



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Propuesta de incentivos de reconocimiento para el desempeño
laboral en trabajadores de la Municipalidad San Juan de Licupis
Cajamarca**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Cieza Sempertegui, Julissa Licet (ORCID: 0000-0001-8951-4128)

ASESOR:

Dra. Chávarry Ysla, Patricia del Rocio (ORCID: 0000-0003-0575-3717)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a Dios, a mi familia que me ha apoyado en todo y sin ellos no lo habría logrado.

A todos mis compañeros, quienes sin esperar nada a cambio compartieron sus conocimientos para así lograr que mis sueños se hagan realidad.

Agradecimiento

Agradecer al personal de la municipalidad distrital de San Juan de Licupis por su apoyo y colaboración para el desarrollo y recojo de información pertinente sobre el objeto de estudio.

Mi gratitud a la Dra. Chávarry Ysla Patricia del Rocio, quien orientó y acompañó este proceso de investigación, ofreciendo sus recomendaciones y sugerencias metodológicas en favor de la consistencia científica de la investigación. Asimismo, reconocimiento especial a la Universidad César Vallejo y su rector por darme la oportunidad de realizar estudios de postgrado.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. MÉTODOLOGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población (criterios de selección) muestra y muestreo	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimiento	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
VIII. PROPUESTA	41
REFERENCIAS	43
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables	20
--	----

Índice de figuras

Figura 1. Diseño de investigación	19
Figura 2. Resultados del nivel del desempeño laboral.	23
Figura 3. Resultados de la Responsabilidad en los trabajadores.	24
Figura 4. Resultado de las condiciones laborales.	25
Figura 5. Resultado de la capacidad y logros.	26
Figura 6. Resultado de la Relación con los superiores.	27
Figura 7. Resultado de la relación entre compañeros de trabajo.	28
Figura 8. Resultado de la visión de la empresa.	29
Figura 9. Resultado de las Dimensiones de desempeño laboral.	30
Figura 10. Propuesta de incentivo de reconocimiento	41

Resumen

El objetivo del trabajo de investigación fue realizar una propuesta de Incentivo de reconocimiento para el desempeño laboral en la Municipalidad de San Juan de Licupis, en el cual se evaluó el nivel de desempeño de los trabajadores y en base a ello se realizó una propuesta. La metodología utilizada fue, según su alcance descriptiva, el diseño de investigación es de tipo no experimental - transversal y el enfoque es cuantitativo, se tuvo una población de 16 trabajadores, se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicó 1 cuestionario. Entre los resultados encontramos que un 50% de los trabajadores tuvieron un desempeño laboral regular, el 37.5% tuvo un desempeño laboral eficiente y un 12,5% fue ineficiente. De la comparación de todas las dimensiones encontramos de forma regular el conocimiento de la visión de la empresa con 56,3%, y un 50% regular en capacidad y logros, también, encontramos de forma eficiente con el 43,8% la relación con los compañeros y de forma ineficiente con un 31,3% la responsabilidad de las personas. Se concluye; que hay un alto porcentaje de trabajadores con desempeño laboral regular para lo cual se realizó una propuesta de reconocimiento para el desempeño laboral.

Palabras clave: Incentivos, reconocimiento, desempeño laboral.

Abstract

The objective of the research work was to make a proposal for recognition incentive for work performance in the Municipality of San Juan de Licupis, in which the level of performance of the workers was evaluated and based on this a proposal was made. The methodology used was, according to its descriptive scope, the research design is non-experimental - cross-sectional and the approach is quantitative, there was a population of 16 workers, the survey technique was used and 1 questionnaire was applied. Among the results we found that 50% of the workers had a regular work performance, 37.5% had an efficient work performance and 12.5% were inefficient. From the comparison of all the dimensions we regularly find knowledge of the vision of the company with 56.3%, and 50% regular in capacity and achievements, also, we find efficiently with 43.8% the relationship with colleagues and inefficiently with 31.3% the responsibility of people. It concludes; that there is a high percentage of workers with regular work performance for which a recognition proposal was made for work performance.

Keywords: Incentives, recognition, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

El personal de las entidades públicas en este caso las municipalidades, realizan una labor muy importante siendo ellos el actor principal para el buen o mal funcionamiento de una institución, por lo que es deber tanto de los gerentes, administradores o directores el de facilitar las herramientas ya sea materiales o condiciones emocionales necesarios en búsqueda de un desempeño adecuado de los trabajadores en sus respectivos puestos. Siendo un desafío no solo para las municipalidades sino también para todas las entidades del estado, entendiendo que el núcleo de toda institución es el trabajador.

En España existe una amplia legislación que rige sobre los deberes y obligaciones que corresponden a las corporaciones municipales, debemos considerar que orientar la acción hacia el buen gobierno permitirá la realización de un salto cualitativo en la administración pública.

Fernández et al. (2019). Con respecto al caso argentino, en los años se determinó la creación de programas orientados a la investigación para sus docentes, esto permitió que las autoridades instrumentalicen el dinero para orientar la investigación de las universidades públicas. También Sarthou, (2015). En Colombia, diversas instituciones han realizado estudios acerca de la calidad educativa. Se propuso incrementar la oferta educativa como parte de un Programa de Incentivos implementado a fin de incrementar la calidad educativa. (Herrera, 2020).

El Banco mundial (2016), menciona que el trabajo estaba dividido en 8 horas de trabajo, 8 para el ocio y 8 horas para dormir, dichos horarios han sido modificados con la virtualidad ya que muchas veces el trabajador tiene que recibir llamadas fuera del horario de trabajo es por ello que los trabajadores están sometidos a un estrés y una presión las cuales resultan con un bajo desempeño.

La Organización Internacional del Trabajo (2015), menciona sobre el caso uruguayo donde se implementó un programa para mejorar la productividad laboral teniendo como indicador los resultados logrados, las cuales involucran una serie de medidas como son elegir indicadores para poder medir el rendimiento. Indica también que dicho programa debería ser transparente y que brinde las garantías necesarias para su implementación.

El Ministerio de trabajo (2019), indica que se debe considerar tanto la vida laboral como la familiar para que se pueda mejorar con el desempeño y todo ello para mejorar con el proceso social donde involucra la productividad del trabajo, la vida laboral y la vida familiar solo así se podrá lograr grandes cambios.

El diario el economista (2021), alude un estudio donde se encuesta a 10.000 trabajadores de empresas de Asia encontrando que, aunque pasaban un 30% más tiempo eso no se veía reflejado en el rendimiento laboral. Se encontró un 20% de disminución en su productividad laboral. Se encontró también a Vida laboral (2021), en España el 40% de los trabajadores han realizado sus labores de forma virtual, por lo cual la escasa motivación y deficiente bienestar físico y mental ha logrado un desempeño muy bajo el cual nos ha llevado disminuir la productividad en un 30%. El diario Gestión (2021) en su artículo menciona a Pilar Llácer, quien ha propuesto una lista de diez ítems acerca de la administración del talento senior. De lo cual podemos rescatar, el reconocimiento de la generación de valor y la retención de conocimiento.

En el Perú se implementó un programa de incentivos en el 2007, esto como parte de una estrategia mayor denominada Presupuesto por Resultados (PpR). (Nicho, 2015). En el Perú, el Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión y modernización municipal, posee los siguientes fines: el principal es incrementar la eficacia en el gasto público que realizan los municipios, especialmente relacionando el gasto con la obtención de resultados en beneficio nacional (MEF, 2020). En el nivel nacional, se tiene conocimiento que, del total de municipalidades en el país, el 94,3% necesita invertir en la capacitación de su personal. para el 52,4% se necesita de capacitación en procedimientos administrativos (INEI-RNM, 2020).

Con respecto al gobierno local el Ministerio de Economía y Finanzas-MEF asigna metas a las municipalidades donde se les asigna una retribución económica por el cumplimiento de las metas asignadas dichas actividades son funciones establecidas y enmarcadas en la Ley Orgánica de Municipalidades. Asimismo, durante el año 2017 en la provincia de Chota de los 19 distritos solo cumplieron 04 municipalidades al 100%, (Diario Oficial El Peruano, 2017). En el año 2018

cumplieron 2 municipalidades (Diario Oficial El Peruano, 2018) y en el Año 2019 tenemos que de los 19 distritos que comprenden la provincia de Chota en el año 2019 ninguna municipalidad cumplió al 100% con las actividades propuestas por el MEF (Diario Oficial El Peruano, 2019).

Según lo analizado el planteamiento del problema está sustentado en la siguiente interrogante ¿Puede la propuesta del modelo de incentivos de reconocimiento contribuir en la mejora del desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan de Licupis 2021?

Este trabajo tiene como justificación que los servidores públicos desempeñan un papel trascendente, es por ello que la gestión del personal se transforma en una necesidad urgente y es necesario el establecimiento de manera clara de qué tipo son las relaciones entre los servidores públicos y el Estado. Posee un valor práctico, porque los incentivos pueden ayudar a mejorar el desenvolvimiento de los empleados. La presente investigación tiene un valor teórico ya que nos ayuda a contribuir con otras áreas el conocimiento. Esto se considera sostenible a partir del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento Decreto Supremo N° 005-90-PCM, en el cual nos menciona que en su artículo 53° de este reglamento señala que el mérito laboral es entendido como parte del reconocimiento que se hace del desempeño de un trabajador a partir de su grado de eficiencia y de su compromiso con el desarrollo de sus actividades.

En este sentido esta investigación plantea los siguientes objetivos; dentro del objetivo General de la investigación fue proponer un incentivo de reconocimiento para el Desempeño laboral en el municipio de San Juan de Licupis durante el 2021, por lo que se han propuesto los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel de desempeño laboral que tienen los trabajadores de dicho municipio, Analizar sus dimensiones del desempeño laboral, Diseñar una propuesta de incentivos de reconocimiento para la mejora del desempeño y validar a través de juicio de expertos la propuesta. En relación a la hipótesis el estudio que se ha planteado no requiere hipótesis de investigación.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional tras haber hecho un análisis de la producción bibliográfica se ha encontrado estudios anteriores como el artículo de Simao & Beuren (2020), realizado en Brasil en su investigación sobre la Influencia de los sistemas de control de gestión y creatividad en el desempeño laboral, definió su objetivo: verificar el poder de los modelos para controlar la gestión del desempeño laboral. La muestra fue de 92 encuestados. Se concluye que relación significativamente diferente entre la creatividad individual y los modelos de control de la gestión. En cuanto a los resultados se verifica que los coeficientes ambos están por encima del valor mínimo de 0,70. El estudio llega a la conclusión que el sistema de creencias, de control interactivo y de control de diagnóstico influyen sobre la capacidad creativa del individuo, al igual que la creatividad tiene efectos sobre el desempeño laboral.

Según Ramos et al., (2019), en España en su Investigación sobre la evaluación del desempeño en el trabajo con escalas de auto informe breves. La Población fueron de 386 empleados (52.3% mujeres, 47.7% hombres). Se utilizó los siguientes instrumentos: cuestionario sociodemográfico y de comportamiento laboral, cuestionario de rendimiento laboral individual, escala de comportamiento de ciudadanía organizacional, escala de desviación laboral, Big Five rasgos de personalidad. Entre los resultados tenemos las distribuciones de puntajes. El 17% de los participantes alcanzaron el puntaje máximo posible para esta escala. Conclusión: El desempeño laboral es un fenómeno complejo que debe abordarse de diferentes maneras según nuestros propósitos. La presente investigación ha demostrado que podemos usar escalas breves como el IWPQ.

Según Luna, Armendáriz y Andra (2019), en el Ecuador en su investigación de cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. Planteo su fin de investigación como el establecimiento de un modelo teórico destinado a la investigación del clima organizacional y el papel que desempeñan los trabajadores operativos en el distrito del cantón El Triunfo. Se buscaron los factores que contribuyen a que el trabajador

esté comprometido con su institución. Este trabajo contó con una población de 10 áreas administrativas. Finalmente, entre los resultados alcanzados tenemos que el resultado coincide con las actuales teorías sobre el clima organizacional. En ese sentido, se concluye que las direcciones tienen potencial para el diseño de modelos teóricos, pues permiten la descripción de la cultura organizacional, de la percepción que los trabajadores tienen de ella y de la prevalencia del comportamiento entre la ciudadanía.

Según Manjarre, Boza y Mendoza (2020), en Ecuador en su investigación tiene por finalidad principal el establecer un diagnóstico de las motivaciones que tienen los trabajadores. Este trabajo tuvo como población un total de 38 trabajadores de 8 hoteles ubicados en Quevedo. Se utilizaron entrevistas y cuestionarios como herramientas de investigación. Entre los resultados tenemos al sistema de reconocimiento moral y material, donde el 37% de los empleados ha señalado que recibe algún tipo de estimulación moral; mientras que el 34% de ellos ha señalado que siempre reciben estimulación; y tan sólo el 29% ha señalado que siempre están estimulados. Finalmente, se puede concluir con este trabajo que existe una necesidad de reconocer la autonomía del trabajador, pues ello permite incentivar al empleado, dándole algún tipo de motivación. Cabe precisar que los empleados han señalado que suelen preferir los incentivos internos, antes que los externos.

Asimismo, Delgado et al. (2021), en Chile publicó el artículo científico cuyo objetivo fue determinar las relaciones entre satisfacción laboral, conflicto trabajo-familia, inteligencia emocional, desempeño e intención de rotación en maestros de las escuelas de nivel primario semiprivados en la ciudad de Antofagasta (Chile). la metodología empleada. Se seleccionaron 140 maestros mediante un muestreo de conveniencia no probabilístico. El presente estudio utilizó un enfoque cuantitativo. Los resultados tenemos que el 42,7% de la variabilidad en la intención de abandonar el puesto de empleo puede ser explicado por el conflicto trabajo familia y la satisfacción en el trabajo. En ese sentido, se ha llegado a la conclusión que la inteligencia emocional asume un papel trascendental en la satisfacción y desempeño laboral del docente.

Según Pedraza (2020). En su Investigación tuvo como objetivo analizar, desde la percepción de los trabajadores la relación entre el clima y la satisfacción laboral. Se aplicó a 155 trabajadores de entidades públicas y privadas. El instrumento utilizado fue un cuestionario, con un enfoque cuantitativo. En el estudio se encontraron resultados donde el 58% donde manifiestan que las críticas hacia su trabajo son mayores a las recompensas y estímulos y un 63% menciona que sus instituciones no cuentan con recompensas y reconocimientos encontramos también a factores determinantes como la recompensa con un alpha de cronbach de 0, 90 y el apoyo que se les brinda con un 0.92, llegando a la conclusión de que esta investigación aporta información sobre la relación entre la dependencia de dos constructos, encontramos también que cuando los trabajadores reciben sus honorarios ellos están dispuestos a involucrarse con su labor.

También Bohorquez. et al. (2020), En España publicó el artículo científico donde se propuso el análisis de las motivaciones y desempeños de los empleados del GAD Municipal del cantón Salinas. En este trabajo se adoptó como metodología al estudio probabilístico, pues se utilizó una perspectiva mixta con alcance descriptivo. Todo esto ha permitido que el estudio recoja datos como que el 25% de los empleados se sienten insatisfechos con respecto a sus necesidades fisiológicas, mientras que un 35% se encuentra insatisfechos en sus necesidades de poder y el 35% ha afirmado encontrarse insatisfecho con respecto a la equidad organizacional. Entre sus conclusiones tenemos establecer recomendaciones motivacionales que mejoren el desenvolvimiento laboral, permitiendo de esta manera el progreso personal y organizacional.

También Lumbreras et al. (2020), en México publicó el texto científico “Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva” Esto considerando como mediación al análisis de la influencia de la gestión directiva (GD). La metodología empleada fue transversal con respecto a 866 profesionales y autoridades entre las instituciones médicas del sector público en Tlaxcala y en la Ciudad de México. La CVL ha sido determinado mediante el uso de un instrumento validado, el DO fue establecido mediante 34 parámetros. Asimismo, tenemos como

resultados que los sujetos de estudio que han percibido una adecuada GD han incrementado en 2.7 veces más la probabilidad de percibir elevada CVL. Mientras que los sujetos que han sido categorizados en elevada CVL, han demostrado un 69% extra de probabilidad en tener adecuado DO. De esta manera, se concluyó en este trabajo que la adecuada GD está asociada con una mejor CVL. En ese sentido, se ha demostrado que esta es una variable mediadora de la relación positiva entre CVL y DO.

También Puspitasari & Adam (2019), en Indonesia publicó el artículo científico donde se planteó como finalidad el análisis del impacto que tiene el estrés laboral y las motivaciones sobre el desempeño laboral en Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Gresik. Este trabajo aplicó métodos cuantitativos para su investigación, ello a través de la implementación de tres cuestionarios medidos mediante la escala de Likert. diseño, población y muestra. Entre sus principales resultados tenemos que el estrés laboral y la motivación laboral afectan en un 5% sobre el desempeño laboral, esto evaluado mediante la prueba T. Por otro lado, siguiendo la prueba F se tiene que el estrés laboral y la motivación laboral afectan también en un 5% sobre el desempeño laboral. En ese sentido, se concluyó que el desempeño laboral se ve beneficiada por la reducción de la condición de estrés laboral y cuando se incrementa la motivación laboral.

