboral por lo consiguiente los resultados de la misma, se verá reflejado en un determinado periodo de tiempo. En general, para este autor clasifica el incentivo en monetario y no monetario. Se ha llegado a la conclusión que los incentivos contribuyen como un factor motivacional que promueven determinadas conductas y los mismos que se reflejan en la gestión que realice dentro de su ámbito laboral. Los incentivos laborales cuentan con métodos que relacionan la remuneración con el desempeño. Hay diversos tipos de incentivos y formas de clasificarlos. Los incentivos laborales forman parte de un mecanismo esencial y necesario para implementar o mejorar la productividad laboral, por medio de dicha herramienta se quiere influenciar en la conducta de los trabajadores, gestionando así de una manera eficiente las diferentes situaciones que contribuyen y están vinculados con el cumplimiento de las metas en el trabajo y su aplicación dentro de la organización. Esta gestión se verá los resultados en los empleados que realizan su labor entregándose al máximo, donde el ambiente laboral o la conciencia motiva a que la persona se sienta realmente comprometido con a la empresa donde labora, no solo realizando bien su labor, sino también comprometido con el trabajo en equipo. Por lo antes mencionado, se percibe positivamente que el incentivo a los trabajadores significa una herramienta muy competitiva en la organización, porque definitivamente la valorización de la organización en equipo será mayor que la suma del valor que cada uno de los empleados individualmente. El incentivo monetario es el más aplicado por los gerentes y los más ansiados por los trabajadores. El incentivo monetario hace referencia al salario base establecida por una institución el cual busca objetivos específicos como el bono extra. Dichos incentivos pueden ser directos los mismo que se remuneran en efectivo e indirecto cuando son remunerados en diferentes gastos del colaborador donde se aplica también en pagar su movilidad para que este asista a congresos, capacitaciones.

García (2007), cada plan de compensación o sistema de pago e incentivos económico son lo más empleados como plan motivacional básica.

Las organizaciones remunerar cada contribución de sus colaboradores para decretar los modelos de sistemas de compensación salario que otorgaran a cada empleado suyo, Existen criterios que varían en referencia a los puestos que tenga cada colaborador, sus características, o su rendimiento dentro de la institución. Existe un sistema de compensación que se basa en el puesto de trabajo. Dicho sistema se basa en los resultados donde se tiene como prioridad el factor interno del colaborador como son sus aptitudes dentro de la organización, habilidades y destrezas que se demuestren en sus resultados, existen aspectos que valoran las instituciones como el sistema de compensaciones orientados esencialmente en el desenvolvimiento de cada colaborador donde se recompensa su desempeño laboral con la productividad donde las comisiones, destajo, horas extras.

Stoner (2006), señala que los incentivos no monetarios son de forma independiente del salario y otros ingresos extras del trabajador.

El incentivo más significativo y esencial en todo colaborador requiere es sentirse valorado en su empresa con ella la estabilidad de su trabajo, particularidad perdida por años en las empresas que se ha ido dejando de lado producto de la vinculación de los colaboradores con la institución. En el sector educativo el incentivo, más usado usualmente es la flexibilización en los horarios, el Incentivo laboral no monetario y no menos importante porque el colaborador se siente comprometido mediante el apoyo que se le brinda en un determinado momento, las vacaciones son incentivos determinantes que pueden incluir, también de los días que son de ley, días festivos del año como de la navidad, semana santa. Cuando se cuenta con una eficiente gestión se puede recompensar con otorgar días de descanso los cuales sirven para motivar al colaborador el mismo que se usan como incentivo para todo el equipo de trabajado donde se plasme de forma equitativa y justa para todo el equipo de trabajo.

Chiavenato (2002), Se denomina a los incentivos no económicos las compensaciones no materiales donde se celebra un esfuerzo de la persona.

Cada compensación es reflejada en cada sacrificio o trabajo extra realizado por parte del trabajador lo mismo que se busca reconocer como tal, existen diversas formas de reconocer, los esfuerzos dados por los colaboradores uno de ellos es el servicio de alimentos dentro de la institución como también servicios médicos. Se llega a la conclusión en donde el incentivo no monetario y el incentivo monetario contribuyen a guiar el comportamiento de los colaboradores donde la motivación cae en un punto donde en los resultados se podrá evidenciar dicha gestión las dos formas que existen por medio del incentivo contribuyeran a que el colaborador se vea retribuido de una manera, esto beneficiara para que el colaborador este realmente motivado y pueda seguir ejerciendo su labor de una manera eficiente y así la organización cumpla las metas establecidas en el periodo de tiempo.

Dessler (2001), indica que los tipos de incentivos más frecuentes y usados por los trabajadores de producción son los planes a destajo.

Los planes a destajo son incentivos que cuenta con el pago por cada fragmento producida en un tiempo señalado. La evaluación del puesto permite gestionar un salario por hora al puesto en mención, Lo fundamental en este tipo de incentivo es el pago por cada parte producida en un determinado tiempo, esto hace referencia al nivel de avance que tenga cada trabajador. En conclusión, este plan de incentivo permite que el colaborador se motive en avanzar y rendir en un periodo de tiempo las labores diarias encomendadas por la organización. El plan de incentivo a destajo directo es una herramienta de compensación donde a cada trabajador que percibe una determinada suma por cada fragmento producido o procesado. El incentivo a destajo es aquel que respalda el salario mínimo por cada pieza que se produce en un tiempo determinado. "Los incentivos por trabajo a destajo se ven varios beneficios los cuales son fáciles de calcular y comprender por todo el personal. Existen los incentivos por equipo o grupo los mismos que tienen una variada forma de aplicarse, en primera instancia se puede aplicar con un criterio relacionado a la producción para un determinado equipo trabajo en especial y se remunera a todos los participantes del equipo si se llega a cumplir con determinadas tareas establecidas por la institución. Las organizaciones secuencialmente se inclinan por usar este tipo de incentivo con el único propósito de recaudar esfuerzos de todos los colaboradores donde las metas impuestas por

la entidad son las que se cumplan de una manera eficiente. Hay tres formas de aplicar la remuneración al equipo de trabajadores la primera manera se genera mediante el sueldo ganado por aquel colaborador que obtuvo un mayor resultado, reciben la remuneración de quien produjo menos, se percibe un sueldo o retribución del equipo de trabajo. Esta forma de incentivo dado contribuye a desarrollar dentro de la institución el esfuerzo o trabajo en equipo. Otra manera de gestionar dicho plan es diseñar un principio de producción la misma que tenga como base los resultados finales del equipo: todos los que colaboradores que forman parte del equipo de trabajo reciben los mismos beneficios como los incentivos de una manera equitativa. El incentivo de grupo puede determinarse usando una tarifa por tarea o el plan de avance por horas el que es usado más frecuentemente. La opción 3 es dar un pago al grupo, es fácilmente elegir un principio por el cual se puede medir el desempeño del grupo para que este mismo pueda llevar un control adecuado, por ejemplo, se evalúa cada unidad y hora que se producen al mes. Un resultado que supera a lo esperado, el equipo será recompensado. Cuando aplica un plan de grupo se puede obtener muchos beneficios como son el esfuerzo compartido donde cada colaborador realiza una determinada tarea para el logro de un solo fin la cual lo establece la entidad.

Al utilizar un plan de grupo o en equipo: Se establece mayormente para los colaboradores que trabajen en un mismo departamento o área dentro de la empresa donde radica esfuerzos compartidos los cuales se dan para llegar a cumplir una sola meta. Existen incentivos los cuales se aplican para los líderes de equipos como los gerentes los mismos que tienen una importancia significativa y son los más usados debido al rol que cumplen en la determinación de la rentabilidad de la compañía donde siendo los líderes y responsables de encaminar a una mayor rentabilidad y oportuna gestión. (Dessler, 2001).

Dessler (2001), indica que existe incentivo de corto plazo o también llamado bono anual el cual se basa en tener motivado al personal. El incentivo a corto plazo se da a los líderes de la organización como gerentes y ejecutivos. Se llega a la conclusión que este es uno de los métodos de incentivo muy atractivo ya que implica tener un mayor nivel de desempeño dentro de la organización por parte de

los gerentes y ejecutivos los mismos que serán compensados conforme reflejen resultados muy eficientes en el tiempo determinado.

Se ha llegado a la conclusión, en donde los gerentes obtendrán bonos según con el desempeño individual y resultados que tengan en un periodo de tiempo determinado. Los incentivos de largo plazo están orientados para contribuir con la motivación de los altos mandos de la gerencia esperando los resultados finales de la institución con ello la retribución para los gerentes y ejecutivos.

Sherman (2001), los planes de pago de incentivos hacen referencia a los resultados de la labor desempeñada dentro de la institución. Ejercen un clima de motivación verdadera donde el trabajador y la empresa se ven beneficiados mutuamente; Los pagos de los incentivos se generan mediante los resultados obtenidos dentro de un determinado tiempo los mismos que son variables, en donde el salario base tienen un rol, es un costo fijo donde el trabajador ya lo tiene ganado en gran magnitud se relacionan con el desempeño.

#### **1.4. Formulación del problema**

¿Qué incentivos laborales otorga a sus colaboradores la Municipalidad provincial del Santa en el año 2018?

#### **1.5. Justificación del estudio**

El trabajo de investigación es conveniente ya que permitirá poder identificar cada tipo de incentivos laborales que reciben los colaboradores de la municipalidad provincial del santa, de tal forma se podrá subsanar las falencias que se encuentren dentro de la municipalidad con ello se podrá obtener una mejora continua en la gestión por parte de los trabajadores.

Posee relevancia social, de tal sentido beneficiará a los colaboradores de la municipalidad porque se podrá identificar las falencias existentes dentro de la institución y con ello corregirlas de tal manera el trabajador será beneficiado.

El presente trabajo, tiene implicancias prácticas, el cual busca aportar en el desarrollo de las instituciones públicas en referencia a cómo influyen los incentivos laborales en los trabajadores de la municipalidad.

Por otro lado, posee valor teórico, el cual será antecedente para futuras investigaciones referentes a los incentivos laborales.

Permitirá generar nuevas técnicas o herramientas que permitan incentivar a los colaboradores de la municipalidad.

La investigación generará conocimiento válido y confiable, conocimientos que servirán para los futuros investigadores durante sus estudios realizados, los mismos que podrán ampliar su información y aplicarlos en el desarrollo de su investigación.

## **1.6. Hipótesis**

La presente investigación no presenta hipótesis.

## **1.7. Objetivos.**

### **1.7.1. Objetivo general**

Describir los incentivos laborales de la municipalidad provincial del santa en el año 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos:**

- Describir el nivel de incentivos monetarios que reciben los colaboradores en la municipalidad provincial del santa en el año 2018.
- Describir el nivel de incentivos no monetarios que reciben los colaboradores en la municipalidad provincial del santa en el año 2018.
- Describir el nivel de incentivos por equipo que reciben los colaboradores en la municipalidad provincial del santa en el año 2018.

# **CAPÍTULO II**

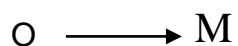
## **MÉTODO**



## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

La presente investigación se desarrolló en torno a un diseño no experimental de tipo descriptivo, en el cual se recopila información vinculada con el objeto, donde no se manipuló los resultados de la variable que fue recogida por el instrumento de recolección de datos con la participación de la muestra designada. El esquema es el siguiente:



Donde:

M: Los trabajadores de la entidad

O: incentivos laborales

## 2.2 Variable, operacionalización

Variable 1: Incentivos laborales.

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDIDA
Incentivos laborales	Se define al incentivo como una porción del salario base o para ser reconocido por una acción de mejora en función al trabajo. Esto se debe dar por medio de un sueldo fijo; y la organización es la responsable (Dessler, 1997).	Los incentivos laborales son reconocimientos que se le brinda al trabajador pueden ser monetarios y no monetarios. Se podrá medir por medio de los incentivos monetarios, incentivos no monetario, incentivo por desempeño y reconocimiento.”.	Incentivo monetario.	-Bonos. -Aumento de sueldo.	Escala nominal
			Incentivo no monetario.	-Estabilidad laboral -Flexibilidad en los horarios. -Reconocimientos	
			Incentivo por equipo.	-metas logradas. -Tiempo.	

## 2.3 Población y muestra.

### 2.3.1 población (N)

La población estuvo definida por 300 trabajadores de la entidad, como lo indica Hernández, S (2014), quien menciona que es el conjunto de elementos que se relacionan con la investigación. (p174).

### 2.3.2 Muestra (n)

La muestra estuvo conformada por 170 trabajadores de la entidad y esto lo define Hernández, S (2014), como una parte de la población y esta parte debe ser representativa para inferir los resultados en la población (p171). Este resultado se obtuvo aplicando la siguiente formula.

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha/2}^2 \times P \times Q}{(N - 1) \times E^2 + Z_{\alpha/2}^2 \times P \times Q}$$

$$n = \frac{300 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{(300 - 1) \times 0,05^2 + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

n = 170 trabajadores

En el que:

n= tamaño de muestra

N= tamaño de la población

Z= 95% <> 1.96

P= probabilidad de éxito (0.5)

Q= 1-P

E= error de la estimación (±5%)

## 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### **Técnica**

Se utilizará la técnica de la encuesta por la versatilidad que posee en su aplicación para el recojo de la información que se necesitara para la investigación el cual se aplicara en los colaboradores de la municipalidad provincial del santa, que según Hernández (2014, p403), señala que la encuesta es un instrumento el cual es capaz de recopilar información muy precisa en un tiempo determinado menor a otra técnica. De la misma manera se empelo como técnica el análisis de los documentos con referencia al plan de incentivos en lo colaboradores de la entidad.

### **Instrumento.**

Se utilizó la encuesta a través del cuestionario de preguntas cerradas para recoger la información de acuerdo a chasteauneuf (2009, p217), es un conjunto de preguntas en relación a una de las variables a medir. Con el fin de recopilar información de los consultados, información sobre los incentivos laborales de los colaboradores en la entidad.

### **Validez**

Se estableció la validez de contenido para que el instrumento sea aplicable y tuvo como uno de los juicios de experto al asesor Dr. Nicolás Álvarez Carrillo y por dos maestros que son especialista en gestión pública el Dr. Daniel Gonzales Rueda.

### **Confiabilidad.**

Tomando en cuenta la validez del instrumento que estuvo a cargo de expertos en el tema y estos indicaron que hay una muy alta validez y relación entre preguntas, esto se refleja cuando se calcula el Alfa de Cronbach, que tuvo como resultado un 87%

## **2.5. Método de análisis de datos**

Se obtuvo la estadística descriptiva para responder a los objetivos, se determinó las tablas de frecuencia, gráficos de barras y/o sectores circulares, después de ello se describió los resultados para luego concluir en lo que se había obtenido. Y todo ello fue procesado en los softwares SPSS v 24 y Microsoft Excel.

## **2.6 Aspectos éticos.**

Al respecto de la investigación se tomó en cuenta las consideraciones éticas como la autenticidad, el anonimato en los participantes, asimismo, el reconocimiento de los autores por medio de las citas conforme a las normas APA dando hincapié al derecho del autor.

