UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

DESEMPEÑO LABORAL Y EL PLAN DE INCENTIVOS A LA MEJORA DE LA GESTIÓN MUNICIPAL DEL DISTRITO MARIANO DÁMASO BERAÚN, 2021

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

VILLAR ESTEBAN, SHEYLA ISELA

TINGO MARÍA - PERÚ

2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N° 012-2024-EPA-FCEA-UNAS

En la ciudad universitaria, a los 12 días del mes de abril de 2024, siendo las 09:00 a.m., reunidos en el auditorio del Centro de Simulación de Negocios y Asesoría Empresarial de la Escuela Profesional de Administración, se instaló el jurado evaluador nombrado mediante Resolución Nro.122/2021-D-FCEA, de fecha 24 de junio de 2021, a fin de dar inicio a la sustentación de la tesis para la obtención del título de Licenciado en Administración denominado: **DESEMPEÑO LABORAL Y EL PLAN DE INCENTIVOS A LA MEJORA DE LA GESTIÓN MUNICIPAL DEL DISTRITO MARIANO DÁMASO BERAÚN, 2021**, presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas **SHEYLA ISELA VILLAR ESTEBAN.**

Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor, se procedió a la respectiva calificación de conformidad con el Art. 53° del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cuyo resultado se indica a continuación:

APROBADO POR : **UNANIMIDAD**

CALIFICATIVO : **MUY BUENO**

Siendo las 10:30 a.m., se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 12 de abril de 2024

Msc. CESAR AUGUSTO HUAMAN RAMIREZ
Presidente

Universidad Nacional Agraria de la Selva
Escuela Profesional de Administración
Tingo María

Dr. MIGUEL ANGULO CARDENAS
Miembro

Dr. JHON HITLER MELENDEZ ORDOÑEZ
Miembro

Msc. CARLOS ALBERTO SILVA RIOS
Asesor

Nota:

(Excelente = 19-20)
(Muy Bueno = 16, 17, y 18)
(Bueno = 13, 14, y 15)
(Regular = 11, 12,)
(Malo = 0, a 10)

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 168 - 2024 - CS-RIDUNAS

El Director de la Dirección de Gestión de Investigación de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El Trabajo de Investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Programa de Estudio:

Administración

Tipo de documento:

Tesis	X	Trabajo de Suficiencia Profesional	

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
DESEMPEÑO LABORAL Y EL PLAN DE INCENTIVOS A LA MEJORA DE LA GESTIÓN MUNICIPAL DEL DISTRITO MARIANO DÁMASO BERAÚN, 2021	VILLAR ESTEBAN, SHEYLA ISELA	22 % Veintidós

Tingo María, 27 de mayo de 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
UNIDAD DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Dr. Tomas Menacho Mallqui
JEFE

C.C. Archivo

REGISTRO DE TESIS CONDUCENTE AL TÍTULO UNIVERSITARIO
(Resolución N° .461-2023-R-UNAS – Resolución N°.295-2023-CU-R-UNAS)

DATOS GENERALES

Universidad	: Universidad Nacional Agraria de la Selva
Facultad	: Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Escuela profesional	: Administración
Título de tesis	: Desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún 2021.
Objetivo general	: Determinar el grado de relación entre desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021.
Objetivos específicos	: 1. Determinar el grado de relación entre metas y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021. 2. Determinar el grado de relación entre compromiso y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021.
Autor	: Sheyla Isela Villar Esteban
Asesor	: M. Sc. Adm. Carlos A. Silva Ríos
Área de Investigación	: Recursos Humanos
Grupo de investigación	: Gestión Integral de Organizaciones
Línea de investigación	: Desarrollo de instituciones públicas y privadas
Lugar de ejecución	: Mariano Dámaso Beraún Las Palmas.
Fecha de inicio	: Febrero 2021
Fecha de término	: Diciembre 2023
Financiamiento	: Propio (x) FIF ( ) Eterno ( )
Presupuesto	: S/. 3,000.00

.....
Sheyla Isela Villar Esteban
Tesista

.....
M. Sc. Adm. Carlos A. Silva Ríos
Asesor

DEDICATORIA

A Dios por darme vida y salud por ser

mi fortaleza y quién guía mi camino,

por su inmenso amor que me ayuda

a seguir adelante.

A mis padres Miguel Ruelan Villar Gargate y Rayda Esteban Espinoza, sin su sacrificio no sería la persona que soy ahora, gracias por su amor y apoyo, por enseñarme que la humildad, el respeto y la lealtad son la base fundamental para enfrentar la vida.

A mis hermanos Denis, Tito, Yuliño,

Luci y Jhesvely, gracias por su apoyo

incondicional y por confiar en mí.

A mi tía Aurelia Esteban Espinoza por su cariño y acompañarme en cada etapa de mi vida.

A mi mejor amiga Anny Durand por motivarme

a seguir adelante y por su cariño, como también

a Deissy, Miriam y Pahola una amistad que comenzó

al iniciar esta hermosa carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

A mi alma mater Universidad Nacional Agraria de la Selva por acogerme en esta prestigiosa institución y hacerme parte de la familia unasina.

A mis docentes de la escuela profesional de Administración, gracias por inculcarme valores y transmitirme sus conocimientos, gracias a ellos hoy en día puedo desenvolverme como una buena profesional.

A mi asesor M. sc. Adm. Carlos, A. Silva Ríos por brindarme su tiempo y orientación durante el desarrollo de mi tesis.

A mis hermanos (as) y primas por apoyarme en la aplicación de las encuestas en el distrito Marano Dámaso Beraún Las palmas.

A mis jurados Mag. César Huamán Ramírez, Dr. Miguel Angulo Cárdenas, Mag. Jhon H. Meléndez Ordoñez, por sus aportes durante el desarrollo de mi tesis.

A los docentes: Dr. Adm. Inocente Feliciano Salazar Rojas, Mag. Adm. Walter E. Mucha Huaman y Dr. Adm. Carlos Mayta Molina por apoyarme en la validación de mi instrumento y por su orientación.

ÍNDICE

Páginas

INTRODUCCIÓN 1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO 5
1.1. Antecedentes 5
1.1.1. Antecedentes nacionales 5
1.1.2. Antecedentes locales 6
1.2. Bases Teóricas 8
1.2.1. Desempeño laboral 8
1.2.2. Plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal 13
1.3. Definición de términos 16
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLE 20
2.1. Hipótesis general 20
2.2. Hipótesis específica 20
2.3. Matriz de consistencia 21
2.4. Operacionalización de variables 22
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 23
3.1. Tipo y nivel de investigación 23
3.2. Diseño de la investigación 23
3.3. Población y muestra 24
3.3.1. Población 24
3.3.2. Muestra 24
3.4. Técnica de recolección de datos 25
3.4.1. Validez 25
3.4.2. Confiabilidad 26
3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de información 27
3.5.1. Estadística descriptiva 27
3.5.2. Estadística inferencial 27
CAPÍTULO IV: RESULTADOS 28
4.1. Análisis descriptivo de los datos generales 28
4.1.1. Género de los encuestados. 28
4.1.2. Edad de los encuestados. 28
4.2. Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral 29
4.2.1. Considero que los trabajadores de la municipalidad cumplen oportunamente las metas del plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal. 29
4.2.2. Los trabajadores de la municipalidad cumplen con las actividades programadas en el tiempo establecido. 30

4.2.3. Considero que los trabajadores de la municipalidad coordinan constantemente sobre el cumplimiento de metas. 31

4.2.4. Los trabajadores de la municipalidad mantienen una comunicación asertiva. ..32

4.2.5. Los trabajadores de la municipalidad tramitan a tiempo las solicitudes presentadas por los pobladores sobre el cumplimiento de metas. 33

4.2.6. Los trabajadores de la municipalidad entregan las tareas encomendadas en el tiempo establecido. 33

4.2.7. Los trabajadores de la municipalidad tienen conocimientos necesarios para realizar sus funciones. 34

4.2.8. Considero que el nivel de experiencia juega un papel importante en el desempeño de los trabajadores. 35

4.2.9. Los trabajadores de la municipalidad proponen ideas para mejorar el proceso.36

4.2.10. Los trabajadores de la municipalidad brindan orientación adecuada a los pobladores. 36

4.2.11. Los trabajadores de la municipalidad realizan sus funciones por iniciativa propia. 37

4.2.12. Los trabajadores de la municipalidad están comprometidos en lograr los objetivos de la entidad. 38

4.3. Análisis descriptivo de la variable plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal. 38

4.3.1. Las campañas publicitarias que realizan los trabajadores de la municipalidad sobre el impuesto predial son de fácil comprensión 38

4.3.2. Los trabajadores de la municipalidad registran oportunamente la información sobre el monto recaudado en el sistema de registro de impuesto predial. 39

4.3.3. Los talleres que realizan los trabajadores de la municipalidad respecto a la segregación de residuos sólidos son claras y precisas. 40

4.3.4. Los trabajadores de la municipalidad realizan un trabajo eficiente en la implementación del sistema integrado de manejo de residuos sólidos. 41

4.3.5. Los trabajadores de la municipalidad registran oportunamente en el sistema los reportes mensuales sobre la cantidad de residuos sólidos. 42

4.3.6. Los trabajadores de la municipalidad capacitan al coordinador de visitas domiciliarias para que realicen las visitas mensuales a las familias con niños(as) menores de un año dentro del plazo establecido. 43

4.3.7. Los trabajadores de la municipalidad realizan un trabajo articulado con los actores sociales y red de salud. 44

4.3.8. Los trabajadores de la municipalidad registran las visitas domiciliarias en el aplicativo dentro del plazo establecido. 45

4.4. Contraste de hipótesis 46

4.4.1. Prueba de hipótesis general 47

4.4.2. Prueba de hipótesis específica 1: Dimensión metas y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal 48

4.4.3. Prueba de hipótesis específica 2: Dimensión compromiso y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal 49
CAPITULO V: DISCUSIÓN 51
CONCLUSIÓN 53
RECOMENDACIONES 55
REFERENCIAS 57
ANEXOS 61
Anexo 1: 62
Anexo 2. 64
Anexo 3. 69
Anexo 4. 70
Anexo 5. 71

ÍNDICE DE TABLA

Tablas **Páginas**

Tabla 1 Clasificación de Municipalidades Provinciales y Distritales.....14
Tabla 2 Desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021. 21
Tabla 3 Operacionalización de variables 22
Tabla 4 Validación de instrumento mediante juicio de experto.....26
Tabla 5 Prueba de confiabilidad o fiabilidad 27
Tabla 6 Resultado prueba de hipótesis general 47
Tabla 7 Hipótesis específica metas y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal 48
Tabla 8 Hipótesis especifica compromiso y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal.....49

ÍNDICE DE FIGURA

Figuras **Páginas**

Figura 1 Diseño de investigación no experimental de corte transversal.....24
Figura 2 Muestra.....25
Figura 3 Género de los encuestados 28
Figura 4 Edad de los encuestados.....29
Figura 5 Los trabajadores cumplen oportunamente las metas del plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal 30
Figura 6 Cumplimiento de actividades en el tiempo establecido 31
Figura 7 Coordinación entre los trabajadores.....32
Figura 8 Comunicación asertiva entre los trabajadores.....32
Figura 9 Los trabajadores tramitan a tiempo las solicitudes.....33
Figura 10 Los trabajadores entregan las tareas encomendadas en el tiempo establecido.....34
Figura 11 Los trabajadores tienen conocimientos necesarios para realizar sus funciones 35
Figura 12 Importancia del nivel de experiencia en los trabajadores.....35
Figura 13 Los trabajadores proponen ideas para mejorar el proceso 36
Figura 14 Los trabajadores brindan orientación adecuada a los pobladores 37
Figura 15 Los trabajadores realizan sus funciones por iniciativa propia.....37

Figura 16 Los trabajadores están comprometidos en lograr los objetivos de la entidad 38
Figura 17 Las campañas publicitarias son de fácil comprensión.....39
Figura 18 Los trabajadores registran oportunamente el monto recaudado en el sistema de registro de impuesto predial.....40
Figura 19 Los talleres que realizan los trabajadores respecto a la segregación de residuos sólidos son claras y precisas 41
Figura 20 Sistema integrado de manejo de residuos sólidos 42
Figura 21 Registro en el aplicativo el reporte mensual sobre la cantidad de residuos sólidos 43
Figura 22 Visitas domiciliarias oportunas 44
Figura 23 Trabajo articulado con los actores sociales y Red de salud 45
Figura 24 Registro oportuno de visitas domiciliarias 46

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021 y fue de carácter básico con enfoque de investigación cuantitativa de nivel relacional y diseño no experimental de estudio transversal, asimismo, las familias (pobladores) del distrito Mariano Dámaso Beraún Las Palmas conformaban la población, de ellos 111 fueron seleccionadas para la muestra, posteriormente la encuesta fue la técnica aplicada para recopilar información con su respectivo cuestionario que abarcaba 20 afirmaciones con escala de medición Likert, además para analizar los datos se utilizó el análisis descriptivo e inferencial a través del Microsoft Excel y SPSS.

En conclusión, según el resultado obtenido mediante el coeficiente Rho de Spearman, rs = 0,698; P-valor = 0.000 < 0.05, se determinó el rechazo de la hipótesis nula y se confirmó la hipótesis alternante, por tanto, existe relación directa y significativa entre desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021, en ese sentido a mayor desempeño mayor es el cumplimiento de metas.

Palabras claves: Desempeño laboral, cumplimiento de metas, plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal.

Abstract

The objective of the research was to determine the degree of the relationship between the job performance and the incentive plan for improvements to management of the Mariano Damaso Beraun district Municipality during 2021. [It] was of a basic character, with a quantitative research focus, at a relational level, and of a non-experimental design, of a cross-sectional study. At the same time, the families (townspeople) in the Mariano Damaso Beraun Las Palmas district made up the population; of them, 111 were selected for the sample. Later, the survey technique was applied to collect information, with the respective questionnaire that was made up of twenty affirmations, on a Likert measurement scale. Moreover, the descriptive analysis was used for the data analysis, and the inferential [analysis] was done using Microsoft Excel and SPSS.

In conclusion, according to the results obtained using Spearman's Rho coefficient (rs = 0.698; p-value = 0.000 < 0.05) it was determined that the null hypothesis [should be] rejected and the alternative hypothesis [should be] confirmed. Thus, a direct and significant relationship existed between the job performance and the incentive plan for the improvement of the management at the Mariano Damaso Beraun district municipality during 2021. In this sense, the greater the performance, the greater the completion of the goals.

Keywords: job performance, completion of goals, incentive plan for the improvement of municipal management

INTRODUCCIÓN

Las empresas tanto públicas como privadas necesitan del talento humano para lograr sus objetivos y metas con el fin de impulsar su crecimiento y desarrollo; actualmente las organizaciones requieren personas capaces de adaptarse a los cambios y solucionar cualquier dificultad que se les presente, por ello es importante que las organizaciones y empresas evalúen el desempeño de sus trabajadores o colaboradores para que puedan restablecer aquellos problemas que dificultan su rendimiento, en ese sentido Chiavenato (2009) señala que "la evaluación de desempeño es un mecanismo o proceso que ayuda a identificar el rendimiento del evaluado en otras palabras es una herramienta que facilita el análisis del nivel de cumplimiento de sus tareas" (p. 245), puesto que se evalúa desde de su puntualidad hasta el logro eficiente de sus funciones teniendo en cuenta su potencial, habilidades y capacidades.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021) las municipalidades contaban con 265,857 trabajadores hasta el 31 de marzo de dicho año, mostrando un incremento de 21.5% respecto a marzo de 2019, referente a su condición laboral el 36.6% es personal contratado por locación de servicios, el 26.0% por CAS, el 21.1% pertenece al Decreto Legislativo N° 728 y el 16,3% al Decreto Legislativo N° 276, dichos servidores públicos tienen como finalidad realizar el uso eficiente de los recursos asignados como también brindar a los ciudadanos información verídica y confiable respecto a los avances en su ejecución, en consecuencia la evaluación de desempeño cobra mayor importancia, puesto que busca mejorar los resultados de la organización.

Asimismo, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021) comunicó que "existen 1,874 municipalidades distritales y provinciales", dichas entidades cuentan con una herramienta denominada programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal y en sus inicios fue conocido como plan de incentivos, cabe resaltar, que algunas municipalidades

alcanzan el 100% de las metas establecidas en el programa, la mayoría llega aproximadamente al 80%, sin embargo existen municipalidades que están por debajo de dichos porcentajes, según Resolución Directoral N° 0007-2021-EF/50.01, (2021), “la municipalidad del departamento de Lima, provincia Canta, distrito Santa Rosa de Quives mostró un resultado negativo al no cumplir la meta en el año 2020” del mismo modo “en el año 2021, por ende, perdió recursos para el año fiscal 2022” (Resolución Directoral N° 0006-2022-EF/50.01, 2022).