A nivel nacional también Jara et al. (2018), en Lima publicó el texto científico titulado “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral”. Se planteó por finalidad principal el establecer cuál es la incidencia en la gestión del personal en el perfeccionamiento de la gestión pública con respecto al desenvolvimiento laboral de los empleados de la Administración Central del Ministerio de Salud del Perú en 2018. La metodología empleada ha sido hipotético deductivo, haciendo uso de un diseño no experimental y transversal, Entre los resultados que arrojan esta investigación tenemos evidencia relativa del desempeño laboral. Así tenemos que el reclutamiento es de 32.9%, la selección es de 24.4%, la capacitación es de 33.3%, la recompensa es de 35.0% y la evaluación comprende el 31.9%. En ese sentido, se concluyó en este trabajo que la administración de los recursos humanos puede influir directamente en el

perfeccionamiento de la administración pública y en desenvolvimiento laboral de los empleados de la administración central del Ministerio de Salud.

Mairena (2019), en su investigación “Job crafting, desempeño laboral y compromiso organizacional en la educación superior universitaria de Perú” La investigación tuvo como objetivo identificar la relación entre el job crafting, el desempeño laboral y el compromiso organizacional en profesores universitarios de Perú, El diseño de la investigación fue correlcional. Cuya muestra estuvo conformada por 227 docentes universitarios donde se aplicó un cuestionario de 85 preguntas, para el job crafting 19 interrogantes, el desempeño laboral 47 preguntas y para el compromiso organizacional 19 preguntas. Entre los resultados encontramos una relación de 0.71 entre el job crafting y el desempeño laboral cuya conclusión es que el job crafting y el desempeño laboral tienen asociación y cuya relación entre estas dos variables es positivamente común 0.710y se asocian en 50.41%.

También Ramírez y Zavaleta (2018) en Trujillo en su trabajo inteligencia emocional y desempeño laboral en una empresa constructora privada. 2017. El trabajo contó como población a un grupo de 57 empleados Por otro lado, la investigación adoptó una perspectiva aplicada y correlacional. La investigación dio como resultado que hay una relación directa y significativa de $r=0.926$ y $p<0,00$ entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral. En ese sentido, se concluyó que, a mayor inteligencia emocional, se incrementaran las dimensiones del desempeño laboral. Por consiguiente, el grado de inteligencia emocional del personal de la empresa constructora ha sido señalado principalmente en el nivel regular por parte del 68,4%, mientras que el 28.1 % ha señalado estar en un nivel bueno. Finalmente se determinó que el desempeño laboral de esta empresa alcanzó niveles deficientes en un 42.1% y regulares en un 33.3%.

Según Aybar. (2016), en Ayacucho en su investigación motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2016”. Planteo como finalidad el identificar los tipos de motivaciones vinculadas al desenvolvimiento laboral de los empleados de la administración en el Hospital

Regional de Ayacucho durante el 2016. La investigación se basó en lo correlacional y no experimental. Por otro lado, el estudio tuvo una muestra compuesta por 50 empleados. Esto ha permitido establecer determinados resultados, los que fueron organizados en cuadros estadísticos, para su representación y análisis cuantitativo. Finalmente, el estudio concluyó que el desenvolvimiento laboral de los trabajadores es inadecuada y deficiente ($r_s = 0,827$, $p < 0,05$).

Según Enríquez (2016), en Lima en su estudio clima organizacional, satisfacción y desempeño laboral en el sistema institucional de archivos, Lima 2016". Planteo su finalidad principal el determinar la relación existente entre el ambiente organizacional, el desempeño laboral y la satisfacción de los empleados del sistema institucional de archivos en Lima durante el 2016. Este trabajo acudió a 120 empleados, quienes son la muestra, como resultado se obtuvo que el coeficiente de determinación de Nagelkerke es de 0,641, lo que permite explicar que el 64,1 % de la variable rendimiento académico y otorgando un valor de significancia menor a 0,05. El estudio concluyó la existencia de un significativo vínculo entre el clima organizacional, la satisfacción y el desempeño laboral de los empleados de dicha institución durante el 2016.

Según García (2016), en Ayacucho en su investigación factores relacionados al desempeño laboral en seguridad ciudadana de la Región Policial, Ayacucho 2016. Planteo como objetivo principal la identificación de los factores que podrían incidir acerca del desenvolvimiento laboral del personal de la Región Policial Ayacucho. Esta investigación tuvo una población compuesta por 47 agentes de las Unidades Especiales de la PNP: quienes resolvieron un cuestionario auto informado. Se utilizó como técnica de análisis a la Hoja de observación y calificación del personal Policial. De esta manera se pudo evaluar los factores vinculados al desempeño laboral policial. Como conclusión, el estudio determinó que hay un vínculo significativo entre los factores y el desempeño laboral ($r=0,547$), cuyo nivel de significancia fue ($\text{sig} = 0.007$).

Asimismo, Vargas (2021), en Pátapo publicó estrategias gerenciales para el desempeño de la gestión municipal de Pátapo se planteó como finalidad principal

el diseño de diversas tácticas de administración a fin de incrementar el desenvolvimiento de la administración en el municipio de Pátapo. Asimismo, este estudio fue realizado mediante una metodología descriptiva y con diseño no experimental – transversal. Entre sus principales resultados tenemos nivel de desempeño muy bajo 0%, Nivel bajo 23.91%, Regular 73.91, Alto 2.18% y muy alto 0%. La investigación concluyó en la necesidad de implementar estrategias de gestión en el fortalecimiento de las actividades propias de la administración del municipio de Pátapo. Se considera que todo esto puede otorgar un nuevo valor público a través de la innovación, la interculturalidad, la calidad del servicio, el sistema de toma de decisiones y la evaluación, destinadas al perfeccionamiento de los servicios públicos.

Según, Pacherez (2021), en Rioja publicó su investigación modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Rioja, 2020. Se ha utilizado a la encuesta como técnica de investigación. Entre sus principales resultados tenemos que el desenvolvimiento laboral de los empleados es calificado en el nivel bajo por el 66.7%, Medio 33.3% Alto 0% por otro lado el desenvolvimiento laboral de los empleados percibidos por sí mismos. Entonces, tenemos que el 92.3% ha señalado que están "totalmente en desacuerdo" o en "desacuerdo" con respecto a percibir incentivos en búsqueda de incrementar su productividad. El trabajo concluyó proponiendo un modelo de gestión por competencias destinado al fortalecimiento del potencial de cada uno de los empleados mejorando su desempeño laboral. De esta manera, se pudo garantizar su sostenibilidad mediante la creación de políticas públicas, legislación y reglamentación para optimizar su ejecución.

Asimismo, Lluncor (2021), en Lambayeque publicó su investigación competencias laborales para el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque que planteó su objetivo principal el de proponer un modelo de competencias laborales con el fin de mejorar el desenvolvimiento del servidor público. El trabajo se planteó bajo una metodología de tipo cuantitativo, descriptivo, propositivo y con diseño no experimental. En ese sentido, se utilizó la encuesta como herramienta para recolectar datos. La población fue de 96

servidores públicos. Como resultado se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0,986; mientras que las dimensiones administrativas dieron como resultado de 0,962; por su parte la dimensión social dio como resultado un 0,860 y la dimensión técnica resultó con un 0,975. Por consiguiente, todo ello dio como resultado un desempeño laboral calificado como bueno del 54.2%, mientras que el 10.4% lo calificó como regular y al menos el 35.4% lo calificó como nivel bajo.

Asimismo, Hurtado (2017), en Moquegua publicó el artículo científico cuyo objetivo fue determinar la existencia de un vínculo entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral entre los empleados de la Sede del Gobierno Regional de Moquegua durante el año 2017. El trabajo fue de corte transversal, cuantitativo, correlacional y de diseño no experimental. Tuvo una población de 360 empleados del Gobierno Regional, de ellos se seleccionó a 190 como muestra. Entre sus principales resultados encontramos el nivel de desempeño laboral deficiente con 27.4%, Medianamente eficiente 55.8% y un nivel de desempeño eficiente con un 16.8%. Por lo cual se concluye que de la relación entre las variables, se ha demostrado la presencia de una relación significativa ($\chi^2 = 65,477$; $p = 0,000$) entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral.

Asimismo, García (2016), en Lambayeque publicó monitoreo y evaluación en el desempeño laboral de los trabajadores de la sede del gobierno regional Lambayeque - 2016” propuso como finalidad de su investigación la necesidad de realizar un programa de estrategias para evaluar y monitorear a fin de optimizar el desenvolvimiento de los empleados. El estudio fue de tipo descriptivo propositivo, porque a partir de un diagnóstico del desempeño laboral se elaboró un programa de estrategias de monitoreo y evaluación para perfeccionar el desenvolvimiento de los empleados. La población fue 100 mujeres y 300 varones de las diferentes áreas, La muestra estuvo constituida por 48 sujetos entre hombres y mujeres. Entre sus principales resultados tenemos Nivel de Desempeño Laboral Bueno con un 27.1%, regular 41.6% y Malo con un 31.3%. Se Concluye que al analizar el diagnóstico para establecer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores predominó el regular

Asimismo, Cabrera (2021), en Lambayeque en su investigación gestión del talento humano y su influencia en desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2019, se planteó establecer el impacto de la administración del personal sobre el desempeño de los trabajadores. Se trató de un trabajo descriptivo, del tipo no experimental, de corte correlacional, causal y aplicada, haciendo énfasis en el enfoque cuantitativo. La investigación tuvo una población compuesta por 144 colaboradores que resolvieron dos cuestionarios una de gestión del talento humano y la otra del desempeño. Cabe mencionar que cada variable está compuesta por seis dimensiones y dieciocho ítems. Entre sus principales resultados encontramos el nivel del desempeño laboral Ineficiente con un 2%, regular con un 98% y eficiente 0%. El trabajo concluyó que hay influencia a nivel significativo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral con una significancia $p= 0.044$.

Asimismo, Bautista (2021), en Tarapoto en su investigación propuesta de gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020. Se trató de un estudio aplicado, con un diseño no experimental, descriptivo y propositivo. La población fue de ochenta empleados administrativos del municipio. Se utilizó la encuesta y el cuestionario. El estudio dio como resultado que el municipio tuvo un nivel de desenvolvimiento bajo, pues el 54% señaló su deficiencia en gestión. Mientras que el nivel de desempeño laboral este fue calificado como bajo por al menos el 63% de la población encuestada. Mientras que un 16% lo calificó con el nivel medio y un 21% lo puso en nivel alto. A partir de lo cual se concluyó que la administración de la municipalidad es calificada con un nivel bajo, es por ello que se estable la presencia de problemas en la implementación de lo planificado, organizado y dirigido. Por consiguiente, no se estarían ejecutando los procesos administrativos de manera eficiente.

Asimismo, Alvitres (2021), en Guadalupe publicó modelo implementación de ley del servicio civil en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Guadalupe. El estudio fue proyectivo, de corte transversal y diseño no experimental. Su población fue de 30 empleados administrativos quienes resolvieron una encuesta dirigida a identificar el comportamiento de los

gestores municipales. Como resultado se obtuvo que el 53.33% calificó su experiencia en nivel medio con respecto a la calidad, están principalmente en la categoría media con un 50% de los trabajadores encuestados. El estudio también tiene como resultado que existe un antecedente a la incorporación a la Ley Servir, lo que genera un problema entre los empleados pues tienen que cumplir determinados requisitos para poder acogerse al nuevo régimen laboral.

Asimismo, Silva (2020), en La Molina en su investigación se planteó establecer cuál es el nivel de incidencia sobre el presupuesto participativo y el desempeño laboral. Como metodología de investigación se ha priorizado la perspectiva positivista, descriptiva, correlacional, explicativa, causal, y de enfoque cuantitativo. Mientras que la población ha estado integrada por 100 empleados municipales. Además, se ha puesto en práctica la encuesta como técnica de investigación, teniendo en cuenta los cuestionarios tipo likert, Entre sus principales resultados tenemos que el desempeño laboral No optimo tenemos un 12%, un desempeño básico 56.0% y un desempeño optimo 32%. Se concluye que, según la percepción de los empleados municipales durante 2020, existe incidencia significativa, con una significancia de $p < .05$ que evidencia una incidencia de 22.9% de las variables independientes sobre la dependiente

A nivel local encontramos a Cubas (2016), en Tacabamba en su Investigación cuya finalidad fue demostrar cuales eran las consecuencias producidas por la implementación del PEI en el Desempeño Laboral de trabajadores de la Municipalidad de Tacabamba. Este trabajo fue aplicado, explicativo y de diseño pre experimental. Se tuvo una muestra compuesta por ochenta empleados municipales, quienes resolvieron un cuestionario compuesto por 34 interrogantes. Por otro lado, el instrumento de investigación utilizado fue validado en nivel Bueno, permitiendo obtener resultados como que los trabajadores mejoran su desempeño laboral, contribuyendo a alcanzar las metas institucionales cuando se sienten parte de la planificación institucional. Asimismo, con un nivel de significancia del 95% se señala que las dos variables son menores a 0.05. En ese sentido, se termina por concluir que la implementación del Plan Estratégico Institucional influye en el Desempeño de los trabajadores.

Según Mego (2018), en Jaén en su trabajo propuesta de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén – Cajamarca, 2016, se planteó proponer una forma de liderazgo transformacional con el fin de incrementar el nivel de desempeño laboral entre los empleados municipales en la provincia de Jaén durante el 2016. La población está compuesta por un total de 198 trabajadores municipales, mientras que la muestra está compuesta por 79 empleados seleccionados por conveniencia del investigador. El estudio es de tipo propositivo, descriptivo, de corte transversal y con diseño no experimental. Como resultados se ha obtenido que el 75.9% considera que su desempeño laboral es regular; mientras que un 22.8 lo califica como bueno y tan sólo el 1.3% lo califica como malo.

Albuquerque (2018), en Cajamarca en su Investigación “Técnicas de motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa practifogón JCS EIRL Cajamarca-2018”. Esta investigación inició con un diagnóstico que permitió establecer con claridad el nivel de compromiso y satisfacción laboral entre los empleados de la institución, ello a partir de su percepción del adecuado salario y de las necesidades laborales. Consideramos que estas necesidades son fisiológicas, de higiene laboral según Maslow, Mc Clelland y Herzberg. Finalmente, este estudio demostró que el 100% de los trabajadores buscan alcanzar la satisfacción de sus necesidades fisiológicas. Mientras que el 88,1% de ellos señaló encontrarse satisfecho con los frutos de su trabajo. Por otro lado, el 71,4% de los empleados ha señalado que se debe mejorar los procesos de higiene laboral.

Pajares (2017), en Cajamarca en su Investigación modelo de evaluación del desempeño del personal administrativo en la universidad nacional de Cajamarca 2016, buscó establecer la necesidad de implementar un sistema de evaluación de desempeño laboral entre los administrativos. Asimismo, este trabajo demuestra la existencia de empirismo como parte de la forma de trabajo entre los coordinadores de las direcciones de recursos humanos, pues no existe evaluación técnico – profesional. Todo esto resulta preocupante debido a que es crucial para la administración del personal. El estudio recolectó datos a partir de la entrevista a 62

empleados administrativos, aplicando un método deductivo e inductivo. Todo esto ha permitido identificar los principales problemas que aquejan al personal. Todo esto provoca un grave perjuicio sobre el ambiente laboral institucional, afectando directamente sobre los clientes, los objetivos individuales de los trabajadores y el alcance de las metas de la organización.

Según, Altamirano (2016), en Jaén en su investigación propuesta de competencias laborales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Jaén. Este estudio es descriptivo y propositivo, Este trabajó contó con una muestra de 45 trabajadores. Para la dimensión de habilidades y capacidades, el 63% lo calificó como buena, mientras que un 20% señaló que fue regular y el 17% del total lo calificó como mala. Mientras que la dimensión de comportamientos resultó con 51% de impresiones buenas, mientras que el 27% de ellos lo calificó como regulares y tan sólo el 22% lo calificó como malas. Finalmente, la última dimensión, referida a las metas y resultados arrojó como resultado que un 60% lo califica como buenas, un 26% como regulares y tan sólo el 14% ha señalado percibir las como malas. En ese sentido, la investigación concluyó que el desenvolvimiento laboral está representado en 57.7% como buenas, un 24.7% regulares y un 17.6% malas.

Asimismo, Vásquez (2020), en San Marcos en su investigación se planteó elaborar un modelo de gestión del talento humano como propuesta para lograr el incremento de la eficacia en el desenvolvimiento de los empleados de las instituciones educativas. Como metodología se recurrió a una investigación de campo, explicativo, correlativo, cuantitativo, causal, de corte transversal y diseño no experimental. Esta investigación tuvo como población a todas las escuelas con jornada escolar complete-JEC dentro de la provincia de San Marcos. Entre sus principales resultados tenemos que el 100% considera que si genera una satisfacción personal. También el 100% considera que las instituciones tienen que presentar incentivos como forma de estimular un mejor desempeño laboral entre los empleados. Por lo tanto, se concluye que en la provincia de San Marcos se carece de mecanismos que estimulen el desempeño de laboral entre los docentes de las instituciones JEC.

En relación al marco legal el reglamento de la ley N° 28175 Ley Marco del empleo público se tiene presente que el mérito laboral es el reconocimiento de la eficiencia y responsabilidad de un empleado con respecto al ejercicio de sus funciones asignadas. Dicho reglamento establece que las instituciones públicas están obligadas a "...diseñar y establecer políticas para implementar, de modo progresivo, programas de bienestar social e incentivos...". Los cuales se encuentran de la siguiente manera: Los programas de incentivos tendrán en cuenta lo siguiente: Realizar un reconocimiento de acciones excepcionales o un reconocimiento a la calidad extraordinaria relacionadas o no directamente con las funciones desempeñadas, Se otorgará agradecimientos escritos y verbales o felicitación escrita, Diploma y medalla al mérito.