Para el recojo de la información se solicitó el apoyo de los participantes de la muestra, respetando sus resultados con la finalidad de que puedan participar en su totalidad. (koepsell y Ruiz, 2015, p8)

# **CAPÍTULO III**

# **RESULTADOS**

### III. RESULTADOS

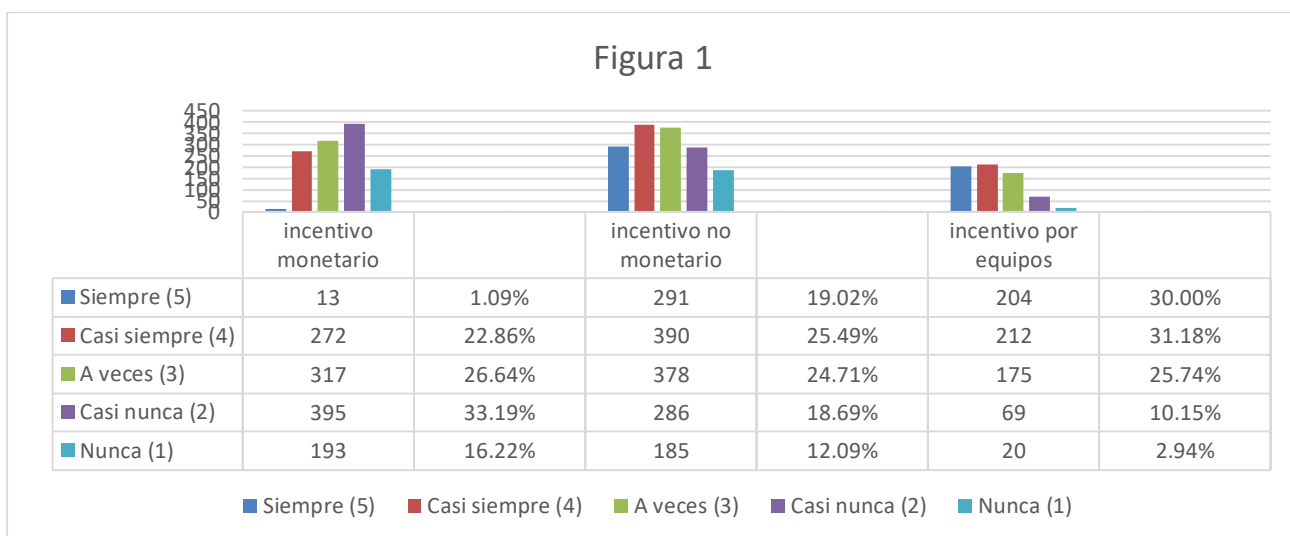
A continuación, se muestran los resultados en función a los objetivos general y los objetivos específicos:

#### Objetivo general

**Tabla 1: Describir los incentivos laborales**

Frecuencia Categoría	Incentivo monetario		Incentivo no monetario		Incentivo por equipos	
	f	%	f	%	f	%
Siempre (5)	13	1.09%	291	19.02%	204	30.00%
Casi siempre (4)	272	22.86%	390	25.49%	212	31.18%
A veces (3)	317	26.64%	378	24.71%	175	25.74%
Casi nunca (2)	395	33.19%	286	18.69%	69	10.15%
Nunca (1)	193	16.22%	185	12.09%	20	2.94%
<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>100.00%</b>	<b>1530</b>	<b>100.00%</b>	<b>680</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: base de datos.



**Descripción:** De la tabla y figura N° 1, indican que un 33.19% de los colaboradores afirman que en la municipalidad provincial del santa casi nunca hay un incentivo monetario, un 25.49% opina que casi siempre recibe un incentivo no monetario, un 31% afirma que casi siempre recibe un incentivo por equipo.

### 3.1. De los objetivos específicos

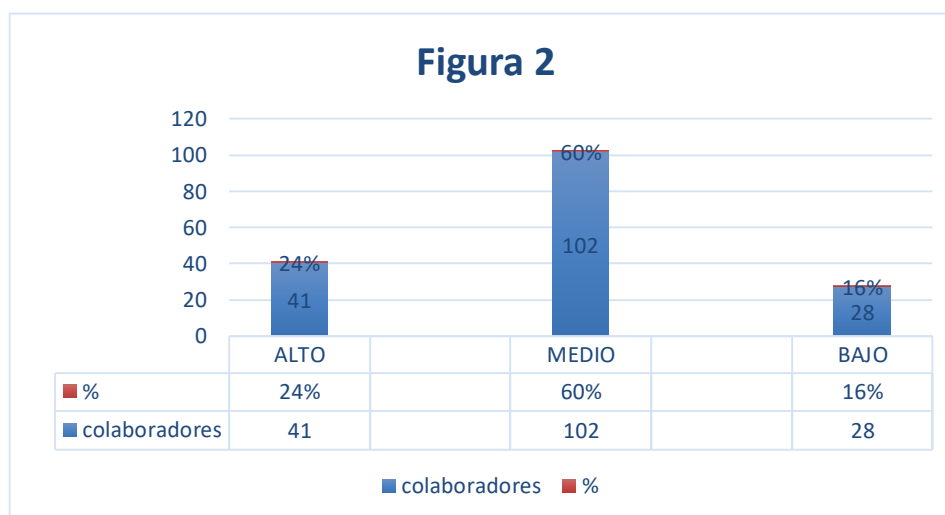
#### Objetivos específicos 1

- Describir el nivel de incentivos monetarios que reciben los colaboradores

*Tabla 2- Describir el nivel de incentivos monetarios que reciben los colaboradores.*

Categoría	Frecuencia	f	%
ALTO		41	24%
MEDIO		102	60%
BAJO		27	16%
Total		170	100.00%

Fuente: Base de datos.



**Descripción:** De la tabla y figura N° 2, se observa que un 24% de las personas encuestadas afirman que en la municipalidad provincial del santa se cuenta con un alto nivel de incentivo monetario, un significativo 60% opina que existe un nivel medio de incentivos monetarios, un 16% opina que existe un nivel bajo de incentivos monetarios.



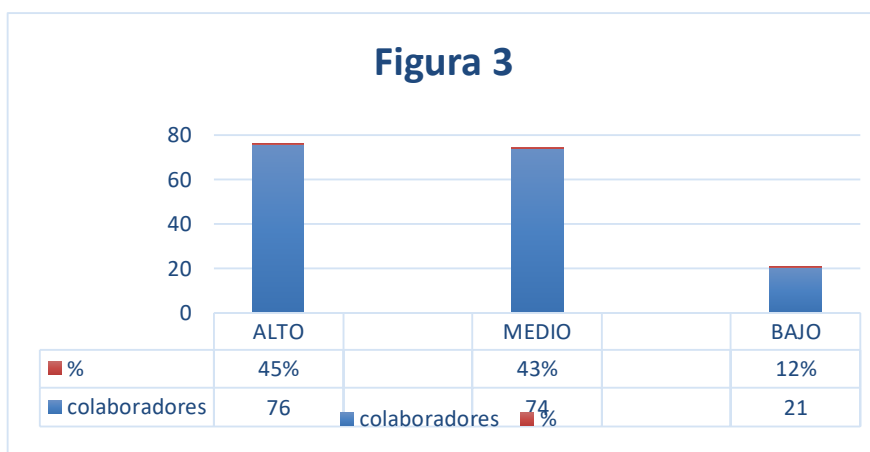
## Objetivos específicos 2

- Describir el nivel de incentivos no monetarios que reciben los colaboradores

*Tabla 3- Describir el nivel de incentivos no monetarios que reciben los colaboradores*

Categoría	Frecuencia	f	%
ALTO		76	45%
MEDIO		74	43%
BAJO		20	12%
Total		170	100.00%

Fuente: Base de datos



**Descripción:** De la tabla y figura N° 3, se observa que un significativo 45% de las personas encuestadas afirman que en la municipalidad provincial del santa se cuenta con un alto nivel de incentivo no monetario, un 43% opina que existe un nivel medio de incentivos no monetarios, un 12% opina que existe un nivel bajo de incentivos monetarios.

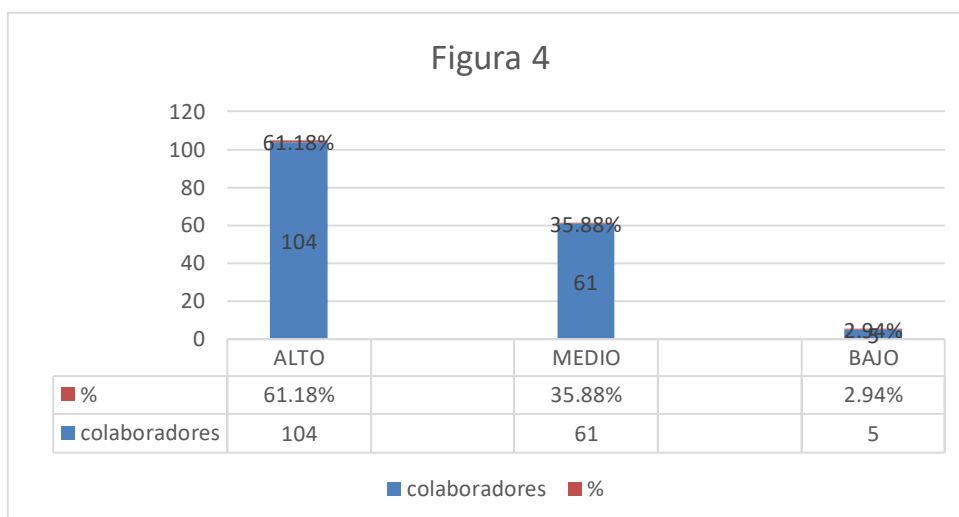
### Objetivos específicos 3

-Describir el nivel de incentivos por equipo que reciben los colaboradores

*Tabla 4- Describir el nivel de incentivos por equipo que reciben los colaboradores.*

Categoría	Frecuencia	f	%
ALTO		104	61.18%
medio		61	35.88%
bajo		5	2.94%
Total		170	100.00%

Fuente: Base de datos.



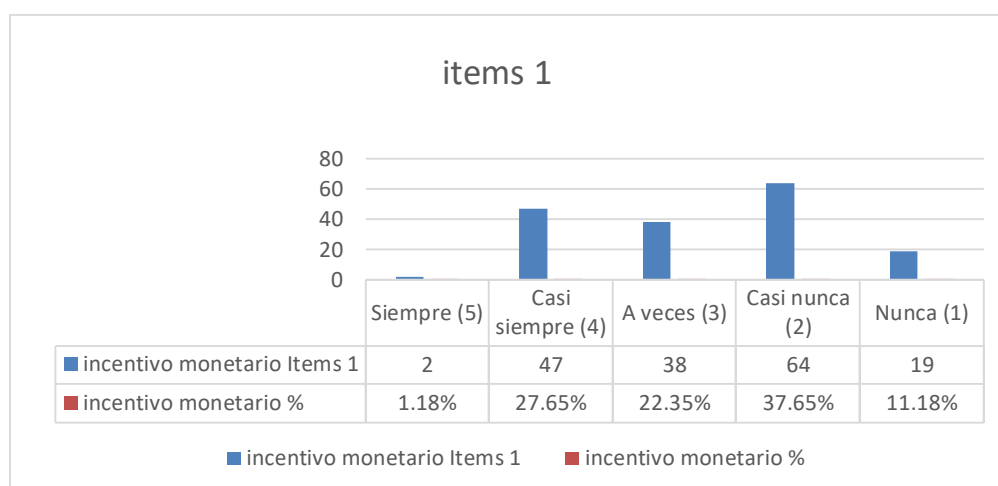
**Descripción:** De la tabla y figura N° 4, de la muestra encuestada, se observa que un significativo 61.18% de las personas encuestadas afirman que en la municipalidad provincial del santa se cuenta con un alto nivel de incentivo por equipos, un 35.88% opina que en la municipalidad provincial del santa existe un nivel medio de incentivos por equipos, un 2.94% opina que existe un nivel bajo de incentivos por equipos.

**Ítems 1: ¿La municipalidad ha realizado cursos de formación o capacitación para sus trabajadores?**

*Tabla 5: ¿La municipalidad ha realizado cursos de formación o capacitación para sus trabajadores?*

Categoría	Frecuencia	f	%
Siempre (5)		2	1.18%
Casi siempre (4)		47	27.65%
A veces (3)		38	22.35%
Casi nunca (2)		64	37.65%
Nunca (1)		19	11.18%
<b>Total</b>		<b>170</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos



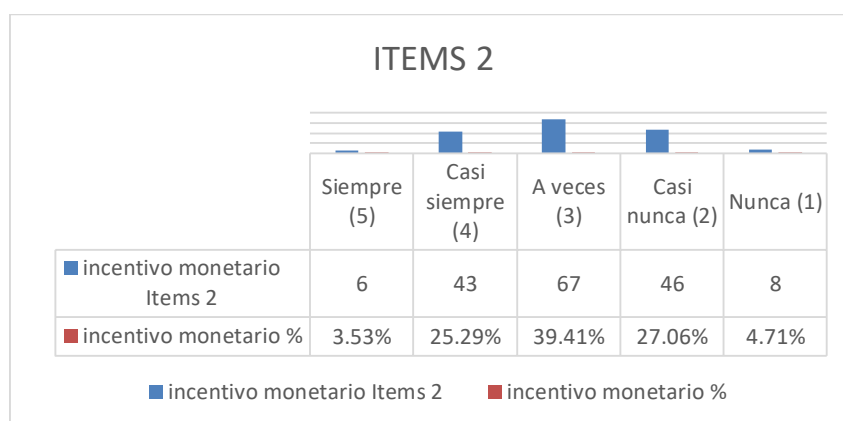
**Descripción:** De la tabla y figura N° 5, se observa que un insignificante 1,18% de las personas afirman que la municipalidad ha realizado cursos de formación o capacitación para sus trabajadores; un 27.65% afirma que casi siempre se le otorga cursos de formación o actualización; un 22,35% manifiesta que a veces se le otorga cursos de formación o actualización; un significativo 37,65% expresa que casi nunca recibe cursos de formación o actualización; mientras que un 11, 18% de las personas afirma que nunca recibe cursos de formación o actualización en la entidad.

**Ítems 2: ¿La municipalidad se hace responsable de los costos de la capacitación externa e interna de los trabajadores?**

*Tabla 6: ¿La municipalidad se hace responsable de los costos de la capacitación externa e interna de los trabajadores?*

Categoría	Frecuencia	f	%
Siempre (5)		6	3.53%
Casi siempre (4)		43	25.29%
A veces (3)		67	39.41%
Casi nunca (2)		46	27.06%
Nunca (1)		8	4.71%
Total		170	100.00%

Fuente: Base de datos – Anexo N



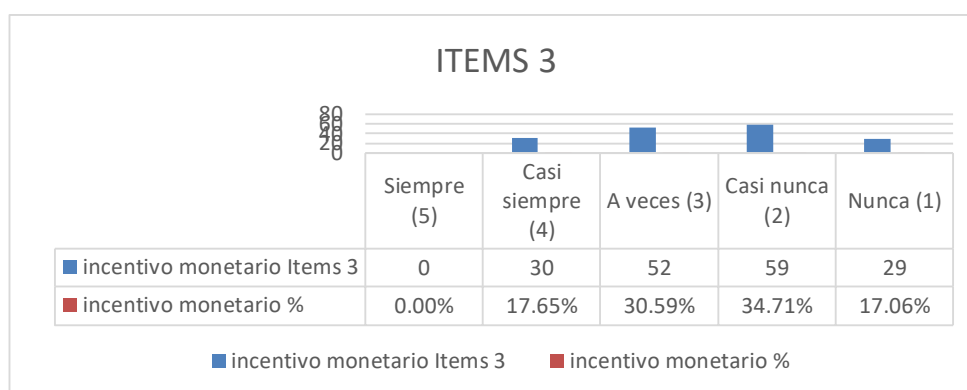
**Descripción:** De la tabla y gráfico N° 6, se observa que un insignificante 3.53% de las personas afirman que siempre la municipalidad se hace responsable de los costos de la capacitación externa e interna; un 25.29% afirma que casi siempre se hace responsable de los costos de la capacitación; un significativo 39.41% manifiesta que a veces se hace responsable de los costos de la capacitación; un 27.06% expresa que casi nunca se hace responsable de los costos de la capacitación; mientras que un 4.71% de los colaboradores afirma que la entidad nunca se hace cargo de los costos de capacitación externa e interna.