Además, 1765 municipalidades equivalente a 94.3% de las cuales (184 provinciales y 1581 distritales) solicitan capacitación para sus trabajadores municipales en distintos temas, por tanto, a nivel regional 1042 municipalidades necesitan instrucciones sobre el programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal, dentro de ellas se encuentra el municipio del departamental Áncash con un porcentaje de 95%, Lima 67% y Huánuco 49%, conforme al (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2020), siendo este tema con mayor porcentaje de solicitud, esto refleja la importancia del talento humano quienes poseen capacidades y habilidades destacables para comprender y adaptarse a los cambios, de tal forma lograr los objetivos y metas planteadas.

En el año 2020 y 2021 “la municipalidad del Departamento de Lima cumplió oportunamente las metas fijadas en cada periodo de dicho año, pero en los años anteriores no llegaba al 100%; por su parte la municipalidad regional de Huánuco alcanzó resultados similares” (Resolución Directoral N° 0006-2022-EF/50.01, 2022).

Con respecto, a la entidad municipal provincial de Leoncio Prado el Ministerio de Economía y Finanzas, mediante (Resolución Directoral N° 0017-2020-EF/50.01, 2020) informó que “en el año 2019 cumplió con cuatro de cinco metas establecidas en el programa” “ocupando el puesto 31 de acuerdo a la clasificación de ejecución efectiva de metas”

(Resolución Directoral N° 0019-2020-EF/50.1, 2020), pero “en el año 2020 cumplió exitosamente las metas asignadas” (Resolución Directoral N° 0007-2021-EF/50.1, 2021), sin embargo, en año 2021 obtuvo los mismos resultados del año 2019, es decir no llego al 100% (Resolución Directoral N° 0006-2022-EF/50.1, 2022)

Con relación a la municipalidad distrital Mariano Dámaso Beraún Las Palmas el tipo de clasificación al que pertenece es D, asimismo el Ministerio de Economía y Finanzas a través de la (Resolución Directoral Nº 016-2019-EF/50.01, 2019) comunicó que “en el período 2018 alcanzó el 81.8%, por ende no le otorgaron el bono adicional, además se encontraba en el puesto 230”, consecuentemente en “el año 2019 ejecutaron el 100% de las metas” (Resolución Directoral N° 0017-2020-EF/50.01, 2020), por ello “recibieron S/1,403,560.00, un millón cuatrocientos tres mil quinientos sesenta soles, dicho monto incluye el bono adicional porqué cumplieron el total de las metas” (Decreto Supremo N° 125-2020-EF, 2020), de igual forma, “ocupaba el puesto 12 del ranking” según la (Resolución Directoral N° 019-2020-EF/50.01, 2020), del mismo modo en el año 2020, cabe resaltar que en ese período el cumplimiento de metas estaba divididos en dos plazos, por tanto, “en el primer plazo la municipalidad cumplió oportunamente la meta 3, referente a la entrega eficiente de canastas familiares” (Resolución Directoral N° 0022-2020-EF/50.01, 2020) y “en el segundo plazo también cumplieron las metas establecidas en el programa” conforme a la (Resolución Directoral N° 0007-2021- EF/50.01, 2021) y “en el año 2021 también lograron resultados favorables” (Resolución Directoral N° 0006-2022- EF/50.01, 2022), con base a los datos mencionados se aprecia que la municipalidad está mostrando ligeros cambios en referencia a los años anteriores porqué desde el año 2012 no cumplían al 100% las metas fijadas en el programa.

De ello se desprende el problema general y específico:

- ¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre metas y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021?
- ¿Cuál es la relación entre compromiso y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021?

Cabe mencionar el objetivo general y específico:

- Determinar el grado de relación entre desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021.
- Determinar el grado de relación entre metas y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021.
- Determinar el grado de relación entre compromiso y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021.

También se detalla la hipótesis del estudio:

- Existe relación directa y significativa entre desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021
- Existe relación directa y significativa entre metas y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021.
- Existe relación directa y significativa entre compromiso y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021

Es necesario mencionar que el carácter de estudio fue básico con perspectiva cuantitativa y esquema no experimental con estudio transversal, a su vez de nivel relacional.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes nacionales

Sandoval (2022) señaló que su investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los servidores administrativos de una entidad pública de piura-2022, del mismo modo su hipótesis principal fue: existe relación entre la primera y segunda variable de dicho estudio, cabe resaltar que fue un estudio cuantitativo modelo teórico de carácter transitorio, además no hubo intervención en las variables y categoría relacional, a su vez la muestra y población estaba conformada por 129 servidores, en tal sentido el carácter de la muestra fue no probabilístico y la obtención de la data fue mediante la (encuesta) y dos formularios con tipo de escala Likert. El resultado que obtuvo fue que existe relación, debido a que el valor del coeficiente de Pearson fue 0,702, por tanto, concluyó que la correlación era significativa alta.

Garfias (2021) en su estudio realizado sobre el "Cumplimiento de metas físicas y su relación con el desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2019", su propósito era determinar si existe una relación entre las variables mencionadas y su hipótesis fue si existe relación significativa; en cuanto a su población estaba conformado por 126 abogados pertenecientes al Régimen contrato administrativo de servicio, posteriormente 95 abogados fueron seleccionados para la muestra por medio del tipo muestral

estratificada, del mismo modo el modelo de estudio fue aplicada con orientación cuantitativa de modelo no experimental de tipo transversal y categoría relacional. El método para la obtención de información fue la encuesta con su respectivo cuestionario que estaba conformado por 20 afirmaciones de cada variable y procesado en el Microsoft Excel y SPSS, con ello llegaron a la conclusión que existe relación entre las variables, debido a que el valor Rho Spearman era 0.704 y su p valor fue 0,000 evidencio que fue significativa y alta.

Salcedo (2019) su trabajo de investigación estaba orientado en determinar de qué manera la atención de las metas del plan de incentivos a la mejora y modernización incide en la gestión de la municipalidad provincial del Cusco, 2018 y su hipótesis fue si la primera variable incide de manera directa y significativa en la segunda variable, por otra parte el enfoque de su investigación fue cuantitativo y su nivel fue relacional con enfoque no experimental de forma transversal, asimismo los funcionarios de la municipalidad formaron parte de la población, de los cuales 34 fueron seleccionados como su muestra, además de ello utilizó dos encuestas con su respectivo cuestionario: con respecto a la primera variable estaba conformado por 15 afirmaciones y la segunda por 20, también tuvo en cuenta el análisis inferencial para hallar el nivel de correlación, en tal sentido con el resultado que obtuvo finalizo aceptando la hipótesis alterna ya que su p – valor < 0,05 y su coeficiente de correlación fue de 0,834, en ese sentido, determinó que la atención de las metas del plan de incentivos a la mejora y modernización tiene correlación alta con la gestión municipal.

1.1.2. Antecedentes locales

Huaytán (2021) en su tesis consideró como objeto fundamental, determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, además para realizar la investigación

tuvo en cuenta el estudio básico de categoría correlacional porque aspiró a identificar el grado de asociamiento entre las variables aplicando la metodología descriptiva correlacional con enfoque no experimental y realizado en un solo momento. Su población estaba formada por un grupo de 86 colaboradores de la municipalidad, siendo esto el número total de la muestra y la estrategia que utilizó fue la encuesta con su cuestionario de escala Likert; finalmente obtuvo como resultado que existe relación significativa porque su p-valor = 0.000 < 0.05 y su coeficiente de correlación Rho Spearman fue de 0.521, es decir refleja grado de asociación mesurada.

Sánchez (2017), en su investigación sostuvo que su finalidad fue determinar la relación del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal con la calidad del gasto público en las municipalidades distritales de Amarilis y Pillco Marca – Huánuco, 2016 y su hipótesis fue si ambas variables se relacionan de forma positiva, para realizar su investigación seleccionó como población a la Municipalidad de Amarilis con 54 trabajadores y Pillco Marca con 41 y utilizó el muestreo probabilístico, su investigación se basó en el enfoque cuantitativo y su nivel fue descriptiva relacional, estudio no experimental en un periodo determinado, por otro lado aplicó la entrevista y encuesta con sus respectivos cuestionarios para recoger los datos de la investigación, asimismo utilizo la estadística descriptiva e inferencial para analizar los datos obtenidos, con ello comprobó que existe relación positiva y significativa con un valor de correspondencia de Pearson 0.81 entre el programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal con la calidad del gasto público, por tanto, deduce que hubo mejoramientos en los aspectos financieros, atención de trámites y servicios .

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Desempeño laboral

La valoración del desempeño laboral pertenece a la gestión de rendimiento, es decir, está dentro del sistema administrativo de gestión de recursos humanos y está sujeto a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), asimismo su ámbito de aplicación es de escala nacional, específicamente sobre todas las entidades públicas (Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, 2014), por tanto, su finalidad es identificar y conocer la contribución del personal (servidor civil) en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, en ese sentido para realizar la evaluación es necesario tener en cuenta dos aspectos importantes las cuales son: metas y compromisos (Resolución de presidencia ejecutiva N°031-2016-SERVIR-/PE, p. 8-10).

También se considera como una apreciación u valoración sobre el rendimiento de una persona, es decir el desempeño que muestra en un determinado puesto, el cual refleja su permanencia, capación o retiro, además de ello, es importante para estimar el valor, la excelencia y las cualidades que posee (Chiavenato, 2007, p. 243), cabe resaltar que la evaluación de desempeño es relevante para que el gerente tome decisiones correctivas en caso de que el trabajador muestre un desempeño bajo, pero si el desempeño es bueno o supera lo esperado este debe ser reconocido de este modo influye en su estado emocional (motivación), por ende entrega lo mejor de sí en el cumplimiento de sus actividades o funciones (Werther y Davis, 2008, p. 302)

El desempeño laboral consiste en la eficiencia y eficacia con la que un colaborador realiza sus funciones dentro de una organización, según Chiavenato (2009) afirma que “son las actitudes que posee el trabajador para alcanzar objetivos establecidos, favoreciendo así de manera positiva a la organización” (p. 260), en tal

sentido es el esfuerzo que realiza el colaborador para cumplir eficientemente sus funciones para ello el individuo utiliza diversas estrategias que influyen en su logro.

La evaluación de desempeño se realiza con la finalidad de aplicar acciones correctivas mediante una retroalimentación u otras estrategias, asimismo para recompensar a aquellos que cumplen eficientemente sus funciones, por ello es necesario que la organización y el colaborador conozcan el nivel de rendimiento; por tanto, las razones más importantes son las siguientes (Chiavenato, 2009, pp. 246-247):

- **Recompensas. _** El resultado de la evaluación de desempeño sirve para que lo organización tome decisiones en cuanto a salario, promociones, transferencias o despidos, es decir esta vincula al orden de mérito que obtiene cada persona.
- **Realimentación. –** La información que se obtiene mediante la evaluación de desempeño sirve para determinar si una persona necesita de retroalimentación con el fin de ayudarlos a mejorar el nivel de su rendimiento.
- **Desarrollo. –** Esta evaluación permite que cada persona conozca cuáles son sus puntos fuertes para aprovecharlos al máximo y cuáles son sus puntos débiles para que pueda mejorarlo mediante entrenamiento o desarrollo personal, es decir mejorar sus capacidades y habilidades.
- **Relaciones. –** Permite que los colaboradores mejoren su relación laboral, es decir entre sus pares, gerentes y subordinados.
- **Percepción. –** Esta evaluación permite que el colaborador tenga conocimiento sobre la opinión de sus compañeros respecto a él, esto ayuda a su estado emocional.
- **Potencial de desarrollo. –** Es importante que la organización conozca el potencial de desarrollo de cada uno de sus colaboradores para que pueda tomar decisiones en cuanto al programa de evaluación, sucesión entre otros.

- **Asesoría. –** El gerente o encargado de recursos humanos obtienen información relevante para determinar si los colaboradores necesitan asesoría o consejería ya sea en tema laboral o personal.

Además, se considera como un instrumento que mide el nivel de rendimiento de los colaboradores permitiendo identificar su desempeño de manera que la organización cuente con información fidedigna sobre sus trabajadores y consecuentemente tome decisiones, asimismo es importe determinar el responsable para la aplicación de este proceso sin que este sea burocrático sino eficiente y eficaz, en tal sentido son los siguientes (Chiavenato, 2009, pp. 249-253):

a) **Autoevaluación. –** Este proceso consiste en la autoevaluación, es decir cada persona se evalúa teniendo en cuenta ciertos criterios que influyen en la veracidad de sus respuestas, además los ayuda a reflexionar en cuanto a su capacidad, eficiencia y eficacia, asimismo identifican sus puntos débiles y fuertes permitiéndoles mejorar su rendimiento.
b) **El gerente. -** Este es una de las formas más comunes de evaluación de desempeño por el simple hecho de que el gerente mantiene relación con todo el personal, sin embargo, no puede hacerlo solo, sino que busca el asesoramiento del encargado de recursos humanos con el fin de llevar un adecuado proceso y obtener resultados verdaderos mediante un análisis objetivo.
c) **El evaluado y el gerente. –** Interviene el trabajador y el gerente; el papel del gerente es brindar apoyo, asesoramiento y guiar, mientras que el individuo se evalúa en base a la retroalimentación y las condiciones que el gerente le brinde, de este modo generar cambios en su desempeño.

d) **El equipo de trabajo. –** Esta evaluación se lleva a cabo entre todos los integrantes de un determinado grupo, es decir se evalúan entre ellos, por consiguiente, toman decisiones en forma grupal sobre las mejoras y los objetivos que tienen que cumplir.

e) **La evaluación de 360°. –** Esta modalidad se considera como uno de los más completos porque la evaluación lo realizan todos los que forman parte de una organización, es decir los gerentes, jefes, los subordinados, proveedores, clientes o usuarios, en tal sentido permite tener una visión más amplia acerca del evaluado.

f) **La evaluación hacia arriba. –** Consiste en la evaluación que realizan los subordinados a los gerentes, en tal sentido su finalidad es evaluar los recursos, condiciones y apoyo que otorga el gerente a sus subordinados, consecuentemente sirve para mejorar la relación y las condiciones de trabajo.

g) **La comisión de evaluación de desempeño. –** Esta evaluación está a cargo de un comité conformado por varios miembros entre permanentes y transitorias, en ellas está el presidente de la organización, ejecutivo de recursos humanos, el especialista y los transitorios son los jefes inmediatos, la función del comité es monitorear y hacer que se respeten las normas para que consigan resultados contundentes.

h) **El órgano de recursos humanos. –** En esta modalidad el área de recursos humanos lleva toda la responsabilidad, también es uno de los más usados, pero tiene ciertas desventajas por ser de carácter burocrático y estandariza el desempeño de los colaboradores.

También existen roles y responsabilidades para entidades públicas con más de 20 trabajadores, por medio de la Resolución de presidencia ejecutiva N°031-2016-SERVIR-/PE, (2016) hace mención los siguientes roles y responsabilidades que deben cumplir:

a) **Evaluado. -** Dentro de ello se encuentran los directivos públicos teniendo en cuenta al personal de confianza, los servidores civiles de carrera y de actividades complementarias y el personal de confianza que no forma parte de los directivos.

b) **Evaluador. –** Puede asumir la responsabilidad de evaluador los funcionarios, directivos, jefes o responsables de un área o quien tenga servidores bajo su mando.

c) **Comité institucional de evaluación. –** Lo integra el encargado de la oficina de recursos humanos, un representante del mismo grupo del servidor evaluado y un representante de los evaluadores.

d) **ORH. -** Es el responsable del área de recursos humanos o el que cuente con autorización para hacerlo.

e) **Titular de la entidad. –** Es el representante de la entidad, es decir el que tiene mayor poder.

f) **SERVIR. -** En este caso SERVIR puede realizar dicha evaluación por medio de la gerencia de desarrollo de capacitación y rendimiento perteneciente al servicio civil.

Cabe resaltar que las dimensiones de desempeño laboral son las siguientes:

a) **Metas. –** Es uno de los aspectos importantes que se debe evaluar para conocer el logro del personal y puede ser evaluado a través de metas individuales y grupales, la primera hace referencia a las metas que se asignan a cada servidor a diferencia del segundo que es asignado a un área o unidad orgánica (Resolución de presidencia ejecutiva N°031-2016-SERVIR-/PE, p. 37).

b) **Compromisos. –** Hace referencia a las competencias y/o características que posee un trabajador, dichos aspectos influyen en el alcance de objetivos y metas de una institución, cabe mencionar que está integrado por el conocimiento, habilidades y actitudes, sin embargo, este compromiso puede ser transversal o especifico porque

puede ser aplicado a todo el personal o de acuerdo al puesto que ocupa (Resolución de presidencia ejecutiva N°031-2016-SERVIR-/PE, p. 40).

1.2.2. Plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal

Fue establecido en el año 2009 a través de la Ley N°29332 conocido como plan de incentivos, entrando en funcionamiento en el año 2010 como programa de incentivos; en Artículo 1, inciso 1.1. resalta que el objetivo principal es incentivar a los gobiernos locales, es decir a las municipalidades distritales y provinciales a incrementar su nivel de recaudación tributaria, asimismo la ejecución de gasto en sus distintos proyectos de inversión y mejorar la calidad de vida, además, es financiado por los recursos presupuestales del Ministerio de Economía y Finanzas, aprobado por el Presupuesto del Sector Público al igual que el fondo de compensación municipal, la autorización es promulgada por medio del Decreto Supremo a cargo del Ministro de Economía y Finanzas, por tanto, las municipalidades lo incorporan en la fuente de financiamiento Recursos Determinados (Ley N°29332, 2009).