Encontramos algunas teorías relacionadas al tema en la literatura analizada se encontraron las teorías que sostienen el trabajo de investigación: citado por Toala, S. et al. (2017). La teoría de las necesidades humanas de Abraham Maslow. En ella se establece que todas las necesidades humanas poseen distintos tipos de prioridad con respecto al individuo, por lo que se van satisfaciendo por niveles a partir de las más básicas a nivel individual y social. De forma ascendente, los niveles son los siguientes: Necesidades básicas o fisiológicas, referida a aquellas que debemos satisfacer para la supervivencia física inmediata del individuo; Necesidades de seguridad, referidas a la protección de los recursos necesarios para que sea posible una vida sostenible, principalmente se refiere al hogar; Necesidades de estima, referidas al reconocimiento que un individuo recibe con respecto a los grupos sociales en los que interactúa; Necesidades psicológicas, vinculado con el sentido íntimo a la existencia.

La teoría de los dos factores: En ella se plantea que los individuos son afectados laboralmente mediante dos factores: la satisfacción y la insatisfacción. Ambas vinculadas a alcanzar a determinados factores que los afectan por separado. Por ejemplo, el establecimiento de motivaciones promueve la satisfacción del individuo, mientras que su ausencia no tiene efecto alguno sobre la insatisfacción. Por el contrario, la ausencia de higiene afecta considerablemente la insatisfacción, pero un ambiente laboral higiénico difícilmente afecta sobre la satisfacción. Otros factores causales que se deben tener en cuenta es el salario,

los beneficios laborales, la política empresarial, las relaciones públicas, el ambiente laboral entre los trabajadores, el ambiente físico, el estatus, la seguridad laboral, entre otros (citado por Toala, S. et al., 2017).

Teoría de la fijación de metas sostenida por (Edwin Locke, 1938, citado por Toala, S. et al., 2017). En ella se señala que el individuo posee motivaciones particulares para conseguir sus objetivos, muchas veces basado en la definición de la meta o en sólo hecho de habérselo propuesto. Aquí se entiende como meta a todo lo que una persona se propone lograr, siendo cruciales para la vida del ser humano porque le permiten tener motivación en sus actos. De esta manera, siguiendo a Locke, las metas impulsan al ser humano a alcanzar una mejor versión de sí mismos, dándole aspiraciones, ilusiones y una idea fija sobre el progreso. Estas metas son establecidas previamente por los individuos, asumiendo un fuerte compromiso por cumplirlas.

La teoría del reconocimiento propuesta por (Honneth,1997, citado por Zúñiga y López, 2018) en su artículo “La teoría del reconocimiento de Axel Honneth como teoría crítica de la sociedad capitalista contemporánea”. Nos menciona, antes que nada, poseemos que la dimensión del amor es la manera de reconocimiento básico de las personas y nace de la interacción inicial entre la mamá y su hijo, otorgándole elementos físicos y psíquicos para su desarrollo personal. Se trata de una manera de reconocimiento íntimo, ya que se presenta en el nivel más alledaño al sujeto: familiares y amistades. Mientras que en un segundo nivel tenemos que el reconocimiento generado por la investigación histórico de las peleas de los conjuntos sociales posibilita asumir que su triunfo se ha extendido constantemente, el contenido de los derechos y su reconocimiento en grupos donde antes eran excluidos. En tercer lugar, esta se apoya en determinadas prácticas sociales orientadas a que el individuo aprecie ciertas cualidades propias en funcionalidad de alcanzar fines grupales considerados importantes.

El Desempeño Laboral Es entendido como el nivel de compromiso y desenvolvimiento que tienen los trabajadores para lograr alcanzar las metas de la empresa. En ese sentido se tiene que un excelente desempeño laboral es fundamental para que toda organización pueda desarrollarse (Toala et al., 2017).

Este concepto es tan fundamental que es de los más explorados en la producción científica de la psicología organizacional. Cabe mencionar que hasta los años ochenta, estos estudios no diferenciaban de manera adecuada entre desempeño laboral, productividad y eficacia. Actualmente existe una diferenciación entre ellos, pero el uso extendido de las investigaciones de décadas anteriores ha provocado que aún hoy se use estos tres conceptos de manera indistinta y como si se tratasen de sinónimos (Gabini, 2018). Por consiguiente, se entiende que la motivación está vinculada con el comportamiento del empleado y a su vez con el alcance de los objetivos trazados. Es por ello que es necesario que los empleados puedan establecer con claridad cuáles son sus competencias, tareas, responsabilidades, protocolos a cumplir, políticas que respetar y objetivos que lograr.

Factores que influyen en el Desempeño laboral: los principales son los siguientes:
La Motivación: no sólo desde el empleado, sino también generado por la empresa.
El Ambiente de Trabajo: permite que las persecuciones de los fines institucionales puedan realizarse en un entorno laboral sano y seguro. Establecimiento de objetivos, reconocimiento del trabajo: permite que el empleado se encuentre comprometido con el trabajo y con la organización. Esto es crucial en toda institución, pues el empleado se percibe útil y valorado, por lo que se compromete como parte de la empresa. Participación del trabajador: involucrar al empleado dentro de la planificación, control e implementación de las tareas mediante sugerencias y opiniones. Todo ello mejora la autoestima y, por consiguiente, afecta su desempeño en la empresa (Toala et al, 2017).

Los incentivos son recursos que activan las reacciones, mejoran la conducta e impulsan a las personas a hacer una acción, por lo cual es crucial que la oficina de personal acepte que se debería colocar particular atención en dichos puntos para lograr diseñar novedosas propuestas y conceder incentivos diferentes y diversos, con el objetivo de poder beneficiar para conseguir la motivación y satisfacción gremial de los ayudantes en la compañía. Madero (2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

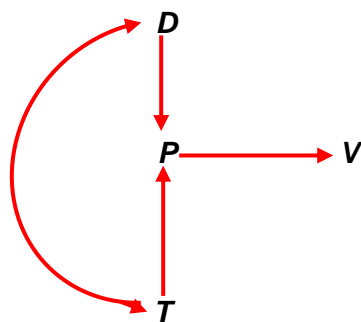
Hernández y Mendoza (2018). El tipo de investigación según su alcance fue descriptivo en el cual se puede determinar características de un hecho determinado Lerma (2016). El tipo de diseño es cuantitativo ya que podremos trabajar datos cuantificables.

El enfoque del proyecto de investigación fue cuantitativo ya que se utilizó encuesta para la obtención de resultados los cuales se procesaron a través de la estadística (Creswell y Cresvel, 2018). Se realizó a través de encuesta para la obtención de los datos y se utilizó la estadística para obtener resultados.

Diseño de estudio El diseño es no experimental – transversal: consiste en un estudio con diseño no experimental, debido a que se observan fenómenos para posteriormente realizar una propuesta, por lo que no se ha manipulo deliberadamente las variables independientes (Hernández y Mendoza, 2018). El diseño de investigación fue no experimental, con propuesta y validación, quedando gráficamente de la siguiente forma:

Figura 1

El diseño de investigación se representa en el siguiente esquema:



Dónde:

D= Diagnóstico de variable de estudio: Desempeño Laboral.

T= Contrastación con la información teórica existente.

P= Propuesta del modelo de Incentivo de reconocimiento.

V= Validación.

3.2 Variables y operacionalización:

Tabla 1: Operacionalización de las variables.

Variable	
Dependiente:	Desempeño Laboral
Independiente:	Propuesta de Incentivo

Variable Independiente: Propuesta de incentivo de reconocimiento

Del latín *incentivus*, se refiere al estímulo ofrecido hacia agentes económicos externos a fin de incrementar la producción y los rendimientos. (Real academia de la lengua, 2020)

Definición operacional:

La variable no se aplicó teniendo en cuenta que es estudio descriptivo con propuesta para lo cual, en base a los resultados obtenidos de la medición de la variable dependiente, se construirá una propuesta para el desempeño laboral.

Variable dependiente: Desempeño laboral

El Desempeño laboral se puede conceptuar como el desenvolvimiento de los trabajadores para el logro de las metas y objetivos de la empresa, un buen desempeño laboral vendría hacer la fortaleza más importante dentro de una organización. (Toala, S. et al., 2017).

Definición operacional:

Es la medición del nivel de desempeño laboral a través de un cuestionario de 18 ítems y está conformado por 6 dimensiones: responsabilidad de personas, Condiciones laborales, capacidad y logros, relación con los superiores, relación con los compañeros, visión de la empresa

3.3 Población, muestra y muestreo

La población de estudio estuvo conformada por 16 trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan de Licupis. Así mismo los criterios de Inclusión: fueron considerados todos los trabajadores contratados con la modalidad CAS y los criterios de exclusión: fueron excluidos los trabajadores contratados por locación de servicio.

La muestra: Se trabajó con todos los trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan de Licupis, al año 2021.

La unidad de análisis: Todos los trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan de Licupis.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se utilizó las siguientes técnicas para la recolección de la información requerida para la investigación:

Encuesta: se realizó a través de la consulta a los empleados que trabajan en la institución estudiada, el recurrente como investigador ejecuto la encuesta directamente utilizando un cuestionario.

Instrumentos: Se utilizó el cuestionario sobre el desempeño laboral, elaborado por el autor: Walter Cabrera Herrera (2020) que consta de 18 ítems, dicho instrumento está dividido en seis dimensiones: D1: Responsabilidad de las personas, D2: Capacidad y logros, D3: Relación con los compañeros, D4: Condiciones laborales, D5: Relación con los superiores, D6: Visión de la institución. La escala de valoración es tipo Likert considerando lo siguiente: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Los niveles que pueden alcanzar son los siguientes: Ineficiente de 18 a 42 puntos, regular de 43 a 67 puntos y Eficiente con 68 a 92 puntos. Dicha encuesta muestra una confiabilidad: por prueba estadística alfa de cronbach, el valor es $\alpha = 0.86$.

3.5 Procedimientos.

Se solicitó los respectivos permisos respectivos en la municipalidad Distrital de San Juan de Licupis y en las áreas que correspondan. En el desarrollo de la investigación desarrollaremos lo siguiente: a) Se realizará un diagnóstico a través de la medición de la variable: Desempeño laboral con sus respectivas dimensiones. b) A partir de los resultados obtenidos se evaluará las condiciones para poder desarrollar una propuesta. c) Se elaborará una propuesta teniendo como base los resultados obtenidos. d) Habiendo concluido la elaboración de la propuesta se procederá a validarla a través del juicio de expertos.

3.6 Métodos de análisis de datos.

Las figuras se procesaron y presentaron mediante el uso del software estadístico SPSS versión 22, lo cual sirvió para procesar la información y para establecer el nivel de confiabilidad del instrumento. También se hizo uso de una Hoja de cálculo en Microsoft Excel 2016, la que sirvió para elaborar tablas simples de doble entrada, además de otros cuadros y gráficos.

3.7 Aspectos éticos.

Los criterios éticos que deben ser considerados dentro de una investigación son:

Ambiente de trabajo: Se espera incrementar las competencias laborales de los empleados, en búsqueda de un mejor desempeño laboral.

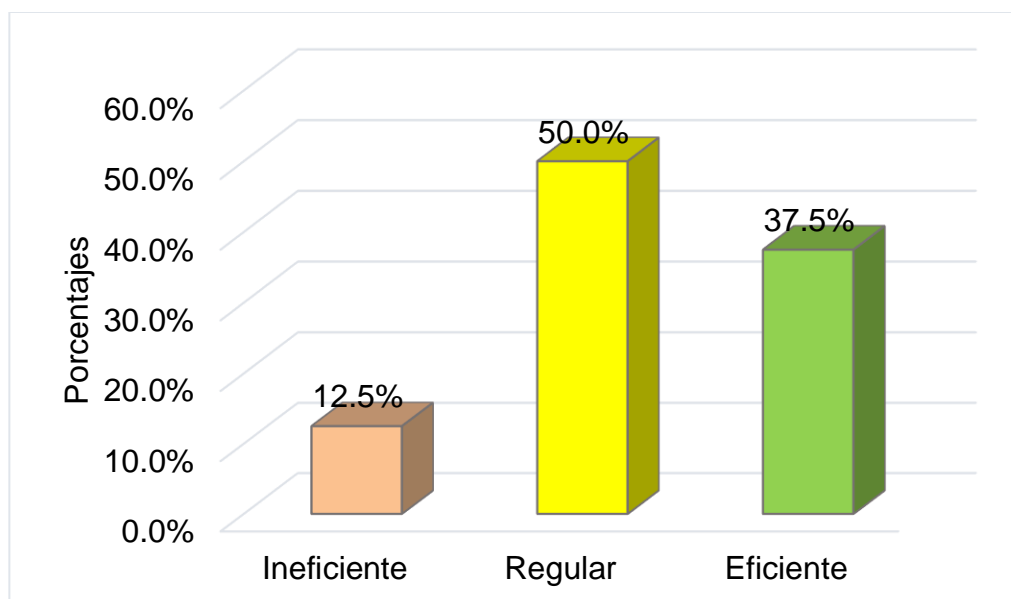
Confidencialidad: Este trabajo asegura la protección de la identidad de los participantes en calidad de informantes, Objetividad: La situación encontrada será analizada a partir de criterios técnicos e imparciales.

Originalidad: Toda información obtenida de fuentes secundarias serán debidamente citadas a fin de reconocer los créditos de la investigación original y rechazando todo tipo de plagio o apropiación intelectual indebida, Veracidad: Se asegura que todos los datos presentados en esta investigación son veraces (Hernández y Mendoza 2018).

IV. RESULTADOS

Figura 2.

Resultados del desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Juan de Licupis, Cajamarca durante el 2021.

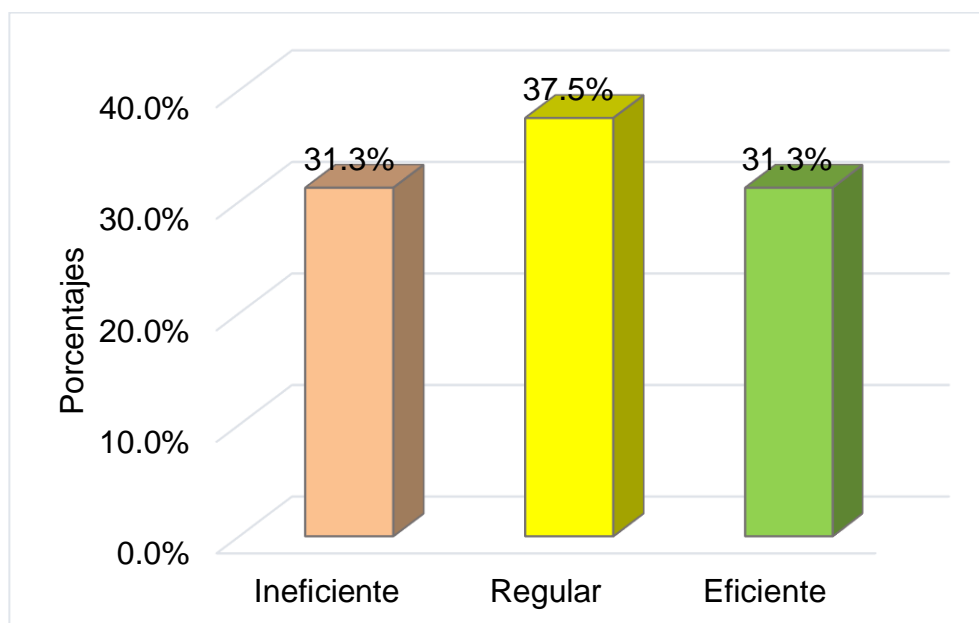


Nota. Cuestionario para diagnosticar el desempeño laboral en la municipalidad de San Juan de Licupis.

En la Figura se observan los resultados referentes al nivel de desempeño laboral, en el contexto de la Municipalidad Distrital de San Juan de Licupis según los cuales la mitad de los trabajadores, es decir, el 50,0%, indicó que su desempeño laboral en el municipio de San Juan de Licupis fue regular. Le sigue el 37,5% que indicó que el desempeño laboral fue eficiente. Mientras que el restante 12,5% indicó que el desempeño laboral fue ineficiente. Este contexto nos indica claramente como se viene desarrollando el desempeño laboral teniendo en cuenta que dentro de las dimensiones medidas tenemos a la; Responsabilidad de las personas, condiciones laborales, capacidad y logros, relación con los superiores, relación con sus compañeros de trabajo y la visión de la empresa, los cuales son actividades que nos ayudan mínimamente a desarrollarnos de forma adecuada en nuestra labor.

Figura 3.

Resultados de la responsabilidad del personal en el municipio de San Juan de Licupis durante el 2021.