Ítems 3: **¿Su persona ha recibido en un periodo de tiempo alguna bonificación o compensación adicional por la labor realizada en la municipalidad?**

*Tabla 7: ¿Su persona ha recibido en un periodo de tiempo alguna bonificación o compensación adicional por la labor realizada en la municipalidad?*

Categoría	Frecuencia	f	%
Siempre (5)		0	0.00%
Casi siempre (4)		30	17.65%
A veces (3)		52	30.59%
Casi nunca (2)		59	34.71%
Nunca (1)		29	17.06%
Total		170	100.00%

Fuente: Base de datos



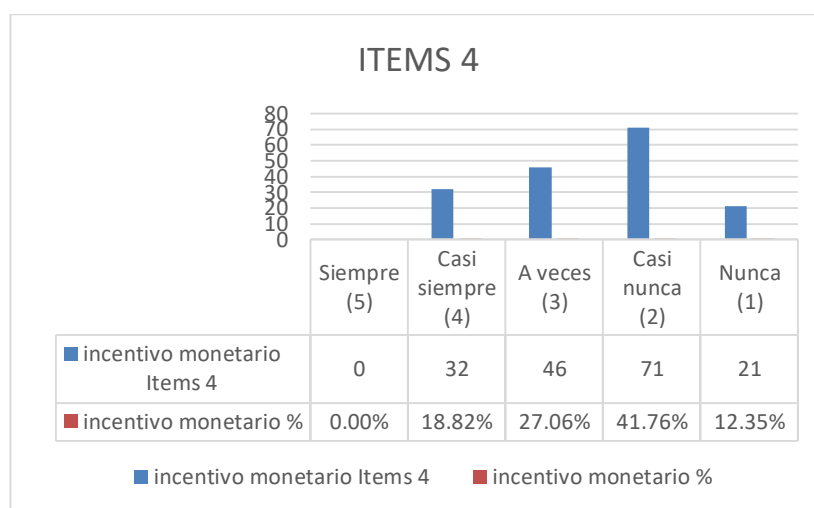
**Descripción:** De la tabla y gráfico N° 7, se observa que un insignificante 0,00% de las personas afirman que siempre ha recibido bonificación o compensación adicional por la labor realizada en la municipalidad; un 17.65% afirma que casi siempre ha recibido bonificación o compensación adicional por la labor realizada; un 30.59% manifiesta que a veces han recibido una bonificación o compensación adicional por la labor realizada; un significativo 34.71% expresa que casi nunca ha recibido bonificación o compensación adicional por la labor realizada; mientras que un 17.06% de las personas afirma que nunca han recibido una bonificación o compensación adicional por la labor realizada en la entidad.

Ítems 4: ¿La municipalidad reconoce con bonos salariales su trabajo realizado?

*Tabla 8 ¿La municipalidad reconoce con bonos salariales su trabajo realizado?*

Categoría	Frecuencia	f	%
Siempre (5)		0	0.00%
Casi siempre (4)		32	18.82%
A veces (3)		46	27.06%
Casi nunca (2)		71	41.76%
Nunca (1)		21	12.35%
Total		170	100.00%

Fuente: Base de datos



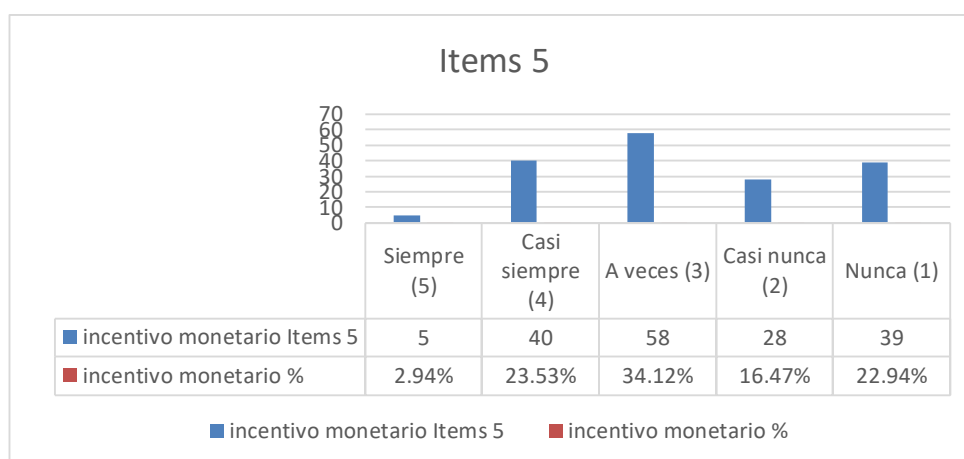
**Descripción:** De la tabla y gráfico N° 8, se observa que un insignificante 0,00% de las personas afirman que siempre la municipalidad reconoce con bonos salariales su trabajo; un 18.82% afirma que casi siempre la municipalidad reconoce con bonos salariales su trabajo; un 27.06% manifiesta que a veces la municipalidad reconoce con bonos salariales su trabajo; un significativo 41.76% expresa que casi nunca la municipalidad reconoce con bonos salariales su trabajo; mientras que un 12.35% de las personas afirma que nunca la municipalidad reconoce con bonos salariales su trabajo.

**Ítems 5: ¿La compensación laboral que se le otorga en la municipalidad, está de acuerdo con las responsabilidades que usted realiza en su puesto de trabajo actual?**

*Tabla 9: ¿La compensación laboral que se le otorga en la municipalidad, está de acuerdo con las responsabilidades que usted realiza en su puesto de trabajo actual?*

Categoría	Frecuencia	f	%
Siempre (5)		5	2.94%
Casi siempre (4)		40	23.53%
A veces (3)		58	34.12%
Casi nunca (2)		28	16.47%
Nunca (1)		39	22.94%
<b>Total</b>		<b>170</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos – Anexo N



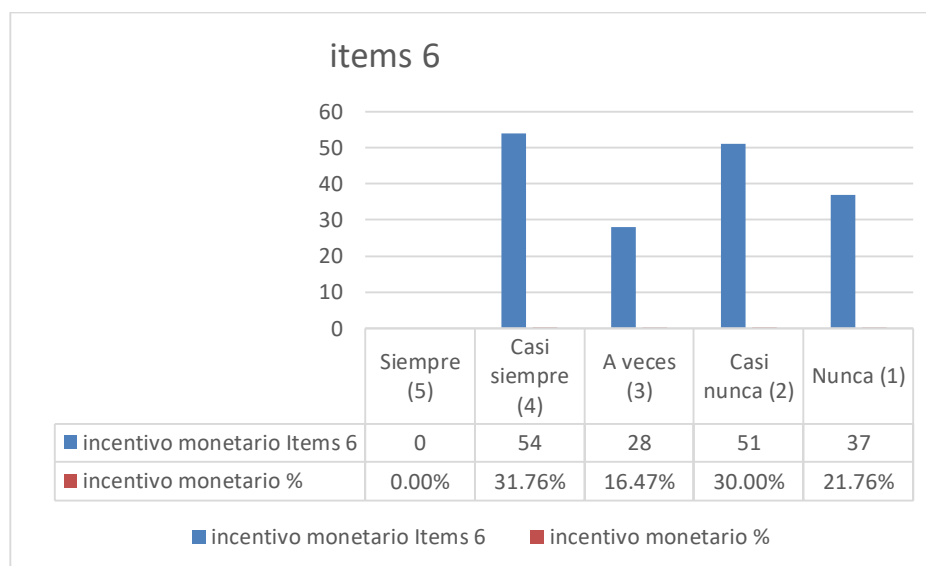
**Descripción:** De la tabla y gráfico N° 9, se observa que un insignificante 2,94% de las personas afirman que la compensación laboral que le otorga la municipalidad, está de acuerdo con las responsabilidades que realiza en su puesto; un 23.53% afirma que casi siempre la compensación laboral está de acuerdo con las responsabilidades que tiene en su puesto de trabajo; un significativo 34.12% manifiesta que a veces la compensación laboral está de acuerdo con las responsabilidades que tiene en su puesto; un 16.47% expresa que casi nunca la compensación laboral está de acuerdo con las responsabilidades que tiene en el puesto; mientras que un 22.94% de las personas afirma que nunca la compensación laboral está de acuerdo con las responsabilidades que tiene en su puesto..

Ítems 6: ¿Usted ha recibido un aumento de sueldo por la labor realizada en la municipalidad?

*Tabla 10: ¿Usted ha recibido un aumento de sueldo por la labor realizada en la municipalidad?*

Categoría	Frecuencia	f	%
Siempre (5)		0	0.00%
Casi siempre (4)		54	31.76%
A veces (3)		28	16.47%
Casi nunca (2)		51	30.00%
Nunca (1)		37	21.76%
<b>Total</b>		<b>170</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos – Anexo N



**Descripción:** De la tabla y gráfico N° 10, se observa que un insignificante 0,00% de las personas afirman que siempre ha recibido un aumento de sueldo por la labor realizada en la municipalidad; un significativo 31.76% afirma que casi siempre ha recibido un aumento de sueldo por la labor realizada en la municipalidad; un 16.47% manifiesta que a veces han recibido un aumento de sueldo por la labor realizada en la municipalidad; un 30.00% expresa que casi nunca ha recibido un aumento de sueldo por la labor realizada; mientras que un 21.76% de los colaboradores afirma que nunca ha recibido un aumento de sueldo por la labor realizada en la municipalidad provincial del Santa 2018.

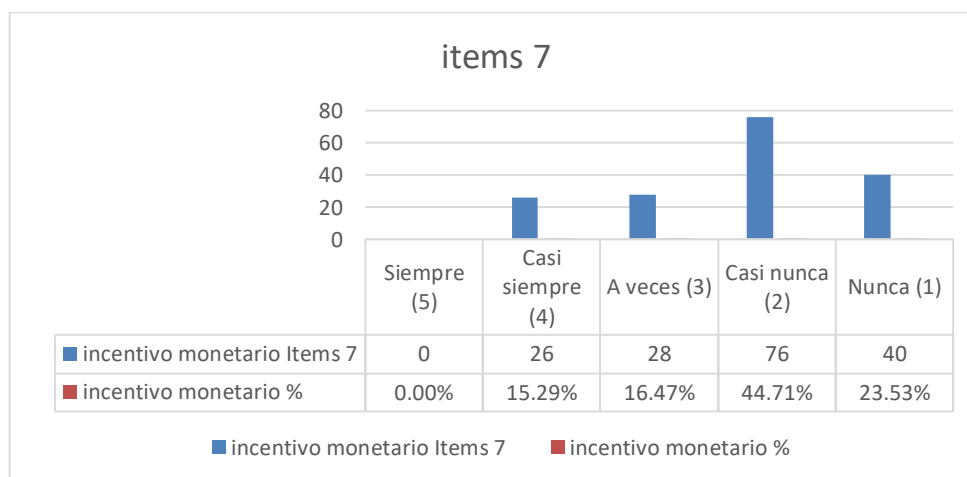


Ítems 7: ¿La remuneración que percibe Usted ¿responde al trabajo realizado?

*Tabla 11: ¿ La remuneración que percibe Usted ¿responde al trabajo realizado?*

Categoría	Frecuencia	f	%
Siempre (5)		0	0.00%
Casi siempre (4)		26	15.29%
A veces (3)		28	16.47%
Casi nunca (2)		76	44.71%
Nunca (1)		40	23.53%
<b>Total</b>		<b>170</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos – Anexo N



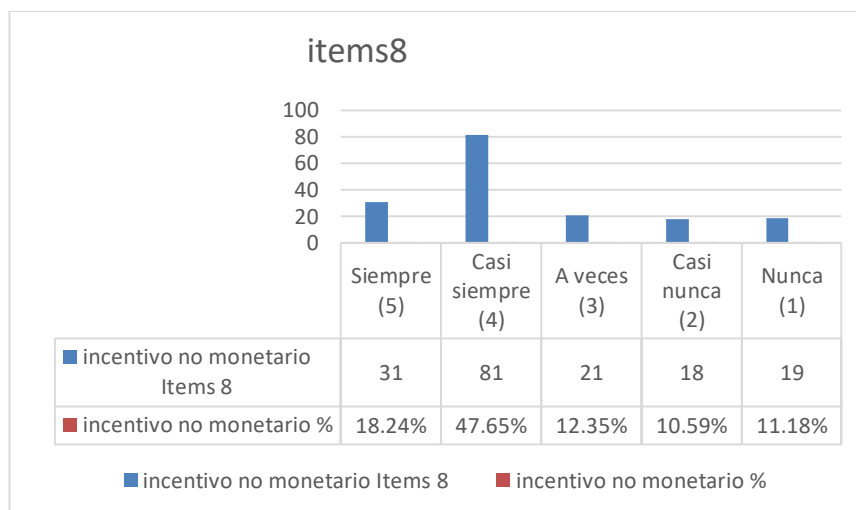
**Descripción:** De la tabla y gráfico N° 11, se observa que un insignificante 0,00% de las personas afirman que siempre la remuneración que percibe responde al trabajo realizado; un 15.29% afirma que casi siempre la remuneración que percibe responde al trabajo realizado; un 16.47% manifiesta que a veces la remuneración que percibe responde al trabajo realizado; un significativo 44.71% expresa que casi nunca la remuneración que percibe responde al trabajo realizado; mientras que un 23.53% de las personas afirma que la remuneración que percibe responde al trabajo ha realizado en la entidad.

Ítems 8: ¿En la municipalidad se percibe positivamente la estabilidad del empleo?

*Tabla 12: ¿En la municipalidad se percibe positivamente la estabilidad del empleo?*

Categoría	Frecuencia	f	%
Siempre (5)		31	18.24%
Casi siempre (4)		81	47.65%
A veces (3)		21	12.35%
Casi nunca (2)		18	10.59%
Nunca (1)		19	11.18%
<b>Total</b>		<b>170</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos – Anexo N



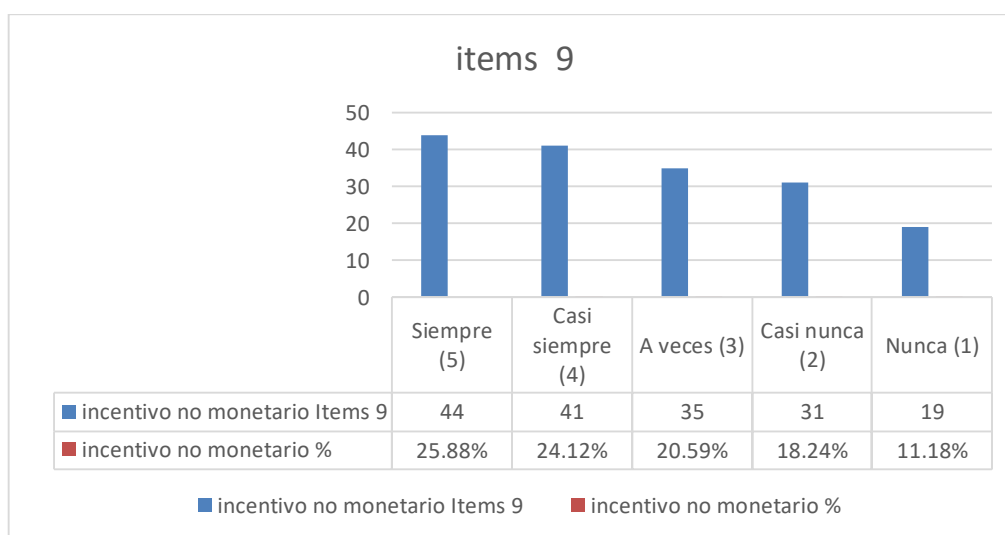
**Descripción:** De la tabla y gráfico N° 12, se observa que un 18.24% de las personas afirman que siempre en la municipalidad se percibe positivamente la estabilidad del empleo; un significativo 47.65% afirma que casi siempre en la municipalidad se percibe positivamente la estabilidad del empleo; un 12.35% manifiesta que a veces en la municipalidad se percibe positivamente la estabilidad del empleo; un 10.59% expresa que casi nunca en la municipalidad se percibe positivamente la estabilidad del empleo; mientras que un 11.18% de las personas afirma que nunca se percibe positivamente la estabilidad del empleo en la entidad.