Según el Decreto Supremo N° 001, 2021-EF emitida por el ministerio de economía y finanzas señala que el plan, es decir el programa es considerado como una herramienta de incentivos cuya finalidad es mejorar la condición de los servicios públicos y es ejecutada por las municipalidades en el ámbito nacional, además está sujeto al presupuesto por resultados, del mismo modo busca impulsar el incremento y avance de la economía local para mejorar su gestión y competitividad.

Asimismo, el Ministerio de Economía y Finanzas autoriza la transferencia de recursos (incentivo monetario) a las municipalidades que obtienen un porcentaje mayor o igual a 80% en el cumplimiento de las metas de un determinado período, menor a ello no, además brinda un bono adicional a las municipalidades que alcanzan el 100% de las

metas, también otorga un incentivo no monetario, puesto que emite un reconocimiento público a las municipalidades que se encuentren en los tres primeros puestos del ranking de cumplimiento de metas, ello muestra las posiciones que ocupa cada municipalidad de acuerdo a su tipo de clasificación. En cuanto a la distribución de metas este tiene como referencia el tipo de clasificación que va desde A hasta G como también las carencias de la población y la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades.

En cuanto a la clasificación de municipalidades se divide en 7 grupos, de las cuales 2 pertenecen a municipalidades provinciales y 5 forman parte de las municipalidades distritales, cuya abreviatura es de A hasta G, a su vez representan a los que pertenecen a ciudades principales y los que no.

Tabla 1

Clasificación de Municipalidades Provinciales y Distritales

Nombre del grupo	Jurisdicción	Abreviatura	N°
Municipalidades pertenecientes a ciudades principales	Provincial	Tipo A	74
Municipalidades no pertenecientes a ciudades principales		Tipo B	122
Municipalidades de Lima Metropolitana	Distrital	Tipo C	42
Municipalidades pertenecientes a otras ciudades principales		Tipo D	129
Municipalidades no pertenecientes a ciudades principales, con más de 70% de población urbana		Tipo E	378
Municipalidades no pertenecientes a ciudades principales, con población urbana entre 35% y 70%		Tipo F	509
Municipalidades no pertenecientes a ciudades principales, con menos de 35% de población urbana		Tipo G	620
TOTAL			1874

Nota: Decreto Supremo Nº 001-2021-EF.

El plan, conocido como el programa consta de metas que son diseñadas e implementadas por entidades públicas de ámbito nacional, asimismo las metas establecidas están sujetos a una evaluación para determinar su cumplimiento y en base a ello las entidades podrán acceder a los recursos asignados (transferencia de presupuesto).

También, tiene en cuenta el ranking de cumplimiento de meta que refleja la posición que ocupa cada municipalidad y es determinado por tres componentes: sumatoria del puntaje ponderado de metas cumplidas de las establecidas en el año fiscal, por la proporción de metas, establecidas al año fiscal y por la proporción de metas cumplidas, respecto de las establecidas al 31 de diciembre del año anterior, es importante resaltar que la Dirección General de Presupuesto Público se encarga de elaborar el "ranking de cumplimiento de metas" y lo aprueba por intermedio de la Resolución Directoral hasta el mes de abril de cada año.

Cabe destacar, que las dimensiones del plan y/o programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal son las siguientes:

a) **Meta 2: fortalecimiento de la administración y gestión del impuesto predial**. - Es relevante mencionar que el impuesto predial "es el valor que se abona de manera anual por los predios urbanos y rústicos" (Decreto Supremo Nº 156-2004-EF, 2004) y se basa en incrementar la recaudación a un nivel adecuado, asimismo se debe registrar información cuantitativa en el sistema de la meta predial, esto fue propuesto por la Dirección General de Política de Ingresos Públicos (DGPIP) del Ministerio de Economía y Finanzas, cabe señalar que está orientada a las municipalidades de tipo A, B, C, D y E (Dirección General de Política de Ingresos Públicos Ministerio de Economía y Finanzas, 2021).

b) **Meta 3: Implementación de un sistema integrado de manejo de residuos sólidos municipales. –** Este lineamiento tiene como finalidad que los municipios de tipo A hasta E, apliquen un sistema de gestión integral de residuos sólidos, dónde prioricen los residuos tanto orgánicos como inorgánicos, con ello se logrará la protección del medio ambiente y salud (Ministerio Del Ambiente Dirección General de Gestión de Residuos Sólidos, 2021).

c) **Meta 4: Acciones para promover la adecuada alimentación, la prevención y reducción de la anemia. –** Su fin es desarrollar actividades municipales y comunitarias que contribuyan al mejoramiento de la nutrición o alimentación y de este modo prevenir la anemia en niñas y niños menores de 1 año, del mismo modo busca un impacto positivo en la alimentación familiar (Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública Dirección de Promoción de la Salud Ministerio de Salud, 2021). Debido a la emergencia sanitaria se brindó otras modalidades para el seguimiento de esta meta, el cual es ejecutada por los actores sociales a través de llamadas telefónicas y visitas domiciliarias, con ello se logra un seguimiento eficiente y efectivo.

1.3. Definición de términos

- **Metas grupales. – "**Estas metas se originan del plan operativo institucional POI de la entidad y es establecida por el área de planeamiento y presupuesto o quién haga de sus veces, asimismo tienen relación con los objetivos del área o unidad orgánica". (Resolución de presidencia ejecutiva N°031-2016-SERVIR-/PE, 2016, p. 38).
- **Metas individuales. – "**Estas metas tienen relación directa con las responsabilidades del puesto y la finalidad del área o unidad orgánica, es decir sirve para evaluar el desempeño individual del servidor público" (Resolución de presidencia ejecutiva N°031-2016-SERVIR-/PE, 2016, p. 38).

- **Conocimientos. –** El conocimiento abarca el saber, también se considera como información que ayuda a convertir algo o a alguien que realiza actividades, es decir es la capacidad que tiene una persona o un grupo de una institución de pensar, actuar y tomar decisiones correctas y/o eficientes (Drucker, 1992, como se citó en Chiavenato, 2009, p. 402)
- **Habilidades. –** Según Gómez, Balkin y Cardy (2008) afirman que "las habilidades son competencias de comunicación, organización y análisis" (p.262), asimismo Chiavenato (2009) menciona que la habilidad **"**se conoce como saber hacer, en pocas palabras es saber usar el conocimiento para enfrentar y resolver obstáculos o problemas" (p. 50), por tanto, son aquellas destrezas de cada persona que los ayuda a realizar un trabajo eficiente y eficaz.
- **Actitudes. –** Según Robins (2003) indica que "la actitud de un trabajador puede ser favorable o desfavorable y esto influye en su comportamiento laboral" (p.71), por tanto, la actitud está más relacionada a la parte emocional, también se considera actitud **"**el saber hacer que ocurra, es decir se caracteriza por asumir riesgos, lograr y superar los objetivos y metas de la entidad o empresa" (Chiavenato, 2009, p.50)
- **Campañas publicitarias. –** Las etapas de la campaña publicitaria va desde la formulación de la idea, diseño y el canal por el cual se transmite, para dicho proceso participan profesionales que con sus conocimientos y habilidades aportan en la creación, en ese sentido "la campaña publicitaria es un conjunto de actividades que realizan los entes públicos con el fin de lograr metas informativas y comunicacionales" (Decreto Supremo N°064-2023-PCM, 2023).
- **Bono adicional. -** Es el monto que se acumula de todas las municipalidades que no cumplieron las metas, ese monto es distribuido a los municipios que cumplen el

100% de sus metas asignadas en el curso del año fiscal, por tanto, se considera un incentivo adicional (Decreto Supremo Nº 001-2021-EF, 2021).

- **Gestión municipal. – "**Hace referencia que los gobiernos locales deben fomentar la participación de los pobladores para que formulen planes de desarrollo, presupuesto y gestión, por ello la población debe contar con información actualizada y verídica" (Del castillo, 2007, p. 82).
- **Incentivos Presupuestarios. –** Este término hace referencia al incentivo monetario, cuyo monto a transferir es evaluado por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) con la aprobación de la Dirección General de Presupuesto Público, cuyo objetivo es mejorar el desempeño institucional, bajo responsabilidad de los gobiernos locales y nacionales, consecuentemente logren mayor eficiencia en los servicios públicos y los objetivos planteados (Decreto Legislativo Nº 1440-2018).
- **Servicios Públicos. –** Son actividades que realiza el Estado a través de las instituciones públicas, orientado a la población con el fin de satisfacer sus necesidades, es por ello que los "gobiernos regionales promueven el desarrollo y la economía regional, asimismo son los responsables de impulsar actividades, inversiones y servicios públicos acorde a las políticas, planes nacionales y locales de desarrollo" (Artículo 192 de la Constitución política del Perú 1993), de tal manera las entidades utilizan los recursos que el Estado les provee con la finalidad de cumplir con sus metas u objetivos estratégicos institucionales, por ello el conjunto de erogaciones que conlleva cada actividad se denominado gasto público a su vez cuentan con créditos presupuestarios aprobados para dicho fin (Decreto Legislativo N° 1440-2018).
- **Presupuesto por resultado. –** con respecto a este término es considerada "como técnica de la administración pública que entrelaza los recursos con resultados

mesurables que contribuyan al bienestar de la población, esto se lleva a cabo mediante los programas presupuestales, seguimiento, evaluación e incentivos presupuestarios" (Decreto Legislativo Nº 1440-2018), de tal manera que utiliza indicadores para poder medirlos, esto también ayuda a que las entidades públicas realicen sus gastos de manera eficiente.

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLE

2.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021.

2.2. Hipótesis específica

Existe relación directa y significativa entre metas y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021.

Existe relación directa y significativa entre compromiso y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021.

2.3. Matriz de consistencia

Tabla 2

Desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Interrogante general	**Objetivo general**	**Hipótesis General**	**Variable asociada:**	**Tipo de estudio**
¿Cuál es la relación entre desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021?	Determinar el grado de relación entre desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021.	Existe relación directa y significativa entre desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021	Desempeño laboral	Básica Descriptiva Relacional **Diseño** No experimental Transversal
Interrogantes específicos	**Objetivos específicos**	**Hipótesis específica**	**Variable supervisión:**	**Población y muestra**
P1: ¿Cuál es la relación entre metas y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021?	**O1:** Determinar el grado de relación entre metas y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021.	**H1:** Existe relación directa y significativa entre metas y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021.	**P**lan de incentivos a la mejora de la gestión municipal	200 familias del caserío las palmas Distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021 y la muestra fue 111 familias. **Técnica de recolección de datos** Encuesta
P2: ¿Cuál es la relación entre compromiso y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021?	**O2:** Determinar el grado de relación entre compromiso y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021.	**H2:** Existe relación directa y significativa entre compromiso y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021.		**Técnica estadística** Estadística descriptiva e inferencial: tablas, gráficos y Rho Spearman

Nota. La tabla 2 contiene información sobre la matriz de consistencia.

2.4. Operacionalización de variables

Tabla 3

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓNES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ÍTEM
Desempeño laboral (Variable asociada)	**Conceptual.** "Está dentro de los subsistemas del engranaje administrativo de gestión de recursos humanos y tiene como propósito determinar y conocer la participación o rendimiento de los servidores civiles en las metas y objetivos institucionales" (Resolución de presidencia ejecutiva N°031-2016-SERVIR-/PE, p. 8) **Operacional.** Valorar el desempeño de los trabajadores por medio de los pobladores de Las Palmas de acuerdo a los criterios establecidos en el cuestionario.	Metas	. Metas grupales		1, 2, 3, 4
			. Metas individuales		5, 6
		Compromisos	. Conocimiento		7, 8
			. Habilidades		9, 10
			. Actitudes		11, 12
Plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal (Variable supervisión)	**Concepto.** "Es un instrumento de incentivos presupuestarios bajo el cargo del Ministerio de Economía y Finanzas que fomenta la mejora de la calidad de los servicios públicos que brindan los municipios en el ámbito nacional" (Decreto supremo N° 001, 2021-EF, 2021). **Operacional.** Busca conocer el cumplimiento de metas a través de la percepción de los pobladores de Las Palmas.	· **Meta 2:** Fortalecimiento de la administración y gestión del Impuesto Predial	· Campañas publicitarias	Cuestionario (Anexo 1)	13
			. Registro de información en los casilleros del módulo ESAT del SISMEPRE		14
		· **Meta 3:** Implementación de un sistema integrado de manejo de residuos sólidos municipales	. Talleres sobre segregación de residuos solidos		15
			· Manejo de residuos solidos		16
			. Reporte de la cantidad de residuos sólidos		17
		· **Meta 4:** Acciones para promover la adecuada alimentación, y la prevención y reducción de la anemia	· Visitas domiciliarias mensuales dentro del plazo establecido		18, 19
			· Registro de las visitas domiciliarias en el aplicativo		20

Nota. Esta tabla muestra la información de las variables, es decir su concepto, dimensiones, indicadores y el instrumento.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación

El presente estudio fue de enfoque cuantitativo y de categoría básica, porque tuvo como finalidad incrementar los conocimientos sobre el avance y resultado del plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal, al respecto Elizondo (2002) afirma que, “este tipo de investigación también es conocido como pura, básica, fundamental o teórica, haciendo referencia a la construcción de datos con teorías que fundamentan y añaden información a los fenómenos que están siendo estudiados” (p. 22).

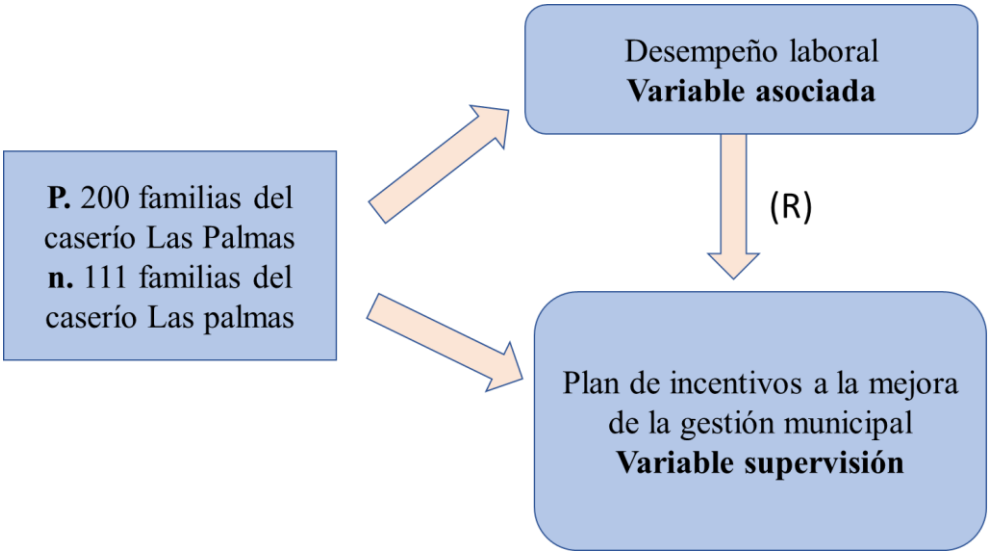
El nivel de la investigación fue relacional, porque analiza a dos variables (bivariado), buscando así conocer el grado de asociación entre ellas, es decir a mayor aplicación mayor será el resultado; para determinar el grado de asociación primero se mide a cada variable, posteriormente se cuantifican y al final se establece la vinculación (Hernández, Fernández y Baptista. 2014, p. 93).

3.2. Diseño de la investigación

La investigación fue parte del esquema no experimental, puesto que, “las variables no son intencionalmente manipuladas, es decir que se observa al fenómeno tal y como se muestra en el contexto y posteriormente es analizada” (Toro y Parra, 2006, p. 158), además fue de corte transversal porque “se describe y analiza al fenómeno en un solo y único momento” (Hernández et al., 2014). La siguiente figura muestra el diseño de la investigación que se realizó.

Figura 1

Diseño de investigación no experimental de corte transversal



Nota: Esta figura muestra el esquema de la investigación.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Estaba agrupada por las familias (pobladores o ciudadanos) beneficiarias del cumplimiento de metas del plan (programa) de incentivos a la mejora de gestión municipal, quienes evaluaron el desempeño de los trabajadores que intervienen en el eficiente y eficaz cumplimiento de metas. En tal sentido 200 familias del caserío Las Palmas formaron parte de la población, puesto que es la capital del Distrito Mariano Dámaso Beraún según el Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH) Mariano Dámaso Beraún 2021.

3.3.2. Muestra

La cantidad de familias (pobladores) que formaron parte de la muestra se obtuvo con la fórmula para universos finitos, tal como se muestra en la siguiente gráfica dónde:

Z: Nivel de confianza = 1.96

p: Probabilidad de éxito = 0.8

q: Probabilidad de fracaso = 0.2

e: Margen de error = 0.05

N: población = 200

Figura 2

Muestra

n=	Z^2*p*q*N / e^2(N-1)+(Z^2(p)*(q))	
n=	122.9312 / 1.112156	
n=	111	familias

Nota: Número de familias de la muestra.