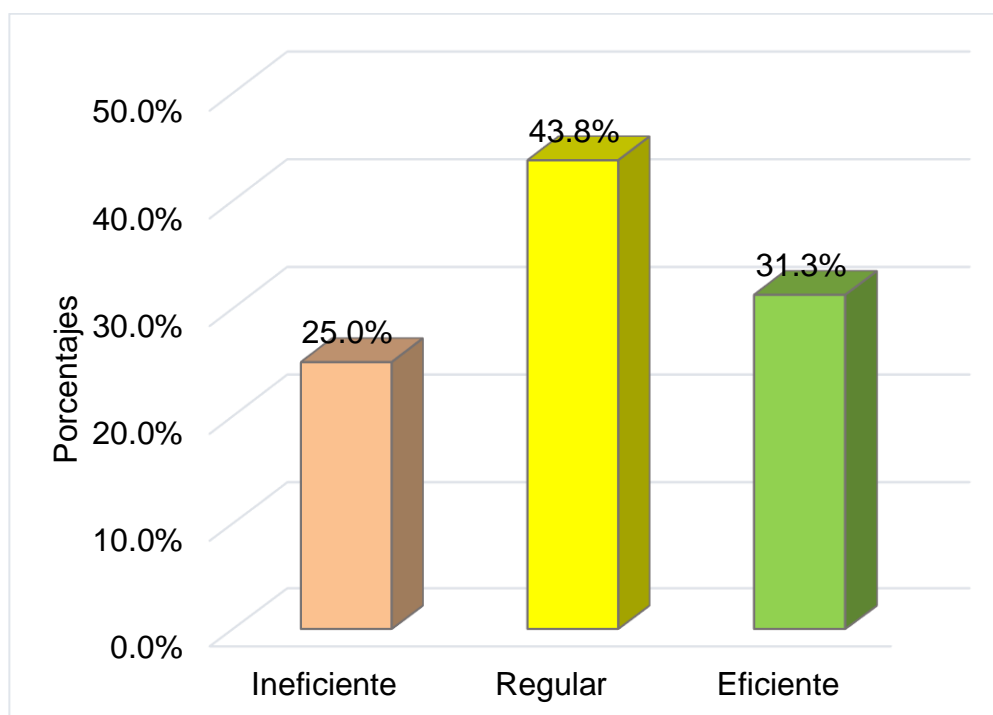


Nota. Cuestionario para diagnosticar el desempeño laboral en la municipalidad de San Juan de Licupis.

De acuerdo a la Figura se observa, de manera mayoritaria, el 37,5% de los empleados consideró que la responsabilidad que tuvieron para cumplir con sus metas fue regular. Mientras que el 31,3% consideró que la responsabilidad fue eficiente en el compromiso hacia la institución; y el otro 31,3% consideró que la responsabilidad fue ineficiente, Considerando que dentro de esta dimensión encontramos el compromiso de los trabajadores hacia la institución, el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas y a la actuación de los trabajadores en su labor podemos decir que es un porcentaje elevado considerando que estas características son bases fundamentales para el inicio de cualquier actividad y cumplimiento de las metas propuestas tanto en las áreas como en la institución.

Figura 4.

Resultado de las condiciones laborales en el municipio de San Juan de Licupis durante el 2021.

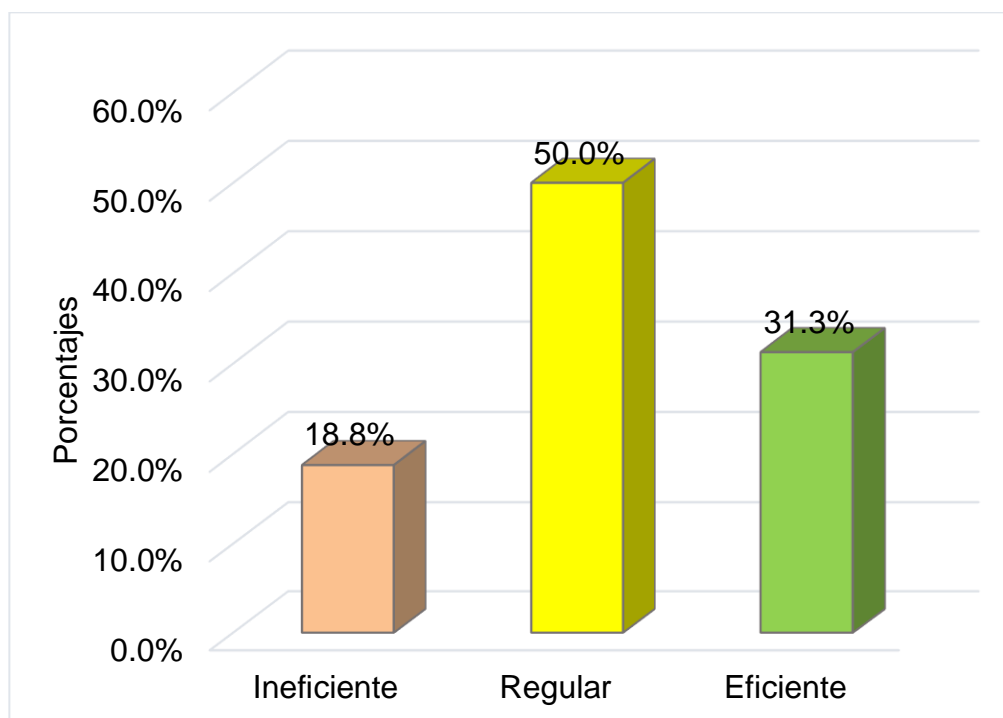


Nota. Cuestionario para diagnosticar el desempeño laboral en la municipalidad de San Juan de Licupis.

En la Figura se evidencia que, de manera mayoritaria, el 43,8%, consideró que las condiciones laborales con las cuales realizan sus funciones fueron regulares en el municipio de San Juan de Licupis. Le continúa el 31,3% que consideró que las condiciones laborales fueron eficientes. Mientras que el restante 25,0% consideró que las condiciones laborales fueron ineficientes. Encontrando dentro de esta dimensión a la distribución de las oficinas, el reconocimiento de la entidad hacia los trabajadores y a la estabilidad laboral que brinda la institución al trabajador. Teniendo en cuenta que el mayor porcentaje considero que es regular las condiciones laborales donde desarrollan sus actividades y donde pasan la mayor parte del tiempo en el trabajo es necesario mejorar dichas condiciones para poder desarrollar las actividades con un entorno más adecuado e idóneo donde el trabajador se sienta seguro, y se le reconozca el esfuerzo.

Figura 5.

Resultado de la capacidad y logros en el municipio de San Juan de Licupis durante el 2021.

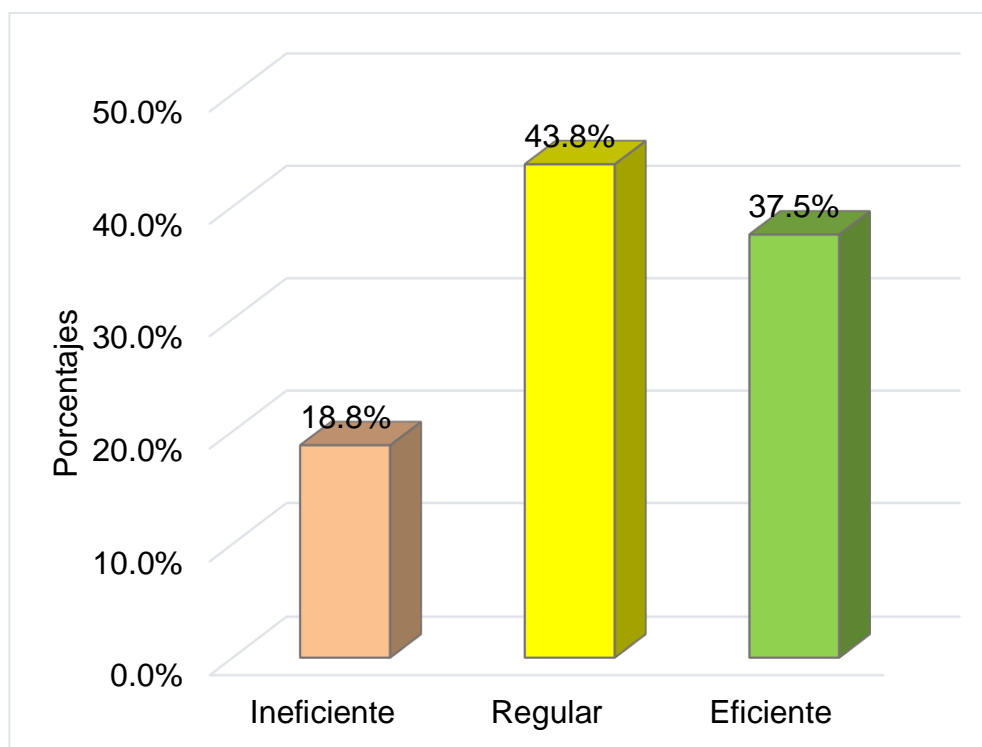


Nota. Cuestionario para diagnosticar el desempeño laboral en la municipalidad de San Juan de Licupis.

Según la figura se evidencia que, principalmente, el 50,0% de los empleados consideró que la capacidad y logros se cumplieron de manera regular en el municipio de San Juan de Licupis. Le continúa el 31,3% que consideró que la capacidad y logros se cumplieron de forma eficiente; y el 18,8% indicó que la capacidad y logros se realizaron de forma ineficiente. Teniendo en cuenta que en esta dimensión se consideró los perfiles del puesto, la capacitación de los trabajadores y el reconocimiento de los logros alcanzados por parte de los trabajadores es necesario aumentar dichas condiciones para poder mantener motivado al personal con la capacitación permanente de acuerdo a su área ya que si bien es cierto se encuentra en mayor porcentaje el estado regular se podría aumentar las condiciones para poder desarrollar de forma más eficiente sus capacidades y logros.

Figura 6.

Resultado de la relación con los superiores de los empleados en el municipio de San Juan de Licupis durante el 2021.

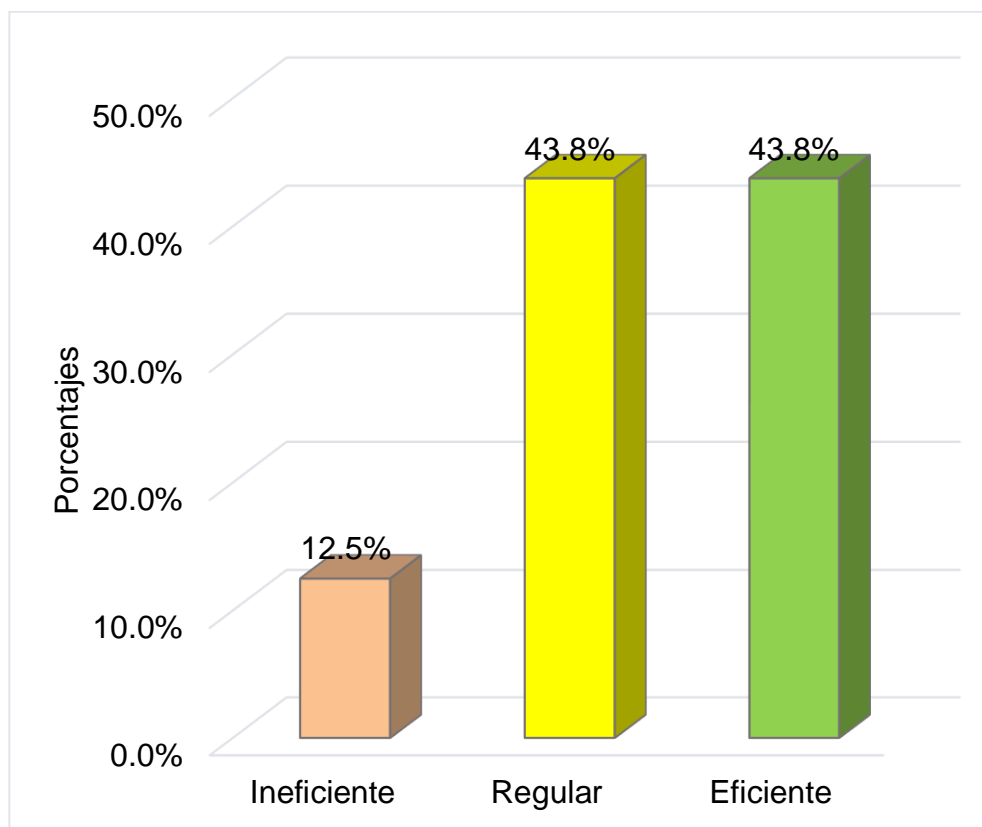


Nota. Cuestionario para diagnosticar el desempeño laboral en la municipalidad de San Juan de Licupis.

De acuerdo a la Figura se observa que, mayoritariamente, el 43,8%, consideró que la relación que tienen con sus superiores fue regular en el municipio de San Juan de Licupis. Mientras que el 37,5% considero que la relación que tienen con sus superiores fue eficiente; y el 18,8% indicó que la relación que tienen con sus superiores fue ineficiente. Tal como se aprecia en las cifras podemos notar que aún hay un porcentaje entre regular e ineficiente que consideran que la comunicación de los superiores con los empleados, el ambiente laboral y la difusión de la visión institucional están en proceso para poder ser modificado o mejorado, considerando que es un punto clave la relación con tus superiores para poder mantener un ambiente adecuado para poder desarrollar adecuadamente las actividades propuestas.

Figura 7.

Resultado de la relación entre compañeros en el municipio de San Juan de Licupis durante el 2021.

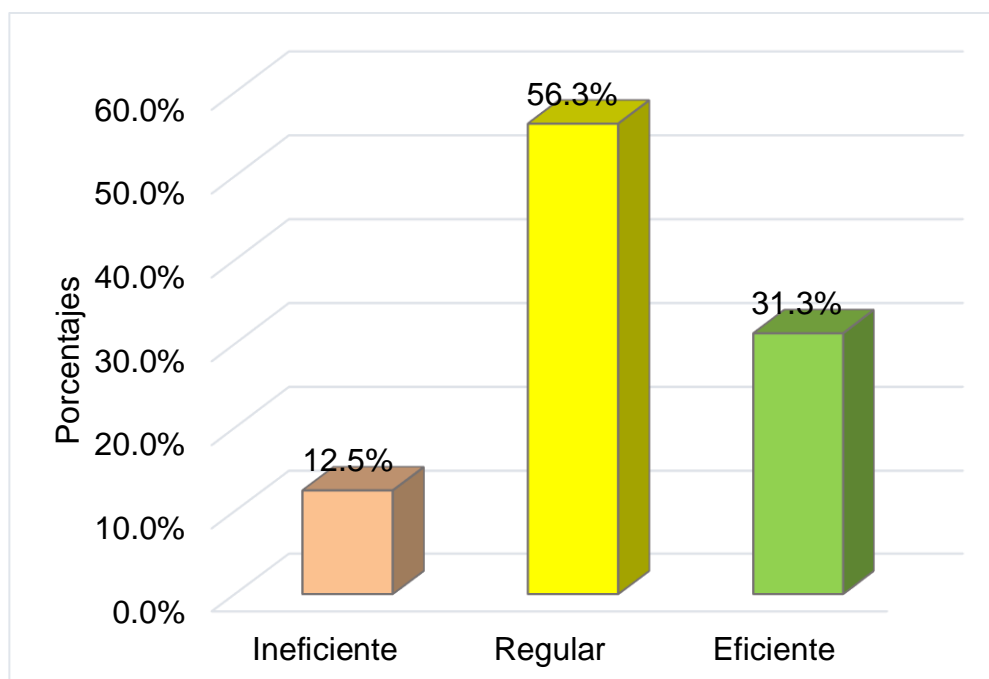


Nota. Cuestionario para diagnosticar el desempeño laboral en la municipalidad de San Juan de Licupis.

En la figura se evidencia que, de manera mayoritaria, el 43,8% de los empleados consideró que su relación con sus compañeros para trabajar en equipo fue eficiente. Asimismo, el otro 43,8% consideró que su relación con sus compañeros fue regular; y el restante 12,5% indicó que su relación con sus compañeros fue ineficiente. Teniendo en cuenta que aún existe un porcentaje minoritario donde consideran que la comunicación con los compañeros, el fomento del trabajo en equipo y la confianza hacia sus compañeros de trabajo están aún en proceso deberíamos tomarlo en cuenta ya que las relaciones entre los compañeros de trabajo representan un elemento crucial para el buen desarrollo de nuestras actividades laborales.

Figura 8.

Resultado de la visión de la empresa en el municipio de San Juan de Licupis durante el 2021.

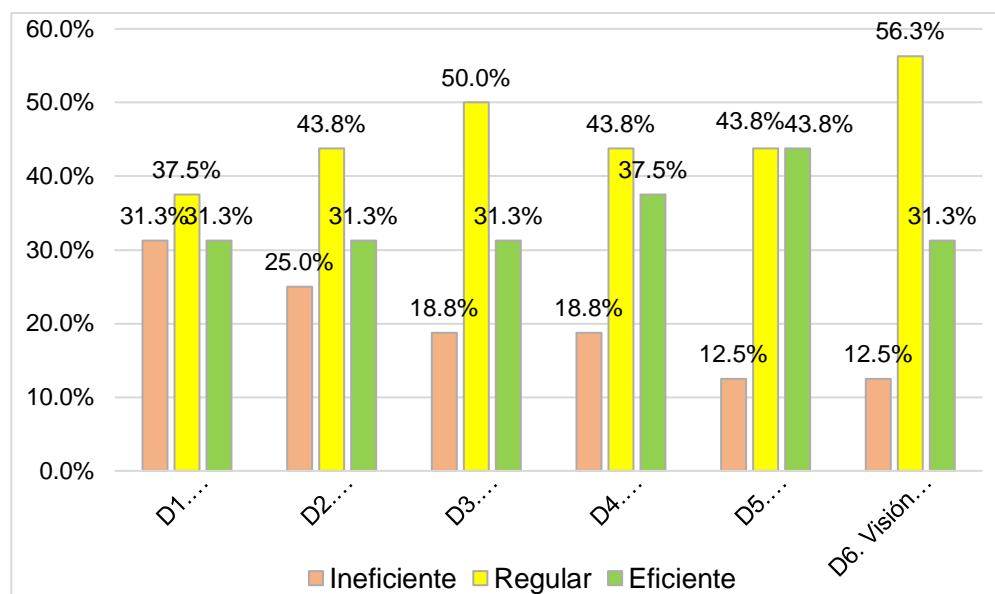


Nota. Cuestionario para diagnosticar el desempeño laboral en la municipalidad de San Juan de Licupis.