### Ítems 9: ¿La municipalidad brinda posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional?

**Tabla 13: ¿La municipalidad brinda posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional?**

Categoría	Frecuencia	f	%
Siempre (5)		0	0.00%
Casi siempre (4)		30	17.65%
A veces (3)		52	30.59%
Casi nunca (2)		59	34.71%
Nunca (1)		29	17.06%
<b>Total</b>		<b>170</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos – Anexo N



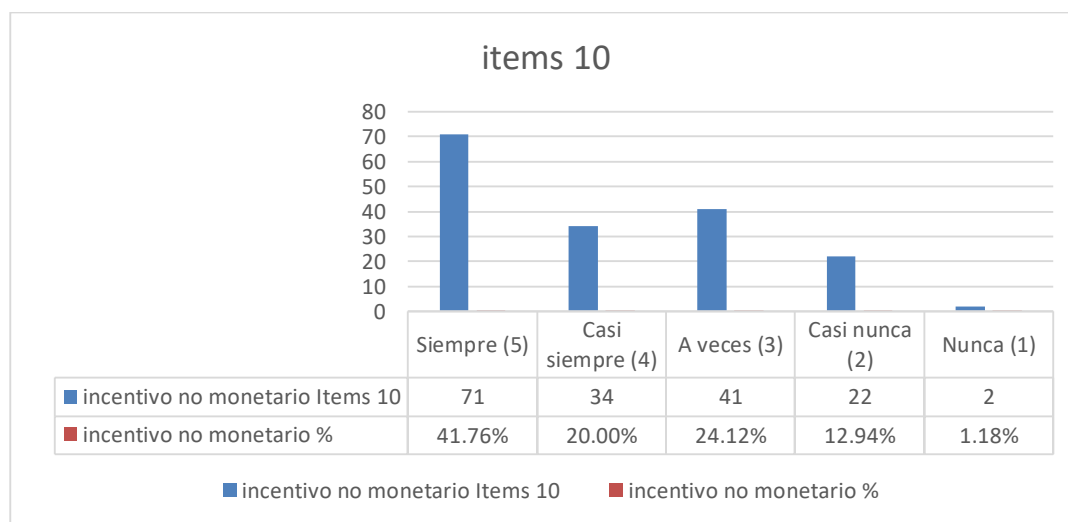
**Descripción:** De la tabla y gráfico N° 13, se observa que un significativo 25.88% de las personas afirman que la municipalidad brinda posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional; un 24.12% afirma que casi siempre la municipalidad brinda posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional; un 20.59% manifiesta que a veces la municipalidad brinda posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional; un 18.24% expresa que casi nunca percibe un incentivo por equipo; mientras que un 11.18% de las personas afirma que nunca la municipalidad brinda posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional.

Ítems 10: ¿Se siente comprometido con la entidad de trabajo?

Tabla 14: ¿Se siente comprometido con la entidad de trabajo?

Categoría	Frecuencia	f	%
Siempre (5)		71	41.76%
Casi siempre (4)		34	20.00%
A veces (3)		41	24.12%
Casi nunca (2)		22	12.94%
Nunca (1)		2	1.18%
<b>Total</b>		<b>170</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos – Anexo N



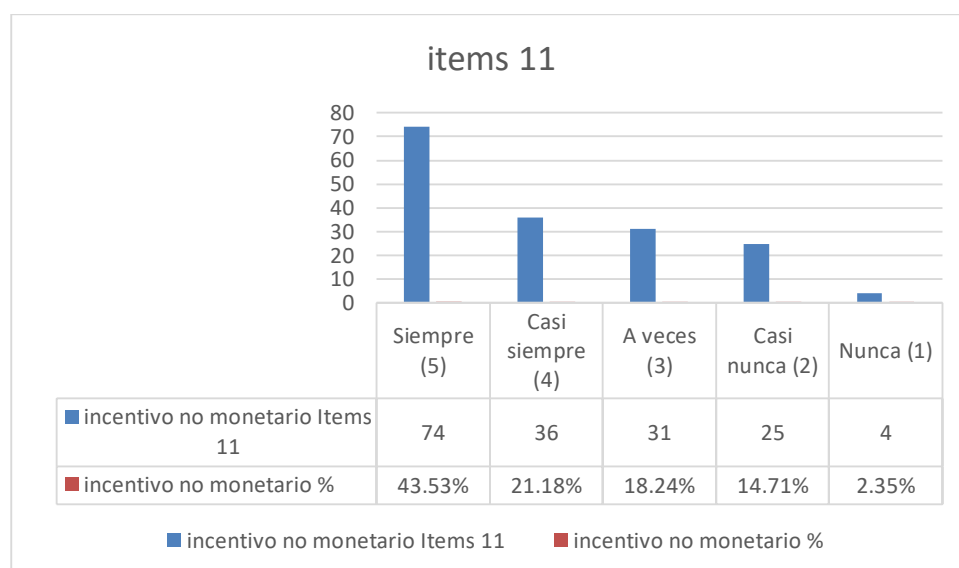
**Descripción:** De la tabla y gráfico N° 14, se observa que un significativo 41.76% de las personas afirman que siempre se siente comprometido con la entidad de trabajo; un 20.00% afirma que casi siempre se siente comprometido con la entidad de trabajo, un 24.12% manifiesta que a veces se siente comprometido con la entidad de trabajo; un 12.94% expresa que casi nunca se siente comprometido con la entidad de trabajo, mientras que un insignificante 1.18% de los colaboradores afirma que nunca se siente comprometido con la entidad.

Ítems 11: ¿Se siente orgulloso de la labor que realiza en la municipalidad?

*Tabla 15: ¿Se siente orgulloso de la labor que realiza en la municipalidad?*

Categoría	Frecuencia	f	%
Siempre (5)		74	43.53%
Casi siempre (4)		36	21.18%
A veces (3)		31	18.24%
Casi nunca (2)		25	14.71%
Nunca (1)		4	2.35%
<b>Total</b>		<b>170</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos – Anexo N



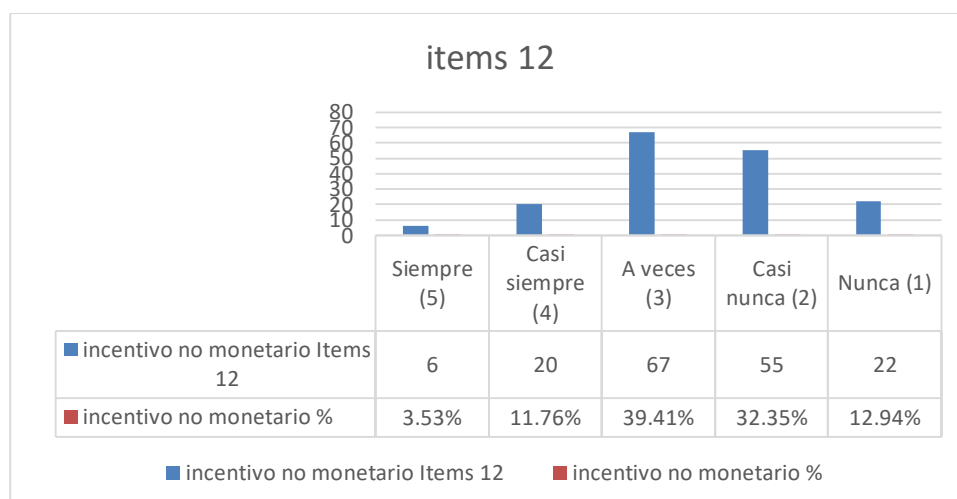
**Descripción:** De la tabla y gráfico N° 15, se observa que un significativo 43.53% de las personas afirman que siempre se siente orgulloso de la labor que realiza en la municipalidad; un 21.18% afirma que casi siempre se siente orgulloso de la labor que realiza en la municipalidad; un 18.24% manifiesta que a veces se siente orgulloso de la labor que realiza en la municipalidad; un significativo 14.71% expresa que casi nunca se siente orgulloso de la labor que realiza en la municipalidad; mientras que un insignificante 2.35% de las personas afirma que nunca se siente orgulloso de la labor que realiza en la entidad.

Ítems 12: ¿La municipalidad brinda espacios para que el personal pueda comer?

Tabla 16: ¿La municipalidad brinda espacios para que el personal pueda comer?

Categoría	Frecuencia	f	%
Siempre (5)		6	3.53%
Casi siempre (4)		20	11.76%
A veces (3)		67	39.41%
Casi nunca (2)		55	32.35%
Nunca (1)		22	12.94%
<b>Total</b>		<b>170</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos – Anexo N



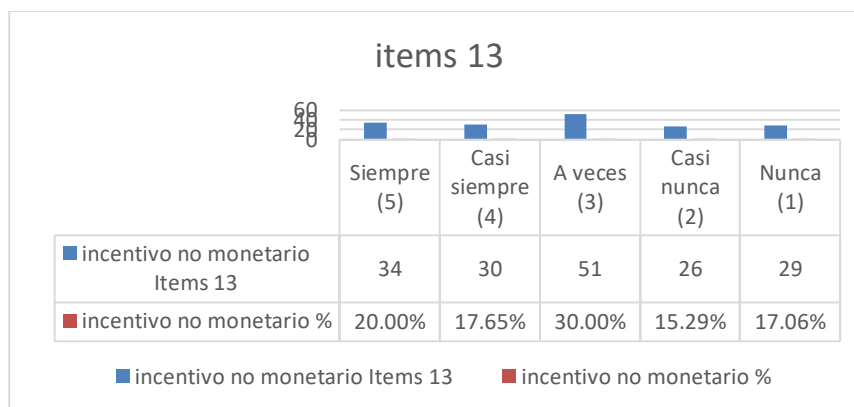
**Descripción:** De la tabla y gráfico N° 16, se observa que un insignificante 3.53% de las personas afirman que la municipalidad brinda espacios para que el personal pueda comer; un 11.76% afirma que casi siempre la municipalidad brinda espacios para que el personal pueda comer; un significativo 39.41% manifiesta que la municipalidad brinda espacios para que el personal pueda comer; un 32.35% expresa que casi nunca la municipalidad brinda espacios para que el personal pueda comer; mientras que un 12.94% de las personas afirma que la municipalidad brinda espacios para que el personal pueda comer.

**Ítems 13: ¿Existe en la municipalidad la flexibilidad en los horarios para cualquier tipo requerimiento por parte del trabajador?**

*Tabla 17: ¿Existe en la municipalidad la flexibilidad en los horarios para cualquier tipo requerimiento por parte del trabajador?*

Categoría	Frecuencia	f	%
Siempre (5)		34	20.00%
Casi siempre (4)		30	17.65%
A veces (3)		51	30.00%
Casi nunca (2)		26	15.29%
Nunca (1)		29	17.06%
<b>Total</b>		<b>170</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos – Anexo N



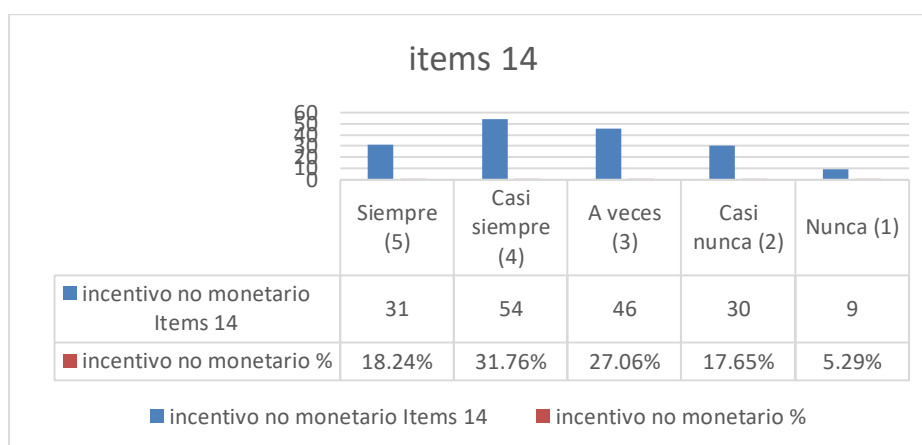
**Descripción:** De la tabla y gráfico N° 17, se observa que un 20.00% de los colaboradores afirma que en la municipalidad existe flexibilidad en los horarios para cualquier tipo requerimiento por parte del trabajador; un 17.65% afirma que en la municipalidad existe flexibilidad en los horarios para cualquier tipo requerimiento por parte del trabajador; un 30.00% manifiesta que a veces en la municipalidad existe flexibilidad en los horarios para cualquier tipo requerimiento por parte del trabajador, un 15.29% expresa que casi nunca existe en la municipalidad la flexibilidad en los horarios para cualquier tipo requerimiento; mientras que un 17.06% de las personas afirma que nunca existe en la municipalidad la flexibilidad en los horarios para cualquier tipo requerimiento por parte del trabajador.

Ítems 14 ¿La municipalidad realiza celebraciones y festividades para promover la integración de los colaboradores?

*Tabla 18: ¿La municipalidad realiza celebraciones y festividades para promover la integración de los colaboradores?*

Categoría	Frecuencia	f	%
Siempre (5)		31	18.24%
Casi siempre (4)		54	31.76%
A veces (3)		46	27.06%
Casi nunca (2)		30	17.65%
Nunca (1)		9	5.29%
<b>Total</b>		<b>170</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos – Anexo N



**Descripción:** De la tabla y gráfico N° 18, se observa que un 18.24% de las personas afirman que siempre la municipalidad realiza celebraciones y festividades para promover la integración de los colaboradores; un 31.76% afirma que casi siempre la municipalidad realiza celebraciones y festividades para promover la integración de los colaboradores; un 27.06% manifiesta que a veces la municipalidad realiza celebraciones y festividades para promover la integración de los colaboradores; un 17.65% expresa que la municipalidad realiza celebraciones y festividades para promover la integración de los colaboradores; mientras que un insignificante 5.29% de las personas afirma que nunca la municipalidad le realiza celebraciones y festividades para promover la integración de los colaboradores

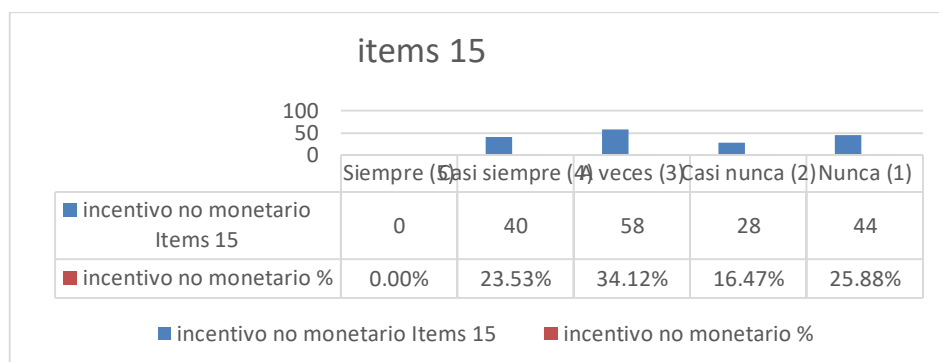


**Ítems 15 ¿Ha recibido usted reconocimientos (resolución, carta de felicitación), durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad?**

*Tabla 19: ¿Ha recibido usted reconocimientos (resolución, carta de felicitación), durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad?*

Categoría	Frecuencia	f	%
Siempre (5)		0	0.00%
Casi siempre (4)		40	23.53%
A veces (3)		58	34.12%
Casi nunca (2)		28	16.47%
Nunca (1)		44	25.88%
<b>Total</b>		<b>170</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos – Anexo N



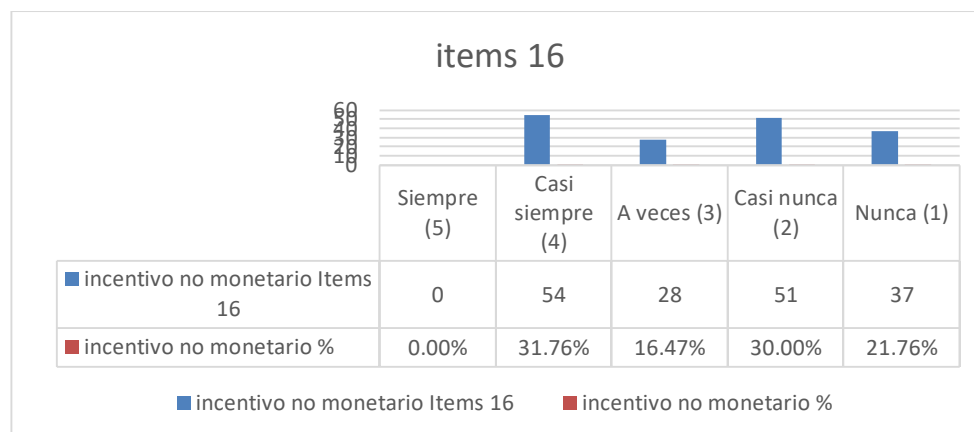
**Descripción:** De la tabla y gráfico N° 19, se observa que un insignificante 0,00% de las personas afirman que siempre ha recibido reconocimientos (resolución, carta de felicitación), durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad; un 23.53% afirma que casi siempre ha recibido reconocimientos (resolución, carta de felicitación), durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad; un significativo 34.12% manifiesta que a veces ha recibido reconocimientos (resolución, carta de felicitación), durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad; un 16.47% expresa que casi nunca ha recibido reconocimientos (resolución, carta de felicitación), durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad; mientras que un 25.88% de las personas afirma que nunca ha recibido reconocimientos (resolución, carta de felicitación), durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad.