3.4. Técnica de recolección de datos

La herramienta empleada para la recolección de datos fue la encuesta offline y online, teniendo como instrumento al cuestionario con 20 afirmaciones de las cuales 12 pertenecen a la variable desempeño laboral y 8 al plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal con escala de medición tipo Likert, teniendo en cuenta 5 alternativas dónde 1 es totalmente en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 totalmente de acuerdo con ello se buscó generar datos suficientes que sirvieron para realizar el estudio.

3.4.1. Validez

Según Hernández y Mendoza (2018), “la validez hace referencia a la magnitud que sostiene un instrumento de medir lo que aspira medir y se determina a través del juicio de experto” (p. 326).

En tal sentido la validez de contenido del instrumento lo realizaron tres (3) docentes expertos en el tema a través de una ficha de evaluación, los cuáles contaban con 7 aspectos de calificación en un rango de 5 a 100 puntos.

En efecto los datos obtenidos mediante el juicio de experto oscilaban entre 80 a 100 puntos, mostrando un promedio total de 91, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 4

Validación de instrumento mediante juicio de experto

Ítem	CRITERIOS	Especialista 1	Especialista 2	Especialista 3
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio	80	95	95
2	Los ítems ayudan a describir conductas	85	90	100
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente	85	90	95
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones	85	90	100
5	La cantidad de ítems son suficientes para cada indicador	80	90	100
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica	90	85	95
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto	85	95	100
	PROMEDIO PARCIAL	**84.3**	**90.7**	**97.9**
	PROMEDIO TOTAL		**91.0**	

Nota: Datos obtenidos mediante juicio de expertos.

3.4.2. Confiabilidad

La prueba de confiabilidad o fiabilidad “hace referencia al grado en que un instrumento al aplicarse en la misma muestra en ocasiones repetidas produce el mismo resultado” Hernández y Mendoza (2018, como se citó en Hernández et al., 2017).

Por tanto, se realizó una prueba piloto a 20 familias (pobladores) del Distrito Mariano Dámaso Beraún Las Palmas, consecuentemente se calculó la prueba de

confiabilidad por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, el cuál arrojo un resultado de 0,938, esto representa un nivel de confiabilidad excelente.

Tabla 5

Prueba de confiabilidad o fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	20

Nota: Información de la prueba Alfa de Cronbach

3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de información

3.5.1. Estadística descriptiva

Los datos obtenidos fueron procesados en el Microsoft office Excel, mediante el cual se obtuvo información sobre el comportamiento de los datos de cada variable, asimismo fue de utilidad para presentar los resultados a través de tablas y gráficos; “su propósito es presentar la información de forma adecuada, clara y oportuna” (Ñaupas et al., 2013, p. 419).

3.5.2. Estadística inferencial

Se aplicó para hallar la hipótesis de la investigación, en tal sentido Ñaupas et al., (2014) menciona que es útil para estimar y probar la hipótesis, empleando la prueba paramétrica cuando los datos muestran una distribución normal con el coeficiente de correlación de Pearson, pero si no tiene distribución normal se opta por la prueba no paramétrica con el coeficiente de correlación de Spearman.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

La encuesta fue aplicada a 111 familias (pobladores) del caserío de Las Palmas, siendo este la capital del distrito Mariano Dámaso Beraún, cabe resaltar que los pobladores son los principales beneficiarios del cumplimiento de metas del Plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal.

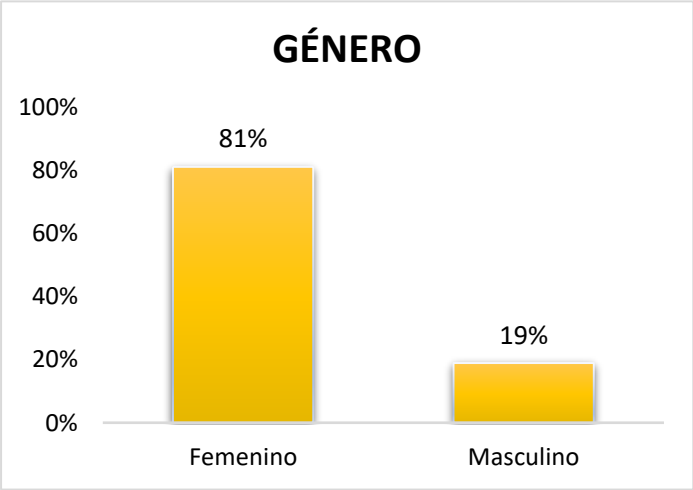
4.1. Análisis descriptivo de los datos generales

4.1.1. Género de los encuestados.

En la siguiente imagen se observa que más del 50% estaba representado por el género femenino y un porcentaje mínimo por el género masculino.

Figura 3

Género de los encuestados



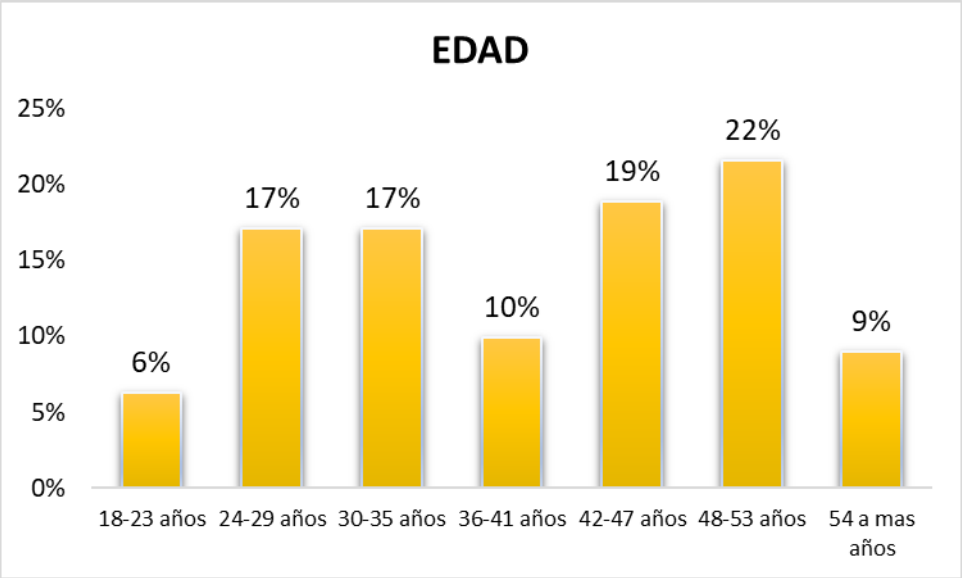
4.1.2. Edad de los encuestados.

En la figura 4 se evidencia la edad de los pobladores encuestados agrupados en rangos que va desde 18 a más de 54 años, en tal sentido un 6% representan a los que se encuentran entre 18 a 23 años, 17% de 24 a 29 años como también de 30 a 35 años,

10% de 36 a 41 años, 1 9% de 42 a 47 años, 22% de 48 a 53 años y el 9% identifica a los que se encuentran de 54 años a más.

Figura 4

Edad de los encuestados



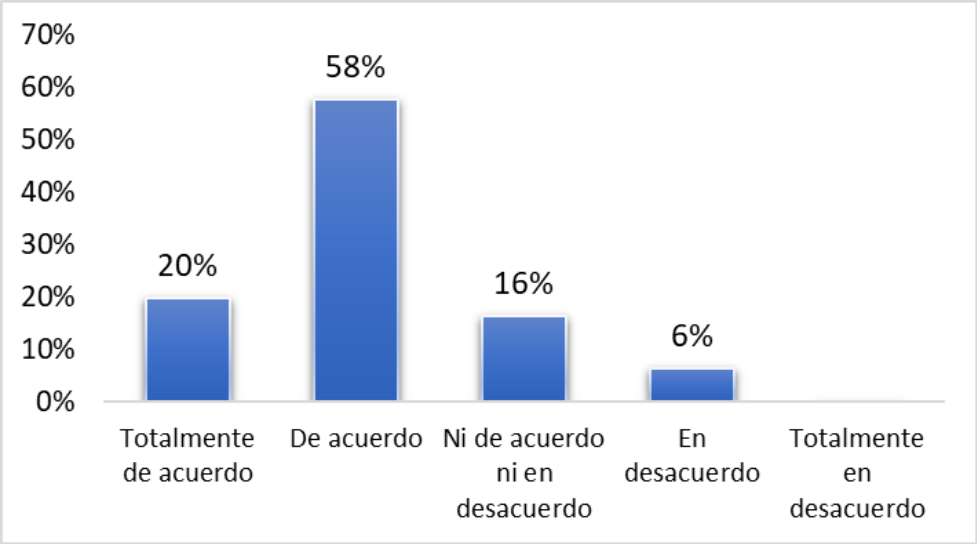
4.2. Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral

4.2.1. Considero que los trabajadores de la municipalidad cumplen oportunamente las metas del plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal.

Se observa que más del 50% de los encuestados destacaron que efectivamente los trabajadores de la municipalidad cumplen con las metas establecidas en el plan, asimismo un 20% está totalmente de acuerdo porque recuerdan que gracias al cumplimiento de metas el pueblo cuenta con un moderno vehículo recolector de residuos sólidos, sin embargo, el 6% está en desacuerdo, debido a que los que los trabajadores no brindan una información detallada y fidedigna.

Figura 5

Los trabajadores cumplen oportunamente las metas del plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal

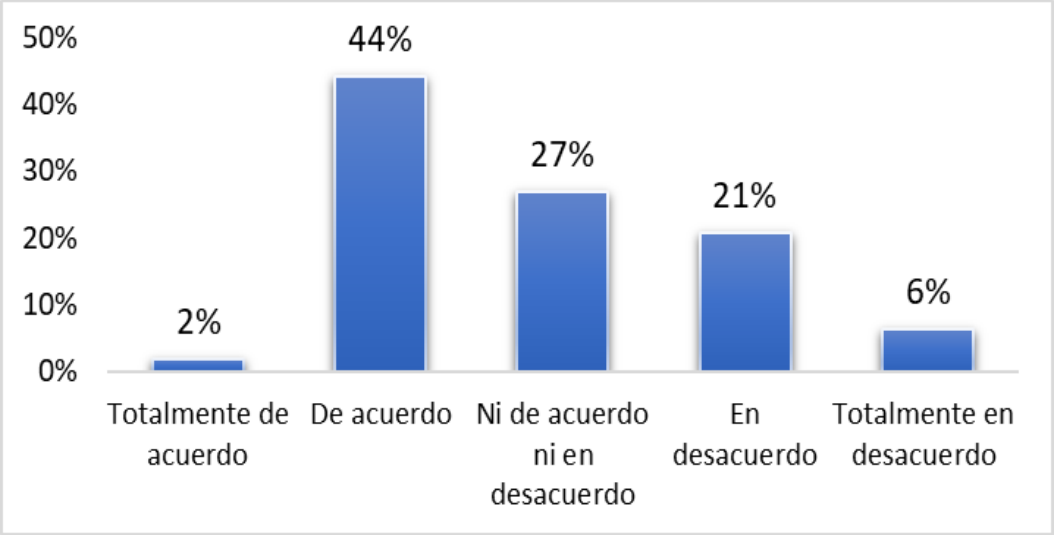


4.2.2. Los trabajadores de la municipalidad cumplen con las actividades programadas en el tiempo establecido.

En la representación 6 se analiza que 44% de los encuestados están de acuerdo que los trabajadores cumplen con las actividades programas dentro del tiempo establecido, cabe resaltar que el 27% mencionaron que en ocasiones suelen cumplir y en otras no, por lo tanto, no están de acuerdo ni en desacuerdo, sin embargo, el 21% y 6% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo respectivamente, en tal sentido, los pobladores opinaron que suelen reprogramar las actividades ocasionando insatisfacción y retraso.

Figura 6

Cumplimiento de actividades en el tiempo establecido

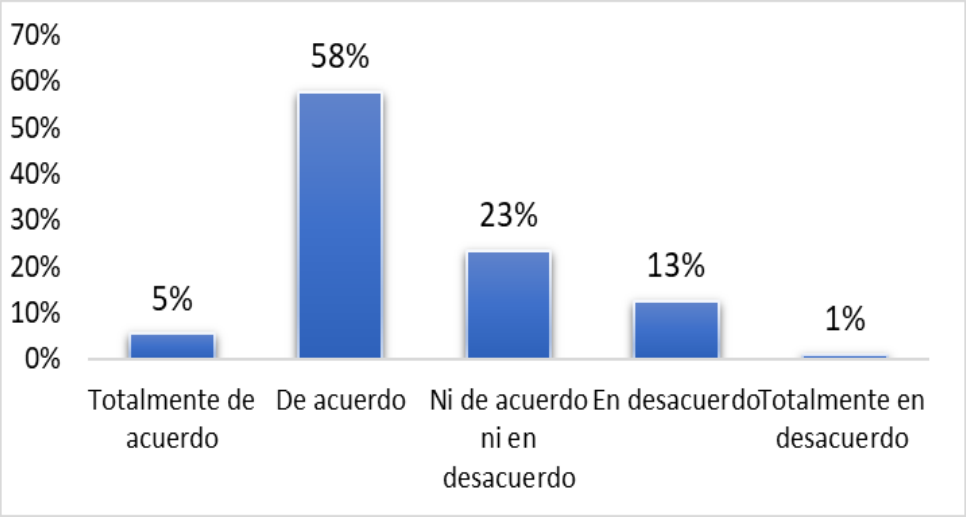


4.2.3. Considero que los trabajadores de la municipalidad coordinan constantemente sobre el cumplimiento de metas.

La figura 7 refleja que el 58% de los pobladores encuestados están de acuerdo que los trabajadores coordinan constantemente sobre el cumplimiento de metas del plan, en tal sentido mencionaron que están a favor porque los trabajadores informan sobre dicho cumplimiento en las reuniones del “presupuesto participativo o rendición de cuentas”, por otro lado, el 23% de los encuestados se muestran indiferentes, también se observa que el 13% están en desacuerdo, debido a que una mala coordinación conlleva a reprogramar las actividades, siento esto un efecto negativo para el cumplimiento de metas.

Figura 7

Coordinación entre los trabajadores

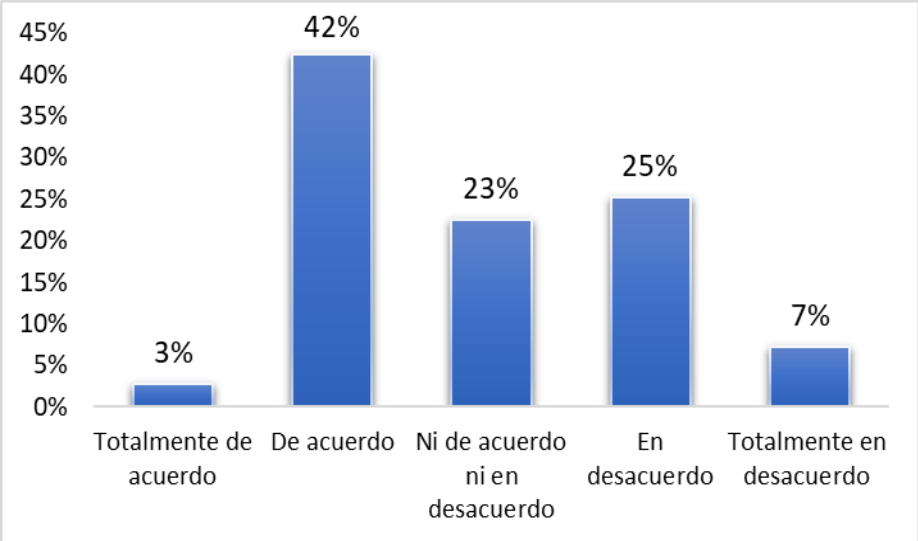


4.2.4. Los trabajadores de la municipalidad mantienen una comunicación asertiva.

Se observa que el 42% de los pobladores encuestados están de acuerdo que existe una comunicación asertiva entre los trabajadores de la municipalidad, no obstante, el 25% están en desacuerdo, a su vez el 23% se muestran indiferentes, en tal sentido se deduce que a pesar de las diferencias en sus opiniones llegan a un acuerdo y toman decisiones que contribuye al cumplimiento de metas.