Tal como se aprecia en la figura un poco más de la mitad de los empleados, el 56,3%, consideró que de forma regular conocen la visión que proyecta el municipio para generar identificación con la entidad la cual no es difundida de forma muy adecuada. Le continúa el 31,3% que consideró que de forma eficiente conocen la visión institucional; mientras que el restante 12,5% consideró que no conocen la visión, no hay difusión de la misma y que por ello los trabajadores no se identifican con la institución y los valores de dicha entidad. Considerando que la visión de una entidad nos describe claramente lo quiere alcanzar y lograr es necesario mejorarla para tener claro el horizonte de hacia dónde se dirige o está encaminada la municipalidad.

Figura 9.

Resultado de las Dimensiones de desempeño laboral en el municipio de San Juan de Licupis durante el 2021.



Nota. Cuestionario para diagnosticar el desempeño laboral en la municipalidad de San Juan de Licupis.

De acuerdo a la figura se observa que, analizando el nivel regular en las dimensiones, destaca principalmente la presencia de una regular visión de empresa por parte de los empleados obteniendo un 56.3%, seguido por una regular capacidad y logros obteniendo un 50% donde abarca el cumplimiento de los perfiles del puesto, la capacitación de los trabajadores y el reconocimiento hacia ellos. En el nivel de ineficiencia, se aprecia la responsabilidad de los empleados obteniendo un 31.3% en el que se considera el compromiso de los trabajadores con la institución, el cumplimiento de metas y la transparencia en su actuar diario, y unas ineficientes condiciones laborales con 25% el cual abarca la distribución de las oficinas, el reconocimiento a su labor y la estabilidad laboral brindada. En el nivel eficiencia el 43.8% la relación entre los trabajadores con un lo cual abarca la comunicación con sus compañeros, el fomento del trabajo en equipo y la confianza con sus compañeros de trabajo, en segundo lugar, el 37.5% la relación con sus superiores.

V. DISCUSIÓN

Para poder describir el desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Juan de Licupis, me han permitido recolectar información muy importante con la cual pude identificar el nivel de desempeño de los trabajadores de dicha entidad, es por ello que se realizó la medición del desempeño laboral para poder tener un diagnóstico basado en la percepción del trabajador con su entorno laboral y así poder tomar decisiones o realizar actividades encaminadas en la mejora de su desempeño.

El propósito de la investigación fue realizar una propuesta de incentivo de reconocimiento, con la cual se pretende contribuir en diferentes procedimientos técnicos, administrativos y prácticos en el ejercicio de su función en el municipio del distrito de San Juan de Licupis – Cajamarca. Dicha propuesta está enmarcada en la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil en su capítulo III, nos menciona a la gestión del rendimiento y la evaluación del desempeño en la cual establece el estimular y reconocer a los servidores por su rendimiento y compromiso con la entidad.

Habiendo realizado la medición del Desempeño laboral encontramos un (50,0%) que opinan que su desempeño es regular podemos decir que hay un desarrollo en sus actividades de forma no muy eficiente, y un 12.5% ineficiente, lo cual coinciden con los resultados encontrados por Ramírez. y Zavaleta, (2017), al obtener una medición del desempeño en su empresa de unos niveles deficientes en un 42.1% y regulares en un 33.3%. coincidiendo con lo dicho por Ramos et al. (2019) que el desempeño laboral es un tema muy complejo él lo cual tiene diversos factores que pueden influir en el buen o mal desempeño en tu centro de labores.

Coincidiendo con Vargas, (2021) en el que se encontró entre sus principales resultados un nivel de desempeño muy bajo 0%, Nivel bajo 23.91%, Regular 73.91, Alto 2.18% y muy alto 0%. También Pacherez (2021), encontró que el desenvolvimiento laboral de los empleados es calificado en el nivel bajo por el 66.7%, Medio 33.3%, Alto 0%. Muy al contrario, con Lluncor (2021), donde encontró un desempeño laboral calificado como bueno del 54.2%, mientras que el 10.4% lo calificó como regular y al menos el 35.4% lo calificó como nivel bajo. Al igual que Hurtado (2017), que entre sus principales resultados encontramos el nivel de desempeño laboral deficiente con 27.4%, Medianamente eficiente 55.8% y un nivel de desempeño eficiente con un 16.8%. También García (2016), encontró entre sus principales resultados el nivel de desempeño laboral Bueno con un 27.1%, regular 41.6% y Malo con un 31.3%. Se Concluye que al analizar el diagnóstico para establecer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores predominó el regular

En lo que respecta a la responsabilidad de las personas: De manera mayoritaria, el 37,5% de los empleados consideró que la responsabilidad que tuvieron para cumplir con sus metas fue regular en el municipio de San Juan de Licupis. Mientras que el 31,3% consideró que la responsabilidad fue eficiente; y el otro 31,3% consideró que la responsabilidad fue ineficiente. Lo cual coincide con (Cabrera, 2021). Que al medir el desempeño encontró dentro de sus dimensiones que la responsabilidad de las personas estuvo presente en un 22% ineficiente, 60% regular y un 18% eficiente. Coincidiendo ambos en que dicha dimensión es la que se encuentra de forma más presente con un nivel de regular en lo que respecta a responsabilidad de las personas en su desempeño laboral. Considerando que la responsabilidad de un individuo radica en el cumplimiento de sus deberes, obligaciones de forma oportuna es importante hacer énfasis en ello ya que al mejorar podremos lograr cumplir con tus objetivo y metas en el trabajo de forma oportuna y con ello contribuir con el cumplimiento de las metas trazadas en las diferentes áreas y ello así contribuirá en el buen desarrollo de la municipalidad.

Tenemos a las condiciones laborales: se evidencia que, de manera mayoritaria, el 43,8%, consideró que las condiciones laborales con las cuales realizan sus funciones fueron regulares en el municipio de San Juan de Licupis. Le continúa el 31,3% que consideró que las condiciones laborales fueron eficientes. Mientras que el restante 25,0% consideró que las condiciones laborales fueron ineficientes. Esto coincide con Bohorquez. et al., (2020), donde encontró que el 25% de los empleados se sienten insatisfechos con respecto a sus necesidades fisiológicas, mientras que un 35% se encuentra insatisfechos en sus necesidades de poder y el 35% ha afirmado encontrarse insatisfecho con respecto a la equidad organizacional.

Tenemos también a Puspitasari & Adam, 2019), quien nos menciona que el desempeño laboral se ve beneficiada por la reducción de la condición de estrés laboral y cuando se incrementa la motivación laboral. Por otro lado, encontramos a Jara et al. (2018) quien encontró entre sus resultados que el desempeño laboral está determinado por las siguientes dimensiones de las cuales tenemos que el reclutamiento es de 32.9%, la selección es de 24.4%, la capacitación es de 33.3%, la recompensa es de 35.0% y la evaluación comprende el 31.9%. Tenemos de igual manera a Pacherrez (2021), en la dimensión de eficacia, el 92.3% mencionan que no reciben algún incentivo para mejorar su productividad. Encontramos también a Cabrera (2021). Que indica en su estudio que las condiciones laborales son ineficientes en un 28%, regulares en un 49% y un 23% eficiente.

En lo que respecta a Capacidad y logros: Se evidencia que, principalmente, el 50,0% de los empleados consideró que la capacidad y logros se cumplieron de manera regular en el municipio de San Juan de Licupis el 31,3% que consideró que la capacidad y logros se cumplieron de forma eficiente; y el 18,8% indicó que la capacidad y logros se realizaron de forma ineficiente. Esto coincide en el trabajo descrito por

Manjarre et al. (2020) donde tuvimos como resultado que existen factores comunes en la motivación del desempeño laboral. Entre ellos tenemos al sistema de reconocimiento moral y material, donde el 37% de los empleados ha señalado que recibe algún tipo de estimulación moral; mientras que el 34% de ellos ha señalado que siempre reciben estimulación; y tan sólo el 29% ha señalado que siempre están estimulados.

Pacherrez (2021), en lo que respecta a capacitación y desarrollo, el 87.2% de los trabajadores consideran que no se les capacita en para mejorar el ejercicio de sus funciones, y el 15.4% considera que la capacitación les ayudaría a mejorar su desempeño, también se menciona que al no recibir capacitación por parte de la municipalidad el 53.8% lo realiza por cuenta propia y el 30.8% no lo realiza. También (Cabrera 2021), nos indica que cerca del 25% de los trabajadores opinaron que si se otorga de manera adecuada la compensación esta ayudaría a mejorar el desempeño de los trabajadores, En capacidad y logros tenemos un 35% ineficiente, un 51% regular y un 13% eficiente. También Jara et al. (2018), donde nos menciona que en las dimensiones que corresponden al desempeño encontró que la capacitación es un factor muy importante en el desempeño con un (33. %).

En la relación con los superiores: se observa que, mayoritariamente, el 43,8%, consideró que la relación que tienen con sus superiores fue regular en el municipio de San Juan de Licupis. Mientras que el 37,5% considero que la relación que tienen con sus superiores fue solo eficiente; y el 18,8% indicó que la relación que tienen con sus superiores fue ineficiente. Coincide con Cabrera (2021). Donde nos menciona que en lo que respecta a la relación con sus superiores se encontró un 30% ineficiente, 52% regular y un 18% eficiente. Predominando que al igual que nuestro estudio de muestra un porcentaje más alto el nivel regular.

En la relación con los compañeros: Se evidencia que, de manera mayoritaria, el 43,8% de los empleados consideró que su relación con sus compañeros para trabajar en equipo fue eficiente. Asimismo, el otro 43,8% consideró que su relación con sus compañeros fue regular; y el restante 12,5% indicó que su relación con sus compañeros fue ineficiente. Donde Cabrera (2021). Nos menciona que en relación con los compañeros encontramos 25% ineficiente, un 54% regular y un 21% eficiente. Tenemos también a Pacherez (2021), En la dimensión interpersonal, los trabajadores nos mencionan que el 30.8% se comunican con sus compañeros de trabajo para realizar sus actividades. Y el 51.3% considera que la comunicación entre compañeros de trabajo les ayudaría a mejorar su relación entre ellos.

Visión de la empresa: Un poco más de la mitad de los empleados, el 56,3%, consideró que la visión que proyecta el municipio para generar identificación es regular. Le continúa el 31,3% que consideró que la visión que proyecta el municipio es solo regular; mientras que el restante 12,5% consideró que la visión que proyecta el municipio es ineficiente. De acuerdo con Pacherez (2021), donde encontró que desde la percepción del trabajador un 53.8% se ha socializado los objetivos en el POI y que solo el 41.0% cumplen con las funciones establecidas en los instrumentos de gestión, también Cabrera (2021) nos menciona que la visión de la empresa tiene un nivel de un 29% ineficiente, un 56% regular y un 15% eficiente.

Habiendo evaluado todas las dimensiones podemos mencionar que se encontró un nivel regular en el conocimiento de la visión de la entidad un (56.3%), capacidades y logros con un (50%), condiciones laborales con un (43.8%), y la relación de los compañeros y sus superiores con un (43.8%), y por último la responsabilidad de las personas con un 37.5%, tenemos el nivel ineficiente a la responsabilidad de las personas con un (31.3%) seguido por las condiciones laborales con un (25%), en su capacidad y logros y relación con los superiores un 18.8%, tenemos en el

nivel eficiente a relación con los compañeros con un (43.8%), relación con los superiores un (37.5%) de los cuales son los más destacables y los que han logrado un mayor porcentaje. Habiendo evaluado y obtenido un diagnóstico situacional del desempeño laboral en la municipalidad podemos determinar que la mayoría de los trabajadores vienen desempeñándose de forma regular en la gran mayoría de las dimensiones, por lo cual se necesita mejorar el nivel de desempeño para poder potenciar su labor diaria y así contribuir con la mejora institucional.

Los resultados obtenidos contribuyen tanto institucionalmente como personalmente ya que nos ayudaría a identificar cuáles son las limitantes para poder realizar nuestras labores diarias con mayor eficiencia y a incrementar la eficacia de los trabajadores municipales. De esta manera, se espera alcanzar las metas propuestas tanto como gobierno e institución. Cuando el personal no se siente valorado o reconocido se sienten fuera de la organización, como agentes externos. Es por ello que resulta difícil articular la implementación de actividades orientadas al alcance de metas y cumplir con los objetivos institucionales. Esto último suele ser ignorado por el Estado.

Para alcanzar buenos resultados las entidades públicas necesitan incentivar a los trabajadores con la finalidad de orientarlos hacia la mejora del cumplimiento de sus actividades y/o funciones establecidas, lo que a su vez nos ayudaría para adoptar herramientas y metodologías que les permitan configurar un buen sistema de gestión y un adecuado rendimiento laboral. Hay que tener en cuenta que al poder determinar el adecuado e inadecuado desempeño laboral por parte de los trabajadores podemos tomar decisiones claves para mejorar el rendimiento del capital humano por lo que con esto podríamos lograr nuevas oportunidades para el empleado como ser promovido en el nivel acorde a sus habilidades y/o formación y así poder realizar capacitaciones más focalizadas en las respectivas áreas.

Para poder lograr cumplir con la visión, misión y objetivos planteados en la gestión municipal es necesario se pueda potencializar el desempeño de cada uno de los trabajadores y esto nos ayudara a mejorar significativamente como institución. Entendamos que las entidades públicas y/o privadas necesitan del recurso humano para alcanzar sus objetivos institucionales, por lo que las organizaciones privadas premian por el desempeño a sus colaboradores, instituciones públicas como las universidades incentivan económicamente a sus docentes por realizar investigación, pero en las entidades públicas el incentivo no es considerado en el desarrollo de sus actividades como un factor para la mejora del desempeño.

Hasta ahora, el gobierno central ha evidenciado constantemente una ausencia de preocupación en el área de desarrollo del personal empleado. Esto se debe principalmente a la disminución del presupuesto, pues la gestión pública suele ser desplazada de la función pública frente a otros rubros, obviándose su importancia en la vida nacional y en la satisfacción de las necesidades estatales para lograr el bienestar general. Con la mejora del desenvolvimiento de los empleados municipales vamos a lograr alcanzar los objetivos trazados tanto de forma individual con el cumplimiento adecuado de nuestras funciones, así como de forma institucional y lograr el alcance de las metas propuestas por el Ministerio de Economía y Finanzas y todo ello nos conllevaría a ser retribuidos económicamente por el cumplimiento de nuestras metas y así poder ejecutar nuevas actividades y proyectos en bien de la población.

Entendamos que las entidades públicas y/o privadas necesitan del recurso humano para alcanzar sus objetivos institucionales, por lo que las organizaciones privadas premian por el desempeño a sus colaboradores, instituciones públicas como las universidades incentivan económicamente a sus docentes por realizar investigación, pero en las entidades públicas el incentivo no es considerado en el desarrollo de sus actividades como un factor para la mejora del desempeño. Teniendo en

cuenta la situación real del departamento de Cajamarca y provincia de chota en el bajo o muchas veces nulo cumplimiento de sus objetivos planteados por el MEF es oportuno intervenir a fin de contribuir con el aporte de una propuesta que los ayude a tomar las medidas necesaria para poder incrementar la efectividad del trabajo realizado por los servidores públicos municipales.

VI. CONCLUSIONES

1. La evaluación del desempeño en la municipalidad distrital de San Juan de Licupis, en base a la percepción de los funcionarios presenta el (50,0%) en el cual nos indica que el desempeño es regular. Mientras que el (37,5%) indicó que el desempeño laboral es eficiente y un (12.5%) nos indica que tienes un desempeño ineficiente.
2. Habiendo medido las dimensiones del desempeño laboral se pudo observar lo siguiente: Dimensión de responsabilidad de las personas, regular (37.5%), ineficiente con un (31.3%) y eficiente con un (31.3%); Dimensión condiciones laborales, regular (43.8%), eficiente con un (31.3%) e ineficiente con un (25.0%); Dimensión capacidad y logros, regular (50.0%), eficiente con un (31.3%) e ineficiente con un (18.8%), dimensión relación con los superiores regular (43.8%), eficiente con un (37.5%) y un (18.8%) ineficiente. dimensión relación con los compañeros eficiente (43.8%), regular con un (43.8%) e ineficiente (12.5%). dimensión visión de la empresa en donde encontramos regular (56.3%), eficiente con un (31.3%) e ineficiente con un (12.5%).
3. La propuesta de incentivo de reconocimiento se realizó tomando en cuenta los resultados obtenidos en la municipalidad distrital de San Juan de Licupis, enfocándonos en talleres de fortalecimiento de capacidades y la socialización de los instrumentos de gestión, así como realizar talleres relacionadas a la socialización entre compañeros para poder realizar un trabajo más integrador.
4. La validación de la propuesta fue realizada teniendo en cuenta la estructura el contenido, se realizaron sugerencias las cuales fueron incorporadas por parte del investigador, la validez fue realizada por tres expertos en el ámbito de la gestión pública, doctores en gestión pública y con un amplio conocimiento en el área desarrollada.