Ítems 16 ¿La municipalidad le ha dado algún reconocimiento público no monetario por años de servicio, calidad en la labor, puntualidad?

*Tabla 20: ¿La municipalidad le ha dado algún reconocimiento público no monetario por años de servicio, calidad en la labor, puntualidad?*

Categoría	Frecuencia	f	%
Siempre (5)		0	0.00%
Casi siempre (4)		54	31.76%
A veces (3)		28	16.47%
Casi nunca (2)		51	30.00%
Nunca (1)		37	21.76%
<b>Total</b>		<b>170</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos – Anexo N



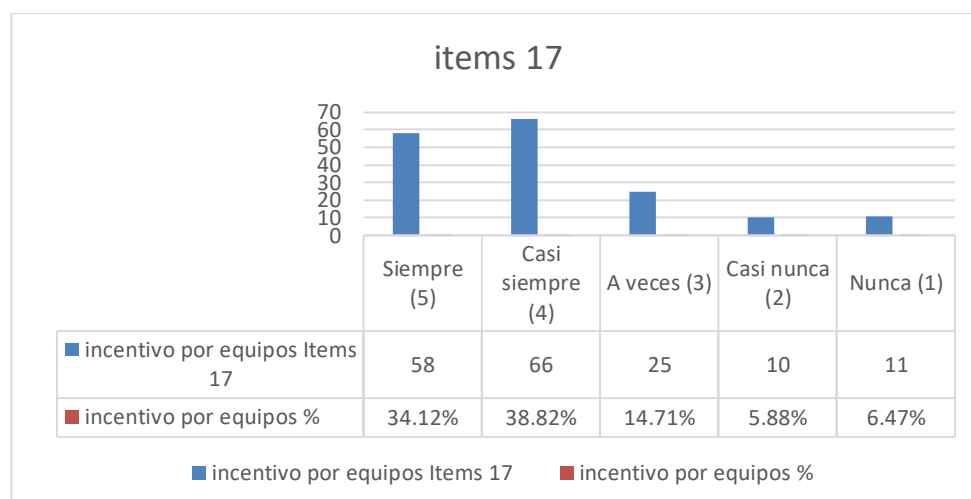
**Descripción:** De la tabla y gráfico N° 20, se observa que un insignificante 0,00% de las personas afirman que siempre la municipalidad le ha dado algún reconocimiento público no monetario por años de servicio; un 31.76% afirma que casi siempre la municipalidad le ha dado algún reconocimiento público no monetario por años de servicio; un 16.47% manifiesta que a veces la municipalidad le ha dado algún reconocimiento público no monetario por años de servicio; un 30.00% expresa que casi nunca la municipalidad le ha dado algún reconocimiento público no monetario por años de servicio; mientras que un 21.76% de las personas afirma que nunca la municipalidad le ha dado algún reconocimiento público no monetario por años de servicio.

Ítems 17 **¿Considera usted que los equipos de trabajo son más eficientes para el logro de los objetivos de la municipalidad?**

*Tabla 21: ¿Considera usted que los equipos de trabajo son más eficientes para el logro de los objetivos de la municipalidad?*

Categoría	Frecuencia	f	%
Siempre (5)		58	34.12%
Casi siempre (4)		66	38.82%
A veces (3)		25	14.71%
Casi nunca (2)		10	5.88%
Nunca (1)		11	6.47%
<b>Total</b>		<b>170</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos – Anexo N



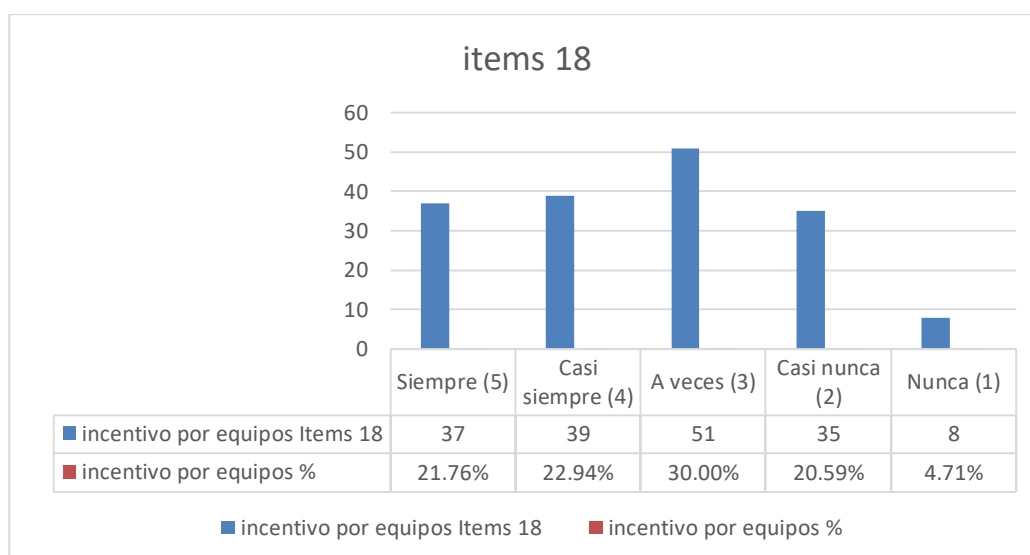
**Descripción:** De la tabla y gráfico N° 21, se observa que un 34.12% de las personas afirman que siempre considera que los equipos de trabajo son más eficientes para el logro de los objetivos; un significativo 38.82% afirma que casi siempre considera que los equipos de trabajo son más eficientes para el logro de los objetivos; un 14.71% manifiesta que a veces considera que los equipos de trabajo son más eficientes para el logro de los objetivos; un 5.88% expresa que casi nunca considera que los equipos de trabajo son más eficientes para el logro de los objetivos; mientras que un 6.47% de las personas afirma que nunca considera que los equipos de trabajo son más eficientes para el logro de los objetivos en la entidad.

**Ítems 18 ¿Considera Ud. que sus compañeros de área están comprometidos con el logro de las metas establecidas por la municipalidad?**

*Tabla 22: ¿Considera Ud. que sus compañeros de área están comprometidos con el logro de las metas establecidas por la municipalidad?*

Categoría	Frecuencia	f	%
Siempre (5)		37	21.76%
Casi siempre (4)		39	22.94%
A veces (3)		51	30.00%
Casi nunca (2)		35	20.59%
Nunca (1)		8	4.71%
<b>Total</b>		<b>170</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos – Anexo N



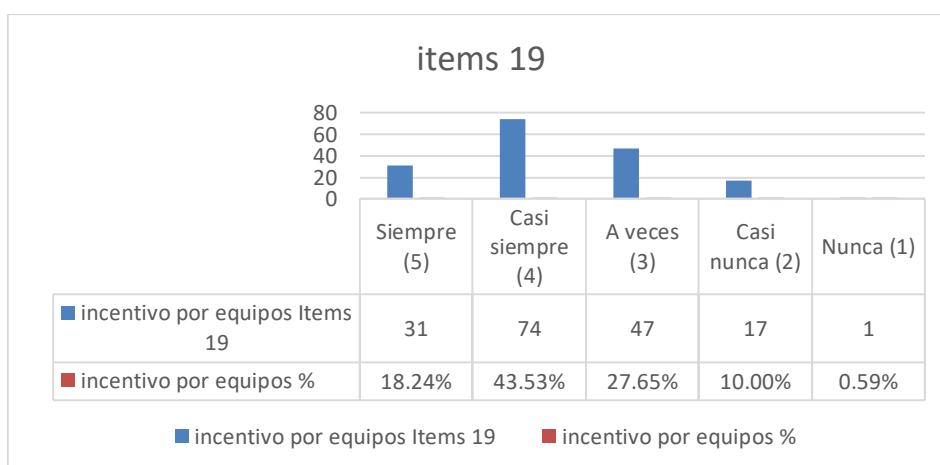
**Descripción:** De la tabla y gráfico N° 22, se observa que un 21.76% de las personas afirman que siempre considera que sus compañeros de área están comprometidos con el logro de las metas establecidas por la municipalidad; un 22.94% afirma que casi siempre considera que sus compañeros de área están comprometidos con el logro de las metas establecidas por la municipalidad; un 30.00% considera que sus compañeros de área están comprometidos con el logro de las metas establecidas por la municipalidad; un 20.59% expresa que casi nunca considera que sus compañeros de área están comprometidos con el logro de las metas establecidas por la municipalidad; mientras que un insignificante 4.71% de las personas afirma que considera que sus compañeros de área están comprometidos con el logro de las metas establecidas por la entidad.

Ítems 19 ¿Considera Ud. que el tiempo por cada actividad o tarea ejecutada está acorde los resultados esperados por la municipalidad?

*Tabla 23: ¿Considera Ud. que el tiempo por cada actividad o tarea ejecutada está acorde los resultados esperados por la municipalidad?*

Categoría	Frecuencia	f	%
Siempre (5)		31	18.24%
Casi siempre (4)		74	43.53%
A veces (3)		47	27.65%
Casi nunca (2)		17	10.00%
Nunca (1)		1	0.59%
<b>Total</b>		<b>170</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos – Anexo N



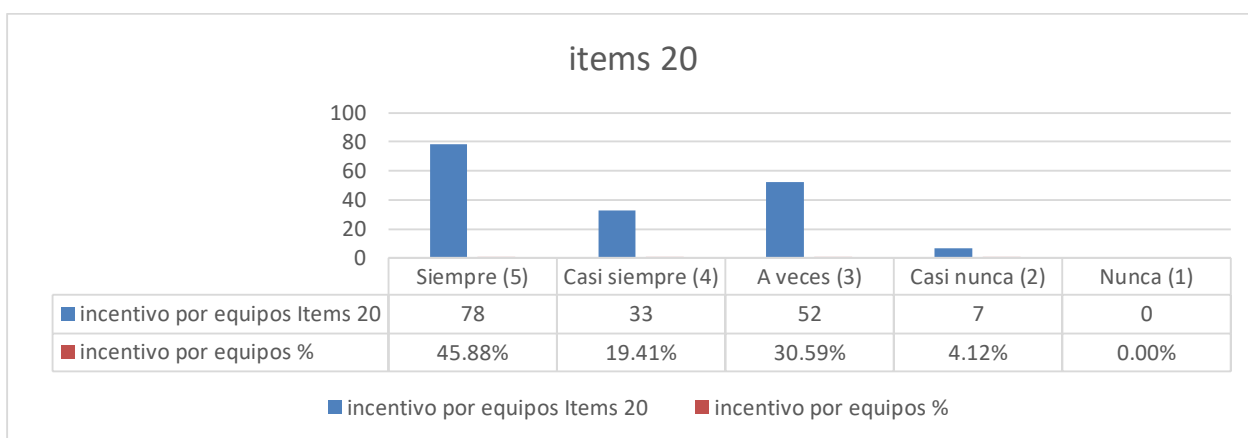
**Descripción:** De la tabla y gráfico N° 23, se observa que un 18.24% de las personas afirman que siempre considera que el tiempo por cada actividad está acorde los resultados esperados por la municipalidad; un significativo 43.53% afirma que casi siempre considera que el tiempo por cada actividad está acorde los resultados esperados por la municipalidad; un 27.65% considera que el tiempo por cada actividad está acorde los resultados esperados por la municipalidad; un 10.00% expresa que casi nunca percibe un incentivo por equipo; mientras que un 0.59% de las personas afirma que nunca considera que el tiempo por cada actividad está acorde los resultados esperados por la entidad.

Ítems 20 **¿Se esfuerza de manera continua para lograr ser cada vez más eficiente en su área de trabajo?**

**Tabla 24: ¿Se esfuerza de manera continua para lograr ser cada vez más eficiente en su área de trabajo?**

Categoría	Frecuencia	f	%
Siempre (5)		78	45.88%
Casi siempre (4)		33	19.41%
A veces (3)		52	30.59%
Casi nunca (2)		7	4.12%
Nunca (1)		0	0.00%
<b>Total</b>		<b>170</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Base de datos – Anexo N



**Descripción:** De la tabla y gráfico N° 24, se observa que un significativo 45.88% de las personas afirman que se esfuerza de manera continua para lograr ser cada vez más eficiente en su área de trabajo; un 19.41% afirma que casi siempre se esfuerza de manera continua para lograr ser cada vez más eficiente en su área de trabajo; un 30.59% manifiesta que a veces se esfuerza de manera continua para lograr ser cada vez más eficiente en su área de trabajo; un 4.12% expresa que casi nunca se esfuerza de manera continua para lograr ser cada vez más eficiente en su área de trabajo; mientras que un 0.00% de las personas afirma que nunca se esfuerza de manera continua para lograr ser cada vez más eficiente en su área de trabajo en la entidad.

# **CAPÍTULO IV**

## **DISCUSIÓN**

#### IV. DISCUSIÓN

Con respecto del objetivo general como se muestra en la tabla y figura N° 1, de la muestra encuestada, un 33.19% de los colaboradores afirman que en la municipalidad provincial del santa casi nunca hay un incentivo monetario, un 25.49% opina que casi siempre recibe un incentivo no monetario, un 31% afirma que casi siempre recibe un incentivo por equipo en la municipalidad provincial del santa, Chimbote 2018. Ruiz (2013), en su tesis para alcanzar el grado de magister en gestión pública titulada referente a incentivos y desempeño laboral” Universidad Nacional De Trujillo. Conto con el modelo de estudio “Descriptiva- Correlacional” llega a la conclusión donde : primero; los programas de incentivos ayudan de una manera positiva en el desenvolvimiento de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Sanagoran, segundo; dicho programa de incentivos no económicos para la municipalidad distrital de Sanagoran, se identificó las necesidades de los servidores públicos son: capacitaciones, prestación de salud, estudio para sus menores hijos, planes de ahorro y reconocimiento, tercero; la organización está formada por varios estamentos burocráticos que atrasan de manera significativa los ascensos, los colaboradores se desmotivan al no verse recompensados por su esfuerzo que dan los cuales se traducen en una mejor remuneración, los incentivos laborales cumplen la función fundamental lo cual es motivar a los trabajadores para que tengan un nivel de esfuerzo continuo.