Figura 8

Comunicación asertiva entre los trabajadores

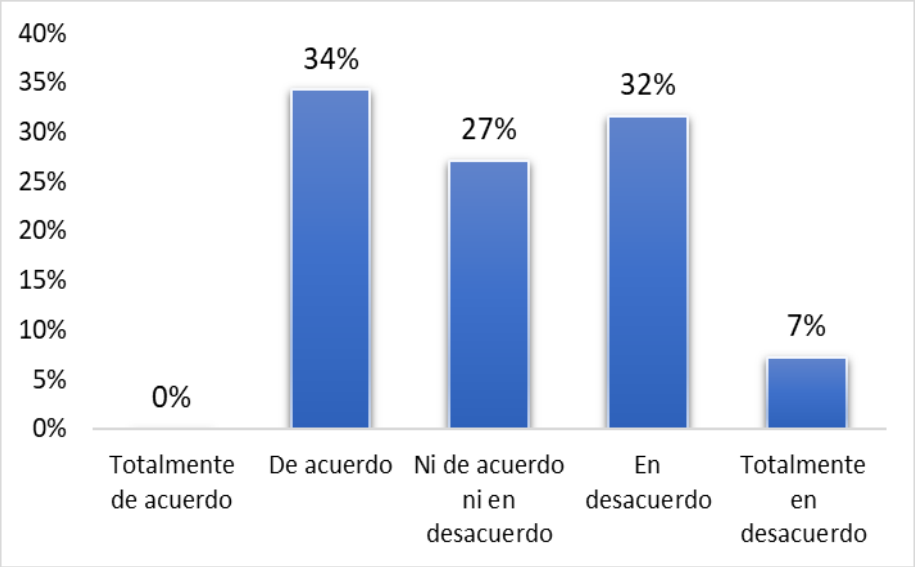


4.2.5. Los trabajadores de la municipalidad tramitan a tiempo las solicitudes presentadas por los pobladores sobre el cumplimiento de metas.

La imagen 9 muestra que el 34% de los encuestados están de acuerdo con esta afirmación porque opinaron que los trabajadores tramitan las solicitudes en un rango de una o una semana y media, sin embargo el 32% de ellos están en desacuerdo debido a que tienen que esperar dos a tres semanas para obtener información, cabe resaltar que si el poblador ocupa un cargo (presidente de la junta vecinal, subprefecto, entre otros) obtienen información de manera rápida, por tanto, se deduce que no existe igualdad y dan prioridad según su conveniencia, también se observa que el 27% se muestran indiferentes.

Figura 9

Los trabajadores tramitan a tiempo las solicitudes



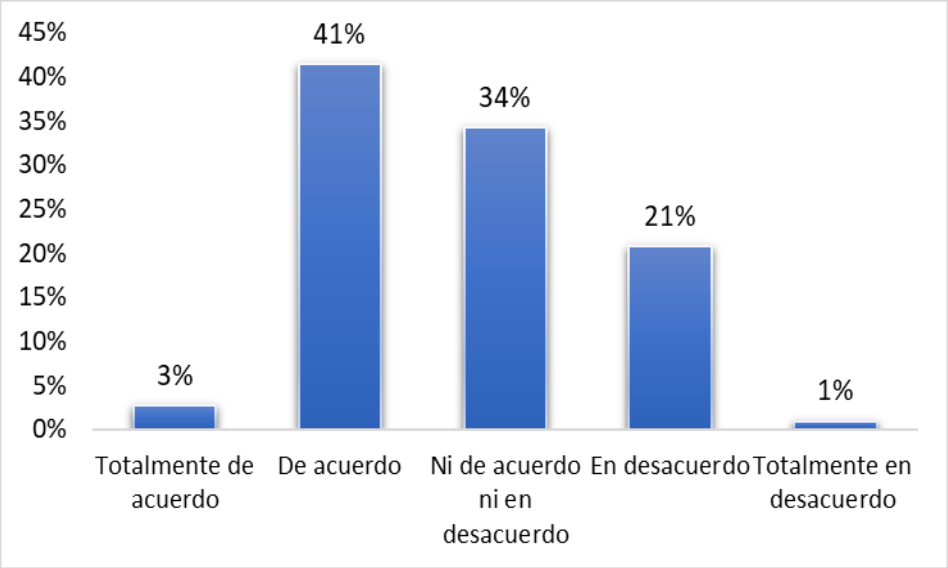
4.2.6. Los trabajadores de la municipalidad entregan las tareas encomendadas en el tiempo establecido.

El 41% están de acuerdo que los trabajadores cumplen o entregan las funciones o tareas en un tiempo considerado y el 34% se muestra indiferente, mientras que el 21% está en desacuerdo, por ende, la mayoría de los encuestados mostraron su voto a favor

porque piensan que los trabajadores hacen lo posible por cumplir las metas ya que muestran ser eficaces, pero no eficientes, motivo por el cual hace falta reforzar la comunicación y coordinación.

Figura 10

Los trabajadores entregan las tareas encomendadas en el tiempo establecido

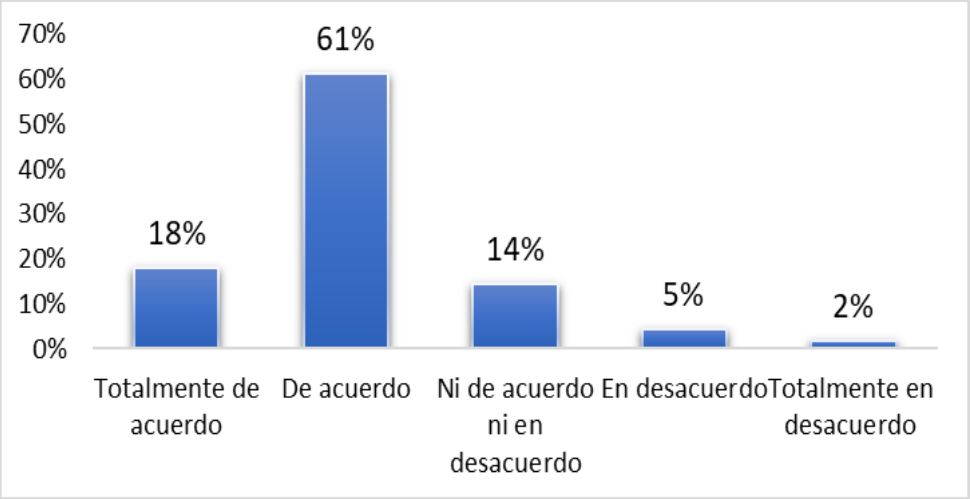


4.2.7. Los trabajadores de la municipalidad tienen conocimientos necesarios para realizar sus funciones.

En la figura 11 se percibe que más del 50% de los encuestados están de acuerdo que los trabajadores tienen conocimientos necesarios para realizar sus funciones, pero el 14% se muestra indiferente y solo el 7% está en desacuerdo, en tal sentido los pobladores mencionaron que los trabajadores en su mayoría son personas profesionales con grado académico bachiller o titulados en efecto tienen conocimientos suficientes para lograr los objetivos de la institución, pero el lado negativo es que les falta ética para realizar una buena gestión.

Figura 11

Los trabajadores tienen conocimientos necesarios para realizar sus funciones

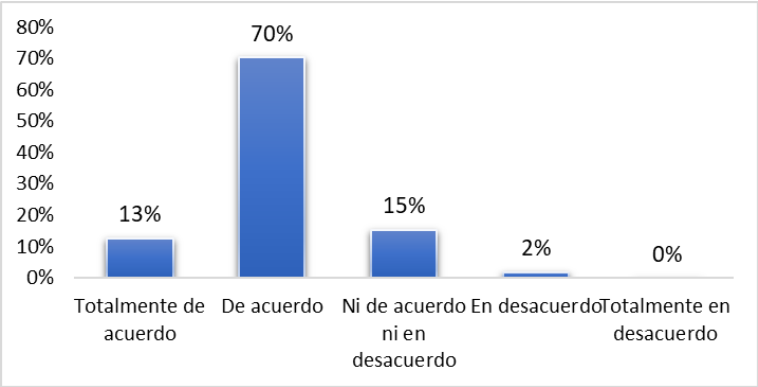


4.2.8. Considero que el nivel de experiencia juega un papel importante en el desempeño de los trabajadores.

En la imagen 12 se muestran los porcentajes que los encuestados consideran respecto a esta afirmación, dónde el 70% está de acuerdo y el 13% totalmente de acuerdo, pero el 15% se muestra indiferente porque opinaron que los trabajadores pueden aprender poco a poco y depende la habilidad que tiene cada uno, también se observa un porcentaje insignificante que no está de acuerdo quiénes mencionaron que con sus conocimientos teóricos pueden desempeñar bien sus funciones.

Figura 12

Importancia del nivel de experiencia en los trabajadores

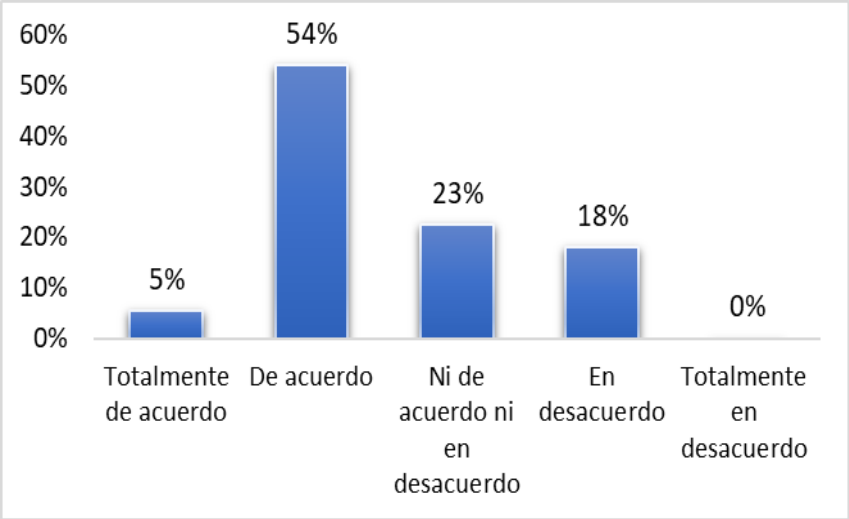


4.2.9. Los trabajadores de la municipalidad proponen ideas para mejorar el proceso.

Se observa que el 54% de los pobladores encuestados están de acuerdo que los trabajadores proponen ideas para mejorar el proceso con el fin de agilizar sus funciones, además tienen la habilidad de escuchar y entender lo que expresa el poblador de esta forma los ayudan a realizar sus trámites, sin embargo 23% de ellos se muestran indiferentes ante esta afirmación y el 18% están en desacuerdo e hicieron énfasis en que algunos trabajadores no son amables al momento de escucharlos e incluso los hacen esperar.

Figura 13

Los trabajadores proponen ideas para mejorar el proceso

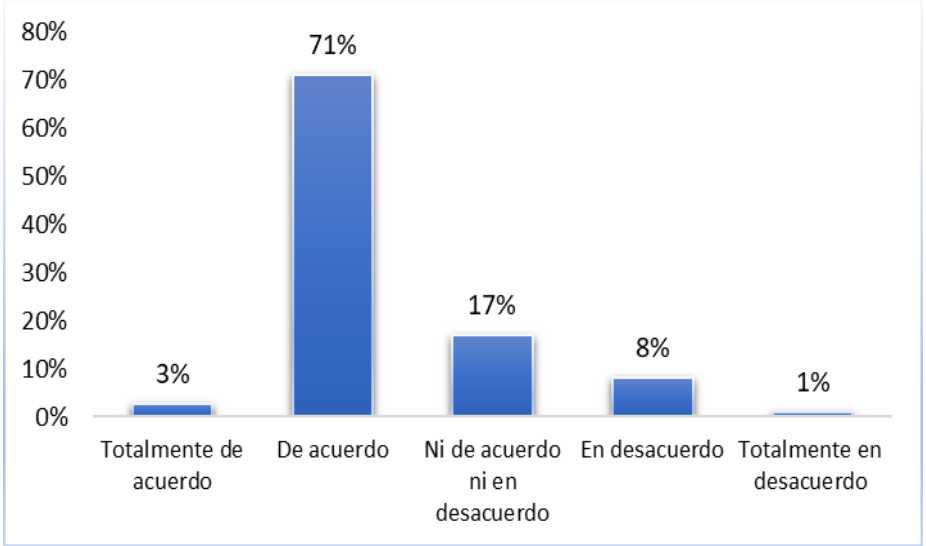


4.2.10. Los trabajadores de la municipalidad brindan orientación adecuada a los pobladores.

Ante esta afirmación el 71% de los encuestados indicaron que están de acuerdo y 3% totalmente de acuerdo, sin embargo 17% se muestran indiferentes y 8% no están de acuerdo, puesto que algunos trabajadores no tienen modales al momento de atenderlos y no aclaran sus dudas generando controversias y falta de respeto.

Figura 14

Los trabajadores brindan orientación adecuada a los pobladores

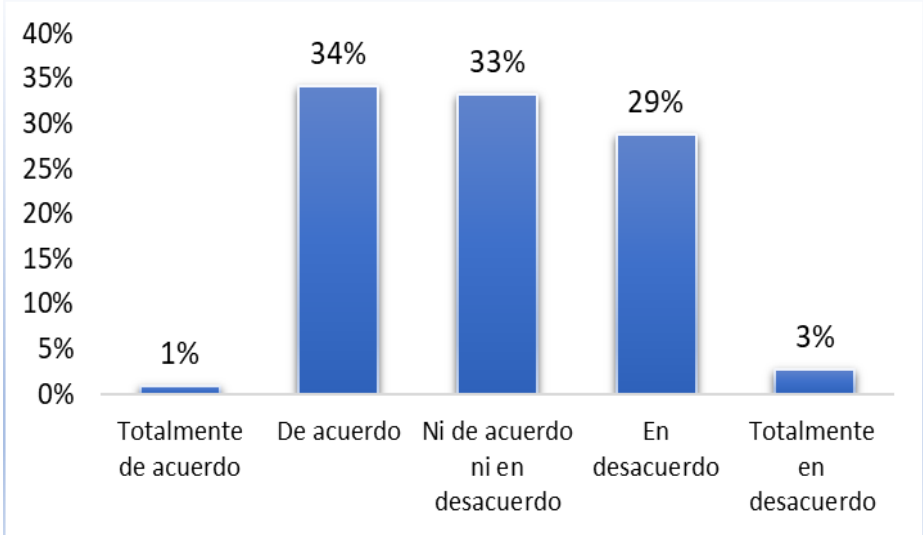


4.2.11. Los trabajadores de la municipalidad realizan sus funciones por iniciativa propia.

Respecto a esta afirmación se observa que el 34% de los encuestados expresaron que los trabajadores realizan sus funciones por iniciativa propia, 33% se muestran indiferentes y 29% no están de acuerdo, en tal sentido la diferencia entre ellos es mínima, mostrando así que algunos muestran iniciativa y otros esperan órdenes.

Figura 15

Los trabajadores realizan sus funciones por iniciativa propia

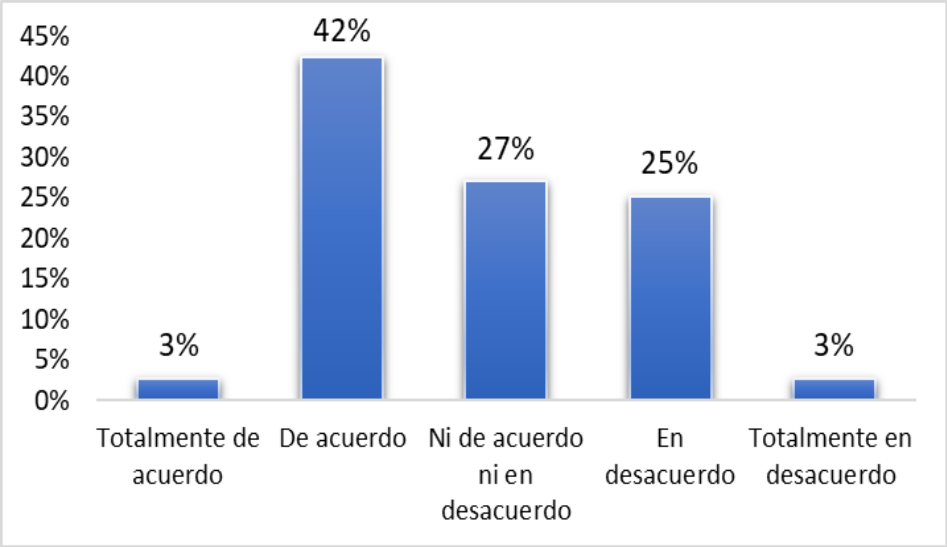


4.2.12. Los trabajadores de la municipalidad están comprometidos en lograr los objetivos de la entidad.

La figura 16 muestra que el 42% de los encuestados están de acuerdo y 3% están totalmente de acuerdo con esta afirmación, por otro lado, se observa que el 27% no están de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 25% están en desacuerdo y mencionaron que no todos los trabajadores están comprometidos en lograr los objetivos de la municipalidad, debido a que existen deficiencias en la comunicación y coordinación entre los mismos trabajadores y posteriormente con los pobladores.