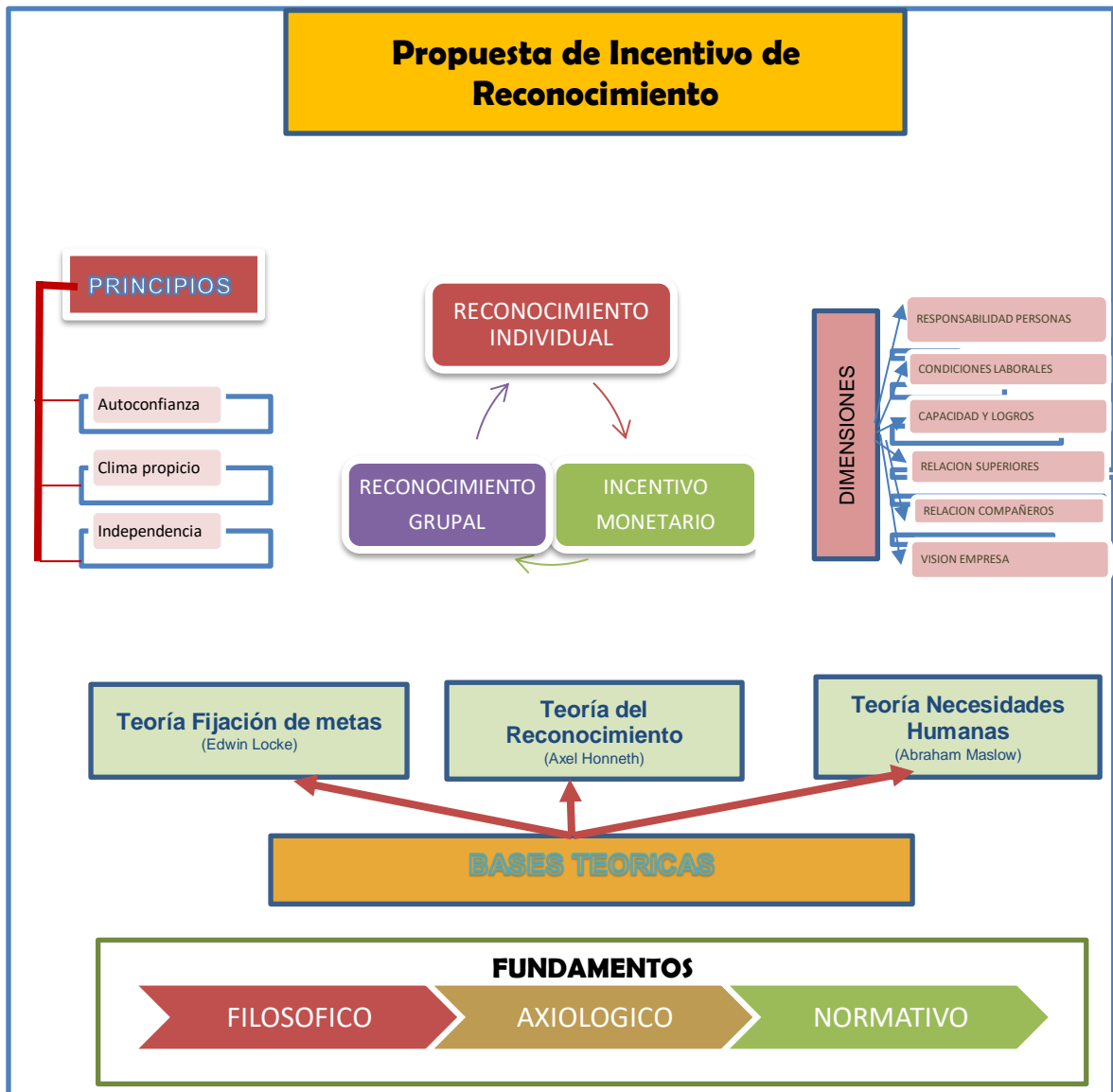
VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el alcalde, gerente y jefes de áreas involucren al personal subordinado en las metas y objetivos propuestos por la municipalidad teniendo en cuenta que muchos de ellos desconocen la visión, misión de la entidad, sintiéndose así también menos involucrados en las metas establecidas por parte de la entidad.
2. Se recomienda tomar en cuenta la propuesta planteada teniendo en cuenta que dicha propuesta está enmarcada en los resultados obtenidos desde su propia percepción de los trabajadores, con lo cual se podría realizar talleres donde se les involucren y se considere al trabajador como el motor y el eje de la municipalidad para la obtención de los objetivos propuestos.
3. Se sugiere invertir más en el recurso humano tanto económico como emocional guiándonos de las buenas practicas propuestas en este modelo planteado, que si bien es cierto en muchas de estas actividades se requiere de recursos económicos hay muchas de ellas que no necesariamente requiere del recurso económico sino más bien la interacción y reconocimiento por parte de su entorno por el buen desempeño que se logre.
4. Se recomienda la realización de investigaciones en este tema ya que es de suma importancia para el recurso humano el cual es el encargado de realizar todas las actividades y cumplimiento de metas y objetivos en bien de la entidad.

VIII. PROPUESTA

Propuesta de Incentivo de reconocimiento para el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan de Licupis, Cajamarca

Figura 1. Propuesta de Incentivo de Reconocimiento



Fuente: Elaboración propia (2022)

PROPUESTA DE INCENTIVO DE RECONOCIMIENTO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE LICUPIS.

Considerando que un modelo es un patrón, una creación ideal y teórica que incluye las pautas que nos permita implementar los diferentes procesos. Carranza (2017) lo cual nos ayude a encontrar relación entre todos sus recursos constitutivos que me posibilite visualizar lo que pretendo conseguir, para lo cual se presenta una propuesta clara y concisa.

- I. Base Teórica:** La propuesta de Incentivo de reconocimiento tiene su sustento en las teorías siguientes: Teoría del reconocimiento, Teoría de las Necesidades y la teoría del Incentivo. Las cuales están orientadas a la mejora del individuo a través del reconocimiento ya sea monetario o no monetario y el reconocimiento de forma individual y grupal como así lo indican dichas teorías.
- II. Acciones Propuestas:** Habiendo hecho un diagnóstico de la realidad y en base a las normas aplicables en dicha propuesta, este modelo tendrá incentivos tanto monetarios como no monetarios los cuales nos permitan realizar un reconocimiento tanto individual y grupal.
- III. Costos:** En este aspecto el área de presupuesto se establecerá la viabilidad económica de la iniciativa de optimización, tomando en importancia las próximas premisas: Se hace la exploración económica de la fuente de financiamiento y su viabilidad económica, los cuales tienen que ser evaluados por las diferentes áreas que conforman la municipalidad.
- IV. Evaluación:** La propuesta de incentivo de reconocimiento será evaluada al finalizar las actividades propuestas, con una escala valorativa donde nos permita evaluar los indicadores tales como: el cumplimiento de metas y actividades propuestas en los instrumentos de gestión.

REFERENCIAS

- Alburquerque Arana, F. E. (2018). *Técnicas de motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa practifogón JCS EIRL Cajamarca-2018*. [Tesis doctoral, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo] http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/716/Tesis%20Motivaci%c3%b3n_version%207_PRACTIFOGON.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Altamirano Arana, A. F. (2016). *Propuesta de competencias laborales para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19043>.
- Alvitres Sánchez, J. A. (2021). *Modelo implementación de ley del servicio civil en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Guadalupe*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55214>.
- Autoridad Nacional del servicio Civil- SERVIR (2021) Ley del servicio civil 30057. Recuperado de <https://www.servir.gob.pe/ley-del-servicio-civil/>.
- Aybar Gutiérrez, Y, D. (2016). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, 2016*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20178>.
- Banco mundial (2016) Trabajar menos para producir mejor. Recuperado de : <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2016/09/13/trabajar-menos-producir-mejor>.
- Bautista Fasabi, J. (2021). *Propuesta de gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56293>.

- Bohórquez, E., et al. (junio 02, 2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385.
- Cabrera Herrera, W. (2021). *Gestión del talento humano y su influencia en desempeño laboral de colaboradores de Gerencia Regional de Salud Lambayeque – 2019*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56299>.
- Carranza Guevara, R. (2017). Tesis doctoral. Propuesta de un modelo de gestión de incentivos estratégicos para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas - Amazonas 2016 [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19060/carranza_gr.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Creswell, J. W., y Creswel, D. J. (2018). *Research Desing Qualitative, Quantitative, and Methods Approaches*. (5th. Ed.). Sage Publications, Inc.
- Congreso de la república del Perú. (febrero 19, 2004). Ley 28175. *Ley marco del empleo Público*.
http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_per_26_ley_28175.pdf.
- Congreso de la república del Perú. (noviembre 30, 2009). Ley 29465, *Ley de Presupuesto del Sector Público, dispone el otorgamiento de incentivos laborales a través de los Comités de Administración de los Fondos de Asistencia y Estímulo al personal administrativo*.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/sectr_publ/presu_2010/Ley29465.pdf.
- Cubas Díaz, K. M. (2016). *El Plan Estratégico Institucional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18850>.

Diario Gestión. (2021) "las claves para la gestión del talento senior, según estudio de mejores prácticas". Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/eae-conozca-las-claves-para-la-gestion-del-talento-senior-segun-estudio-de-mejores-practicas-espana-noticia/?ref=gesr>.

Diario Oficial El peruano (2020). Aprueban procedimientos para el cumplimiento de metas y la asignación de recursos del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal del año 2020. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-los-procedimientos-para-el-cumplimiento-de-metas-y-decreto-supremo-n-397-2020-ef-1914061-1/>.

Diario Oficial El peruano (2019). Resultados de cumplimiento de metas del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal 2019. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-los-resultados-de-la-evaluacion-del-cumplimiento-de-resolucion-directoral-n-0017-2020-ef5001-1866456-1/>.

Diario Oficial El peruano (2018). Aprueban los resultados de la evaluación del cumplimiento de las metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-los-resultados-de-la-evaluacion-del-cumplimiento-de-resolucion-directoral-n-0017-2020-ef5001-1866456-1/>.

Enríquez Huamani, M, S. (2016). *Clima organizacional, satisfacción y desempeño laboral en el sistema institucional de archivos, Lima 2016*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20900>.

El economista (2021) El teletrabajo baja un 20% la productividad a pesar de trabajar más horas. <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11270962/06/21/EI-teletrabajo-baja-un-20-la-productividad-a-pesar-de-trabajar-mas-horas-segun-un-nuevo-estudio.html>.

Fernández, et al. (agosto 26, 2019). El aprendizaje de la transparencia y la rendición de cuentas de los ayuntamientos españoles. Universidad internacional la Rioja

- España. En su revista del CLAD. Número 75. reforma y democracia.
<https://www.redalyc.org/journal/3575/357565037006/html/>.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores del Rendimiento Laboral*. Argentina. Editorial Teseo. Buenos aires Argentina. Año de edición 2018. ISBN: 9789877231823 <https://www.uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>.
- García Altamirano, L. A. (2016). *Monitoreo y evaluación en el desempeño laboral de los trabajadores de la sede del Gobierno Regional Lambayeque - 2016*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18891>.
- García Donayres, E, A. (2016). “Factores relacionados al desempeño laboral en seguridad ciudadana de la Región Policial, Ayacucho 2016”. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20922>.
- Herrera Pérez, J, C. (Julio 09, 2020). En su artículo: Evaluación de la calidad en la educación básica y media en Colombia. Revista Cultura Educación y Sociedad. 11(2), 125-144. DOI: <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.11.2.2020.08>.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Parte 2: La ruta de la investigación cuantitativa. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 108 p.
- Hurtado Pantos, P. F. J. (2018). *Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, 2017*’. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27452>.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). – Registro Nacional de Municipalidades. <https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/registro-nacional-de-municipalidades-renamu-2020-instituto-nacional-de-estad%C3%ADstica-e>.

Jara Martínez, A. M., et al. (Junio 20,2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Revista Venezolana De Gerencia, vol. 23, núm. 83, 2018. Universidad del Zulia Venezuela. ISSN: 1315-9984.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>.

Lluncor Tello, M. A. (2021). *Competencias laborales para el desempeño laboral del servidor público en el Gobierno Regional de Lambayeque*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo].<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54174>.

Lumbreras-Guzmán, M., et al. (Febrero, 2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: Una visión desde la gestión directiva. Vol. 66, Num. 1. México, 95. DOI: <https://doi.org/10.21149/10247>.

Luna, O. Armendáriz, C. y Andrade, F. (Diciembre 02, 2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. **versión On-line ISSN 2218-3620**, Revista Universidad y Sociedad. vol.11 no.5.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500327&lang=es

Lerma-Gonzales, H. (2016). *Metodología de la Investigación: Propuesta, anteproyecto y proyecto*. 5ª. ed. Bogotá: Ecoe Ediciones.

Madero Gómez, S, M. (setiembre 11, 2020) *Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores*. Revista Acta Universitaria. vol.29 México 2019.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194.

Mairena Fox, P, L. (2019) *Job crafting, desempeño laboral y compromiso organizacional en la educación superior universitaria de Perú*. [Tesis doctoral,

Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47657>.

Manjarrez fuentes, N, N., Boza Valle, J, A. y Mendoza Vargas, E, Y. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador*. Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador. Revista Universidad y Sociedad.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lang=es.

Mego Coronel, M, C. (2018). *Propuesta de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén - Cajamarca 2016*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19353>.

Ministerio de Economía y finanzas (2020). Programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal. https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=101547&lang=es-ES&view=article&id=2221.

Ministerio de trabajo (2019) MTPE dialoga con integrantes del Consejo Nacional del Trabajo y de la Sociedad Civil sobre productividad y competitividad laboral. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/50298-mtpe-dialoga-con-integrantes-del-consejo-nacional-del-trabajo-y-de-la-sociedad-civil-sobre-productividad-y-competitividad-laboral>.

Nicho Cárdenas, J, L. (Noviembre 13, 2015). *Plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal*. XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lima, Perú, 2015. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A86050C59AE4ED2A05257F63007A8F05/\\$FILE/nicard.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A86050C59AE4ED2A05257F63007A8F05/$FILE/nicard.pdf).

Organización Internacional del Trabajo (Julio 31, 2015) Ginebra. Series Condiciones de Trabajo y Empleo: Negociación colectiva, salario y productividad. No. 60. Uruguay. http://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_387788/lang--es/index.htm.

- Pacherrez Riva, J. (2021). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad provincial de Rioja, 2020*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56802>.
- Pajares Arana, M. A. (2017). *Modelo de evaluación del desempeño del personal administrativo en la universidad nacional de Cajamarca 2016* <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1228>.
- Pedraza Melo, M, A. (Mayo 28, 2020). *El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. Vol. 30 Bogotá. Revista Innovar.* http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512020000200009&lang=es
- Presidencia de la republica de Perú. (Setiembre 12,2013) *Decreto legislativo 276 de 2013. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.* <http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents/D.%20Leg.%20N%C2%B0%20276%20Ley%20de%20Bases%20de%20la%20Carrera%20Administrativa.pdf>
- Presidencia de la republica de Perú. (Enero 18, 1990). *Decreto supremo 005-90-PCM,1990. Reglamento de la carrera administrativa, aprobado por decreto supremo N° 005-90-PCM.* http://www3.vivienda.gob.pe/oggrh/Documentos/Personal/DS_005_90_PCM.pdf
- Presidencia de la republica de Perú. (2010). *Decreto Legislativo 728, 2010. Ley de productividad y competitividad laboral.* <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DS%20003-97-TR.pdf>.
- Presidencia de la republica de Perú. (Junio 27, 2008). *Decreto Legislativo 1057, 2008. Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.* <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057>

- Puspitasari, F. D. A., & Adam, S. (Agosto 13, 2019). *La influencia del estrés laboral y la motivación para el desempeño laboral*. Opción, Vol. 35. N° 21, 102-112. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/24687>.
- Ramírez, J & Zavaleta, V. (2017). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en una empresa constructora privada, 2017*. [Tesis doctoral, Universidad Católica de Trujillo]. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2162>
- Ramos, P., Barrada, J., Fernández, E. y Koopmans, L. (Diciembre 02, 2019). *La evaluación del desempeño en el trabajo con escalas de autoinforme breves: el cuestionario de desempeño laboral individual*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Vol. 35 N° 3. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622019000300006&lang=es.
- Real Academia Española (2020). *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. <https://dle.rae.es/contenido/cita>.
- Sarthou Nerina, F y Araya, M, J. (Mayo, 2015). *El Programa de Incentivos a Docentes Investigadores en Argentina: a dos décadas de su implementación en la revista: Ciencia, docencia y tecnología*. Universidad Nacional de Entre Ríos Argentina. vol. 26, núm. 50, <https://www.redalyc.org/pdf/145/14538571001.pdf>.
- Silva Siu, D. R. (2020). *Presupuesto participativo, desempeño laboral y su incidencia en la gestión municipal de la Municipalidad de La Molina, 2020*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47332?show=full>.
- Simao Kaveski, I, D & Beuren, I, M. (Junio 30, 2020). *Influencia de los sistemas de control de gestión y creatividad sobre el desempeño en el trabajo*. Revista: CADERNOS EBAPE.BR. Vol. 18, N° 3. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512020000300543&lang=es.
- Toala Bozada, S, P. et al. (2017). *Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones: Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del*

desempeño profesional en servidores públicos. Ecuador. Revista: 3 ciencias.
<https://www.3ciencias.com/libros/libro/practicas-innovacion-gestion-la-calidad-las-organizaciones/>.

Vargas Saavedra, M. J. (2021). *Estrategias gerenciales para el desempeño de la gestión municipal de Pátapo*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54274>.

Vásquez Murrugarra, C. M. (2020). *Modelo de gestión del talento humano para el desempeño laboral en las instituciones de jornada escolar completa San Marcos- Cajamarca*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45099>.

Vida laboral (Julio 30, 2021) *El teletrabajo sin más reduce la productividad en un 30%*.
<https://www.expansion.com/expansion-empleo/desarrollo-de-carrera/2021/07/30/6102cb7de5fdea1d318b456d.html>

Zúñiga, L, A y López, H, V. (Abril 12, 2018). *La teoría del reconocimiento de Axel Honneth como teoría crítica de la sociedad capitalista contemporánea*. Universidad Autónoma de Bucaramanga. Colombia. Revista: Reflexión Política. Vol. 20, Num. 39. 2018. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/journal/110/11058501016/html/>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable Independiente	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Propuesta de Incentivo de Reconocimiento	Del latín se refiere al estímulo ofrecido hacia agentes económicos externos a fin de incrementar la producción y los rendimientos. Real academia de la lengua (2020)	Reconocimiento individual	Flexibilidad de los Horarios. Reconocimiento individual Reconocimiento a la puntualidad
		Reconocimiento Grupal	Reconocimiento grupal, fomentar reuniones.
		Incentivo monetario	Bono excepcional por el cumplimiento de sus actividades de forma anual.

Matriz de operacionalización de variables

Variable Dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento /Escala
Desempeño Laboral	El Desempeño laboral se puede definir como el comportamiento de los empleados para el logro de los objetivos de la compañía, un excelente desempeño laboral es la fortaleza más importante	Es la medición del nivel de desempeño laboral a través de un cuestionario de 18 ítems y está conformado por 6 dimensiones: responsabilidad de personas, Condiciones laborales, capacidad y logros, relación con los superiores, relación con los	Responsabilidad de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores están comprometidos con la institución. • Los trabajadores cumplen con los objetivos y metas establecidas por la institución. • Los trabajadores son transparentes en su actuación 	1,2,3	Encuesta/ Cuestionario
			Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> • La distribución de las oficinas está acorde a las necesidades de las áreas • Se reconoce el esfuerzo que realizan los trabajadores 	4,5,6	

	dentro de una organización. Toala, S. et al. (2017).	compañeros, visión de la empresa.		•Se brinda estabilidad laboral a los trabajadores		
			Capacidad y logros	•Las jefaturas cumplen con el perfil del puesto •Se exige que los trabajadores se mantengan capacitados •Se reconoce los logros alcanzados por los trabajadores	7,8,9	
			Relación con los superiores	•Existe una buena comunicación con los superiores o jefes • El jefe trata que el ambiente laboral sea cordial y adecuado. •Se difunde la visión institucional	10,11,12	
			Relación con los compañeros	•Existe buena comunicación con los compañeros de trabajo	13,14,15	

				<ul style="list-style-type: none"> •Se fomenta el trabajo en equipo •Los trabajadores confían en sus demás compañeros 		
			Visión de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> •La empresa difunde la visión institucional. •Los trabajadores conocen la visión de la empresa •Los trabajadores se identifican con su institución y valores institucionales 	16,17,18	

Anexo 2. Cuestionario de Desempeño Laboral

Estimado(a) encuestado(a) por favor, le solicitamos que responda la siguiente encuesta. solo debe responder las siguientes afirmaciones (ítems) marcando sólo una "x" de las cinco alternativas. no hay respuestas correctas ni incorrectas. responda todas las afirmaciones, gracias por su colaboración. La presente encuesta servirá para el desarrollo del proyecto de investigación "Propuesta de incentivos de reconocimiento para el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad San Juan de Licupis Cajamarca".

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

Nº	Items	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Responsabilidad de las Personas						
1.	Los trabajadores están comprometidos con la institución					
2.	Los trabajadores cumplen con los objetivos y metas establecidas por la institución					
3.	Los trabajadores son transparentes en su actuación					
DIMENSIÓN: Condiciones Laborales						
4.	La distribución de las oficinas está acorde a las necesidades de las áreas					
5.	Se reconoce el esfuerzo que realizan los trabajadores					
6.	Se brinda estabilidad laboral a los trabajadores					
DIMENSIÓN: Capacidad y Logros						
7.	Las jefaturas cumplen con el perfil del puesto					
8.	Se exige que los trabajadores se mantengan capacitados					
9.	Se reconoce los logros alcanzados por los trabajadores					
DIMENSIÓN: Relación Con Los Superiores						
10.	Existe una buena comunicación con los superiores o jefes					
11.	El jefe trata que el ambiente laboral sea cordial y adecuado					
12.	Se difunde la visión institucional					
DIMENSIÓN: Relación con los Compañeros						
13.	Existe buena comunicación con los compañeros de trabajo					
14.	Se fomenta el trabajo en equipo					
15.	Los trabajadores confían en sus demás compañeros					
DIMENSIÓN: Visión de la Empresa						
16.	La empresa difunde la visión institucional.					
17.	Los trabajadores conocen la visión de la empresa					
18.	Los trabajadores se identifican con su institución y valores institucionales					

Anexo 3. Ficha técnica instrumental del cuestionario

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para diagnosticar el Desempeño laboral.

2. Autor del instrumento.

Creado por: Mg. Walter Cabrera Herrera

3. Objetivo instrumento.

Evaluar el desempeño y sus dimensiones.

4. Usuarios.

Se recogerá información de 16 funcionarios y/o trabajadores públicos que actualmente están laborando en la municipalidad distrital de San Juan de Licupis.

5. Modo de aplicación.

1º El cuestionario consta de 18 ítems, dicho instrumento está dividido en seis dimensiones: D1: Responsabilidad de las personas, D2: Capacidad y logros, D3: Relación con los compañeros, D4: Condiciones laborales, D5: Relación con los superiores, D6: Visión de la institución. La escala de valoración es tipo Likert considerando lo siguiente: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Los niveles que pueden alcanzar son los siguientes: Ineficiente de 18 a 42 puntos, regular de 43 a 67 puntos y Eficiente con 68 a 92 puntos. Dicha encuesta muestra una confiabilidad: por prueba estadística alfa de cronbach, el valor es $\alpha = 0.86$. Con criterios de valoración: *Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)*, los cuales tienen relación con los indicadores de la variable: Desempeño laboral

2º Los funcionarios y/o trabajadores públicos deben de desarrollar el cuestionario en forma online, consignando los datos requeridos de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo de dicho instrumento de evaluación.

3º El cuestionario se aplicará en forma intermitente y en ocasiones de manera simultánea de acuerdo a la disponibilidad de tiempo de los sujetos de estudio.

4º Su aplicación tendrá como duración 15 minutos aproximadamente, y los materiales que utilizarán son: celular y el aplicativo de mensajería WhatsApp y sus respectivas explicaciones por parte del responsable de la investigación.

Confiabilidad del instrumento

6. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Ítems	Alfa de Cronbach
DIMENSIÓN: Responsabilidad de las Personas	
Los colaboradores están comprometidos con la institución	0.845
Los colaboradores cumplen con los objetivos y metas	0.884
Los colaboradores son transparentes en su actuación	0.781
Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.878$,BUENO	
DIMENSIÓN: Condiciones Laborales	
La distribución de las oficinas está acorde a las necesidades de las áreas	0.741
Se reconoce el esfuerzo que realizan los colaboradores	0.862
Se brinda estabilidad laboral a los colaboradores	0.835
Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.845$,BUENO	
DIMENSIÓN: Capacidad y Logros	
La distribución de las oficinas está acorde a las necesidades de las áreas	0.741
Se reconoce el esfuerzo que realizan los colaboradores	0.862
Se brinda estabilidad laboral a los colaboradores	0.835
Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.845$,BUENO	

DIMENSIÓN: Relación Con Los Superiores	
Las jefaturas cumplen con el perfil del puesto	
Se exige que los colaboradores se mantengan capacitados	
Se reconoce los logros alcanzados por los colaboradores	
Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.801$,BUENO	
DIMENSIÓN: Relación con los Compañeros	
Existe buena comunicación con los compañeros de trabajo	0.801
Se fomente el trabajo en equipo	0.892
Los colaboradores confían en sus demás compañeros	0.822
Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.844$,BUENO	
DIMENSIÓN: Visión de Institución	
La Institución difunde la visión institucional.	0.833
Los colaboradores conocen la visión de la empresa	0.837
Los colaboradores se identifican con su institución y valores institucionales	0.821
Alfa de Cronbrach $\alpha = 0.821$,BUENO	

FICHA TÉCNICA	
Nombre:	Cuestionario sobre desempeño laboral
Autor:	Mg. Walter Cabrera Herrera
Procedencia	Universidad Privada Cesar Vallejo (UCV)
Año de edición:	2020
Dimensiones:	D1: Responsabilidad de las personas
	D2: Capacidad y Logros
	D3: Relación con los compañeros
	D4: Condiciones Laborales
	D5: Relación con los superiores
	D6: Visión de la institución

Ámbito de aplicación:	Gerencia Regional de Salud, Lambayeque
Administración:	Individual
Duración:	15 minutos (aproximadamente)
Objetivo:	Evaluar del Gestión del Talento Humano y sus dimensiones.
Confiabilidad:	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es $\alpha = 0.86$
Aspectos a Evaluar:	El cuestionario está constituido por 18 ítems distribuidos en 6 dimensiones:
	D1: Responsabilidad de las personas (3 ítems)
	D2: Capacidad y Logros (3 ítems)
	D3: Relación con los compañeros (3 ítems)
	D4: Condiciones Laborales (3 ítems)
	D5: Relación con los superiores (3 ítems)
	D6: Visión de la institución (3 ítems)
Calificación:	Siempre (5 puntos)
	Casi siempre (4 puntos)
	A veces (3 puntos)
	Casi nunca (2 puntos)
	Nunca (1 punto)
Niveles	18,00 - 42,00 [Ineficiente]
	43,00 - 67,00 [Regular]
	68,00 - 92,00 [Eficiente]
Niveles de dimensiones	Responsabilidad de las personas
	3,00 - 7,00 [Ineficiente]
	8,00 - 11,00 [Regular]
	12,00 - 16,00 [Eficiente]
	Capacidad y Logros
	3,00 - 7,00 [Ineficiente]
	8,00 - 11,00 [Regular]
	12,00 - 16,00 [Eficiente]

	Relación con los compañeros
	3,00 - 7,00 [Ineficiente]
	8,00 - 11,00 [Regular]
	12,00 - 16,00 [Eficiente]
	Condiciones Laborales
	3,00 - 7,00 [Ineficiente]
	8,00 - 11,00 [Regular]
	12,00 - 16,00 [Eficiente]
	Relación con los superiores
	3,00 - 7,00 [Ineficiente]
	8,00 - 11,00 [Regular]
	12,00 - 16,00 [Eficiente]
	Visión de la institución
	3,00 - 7,00 [Ineficiente]
	8,00 - 11,00 [Regular]
12,00 - 16,00 [Eficiente]	

Anexo 4. Propuesta

PROPUESTA DE INCENTIVO DE RECONOCIMIENTO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE LICUPIS.

Considerando que un modelo es un patrón, una creación ideal y teórica que incluye las pautas que nos permita implementar los diferentes procesos. Carranza (2017) lo cual nos ayude a encontrar relación entre todos sus recursos constitutivos que me posibilite visualizar lo que pretendo conseguir, para lo cual se presenta una propuesta clara y concisa.

I. Datos informativos de la Entidad:

- A. **Lugar:** Municipalidad Distrital de San Juan de Licupis.
- B. **Participantes:** 16 trabajadores de la Municipalidad, cuyo desempeño este entre los niveles regular y deficiente.
- C. **Duración:** 1 año
- D. **Responsables:** Gerente Municipal, Recursos Humanos

II. Objetivos:

a. Objetivo General:

- Elaborar una propuesta de incentivo de reconocimiento para el desempeño laboral.

b. Objetivos específicos:

- Diseñar incentivos monetarios y no monetarios para los trabajadores de la municipalidad.
- Diseñar la forma de reconocimiento grupal e individual para los trabajadores de la municipalidad.

III. Base Legal:

- Ley 29465, Ley de Presupuesto del Sector Público, dispone el otorgamiento de incentivos laborales a través de los Comités de Administración de los Fondos de Asistencia y Estímulo al personal

administrativo.

- Decreto supremo 005-90-PCM,1990. Reglamento de la carrera administrativa, aprobado por decreto supremo N° 005-90-PCM.
- Decreto legislativo 276 de 2013. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Legislativo 728, 2010. Ley de productividad y competitividad laboral
- Decreto Legislativo 1057, 2008. Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

IV. Principios que fundamentan la propuesta de Incentivos de reconocimiento:

1.- Humanización del trabajo: Brindar la oportunidad a los trabajadores de crecer en sus dimensiones cognitivas, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica.

2.- Equidad y Justicia: Promover actividades donde se reconozca a los trabajadores por el cumplimiento de sus labores.

3.- Sinergia: Todo estímulo beneficiara tanto a la municipalidad como al trabajador.

4.- Articulación: Los incentivos deberán ser tanto materiales como afectivos.

V. Base Teórica:

La propuesta de Incentivo de reconocimiento tiene su sustento en las teorías siguientes: Teoría del reconocimiento, Teoría de las Necesidades y la teoría del Incentivo. Las cuales están orientadas a la mejora del individuo a través del reconocimiento ya sea monetario o no monetario y el reconocimiento de forma individual y grupal como así lo indican dichas teorías.

Teoría de Fijación de metas (Edwin Locke): Considera la generación de canales que propicien la conexión entre los trabajadores, equipos, mandos medios y alta gerencia. Este módulo requiere de acciones orientadas a fomentar

la comunicación fluida y retroalimentación, por ejemplo, entre el trabajador y su jefe inmediato.

Teoría de necesidades humanas (Abraham Maslow): Hace referencia a la motivación para el desempeño, dicho módulo requiere un enfoque orientado al reconocimiento a los líderes sobre los que yace la responsabilidad de apoyar la estrategia al momento de implementar las acciones propuestas.

Teoría del reconocimiento (Axel Honneth): Considera la premiación de los logros a través reconocimientos adaptados a la valoración personal de cada trabajador de la Municipalidad Distrital de San Juan de Licupis. Este parámetro requiere acciones enfocadas a potenciar habilidades de liderazgo para su propio empoderamiento y desarrollo personal, y de su ámbito laboral.

VI. Acciones Propuestas: Habiendo hecho un diagnóstico de la realidad y en base a las normas aplicables en dicha propuesta, este modelo tendrá incentivos tanto monetarios como no monetarios los cuales nos permitan realizar un reconocimiento tanto individual y grupal.

VII. Desarrollo de la Propuesta

Contenido	Actividades	Recursos Humanos	Recursos materiales
1.-Sensibilización	-Actividades de apertura. -Presentación del Personal. -Importancia de la propuesta.	-Gerente -Recursos Humanos -trabajadores	-Papel sabana -Proyector -Papel bond -Lapiceros
2.- Socialización de instrumentos de Gestión	-Actividades de apertura. -Presentación del personal. -Presentación de los instrumentos de Gestión de la Municipalidad.	-Gerente -Recursos Humanos -trabajadores	-Papel sabana -Proyector -Papel bond -Lapiceros -Instrumentos de Gestión (POI, PEI, etc.)

Propuesta de Incentivo de reconocimiento para el Desempeño Laboral. (Teoría del Reconocimiento)

Estrategia	Dimensión	Indicador	Actividades grupales	Metas	Responsables	Recursos
Estrategia de Reconocimiento Axel Honnet (Reconocimiento Individual)	Reconocimientos elementales	Reconocer la Autonomía en el trabajador	Permitirle realizar actividades por su propia iniciativa. Fomentar las relaciones interpersonales. Brindarle autonomía en su labor diaria.	Cumplir con el 100% de sus actividades programadas en el POA.	Área de recursos humanos.	Trabajadores Municipales
	Reconocimiento del derecho	Reconocer la labor que desempeña el trabajador, Autorespeto	Propiciar almuerzos grupales. Pasantías de trabajo de forma grupal. Se realizará un agasajo por el onomástico de cada trabajador. Se realizará un agasajo por el día del trabajador municipal.	Cumplir con el 100% de sus actividades programadas en el POA.	Área de recursos humanos.	Trabajadores Municipales

	Reconocimiento Social	Reconocer el desarrollo de valores	Fomentar el desarrollo de los valores como son la responsabilidad y la puntualidad (Certificados, constancias resoluciones) Involucrar al personal en la toma de decisiones. Colaborar con el grupo de trabajo.	Cumplir con las actividades propuestas y llegar puntual a su centro de labores.	Área de recursos humanos.	Trabajadores Municipales y lista de asistencia
--	-----------------------	------------------------------------	---	---	---------------------------	--

Propuesta de Incentivo de reconocimiento para el Desempeño Laboral. (Teoría de las necesidades Humanas)

Estrategia	Dimensión	Indicador	Actividades Individuales	METAS	Responsables	Recursos
Necesidades Humanas de Maslow. (Reconocimiento Grupal)	Autorealización	Reconocer la autorrealización del trabajador y el crecimiento profesional.	Darles la oportunidad de ascender en su centro de labores	Se otorgara cuando se cumpla con lo	Gerente Municipal. Área de recursos humanos.	Trabajadores Municipales

			<p>Becas para el desarrollo de diplomados</p> <p>Convenios que permitan a los trabajadores seguir con sus estudios, maestrías. Etc.</p>	previsto en el POA.		
	Reconocimiento	Reconocer al trabajador en eventos sociales.	<p>Reconocer la puntualidad del trabajador, resoluciones.</p> <p>Reconocer su buen desempeño en actos públicos con resoluciones</p> <p>Otorgamiento de certificados por su buen desempeño.</p>	Se otorgara cuando se cumpla con lo previsto en el POA.	Gerente Municipal. Área de recursos humanos.	Trabajadores Municipales

	Pertenecía	Reconocer como un ser social al trabajador	Realizar talleres donde se integren a todos los trabajadores y se pueda potenciar las relaciones interpersonales. Generar espacios de socialización.	Se otorgara cuando se cumpla con lo previsto en el POA.	Gerente Municipal. Área de recursos humanos.	Trabajadores Municipales
	Seguridad	Propiciar un entorno laboral seguro.	Brindar un ambiente seguro para el trabajador. Estabilidad laboral Un salario digno para su jubilación.	Se otorgara cuando se cumpla con lo previsto en el POA.	Gerente Municipal. Área de recursos humanos.	Trabajadores Municipales
	Fisiológicas	Garantizar el cumplimiento de	Otorgamiento de un salario mínimo, para poder cubrir	Se otorgara cuando	Gerente Municipal.	Trabajadores Municipales

		un salario mínimo.	con sus necesidades básicas. Otorgamiento de bonos para alimentación. Cumplir con los horarios establecidos.	se cumpla con lo previsto en el POA.	Área de recursos humanos.	
--	--	--------------------	--	--------------------------------------	---------------------------	--

Elaboración: propia.