Los datos analizar se tuvo en cuenta de los objetivos específicos al objetivo general: De la tabla y figura N°1 la municipalidad provincial del santa cuenta con un incentivo monetario medio con un 60% Rodríguez (2012), en su trabajo referente a los incentivos laborales y productividad. Concluye que se halló un criterio de calificación con un nivel de baja satisfacción. Donde el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa. Está ubicada en el rango de calificación regular. Se ha llegado a la conclusión donde sin embargo que existe dentro de la empresa un nivel medio de satisfacción respecto a los incentivos que reciben ellos presentan un nivel medio de productividad.



De la tabla y figura N° 2 en la municipalidad provincial del santa cuenta con un incentivo no monetario alto con un 45% Larico (2015), en su trabajo en relación a factores motivadores y desempeño laboral concluye: a) se muestra afinidad considerable por medio de los factores motivadores y el desempeño laboral; b) existe relación significativa por medio de las remuneraciones del mínimo vital y el cumplimiento de responsabilidades donde se destaca considerablemente el desempeño laboral; c) existe relación considerable respecto al incentivo que se le brinda a todos los colaboradores de la institución , hay incentivos como una resolución, reconocimientos por medio de cartas los cuales se le otorgan cuando han realizado con eficiencia su labor, becas de capacitación para que el trabajador se capacite y adquiera nuevos conocimientos los cuales sean aplicables en su labor.

De la tabla y figura N°3 en la municipalidad provincial del santa cuenta con un incentivo por equipo de nivel alto con un 61%, Ruiz (2013), en su tesis para alcanzar el grado de magister en gestión pública titulada referente a incentivos y desempeño laboral” Universidad Nacional De Trujillo. Conto con el modelo de estudio “Descriptiva- Correlacional” llega a la conclusión donde : primero; los programas de incentivos ayudan de una manera positiva en el desenvolvimiento de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Sanagoran, segundo; dicho programa de incentivos no económicos para la municipalidad distrital de Sanagoran, se identificó las necesidades de los servidores públicos son: capacitaciones, prestación de salud, estudio para sus menores hijos, planes de ahorro y reconocimiento, tercero; la organización está formada por varios estamentos burocráticos que atrasan de manera significativa los ascensos, los colaboradores se desmotivan al no verse recompensados por su esfuerzo que dan los cuales se traducen en una mejor remuneración, los incentivos laborales cumplen la función fundamental lo cual es motivar a los trabajadores para que tengan un nivel de esfuerzo continuo.

Con respecto del objetivo general como se muestra en la tabla y figura N° 1, de la muestra encuestada, un 33.19% de los colaboradores afirman que en la municipalidad provincial del santa casi nunca hay un incentivo monetario, un 25.49% opina que casi siempre recibe un incentivo no monetario, un 31%afirma que casi siempre recibe un incentivo por equipo en la municipalidad provincial del

santa, Chimbote 2018. Ruiz (2013), en su tesis para alcanzar el grado de magister en gestión pública titulada referente a incentivos y desempeño laboral” Universidad Nacional De Trujillo. Conto con el modelo de estudio “Descriptiva- Correlacional” llega a la conclusión donde : primero; los programas de incentivos ayudan de una manera positiva en el desenvolvimiento de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Sanagoran, segundo; dicho programa de incentivos no económicos para la municipalidad distrital de Sanagoran, se identificó las necesidades de los servidores públicos son: capacitaciones, prestación de salud, estudio para sus menores hijos, planes de ahorro y reconocimiento, tercero; la organización está formada por varios estamentos burocráticos que atrasan de manera significativa los ascensos, los colaboradores se desmotivan al no verse recompensados por su esfuerzo que dan los cuales se traducen en una mejor remuneración, los incentivos laborales cumplen la función fundamental lo cual es motivar a los trabajadores para que tengan un nivel de esfuerzo continuo.

# **CAPÍTULO V**

# **CONCLUSIONES**

## V. CONCLUSIONES.

Después de haber realizado el análisis de la investigación y luego de establecer las teorías relacionadas al tema los resultados que se obtuvieron se relacionaron con los objetivos trazados por el investigador el cual llevo a las siguientes conclusiones:

### **Conclusión general:**

Un 33.19% de los colaboradores afirman que cuenta con un incentivo monetario, un 25.49% opina que casi siempre recibe un incentivo no monetario, un 31%afirma que casi siempre recibe un incentivo por equipo en la municipalidad provincial del santa, Chimbote 2018.

### **Conclusiones específicas**

- El 60% de las personas encuestadas afirman que existe un nivel medio de los incentivos monetarios en la municipalidad provincial del santa, 2018 donde se cumple la dimensión de capacitación, bonos y aumento de sueldo.
- El 45% de las personas encuestadas afirman que en la municipalidad provincial del santa, 2018 cuenta con un nivel alto de incentivo no monetario donde se cumple la dimensión de la variable estabilidad laboral, flexibilidad en los horarios y los reconocimientos.
- El 61.18% de las personas encuestadas afirman que en la municipalidad provincial del santa, 2018 se cuenta con un alto nivel de incentivo por equipos donde prevalece las dimensiones de las metas logradas, tiempo.

# **CAPÍTULO VI**

# **RECOMENDACIONES**

## VI. RECOMENDACIONES.

- Se le recomienda a la gerencia de la municipalidad provincial del Santa contribuir en fortalecer los planes de incentivos de la institución para una mayor eficiencia en el trabajo de los colaboradores y con ello el desarrollo de la misma.
- Se le recomienda a la gerencia de la municipalidad provincial del Santa incentivar más a los trabajadores con los incentivos monetarios ya que no cuenta con incentivo monetario eficiente.
- Se recomienda a la gerencia de la municipalidad provincial del Santa seguir contribuyendo con los incentivos no monetarios como reconocimientos al personal ya que es un incentivo el cual contribuye con los logros de las metas propuestas.
- Se recomienda a la municipalidad provincial del santa con reforzar los incentivos por equipos de la institución ya que es una de las fortalezas de la municipalidad donde se involucran esfuerzos compartidos.

# **CAPÍTULO VII**

# **REFERENCIAS**

## VII. REFERENCIAS.

- Acosta, D. (1988) "*las municipalidades y gobiernos regionales*". Diario, INICAM, Lima.
- Arce, Rodrigo (2016). *De excluidos a protagonistas*. Ed. Red-de Ciencias Sociales. Lima, Perú.
- Asociación SER, (2017). *Participación ciudadana*. Ed. Servicios Educativos Rurales. Puno - Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* 3ª ed. México: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá. Colombia.: Edit. McGraw Hill.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos, Decimoprimer edición*. México: Pearson educación.
- Dessler, G. (2001). *Administración del personal*. 8ª ed. México : Pearson educación.
- Gonzales, G. (2001). *Productividad y calidad de vida en una empresa cementera de clase mundial*
- Hernández, R. , Fernández, C., Batista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill
- Romero, A. (2018) "*Evaluación del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en la municipalidad distrital de barranco: 2012-2017* (tesis de maestría) universidad del pacifico, Lima, Perú.
- Torres, E. (2016)" *Incentivos laborales y clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la municipalidad de Pachacamac, 2016* (tesis de posgrado) universidad cesar vallejo, Pachacamac, Perú.
- Werther, W. & Davis, K. (2005). *Administración de personal y recurso humanos*. México: McGraw Hill.

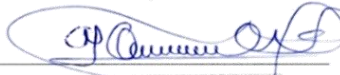


# ANEXOS

## Anexo 01: Matriz de consistencia

**Título:** Los incentivos laborales de los colaboradores en la municipalidad provincial del santa chimbote-2018

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDIDA	TECNICA E INSTRUMENTOS
Incentivos laborales	Se define como incentivo una parte variable del salario o un reconocimiento que premia un resultado superior al exigible. Este resultado exigible se debe obtener a cambio de un salario fijo; es responsabilidad de la empresa que así sea. (Dessler, 1997).	Los incentivos laborales son reconocimientos que se le brinda al trabajador pueden ser monetarios y no monetarios. Se podrá medir por medio de los incentivos monetarios, incentivos no monetario, incentivo por desempeño y reconocimiento.”.	Incentivo monetario.	Capacitación	1,2	Escala nominal.	Tecnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de preguntas cerradas.
				Bonos.	3,4		
				-Aumento de sueldo.	5,6,7		
			Incentivo monetario. no	- Estabilidad laboral	8,9,10,11		
				-Flexibilidad en los horarios.	12,13		
				-Reconocimientos	14,15,16		
			Incentivo por equipo.	-metas logradas.	17,18		
-Tiempo.	19,20						

  
 DR. NICOLÁS ALVAREZ CARRILLO  
 Docente del Nivel Superior  
 ANEP - A1854958 - U15 - UCV  
**V° B° del Docente Metodológico**  
**Dr. Nicolás Álvarez Carrillo**

**ANEXO 02: Instrumento****ENCUESTA DE INCENTIVOS LABORALES****Datos generales:**

Nombre del colaborador: \_\_\_\_\_ sexo: (F) (M)

Departamento o Área: \_\_\_\_\_

Instrucciones: Marque con un aspa (X) o encierre con un circulo (O) la alternativa que considere conveniente.

**1 ¿La municipalidad ha realizado cursos de formación o capacitación para sus trabajadores?**

- a. Siempre ( )    b. Casi siempre ( )    c. A veces ( )    d. Casi nunca ( )  
e. nunca ( )

**2 ¿La municipalidad se hace responsable de los costos de la capacitación externa e interna de los trabajadores?**

- a. Siempre ( )    b. Casi siempre ( )    c. A veces ( )    d. Casi nunca ( )  
e. nunca ( )

**3 ¿Su persona ha recibido en un periodo de tiempo alguna bonificación o compensación adicional por la labor realizada en la municipalidad?**

- a. Siempre ( )    b. Casi siempre ( )    c. A veces ( )    d. Casi nunca ( )  
e. nunca ( )

**4 ¿La municipalidad reconoce con bonos salariales su trabajo realizado?**

- a. Siempre ( )    b. Casi siempre ( )    c. A veces ( )    d. Casi nunca ( )  
e. nunca ( )

**5 ¿La compensación laboral que se le otorga en la municipalidad, está de acuerdo con las responsabilidades que usted realiza en su puesto de trabajo actual?**

- a. Siempre ( )    b. Casi siempre ( )    c. A veces ( )    d. Casi nunca ( )  
e. nunca ( )

**6 ¿Usted ha recibido un aumento de sueldo por la labor realizada en la municipalidad?**

- a. Siempre ( )    b. Casi siempre ( )    c. A veces ( )    d. Casi nunca ( )  
e. nunca ( )

**7 ¿La remuneración que percibe Usted ¿responde al trabajo realizado?**

- a. Siempre ( )      b. Casi siempre ( )      c. A veces ( )      d. Casi nunca ( )  
e. nunca ( )

**8 ¿En la municipalidad se percibe positivamente la estabilidad del empleo?**

- a. Siempre ( )      b. Casi siempre ( )      c. A veces ( )      d. Casi nunca ( )  
e. nunca ( )

**9 ¿La municipalidad brinda posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional?**

- a. Siempre ( )      b. Casi siempre ( )      c. A veces ( )      d. Casi nunca ( )  
e. nunca ( )

**10 ¿Se siente comprometido con la entidad de trabajo?**

- a. Siempre ( )      b. Casi siempre ( )      c. A veces ( )      d. Casi nunca ( )  
e. nunca ( )

**11 ¿Se siente orgulloso de la labor que realiza en la municipalidad?**

- a. Siempre ( )      b. Casi siempre ( )      c. A veces ( )      d. Casi nunca ( )  
e. nunca ( )

**12 ¿La municipalidad brinda espacios para que el personal pueda comer?**

- a. Siempre ( )      b. Casi siempre ( )      c. A veces ( )      d. Casi nunca ( )  
e. nunca ( )

**13 ¿Existe en la municipalidad la flexibilidad en los horarios para cualquier tipo requerimiento por parte del trabajador?**

- a. Siempre ( )      b. Casi siempre ( )      c. A veces ( )      d. Casi nunca ( )  
e. nunca ( )

**14 ¿La municipalidad realiza celebraciones y festividades para promover la integración de los colaboradores?**

- a. Siempre ( )      b. Casi siempre ( )      c. A veces ( )      d. Casi nunca ( )  
e. nunca ( )

**15 ¿Ha recibido usted reconocimientos (resolución, carta de felicitación), durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad?**

- a. Siempre ( )      b. Casi siempre ( )      c. A veces ( )      d. Casi nunca ( )  
e. nunca ( )

**16 ¿La municipalidad le ha dado algún reconocimiento público no monetario por años de servicio, calidad en la labor, puntualidad?**

- a. Siempre ( )    b. Casi siempre ( )    c. A veces ( )    d. Casi nunca ( )  
e. nunca ( )

**17 ¿Considera usted que los equipos de trabajo son más eficientes para el logro de los objetivos de la municipalidad?**

- a. Siempre ( )    b. Casi siempre ( )    c. A veces ( )    d. Casi nunca ( )  
e. nunca ( )

**18 ¿Considera Ud. que sus compañeros de área están comprometidos con el logro de las metas establecidas por la municipalidad?**

- a. Siempre ( )    b. Casi siempre ( )    c. A veces ( )    d. Casi nunca ( )  
e. nunca ( )

**19 ¿Considera Ud. que el tiempo por cada actividad o tarea ejecutada está acorde los resultados esperados por la municipalidad?**

- a. Siempre ( )    b. Casi siempre ( )    c. A veces ( )    d. Casi nunca ( )  
e. nunca ( )

**20 ¿Se esfuerza de manera continua para lograr ser cada vez más eficiente en su área de trabajo?**

- a. Siempre ( )    b. Casi siempre ( )    c. A veces ( )    d. Casi nunca ( )  
e. nunca ( )

### Ficha técnica

<b>DENOMINACIÓN DEL INSTRUMENTO</b>	Cuestionario de preguntas cerradas
<b>AUTOR</b>	Dulce Airac Richar Jim
<b>MUESTRA DE ESTUDIO</b>	n =170
<b>ESCALA DE MEDICIÓN</b>	Nominal, con respuestas tipo escala de Likert
<b>CATEGORÍAS DE RESPUESTAS</b>	<b>Categorías:</b> siempre (1) casi siempre (2) aveces (3) casinunca(4)
<b>NIVELES DE MEDICIÓN</b>	
<b>CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO</b>	$\alpha_{\text{Cronbach}} = 0.39$ de confiabilidad bastante
<b>Nº DE ÍTEMS</b>	20
<b>DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES</b>	Incentivo monetario: 01, 02, 03,04,05,06,07
	Incentivo no monetario: 08,09,10,11,12,13,14,15,16
	Incentivo por equipo 17,18,19,20
<b>CRITERIO DE VALIDACIÓN</b>	A juicio de 02 expertos Docente Metodólogo: Dr. Nicolas Alvarez Carrillo Profesional del área: Daniel Gonzales Ruedas.

### ANEXO 03: Validez y confiabilidad del Instrumento

#### CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA SOBRE INCENTIVOS LABORALES

Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	puntaje	
Sujetos																						
1	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	71	
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	
3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	67	
4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	56	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
6	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	73	
7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	
8	2	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	58	
9	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	58	
10	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	58	

2.4	2.5	3.3	3.2	3.2	3.3	3.4	3.1	3.2	2.4	2.5	3.3	3.2	3.2	3.3	3.4	3.1	3.2	3.1	3.2	10.28
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------

Confiabilidad Positiva

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

<b>K:</b>	El número de items
$\sum S_i^2$ :	Sumatoria de las varianzas de los iter
$S_T^2$ :	La varianza de la suma de los items
$\alpha$ :	Coefficiente de Alfa de Cronbach

20
2.21
10.40
0.87

## Matriz de la validez

## FICHA DE DATOS DEL EXPERTO: DOCENTE METODOLÓGICO / ESPECIALISTA

<b>Nombres y Apellidos</b>	NICOLAS ALVAREZ CARRILLO	<b>DNI N°</b>	32736800
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de preguntas cerradas		
<b>Dirección domiciliaria</b>	Urb. Casuarinas II Etapa H <sub>2</sub> – 6 Nuevo Chimbote	<b>Teléfono domicilio</b>	-----
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	Licenciado en Educación. Matemática, Física y Computación	<b>Teléfono Celular</b>	943411774
<b>Grado Académico</b>	Doctor		
<b>Mención</b>	Educación		
<b>Centro laboral</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Experticia como juez y/o experto</b>	Asesor metodológico en el área de investigación		
<b>FIRMA</b>	 DR. NICOLAS ALVAREZ CARRILLO Docente de Investigación Científica ANR - A16549567 - UCV	<b>Lugar y Fecha:</b>	Nuevo Chimbote, octubre 2018



## Especialistas

<b>Nombres y Apellidos</b>	Daniel Gonzales Rueda	<b>DNI N°</b>	32991045
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de preguntas cerradas		
<b>Dirección domiciliaria</b>	Jr Manuel ruiz. Mz c Lt 6 Chimbote	<b>Teléfono domicilio</b>	_____
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	Psicólogo	<b>Teléfono Celular</b>	943621778
<b>Grado Académico</b>	Magister		
<b>Mención</b>	Educación		
<b>Centro laboral</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Experticia como juez y/o experto</b>	Especialista Gestión y dirección del talento humano		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Nuevo Chimbote, octubre 2018

**Anexo 3: MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO.**

Los incentivos laborales de los colaboradores en la municipalidad provincial del santa chimbote-2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				Siempre (5)	Casi Siempre (4)	A veces (3)	Casi Nunca (2)	Nunca (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ		NO
Incentivos laborales Se define como incentivo una parte variable del salario o un reconocimiento que premia un resultado superior al exigible. Este resultado exigible se debe obtener a cambio de un salario fijo; es responsabilidad de la empresa que así sea. (Dessler, 1997).	Incentivo monetario.	Capacitación	1. ¿La municipalidad ha realizado cursos de formación o capacitación para sus trabajadores?						X		X		X		X		
			2. ¿La municipalidad se hace responsable de los costos de la capacitación externa e interna de los trabajadores?								X		X		X		
		Bonos.	3. ¿Su persona ha recibido en un periodo de tiempo alguna bonificación o compensación adicional por la labor realizada en la municipalidad?								X		X		X		
			4. ¿La municipalidad reconoce con bonos salariales su trabajo realizado?								X		X		X		
		Aumento de sueldo.	5. ¿La compensación laboral que se le otorga en la municipalidad, está de acuerdo con las responsabilidades que usted realiza en su puesto de trabajo actual?								X		X		X		
			6. ¿Usted ha recibido un aumento de sueldo por la labor realizada en la municipalidad?								X		X		X		
			7. ¿La remuneración que percibe Usted ¿responde al trabajo realizado?								x		x				
	Incentivo no monetario.	Estabilidad laboral	8. ¿En la municipalidad se percibe positivamente la estabilidad del empleo?						X		X		X		X		
			9. ¿La municipalidad brinda posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional?								X		X		X		
			10. ¿Se siente comprometido con la entidad de trabajo?								x		x				
			11. ¿Se siente orgulloso de la labor que realiza en la municipalidad?								x		x				
		Flexibilidad en los horarios.	12. ¿La municipalidad brinda espacios para que el personal pueda comer?								X		X		X		
			13. ¿Existe en la municipalidad la flexibilidad en los horarios para cualquier tipo requerimiento por parte del trabajador?								X		X		X		

Incentivo por equipo.	Reconocimientos	cualquier tipo requerimiento por parte del trabajador?																			
		14. ¿La municipalidad realiza celebraciones y festividades para promover la integración de los colaboradores?									X		X		X						
		15. ¿Ha recibido usted reconocimientos (resolución, carta de felicitación), durante el tiempo que viene laborando en la municipalidad?										X		X		X					
		16. ¿La municipalidad le ha dado algún reconocimiento público no monetario por años de servicio, calidad en la labor, puntualidad?									X		X		X						
	Metas logradas.	17. ¿Considera usted que los equipos de trabajo son más eficientes para el logro de los objetivos de la municipalidad?									X		X		X						
		18. ¿Considera Ud. que sus compañeros de área están comprometidos con el logro de las metas establecidas por la municipalidad?									X		X		X						
	-Tiempo.	19. ¿Considera Ud. que el tiempo por cada actividad o tarea ejecutada está acorde los resultados esperados por la municipalidad?									X		X		X						
		20. ¿Se esfuerza de manera continua para lograr ser cada vez más eficiente en su área de trabajo?									X		X		X						
		proyectos									X		X		X						
		indicadores									X		X		X						
	Líneas de base									X		X		X							

DR. NICOLÁS ÁLVAREZ CARRILLO  
 Docente de Investigación Científica  
 ANR - A1654955 - UNS - UCV

V° B° del Docente Metodológico  
 Dr. Nicolás Álvarez Carrillo

## **ANEXO 4: Artículo Científico**

### **1. TÍTULO**

Los incentivos laborales de los colaboradores en la Municipalidad provincial del Santa, 2018

### **2. AUTOR (A)**

Richar Jim Dulce Airac, richardulce.a@hotmail.com, estudiante de la UCV.

### **3. RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo general planteado; Describir los incentivos laborales de la municipalidad provincial del santa en el año 2018, la población estuvo compuesta por 300 colaboradores, la muestra encuestada por 170 colaboradores de la municipalidad provincial del santa.

La presente investigación se utilizó el diseño descriptivo simple, se recogió información relacionada con el objeto de estudio, al realizar la encuesta, los datos obtenidos fueron procesados a través de los programas de Excel, se representaron con figuras estadísticas las cuales fueron interpretados una por una.se llevó a cabo la confrontación de los resultados para corroborar y verificar si estos objetivos planteados desde un inicio son los resultados esperados en la presente investigación.

Se ha llegado a describir el objetivo general donde la municipalidad provincial del santa

Cuenta con un 33.19% de los colaboradores afirman que en la municipalidad provincial del santa casi nunca hay un incentivo monetario, un 25.49% opina que casi siempre recibe un incentivo no monetario, un 31%afirma que casi siempre recibe un incentivo por equipo en la municipalidad provincial del santa, Chimbote 2018.

#### **4. PALABRAS CLAVE**

INCENTIVO LABORALES.

#### **5. ABSTRACT**

The present investigation had as a general objective raised; Describe the work incentives of the provincial municipality of Santa in the year 2018, the population was composed of 300 employees, the sample surveyed by 170 employees of the provincial municipality of the saint.

The present investigation used the simple descriptive design, information was collected related to the object of study, when conducting the survey, the data obtained were processed through Excel programs, were represented with statistical figures which were interpreted one by one The results were compared to corroborate and verify whether these objectives raised from the beginning are the results expected in the present investigation.

It has come to describe the general objective where the provincial municipality of Santa Account with a 33.19% of the collaborators affirm that in the provincial municipality of santa there is almost never a monetary incentive, a 25.49% thinks that almost always receives a non-monetary incentive, a 31% affirms that almost always receives an incentive per team in the Provincial Municipality of Santa, Chimbote 2018.

#### **6. KEYWORD:**

LABOR INCENTIVES.

#### **7. INTRODUCCIÓN**

En los últimos años el país se avisto con nuevos cambios en la gestión pública, donde todas las organizaciones buscan obtener indicadores más altos en el cumplimiento de las metas. Las organizaciones públicas no han sido ajena a estos cambios por el contrario, han presentado profundas transformaciones para ir al ritmo y velocidad que requieren dichos cambios en esta sociedad moderna. Estos

cambios han generado una percepción diferente de la estructura organizacional y por ende del trabajador quien es el pilar de toda la organización es por ello que debe estar realmente incentivado y comprometido con la labor que realiza dentro de la organización. En este sentido, se requiere el cambio de estructuras jerárquicas rígidas por estructuras más flexibles y fluidas, en donde los trabajadores sean responsables por sus aprendizajes y desarrollo profesional. Los incentivos laborales son un factor esencial para lograr el aumento en el desempeño del trabajador donde se tenga como prioridad el logro de metas en la gestión pública la misma que busca contar con colaboradores eficientes, acentuando así, la gran importancia de esta forma de compensación. Siempre se menciona de contribuir con los mejores resultados para el desarrollo del país.(Fernández, 2010)

Hace algunos años la administración de recursos humanos solo se encargaba exclusivamente de las admisiones, de los sueldos y de las dimensiones de la mano de obra; en la actualidad ha dado un gran giro, puesto que las instituciones públicas buscan un trabajador que les brinde la mayor eficiencia lo cual es necesario mantener al colaborador activo ya sea con incentivos lo cual permitirá motivar el comportamiento de los colaboradores.

A nivel internacional el Gobierno de Chile ha identificado la necesidad de robustecer su sistema de control de gestión para resultados comprometidos y alcanzados por las unidades de la administración pública con el fin de mejorar la calidad del gasto público. El sistema presenta problemas de diseño y de funcionamiento, especialmente en los niveles de desempeño de los trabajadores municipales. El 1 de enero de 1998 se implementaron instrumentos e incentivos particularmente dirigidos a identificar, medir, financiar y controlar resultados comprometidos y efectivamente alcanzados por dichas agencias, y luego fueron ajustados. Si bien se instaló y rutinizó un modelo de gestión informado en parte por resultados, sus limitaciones fueron previstas en el pasado y se fueron haciendo cada vez mejores. Según Programa Anual de Estudios entre el Gobierno de Chile y el Banco Mundial (2015)

A nivel nacional existe la Municipalidad de Puente Piedra que trabaja con una eficiencia teniendo como pilar el logro de metas trazadas.

Municipalidad de puente piedra, logro cumplir al 100% las metas del Plan de Incentivos correspondiente al primer semestre del año 2015, resultados que evaluados por el Gobierno Central. Gracias al cumplimiento de estas metas y como incentivo a la excelente gestión municipal, se ha autorizado la transferencia de partidas para el Presupuesto del Sector Público del año fiscal 2015 a favor de la Municipalidad de Puente Piedra, garantizando el otorgamiento de recursos para las arcas municipales, los cuales serán invertidos en más obras, salud y seguridad. Diario la república (2017)

A nivel regional se encuentra la Municipalidad Provincial de Huaraz quien a su vez viene realizando una eficiente gestión.

Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), mediante la Resolución Directoral N° 022-2016-EF/50.01, informó que la Municipalidad Provincial de Huaraz ha cumplido satisfactoriamente las metas establecidas en el Programa de Incentivos (PI) a la Mejora de la Gestión Municipal correspondiente al 31 de julio de 2016.

En la Municipalidad de Huaraz el alcalde provincial, Alberto Espinoza Cerrón, señaló en dicho periodo que la comuna cumplió de una manera positiva las metas. El MEF señala que son: Formulación e implementación del Plan Local de Seguridad Ciudadana; y la Implementación de un programa de segregación de la fuente y recolección selectiva de residuos sólidos domiciliarios en viviendas urbanas del distrito, según los porcentajes categorizados.

Además, Ejecución presupuestal de inversiones igual o mayor al 40% del Presupuesto Institucional Modificado (PIM) de inversiones; y Diagnóstico del nivel de accesibilidad urbanística para las personas con discapacidad y movilidad reducida. Esto, sin duda, demuestra que la comuna provincial viene trabajando significativamente en acciones que contribuyen en la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos eso es resultado del compromiso que tienen los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz. Diario correo (2016)

A nivel local tenemos a la Municipalidad Provincial del Santa quien a su vez no es ajena a esta gestión, de acuerdo a la información proporcionada por MIM Ancash, con datos del Ministerio de Economía y Finanzas, un total de 12 millones 116 mil 643 nuevos soles fueron transferidos a los gobiernos locales de Ancash por haber cumplido las metas establecidas del Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal (PI) al 31 de diciembre de 2014. Según Diario Chimbote (2014)

## 8. METODO

Se utilizará la estadística descriptiva (tablas de frecuencia, gráficos de barras y/o sectores circulares) y el método interpretativo para la obtención de las conclusiones. Y, como medio de procesamiento de la información, se utilizará los paquetes estadísticos Excel y/o SPSS.

## 9. RESULTADOS

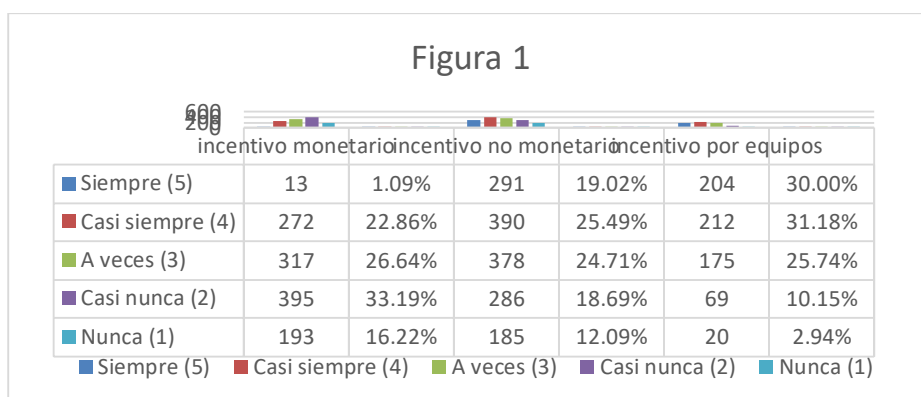
Luego de recoger los datos y procesarlos estadísticamente, presentamos los resultados obtenidos en función del objetivo general a los objetivos específicos:

### Objetivo general

<i>Tabla 1: Describir los incentivos laborales de la municipalidad provincial del santa en el año 2018</i>						
Frecuencia Categoría	Incentivo monetario		Incentivo no monetario		Incentivo por equipos	
	f	%	f	%	f	%
Siempre (5)	13	1.09%	291	19.02%	204	30.00%
Casi siempre (4)	272	22.86%	390	25.49%	212	31.18%
A veces (3)	317	26.64%	378	24.71%	175	25.74%
Casi nunca (2)	395	33.19%	286	18.69%	69	10.15%
Nunca (1)	193	16.22%	185	12.09%	20	2.94%
<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>100.00%</b>	<b>1530</b>	<b>100.00%</b>	<b>680</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: base de datos.





**Descripción estadística.** - De la tabla y figura N° 1, de la muestra encuestada, un 33.19% de los colaboradores afirman que en la municipalidad provincial del santa casi nunca hay un incentivo monetario, un 25.49% opina que casi siempre recibe un incentivo no monetario, un 31%afirma que casi siempre recibe un incentivo por equipo en la municipalidad provincial del santa, Chimbote 2018.

### 3.1. De los objetivos específicos

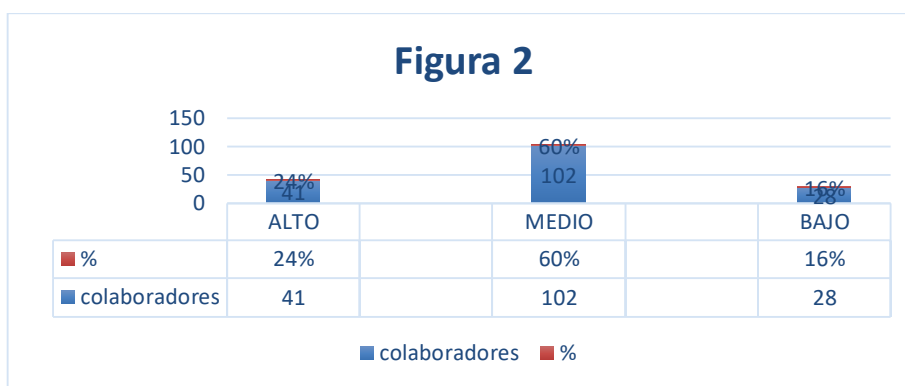
#### Objetivos específicos 1

- Describir el nivel de incentivos monetarios que reciben los colaboradores en la municipalidad provincial del Santa en el año 2018.

*Tabla 2- Describir el nivel de incentivos monetarios que reciben los colaboradores en la municipalidad provincial del santa en el año 2018.*

Categoría	Frecuencia	f	%
ALTO		41	24%
MEDIO		102	60%
BAJO		27	16%
Total		170	100.00%

Fuente: Base de datos.



**Descripción estadística.** - De la tabla y figura N° 2, de la muestra encuestada, se observa que un 24% de las personas encuestadas afirman que en la municipalidad provincial del santa se cuenta con un alto nivel de incentivo monetario, un significativo 60% opina que existe un nivel medio de incentivos monetarios, un 16% opina que existe un nivel bajo de incentivos monetarios en la municipalidad provincial del Santa, Chimbote 2018.

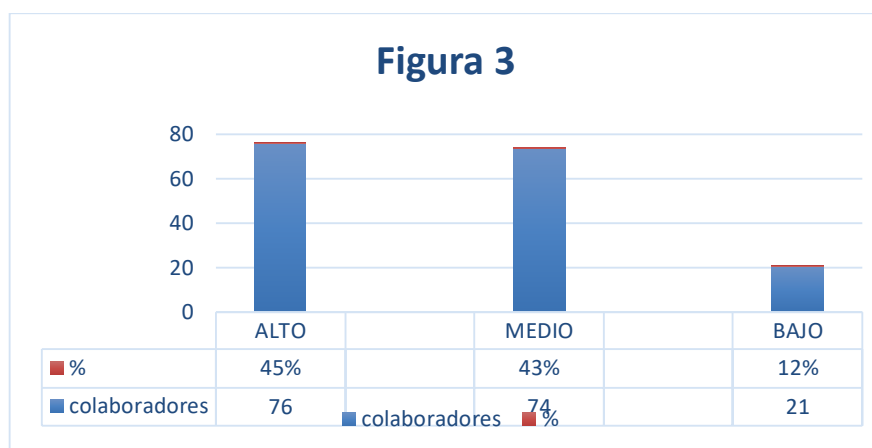
### Objetivos específicos 2

- Describir el nivel de incentivos no monetarios que reciben los colaboradores en la municipalidad provincial del Santa en el año 2018.

*Tabla 3- Describir el nivel de incentivos no monetarios que reciben los colaboradores en la municipalidad provincial del santa en el año 2018.*

Categoría	Frecuencia	f	%
ALTO		76	45%
MEDIO		74	43%
BAJO		20	12%
Total		170	100.00%

Fuente: Base de datos



**Descripción estadística.** - De la tabla y figura N° 3, de la muestra encuestada, se observa que un significativo 45% de las personas encuestadas afirman que en la municipalidad provincial del santa se cuenta con un alto nivel de incentivo no monetario, un 43% opina que existe un nivel medio de incentivos no monetarios, un 12% opina que existe un nivel bajo de incentivos monetarios en la municipalidad provincial del santa, Chimbote 2018.

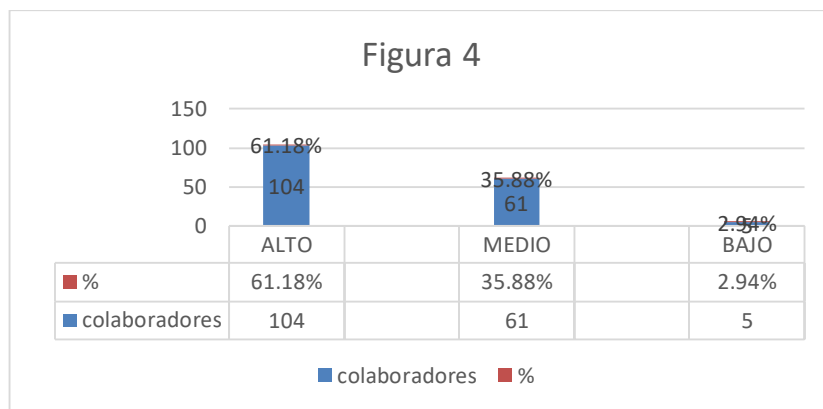
### Objetivos específicos 3

-Describir el nivel de incentivos por equipo que reciben los colaboradores en la municipalidad provincial del Santa en el año 2018.

*Tabla 4- Describir el nivel de incentivos por equipo que reciben los colaboradores en la municipalidad provincial del santa en el año 2018.*

Categoría	Frecuencia	f	%
ALTO		104	61.18%
medio		61	35.88%
bajo		5	2.94%
Total		170	100.00%

Fuente: Base de datos.



**Descripción estadística.** - De la tabla y figura N° 4, de la muestra encuestada, se observa que un significativo 61.18% de las personas encuestadas afirman que en la municipalidad provincial del santa se cuenta con un alto nivel de incentivo por equipos, un 35.88% opina que en la municipalidad provincial del santa existe un nivel medio de incentivos por equipos, un 2.94% opina que existe un nivel bajo de incentivos por equipos en la municipalidad provincial del santa, Chimbote 2018.

## 10. DISCUSIÓN

Con respecto del objetivo general como se muestra en la tabla y figura N° 1, de la muestra encuestada, un 33.19% de los colaboradores afirman que en la municipalidad provincial del santa casi nunca hay un incentivo monetario, un 25.49% opina que casi siempre recibe un incentivo no monetario, un 31% afirma que casi siempre recibe un incentivo por equipo en la municipalidad provincial del santa, Chimbote 2018. Ruiz (2013), en su tesis para obtener el grado de magister en gestión pública titulada “Programa de incentivos para mejorar el desempeño de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Sanagoran” Universidad Nacional De Trujillo. Tuvo un tipo de estudio “Descriptiva- Correlacional” con diseño “No experimental, transversal” su población estuvo constituida por “44 servidores públicos” uso la técnica de “La Encuesta y la entrevista” y llego a las siguientes conclusiones: primero; los programas de incentivos influyen positivamente en el desempeño de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Sanagoran, segundo; el programa de incentivos no económicos para la municipalidad distrital de

Sanagoran, de acuerdo a las necesidades identificadas de los servidores públicos son: prestación de salud, capacitaciones, becas de estudio para los hijos, planes de ahorro y reconocimiento, tercero; la institución está compuesta por una serie de estamentos burocráticos que retardan mucho los ascensos, los trabajadores pierden motivación al no ver recompensados sus esfuerzos en una mejor remuneración, los incentivos cumplen la función de motivar a los trabajadores a mantener un nivel de esfuerzo constante.

Los datos analizar se tuvo en cuenta de los objetivos específicos al objetivo general: De la tabla y figura N° 1 la municipalidad provincial del santa cuenta con un incentivo monetario medio con un 60% Rodríguez (2012), en su tesis titulada: "Relación entre los incentivos laborales y la productividad de los trabajadores de la pesquera Hayduck. Sede Flota de la Ciudad de Chimbote 2012 – 2013". Con una metodología básica descriptiva- correlacional, y cuya técnica de recolección de datos fue la encuesta, la cual se aplicó a una muestra de 335 trabajadores sus conclusiones son que el nivel de los incentivos laborales financieros de la empresa pesquera Hayduck S.A. se encuentra en criterio calificativo con baja satisfacción, representando la valoración cuantitativa del promedio total de los componentes que lo conforman. El nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Hayduck S.A. se encuentra en un criterio calificativo regular, representado por la valoración cualitativa del promedio total de los componentes que lo conforman. Se determinó que a pesar de la baja satisfacción de los incentivos financieros y el nivel medio de satisfacción de los incentivos no financieros los trabajadores de la empresa pesquera Hayduck S.A. presentan un nivel medio de productividad.

De la tabla y figura N° 2 en la municipalidad provincial del santa cuenta con un incentivo no monetario alto con un 45% Larico (2015), en su tesis titulada "Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014", concluyo que: a) existe vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores; b) existe relación significativa entre

las remuneraciones del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades y eso influye de manera significativa en el desempeño laboral; c) existe relación significativa entre los incentivos que se les otorga a los trabajadores como las resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral.

De la tabla y figura N°3 en la municipalidad provincial del santa cuenta con un incentivo por equipo de nivel alto con un 61% ,Ruiz (2013), en su tesis para obtener el grado de magister en gestión pública titulada “Programa de incentivos para mejorar el desempeño de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Sanagoran” Universidad Nacional De Trujillo. Tuvo un tipo de estudio “Descriptiva- Correlacional” con diseño “No experimental, transversal” su población estuvo constituida por “44 servidores públicos” uso la técnica de “La Encuesta y la entrevista” y llego a las siguientes conclusiones: primero; los programas de incentivos influyen positivamente en el desempeño de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Sanagoran, segundo; el programa de incentivos no económicos para la municipalidad distrital de Sanagoran, de acuerdo a las necesidades identificadas de los servidores públicos son: prestación de salud, capacitaciones, becas de estudio para los hijos, planes de ahorro y reconocimiento, tercero; la institución está compuesta por una serie de estamentos burocráticos que retardan mucho los ascensos, los trabajadores pierden motivación al no ver recompensados sus esfuerzos en una mejor remuneración, los incentivos cumplen la función de motivar a los trabajadores a mantener un nivel de esfuerzo constante.

Con respecto del objetivo general como se muestra en la tabla y figura N° 1, de la muestra encuestada, un 33.19% de los colaboradores afirman que en la municipalidad provincial del santa casi nunca hay un incentivo monetario, un 25.49% opina que casi siempre recibe un incentivo no monetario, un 31%afirma que casi siempre recibe un incentivo por equipo en la municipalidad provincial del santa, Chimbote 2018. Ruiz (2013), en su tesis para obtener el grado de magister en gestión pública titulada “Programa de incentivos para mejorar el desempeño de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Sanagoran” Universidad Nacional De Trujillo. Tuvo un tipo de estudio

“Descriptiva- Correlacional” con diseño “No experimental, transversal” su población estuvo constituida por “44 servidores públicos” uso la técnica de “La Encuesta y la entrevista” y llego a las siguientes conclusiones: primero; los programas de incentivos influyen positivamente en el desempeño de los servidores públicos de la municipalidad distrital de Sanagoran, segundo; el programa de incentivos no económicos para la municipalidad distrital de Sanagoran, de acuerdo a las necesidades identificadas de los servidores públicos son: prestación de salud, capacitaciones, becas de estudio para los hijos, planes de ahorro y reconocimiento, tercero; la institución está compuesta por una serie de estamentos burocráticos que retardan mucho los ascensos, los trabajadores pierden motivación al no ver recompensados sus esfuerzos en una mejor remuneración, los incentivos cumplen la función de motivar a los trabajadores a mantener un nivel de esfuerzo constante.

## **11. CONCLUSIONES**

En el presente trabajo se propuso describir los incentivos laborales de la municipalidad provincial del santa en el año 2018, luego de discutir los datos concluimos que:

### **Conclusión general:**

Un 33.19% de los colaboradores afirman que cuenta con un incentivo monetario, un 25.49% opina que casi siempre recibe un incentivo no monetario, un 31%afirma que casi siempre recibe un incentivo por equipo en la municipalidad provincial del santa, Chimbote 2018.

### **Conclusiones específicas**

- El 60% de las personas encuestadas afirman que existe un nivel medio de los incentivos monetarios en la municipalidad provincial del santa,2018 donde se cumple la dimensión de capacitación, bonos y aumento de sueldo.

- El 45% de las personas encuestadas afirman que en la municipalidad provincial del santa,2018 cuenta con un nivel alto de incentivo no monetario donde se cumple la dimensión de la variable estabilidad laboral, flexibilidad en los horarios y los reconocimientos.
- El 61.18% de las personas encuestadas afirman que en la municipalidad provincial del santa,2018 se cuenta con un alto nivel de incentivo por equipos donde prevalece las dimensiones de las metas logradas, tiempo.

## 12. REFERENCIAS

Acosta, D. (1988) "*las municipalidades y gobiernos regionales*". Diario, INICAM, Lima.

Arce, Rodrigo (2016). *De excluidos a protagonistas*. Ed. Red-de Ciencias Sociales. Lima, Perú.

Asociación SER, (2017). *Participación ciudadana*. Ed. Servicios Educativos Rurales. Puno - Perú.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* 3ª ed. México: McGraw-Hill

Chiavenato, I. (2014). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá. Colombia.: Edit. McGraw Hill.

Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos, Decimoprimer edición*. México: Pearson educación.

Dessler, G. (2001). *Administración del personal*. 8ª ed. México : Pearson educación.

Gonzales, G. (2001). *Productividad y calidad de vida en una empresa cementera de clase mundial*



- Hernández, R., Fernández, C., Batista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill
- Romero, A. (2018) “*Evaluación del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en la municipalidad distrital de barranco: 2012-2017* (tesis de maestría) universidad del pacífico, Lima, Perú.
- Torres, E. (2016)” *Incentivos laborales y clima organizacional en la gerencia de medio ambiente de la municipalidad de Pachacamac, 2016* (tesis de posgrado) universidad cesar vallejo, Pachacamac, Perú.
- Werther, W. & Davis, K. (2005). *Administración de personal y recurso humanos*. México: McGraw Hill.

## DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Cristian Bruno Dulce Airac, estudiante (x), del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 46923382, con el artículo titulado

"Conciencia tributaria de los contribuyentes de la Municipalidad provincial del Santa, 2018"

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Nuevo Chimbote, 19 DE enero 2019



Richar Jim Dulce Airac

DNI N° 73501952

	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, **EDWIN LÓPEZ ROBLES**, de la EC Diseño y desarrollo del Trabajo de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Chimbote, revisor de la tesis titulada:

**"Los incentivos laborales de los colaboradores en la Municipalidad provincial del Santa, 2018"** para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, del estudiante **Dulce Airac, Richar Jim**; constaté que el informe final del trabajo de investigación tiene un índice de similitud de **21 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Chimbote, 30 de agosto del 2019




---

Dr. EDWIN LÓPEZ ROBLES  
DNI N° 32959952

DTC – Coordinador de Investigación Posgrado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... Alfonso Acuña Peralta Jim .....

D.N.I. : 43501952 .....

Domicilio : San Cosme 517 Miraflores P.V. .....

Teléfono : Fijo : ..... Móvil : 9899957974 .....

E-mail : richardvallejo.90@hotmail.com .....

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

 Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

 Tesis de Post Grado

 Maestría

 Doctorado

Grado : Maestro .....

Mención : Gestión pública .....

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... Alfonso Acuña Peralta Jim .....

.....

.....

Título de la tesis:

..... Las Intenciones laborales de los Colebadores en la .....

..... Municipalidad Provincial del Santa 2018 .....

Año de publicación : 2018 .....

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : Alfonso Acuña Peralta .....Fecha : 16-01-2019 .....



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE  
INVESTIGACIÓN DE

LA ESCUELA DE POSGRADO FILIAL CHIMBOTE

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

**Dulce Airac, Richar Jim**

INFORME TITULADO:

Los incentivos laborales de los colaboradores en la Municipalidad provincial  
del Santa, 2018.

PARA OBTENER EL GRADO DE:

**Maestro en Gestión Pública**

SUSTENTADO EN FECHA: 19 de enero del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobar por mayoría



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Edwin López Robles

DTC Escuela de Posgrado UCV