Figura 16

Los trabajadores están comprometidos en lograr los objetivos de la entidad



4.3. Análisis descriptivo de la variable plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal.

4.3.1. Las campañas publicitarias que realizan los trabajadores de la municipalidad sobre el impuesto predial son de fácil comprensión

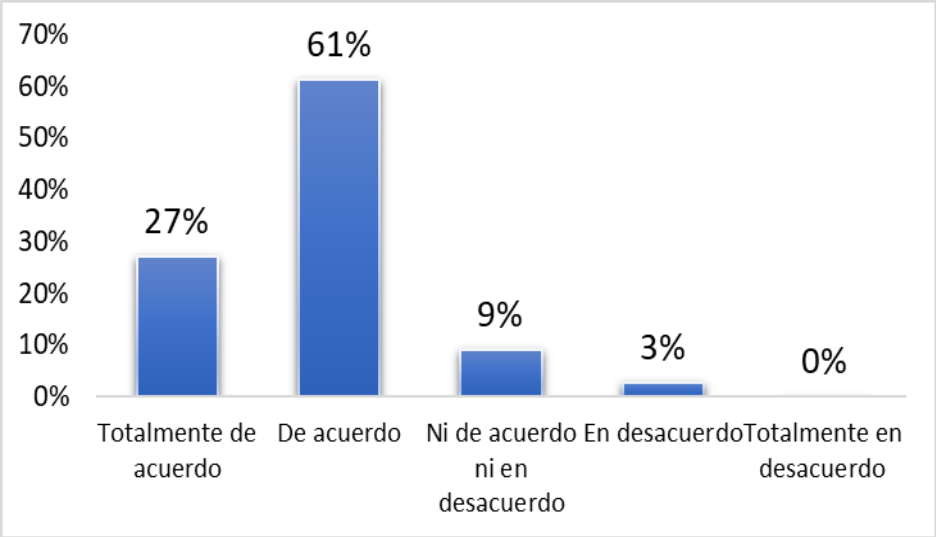
En la gráfica 17 se observa que el 61% de los encuestados están de acuerdo que las campañas publicitarias que realizan los trabajadores sobre el impuesto predial son

de fácil comprensión, asimismo el 27% está totalmente de acuerdo, en tal sentido los pobladores mencionaron que las imágenes de los folletos ayudan a buena comprensión.

Los efectos de las campañas publicitarias son positivos porqué incentivan a los pobladores a pagar sus impuestos dentro de las fechas establecidas y esto también es beneficioso para el poblador ya que obtienen un porcentaje de descuento por puntualidad, además de ello participan en el sorteo que se realiza en fechas importantes como aniversario del pueblo o navidad.

Figura 17

Las campañas publicitarias son de fácil comprensión



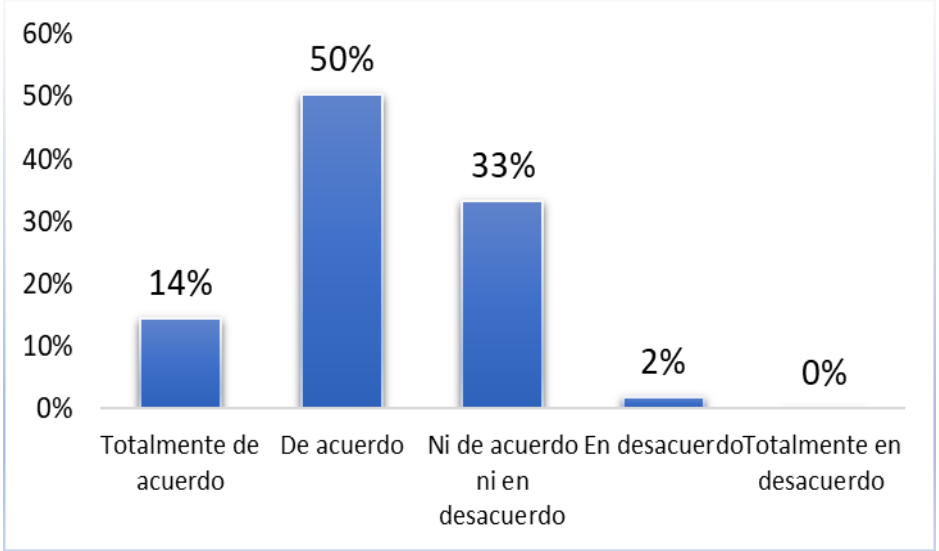
4.3.2. Los trabajadores de la municipalidad registran oportunamente la información sobre el monto recaudado en el sistema de registro de impuesto predial.

En la gráfica 18 se percibe que los resultados respecto a la siguiente afirmación, los trabajadores registran oportunamente la información sobre el monto recaudado en el sistema de registro de impuesto predial, dónde el 50% de los encuestados están de acuerdo y el 14% están totalmente de acuerdo, mientras que 33% se muestran indiferentes, por otro lado, el 2% están en desacuerdo.

En ese sentido los pobladores mencionaron que a pesar de las diferencias entre los trabajadores cumplen con registrar la información ya que en las reuniones sobre rendición de cuentas informan las fechas en que deben registrarse la información sobre el cumplimiento de metas.

Figura 18

Los trabajadores registran oportunamente el monto recaudado en el sistema de registro de impuesto predial

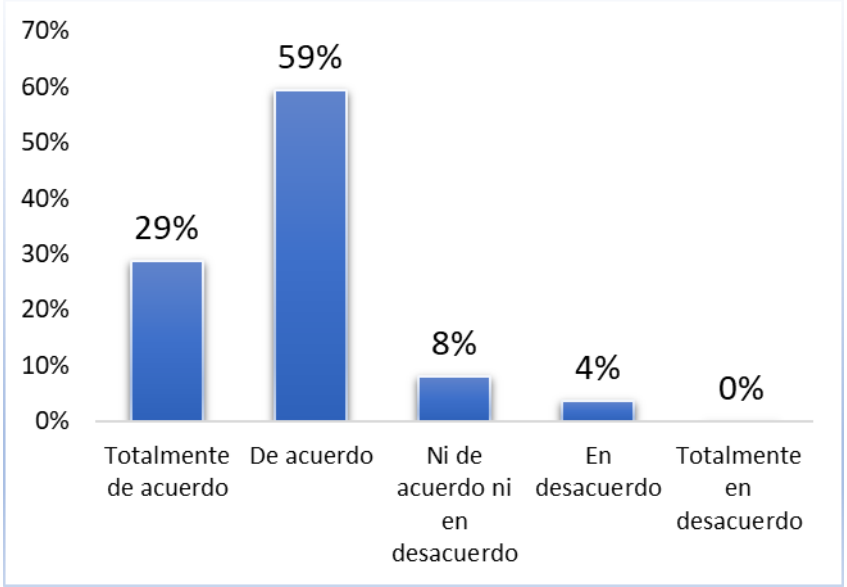


4.3.3. Los talleres que realizan los trabajadores de la municipalidad respecto a la segregación de residuos sólidos son claras y precisas.

El 59% de los pobladores encuestados indicaron que están de acuerdo y el 29% están totalmente de acuerdo que los talleres sobre segregación de residuos sólidos son claras y precisas, también resaltaron que es de suma importancia esas actividades porque ayudan a mejorar en la conciencia ambiental, por ende, a conservar el medio ambiente, además refleja un pueblo limpio y armonioso. Por otro lado, el 8% de ellos no estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo, también un porcentaje insignificante estaban en desacuerdo.

Figura 19

Los talleres que realizan los trabajadores respecto a la segregación de residuos sólidos son claras y precisas

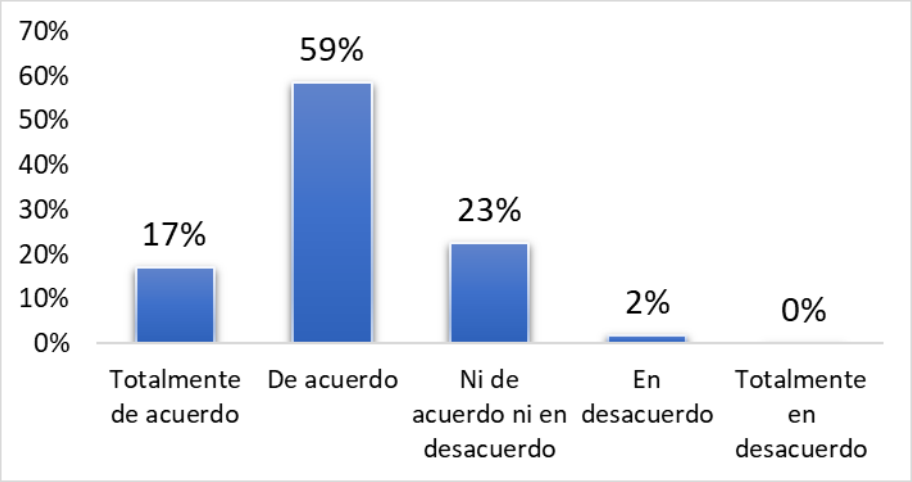


4.3.4. Los trabajadores de la municipalidad realizan un trabajo eficiente en la implementación del sistema integrado de manejo de residuos sólidos.

El la figura 20 se deduce que el 17% y 59% de los pobladores están totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente con esta afirmación: que los trabajadores de la municipalidad realizan un trabajo eficiente en la implementación del sistema integrado de manejo de residuos sólidos, en tal sentido los encuestados mencionaron que las actividades como el ecotrueque los ayudo a entender sobre el sistema integrado de residuos sólidos, ya que en esas actividades los pobladores llevan materiales reciclables y lo intercambian por plantas ornamentales, abonos orgánicos y herramientas de aseo, pero el 23% de ellos no están de acuerdo ni en desacuerdo.

Figura 20

Sistema integrado de manejo de residuos sólidos

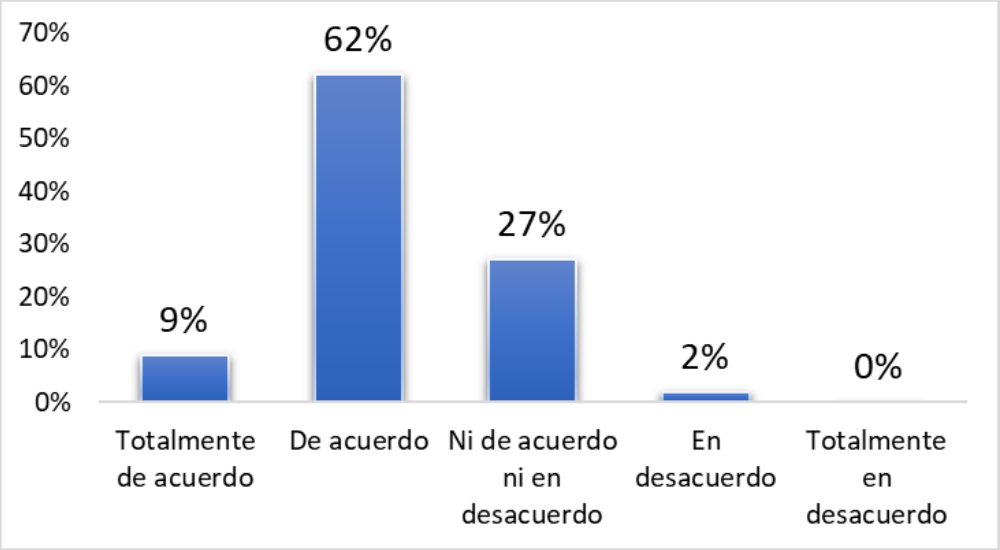


4.3.5. Los trabajadores de la municipalidad registran oportunamente en el sistema los reportes mensuales sobre la cantidad de residuos sólidos.

En la siguiente figura se observa los resultados de esta afirmación, dónde el 62% de los pobladores están de acuerdo que los trabajadores registran oportunamente en el sistema la cantidad de residuos sólidos, aseguran esto porque el sistema tiene un plazo determinado para cargar información, por ende al cumplir las metas refleja que lo realizaron dentro de ese plazo, considerando también los días que son para subsanar observaciones, también se aprecia que el 27% de ellos se muestran indiferentes, debido a que no saben con exactitud las fechas en que se debe registrar la información para el cumplimiento de metas.

Figura 21

Registro en el aplicativo el reporte mensual sobre la cantidad de residuos sólidos

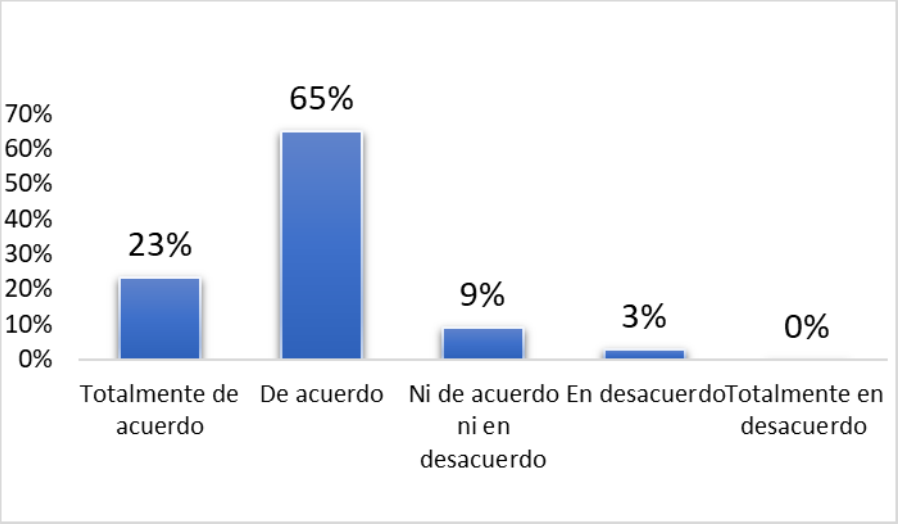


4.3.6. Los trabajadores de la municipalidad capacitan al coordinador de visitas domiciliarias para que realicen las visitas mensuales a las familias con niños(as) menores de un año dentro del plazo establecido.

Los datos que se obtuvieron sobre esta afirmación es que el 65% de los encuestados enunciaron que están de acuerdo y 23% están totalmente de acuerdo que los trabajadores capacitan al coordinador de visitas domiciliarias porque reciben sus visitas mensuales de forma oportuna, durante las visitas el coordinador realiza preguntas sobre la alimentación y cuidado de sus niños, también verifica el control cred para incentivar a los padres sobre las vacunas y su sulfato para combatir la anemia. Pero también se observa que el 9% se muestran indiferente y solo un 3% están en desacuerdo.

Figura 22

Visitas domiciliarias oportunas

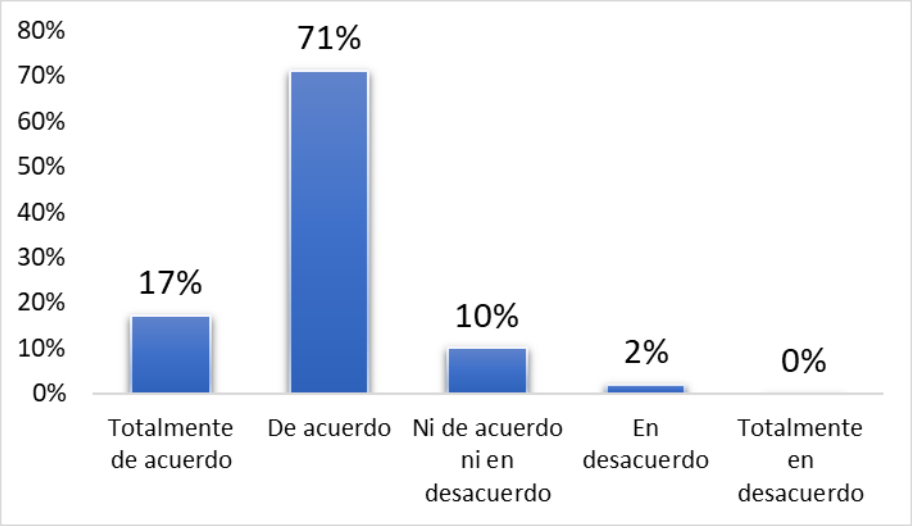


4.3.7. Los trabajadores de la municipalidad realizan un trabajo articulado con los actores sociales y red de salud.

Del 100%, 71% de los pobladores encuestados opinaron que están de acuerdo y 17% están totalmente de acuerdo que los trabajadores realizan un trabajo articulado con los actores sociales y personal de la red de salud Mariano Dámaso Beraún Las Palmas, debido a que los actores sociales son los que coordinan con el coordinador de visitas domiciliarias e intercambian información con el fin de determinar cuántos niños están con anemia y cuántos están mejorando, además mencionaron que el personal de la municipalidad junto al director de la red de salud y actores sociales entregaron a las familias galletas Nutri H para ayudar a combatir la anemia; sin embargo, un 10% de ellos se muestran indiferentes respecto a esta afirmación y un porcentaje insignificante está en desacuerdo.