Propuesta de Incentivo de reconocimiento para el Desempeño Laboral. (Incentivo)

INCENTIVO MONETARIO						
Nº	Estrategia	Dimensión	Indicador	Meta	Responsable	Recursos
2	Incentivo Monetario	Reconocimiento monetario	Reconocer de forma extraordinaria anual por el cumplimiento de todas sus actividades.	- Cumplir con el 100% de sus actividades programas en el POA.	Alcalde Gerente Municipal. Área de presupuesto.	Disponibilidad Presupuestal.

Elaboración: propia.

VIII. Costos:

En este aspecto el área de presupuesto se establecerá la viabilidad económica de la iniciativa de optimización, tomando en importancia las próximas premisas: Se hace la exploración económica independientemente de la fuente de ingresos, debido a que, como área administrativa, únicamente se asigna una partida presupuestal para cubrir los desembolsos o egresos respectivos estimados. La fase de organización está dirigida a crear la documentación de administración de la iniciativa de optimización, diseñar los programas y tácticas para la ejecución del mismo.

IX. Evaluación:

La evaluación constituye un elemento fundamental para constatar los avances en el logro de los objetivos, analiza el cumplimiento de los mismos y delinea un plan de acción para solucionar los problemas y establecer planes alternos, de esta manera, ayuda a alcanzar los objetivos estratégicos. La evaluación debe ser lo más objetiva posible, utilizando indicadores y estándares previamente establecidos.

Para esta parte del proceso de capacitación, consideramos lo señalado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2016), que cita a Tovalino. Culminado la capacitación la evaluación de la efectividad del programa, contemplara cinco niveles: Nivel 1: Reacción del aprendizaje. Si el programa provocó, satisfacción y mejora de actitud del participante y lo predispone a futuras acciones planificadas de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes.

Nivel 2: Aprendizaje. Si el participante adquirió conocimiento o desarrolla habilidades y actitudes. Mejora sus competencias personales

Nivel 3: Transferencia. El participante usa el nuevo conocimiento, habilidades en el trabajo.

Nivel 4: Resultado. El uso de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes mejora el desempeño de los trabajadores y de la organización. Tiene impacto en los negocios de la empresa y agrega valor a la organización, el cliente y el mercado.

Nivel 5: Rendimiento de la inversión. El programa de capacitación produce beneficios para la empresa y sus resultados compensan ampliamente los costos.

Anexo 5: Validación de la Propuesta

INTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACION DE LOS EXPERTOS

Respecto profesional: Dr. José Luis Silva Tarrillo

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada a la Propuesta de incentivos de reconocimiento para el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan de Licupis Cajamarca, me resultara de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestados:

- 1.1. Años de experiencia en gestión pública: 8 años
- 1.2. Cargo que ha ocupado: Docente Universitario
- 1.3. Institución Educativa donde actualmente: UNACH.
- 1.4. Especialidad: Gestión Pública
- 1.5. Grado académico alcanzado: Doctor en Gestión Pública.

2. Test de autoevaluación del experto

2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y dominio máximo=10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2.2. Evalué la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia	X		
Trabajos de autores nacionales	X		

Trabajos de autores extranjeros	X		
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio	X		
Su institución	X		

II. EVALUACION DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y Apellidos del experto	DR. JOSE LUIS SILVA TARRILLO
--	------------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalué el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan de Licupis.

Por las particularidades del indicado Informe de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto, aspectos relacionados con la variable de estudios: Propuesta de incentivo de reconocimiento para el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de San Juan de Licupis.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. La categoría es:

- Siempre (S)
- Casi siempre (CS)
- A veces (AV)
- Casi nunca (CN)
- Nunca (N)

Si usted considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco de antemano.

2.1. ASPECTOS GENERALES

N°	Aspectos a evaluar	S	CS	AV	CN	N
1	Nombre de la propuesta	X				
2	Representación gráfica de la propuesta	X				

3	Secciones que corresponde		X			
4	Nombre de estas secciones		X			
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X				

2.2. CONTENIDO

N°	Aspectos a evaluar	S	CS	AV	CN	N
1	Nombre de la propuesta	X				
2	Las estrategias están bien elaboradas para la propuesta	X				
3	Programaciones de capacitaciones con profesionales	X				
4	Coherencia entre el título y la propuesta	X				
5	Existe relación entre las estrategias programadas y el tema	X				
6	Guarda relación la propuesta con el objetivo general	X				
7	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos	X				
8	Relaciones con los objetivos específicos con las actividades a trabajar	X				
9	Las estrategias guardan relación con la propuesta	X				
10	El organigrama estructural guarda relación con la propuesta	X				
11	Los principios guardan relación con el objetivo	X				
12	El tema tiene relación con la propuesta	X				
13	La fundamentación tiene sustento para la propuesta	X				
14	La propuesta contiene viabilidad en su estructura	X				
15	El monitoreo y la evaluación de la propuesta son adecuados	X				
16	Los contenidos de la propuesta tienen impacto académico y social	X				
17	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	X				

18	La propuesta esta insertada en la investigación	X				
19	La propuesta cumple con los requisitos	X				
20	La propuesta contiene fundamentos teóricos	X				

2.3. VALORACION INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	S	CS	AV	CN	N
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad: La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación	X				
4	El aporte de su validación de la propuesta favorece el propósito de la tesis para su aplicación	X				

Lugar y fecha: Chiclayo 30/11/2021



Firma del Experto
DNI N°: 46412746

Agradezco su gratitud por sus valiosas con sideraciones:

res: DR. JOSE LUIS SILVA TARRILLO
: luisst2251@gmail.com.pe
ir: 979006832

Gracias por su valiosa colaboración

INTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACION DE LOS EXPERTOS

Respecto profesional: DR. Eulises Cabrera Villena.

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada a la Propuesta de incentivos de reconocimiento para el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan de Licupis Cajamarca, me resultara de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestados:

- 1.1. Años de experiencia en gestión pública: 15 años
- 1.2. Cargo que ha ocupado: Director del instituto de Investigación de la Universidad Nacional Autónoma de Chota - UNACH
- 1.3. Institución Educativa donde actualmente labora: UNACH.
- 1.4. Especialidad: Gestión Publica
- 1.5. Grado académico alcanzado: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

2. Test de autoevaluación del experto

2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y dominio máximo=10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2.2. Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		

Su propia experiencia	X		
Trabajos de autores nacionales	X		
Trabajos de autores extranjeros	X		
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio	X		
Su institución	X		

II. EVALUACION DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y Apellidos del experto	DR. Eulises Cabrera Villena.
--	------------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalué el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan de Licupis.

Por las particularidades del indicado Informe de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto, aspectos relacionados con la variable de estudios: Propuesta de incentivo de reconocimiento para el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de San Juan de Licupis.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. La categoría es:

Siempre (S)

Casi siempre (CS)

A veces (AV)

Casi nunca (CN)

Nunca (N)

Si usted considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco de antemano.

2.1. ASPECTOS GENERALES

N°	Aspectos a evaluar	S	CS	AV	CN	N
1	Nombre de la propuesta	X				
2	Representación gráfica de la propuesta	X				

3	Secciones que corresponde	X				
4	Nombre de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X				

2.2. CONTENIDO

N°	Aspectos a evaluar	S	CS	AV	CN	N
1	Nombre de la propuesta	X				
2	Las estrategias están bien elaboradas para la propuesta	X				
3	Programaciones de capacitaciones con profesionales	X				
4	Coherencia entre el título y la propuesta	X				
5	Existe relación entre las estrategias programadas y el tema	X				
6	Guarda relación la propuesta con el objetivo general	X				
7	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos	X				
8	Relaciones con los objetivos específicos con las actividades a trabajar	X				
9	Las estrategias guardan relación con la propuesta	X				
10	El organigrama estructural guarda relación con la propuesta	X				
11	Los principios guardan relación con el objetivo	X				
12	El tema tiene relación con la propuesta	X				
13	La fundamentación tiene sustento para la propuesta	X				
14	La propuesta contiene viabilidad en su estructura	X				
15	El monitoreo y la evaluación de la propuesta son adecuados	X				
16	Los contenidos de la propuesta tienen impacto académico y social	X				

17	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en el espacio	X				
18	La propuesta esta insertada en la investigación	X				
19	La propuesta cumple con los requisitos	X				
20	La propuesta contiene fundamentos teóricos	X				

2.3. VALORACION INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	S	CS	AV	CN	N
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad: La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación	X				
4	El aporte de su validación de la propuesta favorece el propósito de la tesis para su aplicación	X				

Lugar y fecha: Chiclayo 15/12/2021



Firma del Experto
DNI N°: 27431920

Agradezco su gratitud por sus valiosas con sideraciones:

Nombres: DR. Eulises Cabrera Villena.
Email: eucavi@gmail.com.pe
Celular: 962031313

Gracias por su valiosa colaboración

INTRUMENTO PARA VALIDAR LA PROPUESTA POR EXPERTOS

I. DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACION DE LOS EXPERTOS

Respecto profesional: DRA. BLANCA FLOR RAMOS SAAVEDRA.

De acuerdo a la investigación que estoy realizando, relacionada a la Propuesta de incentivos de reconocimiento para el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan de Licupis Cajamarca, me resultara de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1. Datos generales del experto encuestados:

- 1.1. Años de experiencia en gestión pública: 8 años
- 1.2. Cargo que ha ocupado: Docente.
- 1.3. Institución Educativa donde actualmente: I.E. N° 288 - Rioja
- 1.4. Especialidad: Gestión Publica
- 1.5. Grado académico alcanzado: Doctor en Gestión Pública.

2. Test de autoevaluación del experto

2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y dominio máximo=10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	--------------	---	----

2.2. Evalué la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia	X		
Trabajos de autores nacionales	X		
Trabajos de autores extranjeros	X		

Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio	X		
Su institución	X		

II. EVALUACION DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTOS

Nombres y Apellidos del experto	DRA. BLANCA FLOR RAMOS SAAVEDRA.
--	----------------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalué el desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Juan de Licupis.

Por las particularidades del indicado Informe de Investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto, aspectos relacionados con la variable de estudios: Propuesta de incentivo de reconocimiento para el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de San Juan de Licupis.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. La categoría es:

- Siempre (S)
- Casi siempre (CS)
- A veces (AV)
- Casi nunca (CN)
- Nunca (N)

Si usted considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco de antemano.

2.1. ASPECTOS GENERALES

N°	Aspectos a evaluar	S	CS	AV	CN	N
1	Nombre de la propuesta	X				
2	Representación gráfica de la propuesta	X				
3	Secciones que corresponde		X			

4	Nombre de estas secciones		X			
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X				

2.2. CONTENIDO

N°	Aspectos a evaluar	S	CS	AV	CN	N
1	Nombre de la propuesta	X				
2	Las estrategias están bien elaboradas para la propuesta	X				
3	Programaciones de capacitaciones con profesionales	X				
4	Coherencia entre el título y la propuesta	X				
5	Existe relación entre las estrategias programadas y el tema	X				
6	Guarda relación la propuesta con el objetivo general	X				
7	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos	X				
8	Relaciones con los objetivos específicos con las actividades a trabajar	X				
9	Las estrategias guardan relación con la propuesta	X				
10	El organigrama estructural guarda relación con la propuesta	X				
11	Los principios guardan relación con el objetivo	X				
12	El tema tiene relación con la propuesta	X				
13	La fundamentación tiene sustento para la propuesta	X				
14	La propuesta contiene viabilidad en su estructura	X				
15	El monitoreo y la evaluación de la propuesta son adecuados	X				
16	Los contenidos de la propuesta tienen impacto académico y social	X				
17	La propuesta tiene sostenibilidad	X				

	en el tiempo y en el espacio					
18	La propuesta esta insertada en la investigación	X				
19	La propuesta cumple con los requisitos	X				
20	La propuesta contiene fundamentos teóricos	X				

2.3. VALORACION INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	S	CS	AV	CN	N
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad: La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación	X				
4	El aporte de su validación de la propuesta favorece el propósito de la tesis para su aplicación	X				

Lugar y fecha: Chiclayo 30/11/2021



Firma del Experto
DNI N°: 33674808

Agradezco su gratitud por sus valiosas consideraciones:

Nombres: DRA. BLANCA FLOR RAMOS SAAVEDRA.

Email: blanca_flor1509@hotmail.com

Celular: 971038891

Gracias por su valiosa colaboración

Anexo 06: Constancia de autorización para la aplicación de

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

San Juan de Licupis, 25 de octubre de 2021

CARTA N°-132-2021-MDSJL/G

DRA MERCEDES ALEJANDRINA COLAZOS ALARCON
JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO- UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
CHICLAYO

ASUNTO : ACEPTACION DE AUTORIZACION PARA REALIZAR INVESTIGACION PARA
TESIS DOCTORAL.

REFERENCIA : CARTA DE FECHA 06 DE SETIEMBRE DE 2021.

Reciba el saludo cordial en nombre de la gerencia municipal de la Municipalidad Distrital de San Juan de Licupis a la vez manifestarle lo siguiente:

- Por la carta de la referencia, su representada está solicitando autorización para realizar investigación para tesis doctoral de la estudiante Julissa Licet Cieza Sempertegui.
- De acuerdo al artículo 51 de la Ley 30220 “Ley Universitaria” señala que las universidades coordinan permanentemente con los sectores públicos y privado, para la atención de la investigación que contribuya a resolver los problemas del país. Establecen alianzas estratégicas para una mejor investigación básica y aplicada. (...)

Por las razones expuestas al amparo del artículo glosado y atendiendo al documento de la referencia, le hago de conocimiento que se ACEPTA la realización de la investigación para tesis Doctoral de la estudiante JULISSA LICET CIEZA SEMPETEGUI.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para expresarle mi especial consideración y estima personal

Atentamente.

Cc
RRHH/Archivo



Anexo 07: Matriz de consistencia

TÍTULO: Modelo de incentivo de reconocimiento para el desempeño laboral de la Municipalidad distrital de San Juan de Licupis, Cajamarca.

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES	HIPÓTESIS	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA	TÉCNICA / INSTRUMENTO
¿Puede la propuesta del modelo de incentivos de reconocimiento contribuir en la mejora del desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Juan de Licupis 2021?	<p>OBJETIVO GENERAL Proponer un modelo de incentivo de reconocimiento para el desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Juan de Licupis 2021</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS -Identificar el nivel de desempeño laboral que tienen los trabajadores de dicho municipio. -Determinar las dimensiones del desempeño laboral. -Diseñar una propuesta de incentivos de reconocimiento para la mejora del desenvolvimiento laboral de los trabajadores de este municipio. -Validar a través de juicios de expertos la propuesta para el desempeño laboral.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE -Incentivo de reconocimiento.</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE -Desempeño laboral</p>	En relación a la hipótesis el estudio que se ha planteado no requiere hipótesis de investigación.	<p>Los funcionarios y trabajadores en general</p> <p>Población: 16 servidores públicos.</p> <p>Muestra Se trabajara con toda la población</p>	<p>Tipo: Descriptiva con propuesta</p> <p>Diseño: No experimental - Transversal</p> <p>Técnicas: Encuesta - Entrevista</p> <p>Instrumentos: Cuestionario - Guía de Entrevista</p> <p>Población: 16 trabajadores</p> <p>Muestra: Se trabajara con toda la población.</p>	<p>Encuesta.</p> <p>Cuestionario: Para Diagnosticar el desempeño laboral.</p>



ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CIEZA SEMPERTEGUI JULISSA LICET estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PROPUESTA DE INCENTIVOS DE RECONOCIMIENTO PARA EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD SAN JUAN DE LICUPIS CAJAMARCA", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
JULISSA LICET CIEZA SEMPERTEGUI DNI: 43386714 ORCID 0000-0001-8951-4128	Firmado digitalmente por: JCIEZASE20 el 17-01-2022 20:36:08

Código documento Trilce: TRI - 0278144