Figura 23

Trabajo articulado con los actores sociales y Red de salud

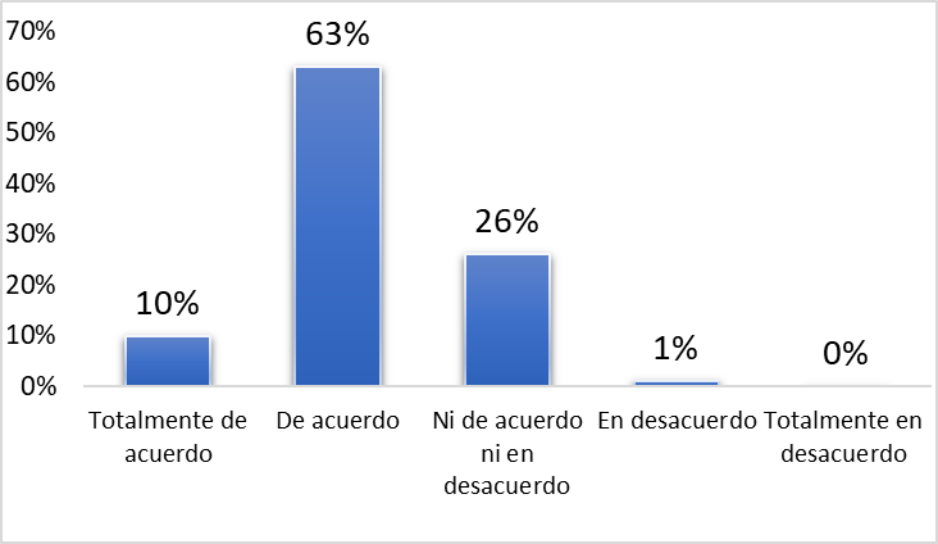


4.3.8. Los trabajadores de la municipalidad registran las visitas domiciliarias en el aplicativo dentro del plazo establecido.

En la ilustración 24 se contempla que 63% de los pobladores encuestados están de acuerdo y el 10% totalmente de acuerdo con respecto a la afirmación, en tal sentido ellos manifestaron estar a favor porque las visitas domiciliarias lo realizan dentro de las fechas establecidas, por ende, la información que registran en el aplicativo también lo realizan teniendo en cuenta los plazos determinados. Por otro lado, el 26% se muestran indiferentes y aseguran que no saben las fechas en que los trabajadores deben registran la información.

Figura 24

Registro oportuno de visitas domiciliarias



4.4. Contraste de hipótesis

El contraste de hipótesis es una parte fundamental de la investigación porque permite confirmar o refutar la relación entre dos variables y esto se logra mediante los análisis estadísticos, para ello se utilizó la prueba no paramétrica Rho Spearman.

Mondragón (2014 como se citó en Hernández Sampieri y Fernández Collado, 1998) afirma que el coeficiente de correlación Rho Spearman sirve para calcular la asociación o correlación entre las variables, es decir el grado de dependencia, el valor que muestra se establece mediante la siguiente fórmula:

$$rs = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

El valor se agrupa en rangos que va desde -1 hasta 1 positivo y su interpretación es la siguiente:

-0.91 a -1.00 existe asociación negativa perfecta

-0.76 a -0.90 existe asociación negativa fuerte

-0.51 a -0.75 existe asociación negativa moderada

-0.11 a -0.50 existe asociación negativa media

-0.01 a -0.10 asociación negativa débil

0.00 Asociación nula

+0.01 a +0.10 asociación positiva débil

+0.11 a +0.50 asociación positiva media

+0.51 a +0.75 asociación positiva moderada

+0.76 a +0.90 asociación positiva fuerte

+0.91 a +1.00 asociación positiva perfecta

4.4.1. Prueba de hipótesis general

H0: No existe relación directa y significativa entre desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021.

Ha: Existe relación directa y significativa entre desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021.

Tabla 6

Resultado prueba de hipótesis general

			Desempeño laboral	Plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,698**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	111	111
	Plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal	Coeficiente de correlación	,698**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	111	111

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

rs = 0,698; P-valor = 0.000 < 0.05, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante, esto quiere decir que existe relación directa y significativa entre desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021, además el grado de correlación es positiva considerable.

4.4.2. Prueba de hipótesis específica 1: Dimensión metas y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal

H0: No existe relación directa y significativa entre metas y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021.

Ha: Existe relación directa y significativa entre metas y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021.

Tabla 7

Hipótesis específica metas y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal

			Dimensión metas	Plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal
Rho de Spearman	Dimensión metas	Coeficiente de correlación	1.000	,629**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	111	111
	Plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal	Coeficiente de correlación	,629**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	111	111

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

rs = 0,629; P-valor = 0.000< 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante, esto quiere decir que existe relación directa y significativa entre

metas y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021, además refleja una correlación positiva considerable o moderada.

4.4.3. Prueba de hipótesis específica 2: Dimensión compromiso y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal

H0: No existe relación directa y significativa entre compromiso y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021.

Ha: Existe relación directa y significativa entre compromiso y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021.

Tabla 8

Hipótesis especifica compromiso y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal

			Dimensión compromiso	Plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal
Rho de Spearman	Dimensión compromiso	Coeficiente de correlación	1.000	,644**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	111	111
	Plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal	Coeficiente de correlación	,644**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	111	111

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

rs = 0,644; P-valor = 0.000 < 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternante, por ende, existe relación directa y significativa entre compromiso y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021, también muestra una correlación positiva considerable.

CAPITULO V: DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación fue determinar el grado de relación entre desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021 y la hipótesis existe relación directa y significativa entre desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021.

El valor de rs = 0,698 y el P-valor = 0.000 < 0.05, con este resultado se determinó que existe relación directa y significativa entre desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021 y su grado de relación es positiva considerable, esto quiere decir que a mayor desempeño laboral mayor es el cumplimiento de metas del plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal, de igual forma en la dimensión 1 metas y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal y la dimensión 2 compromiso, el resultado de la dimensión 1 fue rs = 0,629; P-valor = 0.000< 0.05, a su vez, dimensión 2 rs = 0,644; P-valor = 0.000 < 0.05, demostrando que existe relación directa y significativa con correlación positiva moderada.

Por tanto, el resultado tiene relación con la afirmación de Chiavenato (2009) dónde menciona que el desempeño laboral es “la actitud que posee el trabajador para alcanzar objetivos establecidos, favoreciendo de manera positiva a la organización” (p. 260) asimismo coincide con la afirmación de la Ley SERVIR, que el fin del análisis de desempeño laboral es identificar y conocer la contribución del personal (servidor civil) en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, cabe resaltar que el talento humano desarrolla un papel

fundamental en una empresa o entidad porqué de él depende el éxito o fracaso de la organización.

También coincide parcialmente con la investigación de Garfias (2021) en su estudio realizado sobre el cumplimiento de metas físicas y su relación con el desempeño laboral, basado en el método de la encuesta y su muestra estaba agrupada por 95 abogados a su vez mediante el coeficiente Rho Spearman determinó que existe relación directa y significativa, puesto que, su coeficiente rs = 0.704, p-valor fue 0.00 < 0.05, resaltando una asociación alta, por tanto, a medida que se cumple mayor cantidad de metas incrementa la valoración del desempeño laboral.

También se contempla un acercamiento con la investigación de Sánchez (2017), puesto que, según los datos que obtuvo mediante la encuesta y entrevista aplicada a los funcionarios de la municipalidad de Pillco Marca y Amarilis determinó mediante la prueba de Pearson que existe relación del 81%, por tanto, consideró que la simplificación de trámites en la municipalidad y los servicios tuvieron ciertas mejoras, mostrando así la importancia del plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal y la calidad del gasto público.

Asimismo, coincide parcialmente con la investigación de Huaytán (2021). donde concluyo que existe relación entre gestión del talento humano y el desempeño laboral, dado que, aplicó una encuesta a 86 trabajadores de la municipalidad distrital de castillo grande y por medio del coeficiente de correlación Rho Spearman obtuvo como resultado que su p-valor fue 0.000 y el nivel de correlación rs = 0.521, mostrando una asociación moderada, por ello es relevante que los jefes tomen en cuenta o ayuden a fortalecer los conocimientos y habilidades de sus colaboradores.

CONCLUSIÓN

- Existe relación directa y significativa entre desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021, dado que, el P-valor = 0.000 < a α = 0.05, por tanto, a mayor desempeño laboral mayor será el cumplimiento de metas del plan de incentivos, cabe resaltar que el grado de correlación rs = 0,698, en efecto muestra una relación positiva considerable o moderada.

  En ese sentido, respecto a "la meta 2: en el año 2021 la municipalidad logró recaudar s/. 53,939.42 soles de impuesto predial mostrando un incremento de s/. 21,215.8 con respecto al año anterior" (Ministerio de economía y finanzas, 2021), de igual forma en "la meta 3: obtuvo un incremento en la cantidad de residuos orgánicos e inorgánicos por valorizados, debido que en el año 2020 y 2021 alcanzó 46.83 y 124.06 toneladas respectivamente" (Ministerio del Ambiente, 2022), consecuentemente en "la meta 4: logró reducir el porcentaje de niños de 6 a 11 meses con anemia que recibían visitas domiciliarias, dado que, en el año 2020 había un porcentaje de 58.5% y en 2021 37.5%" (Ministerio de Salud, 2021), por ello es importante resaltar que un buen desempeño ayuda a la entidad a obtener resultados positivos, de esta forma impulsa el desarrollo y mejoramiento en la calidad de vida de los vecinos damasinos (pobladores).
- Según los resultados obtenidos en la primera dimensión, dónde el P-valor = 0.000< 0.05 se determina que existe relación directa y significativa entre metas y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021, es decir, mientras más metas cumplan mejor será el beneficio del plan de incentivos, también se demostró que el grado de correlación rs = 0,629 es positiva considerable.

Asimismo, es preciso mencionar que cada meta está dirigida directamente a una problemática, por ende, a medida que se cumple se mitiga dicho factor y consecuentemente se logra el bienestar y satisfacción de los pobladores.

- En la dimensión dos se determinó que existe relación directa y significativa entre compromiso y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021, puesto que, P-valor = 0.000 < 0.05, en tal sentido muestra que los trabajadores comprometidos favorecen al cumplimiento eficiente de las metas del plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal, asimismo se demostró que el nivel de correlación rs = 0,644 es positiva considerable.
- Es necesario resaltar que en base a los resultados obtenidos existen aspectos importantes que los trabajadores no están tomando en serio, tales como la comunicación y coordinación.

Finalmente se deduce que a mayor cumplimiento de metas tendrá un efecto positivo en la calidad de vida de los pobladores, por tal razón la evaluación del desempeño cobra mayor sentido y se considera como pieza fundamental para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

RECOMENDACIONES

- Es relevante que el encargado de RR. HH solicite capacitación para sus colaboradores al Ministerio de Economía y finanzas, como también a los ministerios que tengan relación con las metas del plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal, de esta forma mantenerlos actualizados y sean competentes, asimismo capacitar sobre el plan operativo institucional para que conozcan con exactitud cómo y de qué forma deben realizar sus funciones para el eficiente y eficaz cumplimiento de metas y objetivos que tiene la institución.
- Si bien es cierto SERVIR es quién dicta las normas y procesos para que una entidad pública realice la evaluación de desempeño, el cual se respeta y se ejecuta, pero la municipalidad por medio del área de recursos humanos debería implementar un plan de evaluación complementario, es decir que realice una evaluación de 360 grados, de este modo puede obtener información integral dónde participan los jefes, compañeros, subordinados, también los pobladores porqué son los principales beneficiarios del cumplimiento de metas.

  En tal sentido una buena evaluación los ayudará a tomar decisiones correctas en el momento necesario, de tal forma mejorará el nivel de desempeño y consecuentemente el cumplimiento de metas individuales y grupales como también el bienestar de los pobladores.
- El responsable de recursos humanos conjuntamente con los jefes de área y principalmente con el área de imagen institucional deben implementar estrategias de información, es decir, buscar mecanismos para brindar información a los pobladores de manera respetuosa y clara que los ayude a resolver sus inquietudes, de esta forma los trabajadores muestran el compromiso que tienen con la entidad, asimismo con la población.

- También, deben incentivar a los pobladores para que asistan a las reuniones sobre rendición de cuentas y presupuesto participativo, dado que, dichos aspectos son considerados como mecanismo de participación ciudadana, en consecuencia, es un derecho del poblador.

  Cabe resaltar que el área de recursos humanos debe proponer talleres entre los trabajadores para mejorar el diálogo, comunicación y coordinación entre ellos.

REFERENCIAS

Congreso de la Republica. (17 de marzo de 2009). Ley N° 29332 de 2009 por la cual crea el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal. Normas legales, No. 392793. Diario oficial el peruano.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. (8° ed.). McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ª ed.). McGraw-Hill.

Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. (5ta Ed.). Pearson Educación

Decreto Supremo Nº 156-2004-EF. Texto Único Ordenado de la Ley de Tributación Municipal. (11 de noviembre de 2004). https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=29

Del Castillo. (2007). *Diccionario Municipal Peruano*: Herramientas para la gestión municipal.

Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM. (11 de junio de 2014). Aprueban Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil. Normas legales, N° 525139. Diario oficial el peruano, 13 de junio de 2014.

Decreto Supremo N° 125 -2020-EF. Autorizan Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020 a favor de Gobiernos Locales en el marco del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal. (29 de mayo de 2020). https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/decreto-supremo/22456-decreto-supremo-n-125-2020-ef/file

Decreto Supremo N° 001-2021-EF. (11 de enero de 2021). Modifican el Anexo A del Decreto Supremo Nº 397-2020-EF, que aprueba procedimientos para el cumplimiento de metas y la asignación de recursos del programa de incentivos a la mejora de la gestión Municipal del año 2021 y dicta otras medidas. Normas legales, N° 15822. Diario oficial el peruano, 12 de enero de 2021.

Decreto Supremo N°064-2023-PCM. (22 de mayo de 2023). Aprueba el reglamento de los requisitos para la autorización de realización de publicidad estatal establecidos en la Ley N° 28874, Ley que regula la publicidad estatal, modificada por la Ley N° 31515. Normas legales, N° 17260. Diario oficial el peruano, 23 de mayo de 2023.

Dirección General de Política de Ingresos Públicos Ministerio de Economía y Finanzas (2021). Guía para el cumplimiento de la meta 2 fortalecimiento de la administración y gestión del impuesto predial. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/migl/metas/GUIA_META_2_PI_2021.pdf

Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública Dirección de Promoción de la Salud Ministerio de Salud (2021). Guía para el cumplimiento de la meta 4 Acciones de municipios para promover la adecuada alimentación, la prevención y reducción de anemia.

https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/migl/metas/GUIA_META_4_PI_2021.pdf

Elizondo López, A. (2002). *Metodología de la investigación contable*. (3ª ed.). Paraninfo.

Garfias Damiano, J. (2021). *Cumplimiento de metas físicas y su relación con el desempeño laboral en la generación de las resoluciones administrativas de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2019* [Tesis de Maestro, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60209/Garfias_DM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gómez Mejía, L. R, Balkin D. B y Cardy R. L. (2008) Gestión de recursos humanos. (5ta ed.). Pearson Educación.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). Metodología de la investigación (6° ed.). McGraw - Hill.

Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGRAW-HILL.

Huaytan Tucto, L. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de castillo grande – Huánuco.* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva). https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/2001/TS_HTL_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). Perú: Indicadores de gestión municipal 2020. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1791/

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2021). Perú: Indicadores de gestión municipal 2021. https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/3203958-peru-indicadores-de-gestion-municipal-2021

Ministerio Del Ambiente Dirección General de Gestión de Residuos Sólidos, (8 de enero de 2021). Guía para el cumplimiento de la meta 3 Implementación de un sistema integrado de manejo de residuos sólidos municipales. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/migl/metas/GUIA_META_3_PI_2021.pdf

Ministerio de economía y finanzas (2021). Programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal: Mejora de los niveles de recaudación de impuesto predial. https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=102432&lang=es-ES&view=article&id=6984

Ministerio de Salud (2021). Repositorio único nacional de información en salud, Indicadores multisectoriales de anemia priorizados. https://www.minsa.gob.pe/reunis/data/Indicadores_Multisectoriales_Anemia.asp

Ministerio del Ambiente (2022). Perú limpio sistema de información para la gestión de residuos sólidos resumen de reportes anuales. https://sistemas.minam.gob.pe/SigersolMunicipal/#/accesoLibre/resumenes

Mondragón, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico, 8*(1), 98-104.

Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J. y Romero Delgado, H. E. (2013). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (5ª ed.). Ediciones de la U.

Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E. y Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (4ª ed.). Ediciones de la U.

Resolución de Presidencia Ejecutiva N°031-2016-SERVIR/PE. (12 de febrero de 2016). Aprueban por delegación el manual de gestión de rendimiento. Normas legales, N° 13573. Diario oficial el peruano. 16 de febrero de 2016.

Resolución Directoral N° 0012-2019-EF/50.01. (11 de marzo de 2019). Aprueban resultados de la evaluación del cumplimiento de las metas del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal establecidas al 31 de diciembre del año 2018. Normas legales, N° 14866. Diario oficial el peruano. 15 de marzo de 2019.

Resolución Directoral Nº 016-2019-EF/.50.01. (11 de abril de 2019). Modifican el Anexo de la Resolución Directoral Nº 0012-2019-EF/50.01 y aprueban el 'Ranking de cumplimiento de metas' correspondiente a las metas establecidas al 31 de diciembre del año 2018. Normas legales, N° 14904. Diario oficial el peruano. 17 de abril de 2019.

Resolución Directoral N° 0017-2020-EF/50.01. (16 de mayo de 2020). Aprueban los resultados de la evaluación del cumplimiento de las metas del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal establecidas al 31 de diciembre del año 2019. Normas legales N° 15426. Diario oficial el peruano. 16 de mayo de 2020.

Resolución Directoral N° 0019-2020-EF/50.01. (27 de mayo de 2020). Modifican el Anexo de la R.D. N° 0017-2020-EF/50.01, incorporando resultados complementarios a la evaluación del cumplimiento de las metas del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal establecidas al 31 de diciembre del año 2019, y aprueban el "Ranking de cumplimiento de metas". Normas legales, N° 15499. Diario oficial el peruano. 28 de mayo 2020.

Resolución Directoral N° 0022-2020-EF/50.01. (17 de junio de 2020). Aprueban los resultados de la evaluación del cumplimiento y el "Ranking de cumplimiento de metas" correspondientes a las metas del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal establecidas al 15 de junio del año 2020. Normas legales, Diario oficial el peruano. 19 de julio 2020.

Resolución Directoral N° 0007-2021-EF/50.01. (10 de marzo de 2021). Aprueban los resultados de la evaluación del cumplimiento de las metas del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal establecidas al 31 de diciembre del año 2020. Normas legales, Diario oficial el peruano. 13 de marzo de 2021.

Resolución Directoral N° 0006-2022-EF/50.01. (08 de marzo de 2022). Aprueban los resultados de la evaluación del cumplimiento de las metas del Programa de Incentivos

a la Mejora de la Gestión Municipal establecidas al 31 de diciembre del año 2021. Normas legales, Diario oficial el peruano. 11 de marzo de 2022.

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*: Conceptos, Controversias y Aplicaciones. México Prentice Hall Hispanoamericana.

Salcedo Muñoz, R. M. (2019) *La atención de las Metas del plan de incentivos a la mejora y modernización incide de manera directa y significativa en la gestión de la municipalidad provincial del Cusco, 2018*, (Tesis de Magister, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3229

Sandoval Murrillo, J. E. (2022) *Satisfacción y desempeño laboral en los servidores administrativos de una entidad pública de Piura-2022*. (Tesis de magister, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96869/Sandoval_MJE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Sánchez Pérez, W. A. (2017) *Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal y su relación con la calidad del gasto público en las municipalidades distritales de Amarilis y Pillco marca – Huánuco, 2016*, (Tesis de Magister, Universidad Nacional Hermilio Valdizán). https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/3456/PGPDS%2000019%20S24.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toro Jaramillo, I. D. y Parra Ramírez, R. D. (2006). *Método y conocimiento: metodología de la investigación: investigación cualitativa/investigación cuantitativa*. (1ª ed.). Editorial Universidad Eafit.

Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos*. (6ª ed.). McGraw-Hill

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario instrumento de recolección de datos.

DESEMPEÑO LABORAL Y EL PLAN DE INCENTIVOS A LA MEJORA DE LA GESTIÓN MUNICIPAL DEL DISTRITO MARIANO DÁMASO BERAÚN

Estimado ciudadano reciba usted un cordial saludo de parte de la Bach. Villar Esteban Sheyla de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, estoy realizando dicha encuesta con la finalidad de determinar el grado de relación entre desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021.

Para ello lea atentamente cada afirmación y marque según corresponda.

INFORMACIÓN GENERAL

1. Sexo **Femenino_____** **Masculino_____**

2. Edad: **a). 18-23 _ _ b). 24-29 __ _c). 30-35____ d). 36-41____ e). 42-47____ f). 48 a 53 ____ g) 54 a más _____**

N°	AFIRMACIONES	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	DESEMPEÑO LABORAL					
	Metas					
1	Considero que los trabajadores de la municipalidad cumplen oportunamente las metas del plan de incentivos a la mejora de la gestión Municipal					
2	Los trabajadores de la municipalidad cumplen con las actividades programadas en el tiempo establecido					
3	Considero que los trabajadores de la municipalidad coordinan constantemente sobre el cumplimiento de metas					
4	Los trabajadores de la municipalidad mantienen una comunicación asertiva					
5	Los trabajadores de la municipalidad tramitan a tiempo las solicitudes presentadas por los pobladores sobre el cumplimiento de metas					
6	Los trabajadores de la municipalidad entregan las tareas encomendadas en el tiempo establecido					
	Compromiso					
7	Los trabajadores de la municipalidad tienen conocimientos necesarios para realizar sus funciones					
8	Considero que el nivel de experiencia juega un papel importante en el desempeño de los trabajadores					
9	Los trabajadores de la municipalidad proponen ideas para mejorar el proceso					
10	Los trabajadores de la municipalidad brindan orientación adecuada a los pobladores					
11	Los trabajadores de la municipalidad realizan sus funciones por iniciativa propia					
12	Los trabajadores de la municipalidad están comprometidos en lograr los objetivos de la entidad					
PLAN DE INCENTIVOS A LA MEJORA DE LA GESTIÓN MUNICIPAL						
	Meta 2: Fortalecimiento de la administración y gestión del Impuesto Predial					

13	Las campañas publicitarias que realizan los trabajadores de la municipalidad sobre el impuesto predial son de fácil comprensión					
14	Los trabajadores de la municipalidad registran oportunamente la información sobre el monto recaudado en el sistema de registro de impuesto predial					
	Meta 3: Implementación de un sistema integrado de manejo de residuos sólidos municipales					
15	Los talleres que realizan los trabajadores de la municipalidad respecto a la segregación de residuos sólidos son claras y precisas					
16	Los trabajadores de la municipalidad realizan un trabajo eficiente en la implementación del sistema integrado de manejo de residuos sólidos					
17	Los trabajadores de la municipalidad registran oportunamente en el aplicativo los reportes mensuales sobre la cantidad de residuos sólidos					
	Meta 4: Acciones para promover la adecuada alimentación, y la prevención y reducción de la anemia					
18	Los trabajadores de la municipalidad capacitan al coordinador de visitas domiciliarias para realizar las visitas mensuales a las familias con niños(as) menores de un año dentro del plazo establecido					
19	Los trabajadores de la municipalidad realizan un trabajo articulado con los Actores Sociales y Red de Salud					
20	Los trabajadores de la municipalidad registran las visitas domiciliarias en el aplicativo dentro del plazo establecido					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2. Matriz de cuestionario desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal

			DESEMPEÑO LABORAL														PLAN DE INCENTIVOS A LA MEJORA DE LA GESTIÓN MUNICIPAL									
	Pregunta de control		Metas						Compromiso								Meta 2: Fortalecimiento de la administración y gestión del Impuesto Predial		Meta 3: Implementación de un sistema integrado de manejo de residuos sólidos municipales			Meta 4: Acciones para promover la adecuada alimentación, y la prevención y reducción de la anemia				
N°	PC1	PC2	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	VDL		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	VPI	
1	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	46		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
2	1	2	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	53		4	5	5	4	5	5	5	5	38	
3	2	2	3	4	5	4	3	5	5	4	5	4	3	4	49		3	2	2	4	4	3	4	4	26	
4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48		5	4	4	4	4	4	4	4	33	
5	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	47		4	4	5	4	5	4	4	4	34	
6	1	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	30		2	3	2	4	4	4	4	4	27	
7	2	2	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	41		4	3	4	2	3	4	4	3	27	
8	1	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50		5	5	5	5	5	2	2	5	34	
9	1	1	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	55		4	5	4	5	5	4	4	4	35	
10	1	3	4	2	3	3	2	2	1	3	3	1	3	4	31		4	4	3	3	2	2	4	4	26	
11	2	4	4	3	3	2	1	3	1	2	3	4	3	2	31		4	3	4	3	3	4	4	4	29	
12	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48		5	4	5	4	4	4	5	4	35	
13	2	4	4	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	31		4	3	4	4	3	4	4	3	29	
14	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48		5	4	5	4	4	5	4	4	35	
15	2	6	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	29		4	3	4	4	3	4	4	3	29	
16	2	7	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50		5	4	5	4	4	5	5	4	36	
17	2	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48		5	5	5	5	5	5	5	5	40	
18	1	6	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	45		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
19	1	1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	40		4	3	4	5	4	4	4	4	32	

20	2	3	3	4	4	2	2	4	2	3	2	3	3	4	36		2	4	2	4	4	3	4	3	26	
21	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	34		4	4	4	3	3	4	4	4	30	
22	2	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45		4	3	4	3	4	4	4	4	30	
23	2	1	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	43		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
24	2	3	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	42		4	4	4	3	4	4	4	4	31	
25	2	5	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	36		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
26	2	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	44		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
27	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
28	2	5	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	35		3	5	4	3	4	4	4	3	30	
29	2	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
30	2	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36		3	3	3	3	3	3	3	3	24	
31	2	2	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	54		5	5	5	5	4	5	5	5	39	
32	2	3	3	4	3	4	2	2	4	3	2	3	2	2	34		3	3	3	4	4	4	4	4	29	
33	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32		3	3	3	3	3	3	3	3	24	
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24		2	2	2	2	2	2	2	2	16	
35	2	5	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	44		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
36	2	6	5	3	4	1	2	2	5	4	4	4	2	4	40		5	5	5	5	4	5	5	4	38	
37	2	6	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	45		4	4	4	4	4	3	4	4	31	
38	2	3	4	4	4	1	4	2	4	4	4	4	1	4	40		5	4	4	4	4	4	4	4	33	
39	1	2	4	3	4	2	3	3	4	5	4	4	1	4	41		4	5	5	4	4	5	4	4	35	
40	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	28		3	3	3	3	3	3	3	3	24	
41	2	6	4	3	4	1	1	2	4	4	4	4	3	4	38		4	4	5	4	4	5	4	4	34	
42	1	6	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	47		5	5	5	5	5	5	5	5	40	
43	2	7	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	2	4	46		5	4	5	4	4	5	4	4	35	
44	1	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	3	39		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
45	2	5	4	4	4	1	2	2	4	4	3	4	3	2	37		5	4	5	4	4	4	4	4	34	
46	2	5	5	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	2	41		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
47	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	1	2	38		4	3	4	4	3	4	4	3	29	
48	2	4	5	4	4	3	4	4	5	5	2	4	2	3	45		5	4	5	4	4	5	4	4	35	

49	2	6	5	3	4	2	3	4	4	5	2	4	3	3	42		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
50	2	7	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	2	46		5	4	5	4	4	5	5	4	36	
51	2	6	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	3	2	40		5	4	5	5	4	5	5	4	37	
52	1	6	5	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	45		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
53	2	7	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	2	3	39		4	3	4	5	4	4	4	4	32	
54	2	5	3	4	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	32		4	3	4	4	3	4	4	3	29	
55	2	7	2	3	2	2	1	3	3	4	3	3	3	3	32		4	4	4	3	3	4	4	4	30	
56	2	5	4	4	3	1	1	2	4	4	4	4	4	2	37		4	3	4	3	4	4	4	4	30	
57	2	6	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	40		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
58	2	5	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	41		4	3	4	4	3	4	4	4	30	
59	2	5	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	40		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
60	2	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4	4	2	2	38		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
61	2	6	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	2	41		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
62	2	5	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	35		5	3	4	3	4	4	4	3	30	
63	2	6	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	43		5	4	5	4	4	4	4	4	34	
64	2	6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36		3	3	3	3	3	3	3	3	24	
65	2	2	5	4	5	5	2	4	5	5	5	4	4	2	50		5	5	5	5	4	5	5	5	39	
66	2	3	4	4	3	4	2	3	4	4	2	2	2	3	37		4	3	4	3	4	4	4	3	29	
67	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32		3	3	3	3	3	3	3	3	24	
68	2	2	4	4	4	1	1	4	4	4	2	4	4	3	39		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
69	2	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	2	2	40		5	5	5	5	5	5	5	5	40	
70	1	6	5	4	4	4	1	4	4	4	2	2	4	2	40		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
71	1	6	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	2	3	38		4	3	4	5	4	4	4	4	32	
72	2	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	49		5	5	5	4	4	5	5	4	37	
73	2	3	4	2	3	1	3	3	5	4	4	4	4	3	40		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
74	2	7	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	43		4	3	4	3	4	4	4	4	30	
75	2	6	4	3	4	2	2	4	4	4	2	4	3	2	38		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
76	2	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	45		5	4	5	5	4	5	5	4	37	
77	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	44		4	4	4	4	4	4	4	4	32	

78	2	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	2	4	41		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
79	2	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	45		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
80	2	7	3	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	34		4	3	4	3	3	4	4	3	28	
81	2	6	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
82	2	6	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	35		3	3	3	3	3	3	3	3	24	
83	2	2	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	2	50		5	5	5	5	4	5	5	5	39	
84	2	5	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	2	2	38		4	3	4	3	3	4	4	4	29	
85	1	5	2	2	4	4	3	3	4	4	4	5	3	2	40		4	3	4	4	3	4	4	3	29	
86	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	42		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
87	2	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47		5	4	5	5	4	5	5	4	37	
88	2	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
89	2	7	4	1	4	4	2	3	4	4	3	4	2	4	39		4	3	5	4	3	4	4	3	30	
90	2	5	5	4	4	4	2	4	5	4	2	2	3	4	43		4	3	4	4	3	4	4	3	29	
91	2	7	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	34		4	4	4	3	3	4	4	3	29	
92	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	45		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
93	2	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	43		4	3	4	4	3	4	3	3	28	
94	2	2	5	1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	49		5	5	5	5	5	5	5	5	40	
95	1	2	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	43		4	3	5	4	3	5	4	3	31	
96	2	3	5	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	36		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
97	2	5	5	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	44		5	4	5	4	4	4	4	4	34	
98	1	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36		3	3	3	3	3	3	3	3	24	
99	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47		5	5	5	5	5	5	5	5	40	
100	2	3	4	2	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	47		5	5	5	5	5	5	5	5	40	
101	2	4	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	3	36		4	3	4	4	3	4	4	3	29	
102	2	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	36		4	3	4	3	3	4	3	3	27	
103	2	6	4	1	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	43		5	4	5	4	4	5	4	4	35	
104	2	6	5	3	4	4	3	1	4	4	4	4	3	2	41		5	3	4	3	3	4	4	3	29	
105	2	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	2	46		4	3	4	4	3	5	4	3	30	
106	2	4	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	26		4	3	4	3	3	4	3	3	27	

107	2	3	4	1	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	39		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
108	1	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	45		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
109	2	5	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	37		4	3	4	3	3	4	3	3	27	
110	2	6	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	1	41		4	4	4	4	4	4	4	4	32	
111	2	2	5	2	4	4	3	2	5	5	4	4	3	1	42		5	4	5	5	4	5	5	4	37	

Anexo 3. Juicio de experto 1

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021

Experto: Inocente Feliciano Salazar Rojas

Domicilio: Jr. Tucumán Mz, E, Lt. 3, Buenos Aires, Tingo María Huánuco

Especialidad del validador: Administración, Mercadotecnia

Autor: Sheyla Villar Esteban

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																X				
2	Los ítems ayudan describir conductas.																	X			
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																	X			
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																	X			
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																X				
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																		X		
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																	X			

OPINIÓN GLOBAL:

.....

.....

PUNTUACIÓN PROMEDIO: 84.3

DNI: 22420832 **Teléfono**: 990455562 **Correo**: inocente. salazar@unas.edu.pe

Fecha: 24-08-2023

Firma: .....

Anexo 4. Juicio de experto 2

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021

Experto: Walter Eduardo Mucha Huaman

Domicilio: Av. Los Incas Mz 62 Lt 1-L

Especialidad del validador: Administrador

Autor: Sheyla Isela Villar Esteban

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																			X	
2	Los ítems ayudan describir conductas.																		X		
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																		X		
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																		X		
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																		X		
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																	X			
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																			X	

OPINIÓN GLOBAL:

El instrumento aplica para la investigación planteada

.....

PUNTUACIÓN PROMEDIO: 90.71

DNI: 09598004 **Teléfono**: 945831226 **Correo**: wamuhua@hotmaail.com

Fecha: 27-08-2023

Firma: .....

Anexo 5. Juicio de experto 3

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Desempeño laboral y el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal del distrito Mariano Dámaso Beraún, 2021

Experto: Dr. Adm. Carlos Mayta Molina
Domicilio: Av. Ucayali No 784 Tingo María
Especialidad del validador: Marketing y Negocios Internacional.

Autor: Sheyla Isela Villar Esteban

TABLA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTO

N°	CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Los ítems son claros y están redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio.																			X	
2	Los ítems ayudan describir conductas.																				X
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.																			X	
4	Los ítems tienen coherencia con la composición de indicadores y dimensiones.																				X
5	La cantidad de ítems son suficientes por cada indicador.																				X
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica.																			X	
7	El instrumento es útil para el estudio propuesto.																				X

OPINIÓN GLOBAL: El cuestionario cumple con los requisitos de consistencia y coherencia y puede aplicarse

PUNTUACIÓN PROMEDIO: 97.9

DNI: 20041936 **Teléfono:** 962997969 **Correo:** cmayta@hotmail.com

Fecha: 04 / SET 2023

Firma: