

UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Tesis

Desempeño laboral y sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad

Distrital de Challhuahuacho – 2023

Presentado por:

Edison Cconislla Huamani

Para optar título Profesional de Licenciado en Administración

Abancay – Perú

2025



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**Desempeño laboral y sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad
Distrital de Challhuahuacho – 2023**

Presentado por **Edison Cconislla Huamani**, para optar el título de
Licenciado en Administración.

Sustentado y aprobado el 18 de febrero del 2025 ante el jurado evaluador:

Presidente:

Dra. Rosario Leticia Valer Montesinos

Primer miembro:

Dr. Julián Oré Leiva

Segundo miembro:

Mg. Wilver Orós Torres

Asesor:

Dr. Mauricio Raúl Escalante Cárdenas



UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS
DE APURÍMAC

Licenciada por SUNEDU

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N° 013-2025

La Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, a través de la Unidad de Investigación de la Facultad de Administración, declara que, la tesis intitulada: “**Desempeño laboral y sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023**”, para optar el título de Licenciado en Administración, presentado por el Bach. **Edison Cconislla Huamani**, ha sido sometido a un mecanismo de evaluación de verificación de similitud, a través del software TURNITIN, siendo el 12% el índice de similitud; el cual es menor al 25% establecido por el reglamento de investigación aprobado por Resolución N° 168-2024(2)-CU-UNAMBA, por lo que cumple con los criterios establecidos por la universidad.

Tamburco, 16 de mayo de 2025.


UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

Dr. Percy Frita Puga Peña
DIRECTOR DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

C.C:

Archivo.
PFPP/D/-U.I.F.A.

Av. Inca Garcilaso de la Vega S/N - Ciudad Universitaria Tamburco
investigacionadministracion@unamba.edu.pe



Agradecimiento

*A Dios por brindarme una oportunidad en cada día,
a mi Padre por su esfuerzo, dedicación y por brindarme su entera
confianza,
por la orientación que a diario me das y por tu gran
perseverancia, por iluminar mi camino, el motor de mi vida y
gracias por darme la oportunidad de ser mejor en la vida e igual
forma a mi asesor.*



Dedicatoria

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios por ser la guía en caminos.

A mi querido padre German Cconislla Maldonado, por el apoyo infinito y por darme un ejemplo a seguir y empatía.

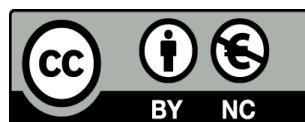


Desempeño laboral y sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad

Distrital de Challhuahuacho – 2023

Línea de investigación: Gestión pública

Esta publicación está bajo una Licencia Creative Commons



ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
CAPÍTULO I	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1 Descripción del problema	5
1.2 Enunciado del problema	7
1.2.1 Problema general	7
1.2.2 Problemas específicos	7
1.3 Justificación de la investigación	7
1.3.1 Justificación teórica	7
1.3.2 Justificación metodológica	8
1.3.3 Justificación social	8
CAPÍTULO II	9
OBJETIVOS E HIPÓTESIS	9
2.1 Objetivos de la investigación	9
2.1.1 Objetivo general	9
2.1.2 Objetivos específicos	9
2.2 Hipótesis de la investigación	9
2.2.1 Hipótesis general	9
2.2.2 Hipótesis específicas	9
2.3 Operacionalización de variables	10
CAPÍTULO III	11
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	11
3.1 Antecedentes	11
3.2 Marco teórico	15
3.2.1 Definiciones del desempeño laboral	15
3.2.2 Evaluación del desempeño	15
3.2.3 La evaluación de 360 grados	16
3.2.4 La gestión de desempeño	16
3.2.5 Evaluación de desempeño basado en competencias	17



3.2.6	Análisis del clima laboral	17
3.2.7	Modelos mixtos de comprensión	18
3.2.8	Elementos en la evaluación de desempeño laboral	18
3.2.9	Métodos de evaluación basado en el desempeño	20
3.2.10	Métodos de evaluación basados en el desempeño a futuro	23
3.2.11	Sistema de recompensas	27
3.3	Marco conceptual	33
CAPÍTULO IV		35
METODOLOGÍA		35
4.1	Tipo y nivel de investigación	35
4.1.1	Tipo de investigación	35
4.1.2	Nivel de investigación	35
4.2	Diseño de investigación	36
4.3	Descripción ética de la investigación	36
4.4	Población y muestra	36
4.4.1	Población	36
4.4.2	Muestra	37
4.5	Procedimiento	38
4.5.1	Técnicas	38
4.5.2	Instrumento	39
4.6	Análisis estadístico	39
CAPÍTULO V		43
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		43
5.1	Análisis de resultados	43
5.2	Contrastación de hipótesis	74
5.2.1	Contratación hipótesis general	74
5.2.2	Contratación hipótesis específicas HE1	76
5.2.3	Contratación hipótesis específicas HE2	78
5.2.4	Contratación hipótesis específicas HE3	80
5.3	Discusión	83
CAPÍTULO VI		92
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		92
6.1	Conclusiones	92
6.2	Recomendaciones	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		95
ANEXOS		103



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de variables	10
Tabla 2 Consolidación de V de Aiken	40
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad de alfa de Cronbach	41
Tabla 4 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	41
Tabla 5 Desempeño Laboral	43
Tabla 6 Sistema de recompensas	44
Tabla 7 Medición de los resultados	45
Tabla 8 Los reconocimientos	46
Tabla 9 El suministro de apoyo	47
Tabla 10 Recompensas extrínsecas	48
Tabla 11 Recompensas intrínsecas	49
Tabla 12 Las metas permiten medir el logro de los objetivos	50
Tabla 13 Los beneficios alcanzados dentro de su área de trabajo	51
Tabla 14 El buen desempeño laboral muestra los resultados	52
Tabla 15 El desempeño profesional permita mejorar el posicionamiento institucional.	53
Tabla 16 Realiza las mediciones de los resultados de los nuevos servicios	54
Tabla 17 Recibe reconocimiento público por el buen desempeño laboral.	55
Tabla 18 Recibe reconocimiento por asistencia a capacitaciones de especialización.	56
Tabla 19 El jefe inmediato publica los logros alcanzados en público.	57
Tabla 20 Recibe otorgamiento con una certificación por el buen desempeño laboral.	58
Tabla 21 Recibe retroalimentación laboral por su jefe inmediato	59
Tabla 22 A tiempo revisa las prioridades laborales	60
Tabla 23 El jefe le brinda información actualizada relacionada a su función.	61
Tabla 24 La institución le ofrece oportunidad para desarrollarse profesionalmente.	62
Tabla 25 Recibe las recompensas de promoción por realizar su trabajo puntual	63
Tabla 26 Recibe recompensas adicionales a la remuneración base que percibe en su sueldo.	64



Tabla 27 Por el buen desempeño laboral recibe los beneficios extra salarial.	65
Tabla 28 Recibe las gratificaciones como parte de la recompensa económica	66
Tabla 29 Recibe recompensas como premios y participación en eventos sociales	67
Tabla 30 Recibe incentivos y beneficios para motivarse en su trabajo	68
Tabla 31 Obtiene recompensas por su responsabilidad y buen comportamiento	69
Tabla 32 Recibe recompensas y reconocimiento de su jefe inmediato	70
Tabla 33 Le influye de manera positiva las recompensas que recibe.	71
Tabla 34 La municipalidad a través de las políticas de recompensas impulsa tu crecimiento personal.	72
Tabla 35 Las políticas de recompensas contribuye a fortalecer el capital humano	73
Tabla 36 Correlación desempeño laboral - Sistema de recompensas	75
Tabla 37 Correlaciones medición de los resultados - sistema de recompensas	77
Tabla 38 Correlaciones de reconocimientos - sistema de recompensas	79
Tabla 39 Correlaciones entre el suministro de apoyo y el sistema de recompensas	81



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Desempeño Laboral	43
Figura 2 Sistema de recompensas	44
Figura 3 Medición de los resultados	45
Figura 4 Los reconocimientos	46
Figura 5 El suministro de apoyo	47
Figura 6 Recompensas extrínsecas	48
Figura 7 Recompensas intrínsecas	49
Figura 8 Las metas permiten medir el logro de los objetivos	50
Figura 9 Los beneficios alcanzados dentro de su área de trabajo.	51
Figura 10 El buen desempeño laboral muestra los resultados	52
Figura 11 El desempeño profesional permite mejorar el posicionamiento institucional.	53
Figura 12 Realiza las mediciones de los resultados de los nuevos servicios	54
Figura 13 Recibe reconocimiento público por el buen desempeño laboral.	55
Figura 14 Recibe reconocimiento por asistencia a capacitaciones de especialización.	56
Figura 15 El jefe inmediato publica los logros alcanzados en público.	57
Figura 16 Recibe otorgamiento con una certificación por el buen desempeño laboral.	58
Figura 17 Recibe retroalimentación laboral por su jefe inmediato	59
Figura 18 A tiempo revisa las prioridades laborales	60
Figura 19 El jefe le brinda información actualizada relacionada a su función.	61
Figura 20 La institución le ofrece oportunidad para desarrollarse profesionalmente.	62
Figura 21 Recibe recompensas de promoción por realizar su trabajo puntual	63
Figura 22 Recibe recompensas adicionales a su sueldo.	64
Figura 23 Por el buen desempeño laboral recibe los beneficios extra salarial	65
Figura 24 Recibe las gratificaciones como parte de la recompensa económica	66
Figura 25 Recibe recompensas premios y participación en eventos sociales.	67
Figura 26 Recibe incentivos y beneficios para motivarse en su trabajo	68
Figura 27 Obtiene recompensas por su responsabilidad y buen comportamiento	69
Figura 28 Recibe las recompensas y reconocimiento de su jefe inmediato	70



Figura 29 Le influye de manera positiva las recompensas que recibe	71
Figura 30 La municipalidad a través de las políticas de recompensas Impulsa tu crecimiento personal.	72
Figura 31 Las políticas de recompensas contribuye a fortalecer el capital humano	73
Figura 32 Dispersión de sistema de desempeño laboral - Sistema de recompensas	75
Figura 33 Dispersión de sistemas de medición de los resultados - sistema de recompensas	77
Figura 34 Dispersión de sistemas de reconocimientos - sistema de recompensas	79
Figura 35 Sistema de dispersión el suministro de apoyo y el sistema de recompensas	82
Figura 36 Matriz de consistencia	104
Figura 37 Encuesta realizada a los servidores de la municipalidad.	112
Figura 38 Encuesta realizada a los servidores de la municipalidad del área de supervision.	112
Figura 39 Encuesta realizada a los servidores de la municipalidad del área de logistica.	113



INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral hace referencia al proceso mediante el cual se valoran las tareas realizadas y los logros alcanzados por un individuo en el ámbito profesional. Para llevar a cabo esta evaluación, resulta esencial tomar en cuenta los sistemas de recompensa dentro del entorno organizacional en el que opera. En las instituciones, dicha evaluación está determinada por factores como la motivación y el cumplimiento de metas tanto individuales como grupales. De este modo, la evaluación del desempeño se convierte en un componente clave de la gestión organizacional.

El sistema de recompensas contempla estímulos tanto internos como externos, los cuales son otorgados por las organizaciones con el objetivo de incentivar y fidelizar a sus colaboradores. Estos beneficios incluyen aspectos como la remuneración, períodos vacacionales, horarios laborales adecuados y el reconocimiento por un buen rendimiento. En el contexto peruano, las entidades públicas brindan recompensas de tipo monetario y no monetario a sus trabajadores. En este contexto, la presente investigación se enfoca en analizar y medir el desempeño laboral del personal, así como en examinar el sistema de recompensas otorgado, considerando tanto al personal administrativo como a los trabajadores y funcionarios que integran la institución.

La presente investigación se estructura de la siguiente manera: en el Capítulo I se ha considerado el desarrollo de la descripción del problema, el cual incluye una descripción detallada de la problemática en el contexto internacional, nacional y local, centrada en el desempeño laboral y el sistema de recompensas en las organizaciones. Asimismo, se formula el problema general y los problemas específicos, junto con la justificación que sustenta la realización del estudio.

En el Capítulo II, se exponen los objetivos de la investigación, tanto general como específicos, seguidos de la formulación de la hipótesis y la operacionalización de variables. En este apartado, se identifican las dimensiones e indicadores que sirvieron de base para la elaboración del cuestionario utilizado como instrumento de recolección de datos.

El Capítulo III está dedicado al desarrollo del marco teórico, el cual aborda conceptos clave relacionados con el desempeño laboral y el sistema de recompensas que reciben los



trabajadores. Este marco se fundamenta en modelos y teorías de gestión pertinentes, e incluye además el marco conceptual correspondiente. en el Capítulo IV, se presenta la metodología de investigación aplicada, la cual permitió llevar a cabo el estudio, probar la hipótesis y obtener los resultados, la sección describe los métodos, técnicas y procedimientos utilizados durante todo el proceso investigativo.

Por su parte, en el capítulo V, se describe la presentación y discusión de los resultados, además, se muestran los hallazgos obtenidos y se contrastan con los resultados de investigaciones que se han considerado en los antecedentes de la investigación, así como con los enfoques teóricos de diversos autores. Finalmente, en el capítulo VI, se presentan las conclusiones y recomendaciones, los mismos que se presentan alineados a lo planteado en los objetivos propuestos en el estudio, mientras que las recomendaciones derivan directamente de dichas conclusiones, con el fin de aportar propuestas que contribuyan a mejorar la situación estudiada.



RESUMEN

En esta investigación el objetivo planteado fue la determinación del nivel de relación entre el desempeño laboral con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023, el estudio se ha desarrollado bajo la metodología del enfoque cuantitativo, de tipo básica y de acuerdo al nivel correlacional, el diseñado planteado ha sido el no experimental corte transversal, el método utilizado ha sido el deductivo, para tal propósito se ha utilizado la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento para recabar la información. La población se ha considerado a 703 servidores , con el método muestreo probabilístico de aleatorio simple, del cual se alcanzó la muestra de 250 servidores como colaboradores en la investigación. Los principales resultados en que son los siguientes se obtuvo el valor de $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ asumiendo el valor se rechaza la hipótesis nula por ello se acepta la hipótesis alterna, de esa manera se pudo evidenciar para poder afirmar que el desempeño laboral positivamente se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, así como también presenta una correlación de 0.725 lo cual expresa una correlación positiva y alta. Además, se ha concluido que el desempeño laboral de los servidores se relaciona de manera positiva alta con sistema de recompensas recibidas por los servidores de la Municipalidad.

Palabras clave: Desempeño laboral, sistema de recompensas.



ABSTRACT

In this research the objective was to determine the level of relationship between job performance and the reward system of the servers of the District Municipality of Challhuahuacho - 2023, the study has been developed under the methodology of the quantitative approach, of a basic type and according to the correlational level, the proposed design has been the non-experimental cross-sectional, the method used has been deductive, for this purpose the survey technique and the questionnaire have been used as an instrument to collect the information. The population has been considered 703 servers, with the simple random probabilistic sampling method, from which the sample of 250 servers was reached as collaborators in the research. The main results are as follows: the value of $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$ was obtained, assuming the value the null hypothesis is rejected, therefore the alternative hypothesis is accepted, in this way it was possible to demonstrate in order to affirm that job performance is positively related to the reward system of the servers of the District Municipality of Challhuahuacho, as well as it also presents a correlation of 0.725 which expresses a positive and high correlation. In addition, it has been concluded that the job performance of the servers is related in a high positive way with the reward system received by the servers of the Municipality.

Keywords: *Job performance, reward system.*



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

A nivel mundial, existe un esfuerzo constante por lograr una administración pública que sea eficiente, eficaz y responsable. En las últimas décadas, impulsadas por movimientos como la Nueva Gestión Pública y enfoques orientados al valor público, las instituciones públicas enfrentan una creciente presión para mostrar resultados concretos y mejorar la utilización de los recursos. Dentro de este escenario, la gestión del desempeño laboral y los sistemas de recompensas asociados se han consolidado como instrumentos fundamentales; sin embargo, su aplicación y eficacia en el sector público siguen enfrentando desafíos complejos y persistentes a escala internacional.

En los gobiernos locales se reconoce la necesidad de responder al creciente requerimiento de servicios públicos y a las demandas de los usuarios. Esta situación ha llevado a plantear la reconstrucción, mejora y rediseño de los procesos de gestión como un punto de partida fundamental. Al mismo tiempo, aunque disponen de recursos tecnológicos accesibles para la prestación de servicios, enfrentan dificultades para integrar una política de capital humano que facilite la identificación y el fortalecimiento de las habilidades operativas. En este contexto, se toma en cuenta lo expresado por Tobar (2022), donde aborda la problemática en las municipalidades de Guatemala, donde señala que “trata que en los gobiernos locales están considerando, que ante la necesidad y la demanda progresivo de los servicios públicos o cubrir las necesidades que requiere los usuarios, donde la necesidad es la reconstrucción” (p. 34). Por lo cual, la mejora y el rediseño de procesos de gestión, donde se convierte en un lugar de partida de los gobiernos locales, de la misma manera los recursos tecnológicos que es alcanzable para realizar servicios, mientras dificultan integrar una política de capital humano que permita en identificar y así como también en fortalecer lo que son las habilidades operativas, donde las habilidades técnicas y las gerenciales de los servidores en los gobiernos locales de Guatemala.

Por otro lado, es indispensable considerar lo expresado por González et al. (2020) donde plantea “que los salarios en trabajadores no han incrementado, así como sube el ritmo



del trabajo que realizan los trabajadores públicos en América latina sobre todo en las municipalidades. En América latina los estados con solvencia económica elevan los salarios y las recompensas a los trabajadores, mientras en otros estados como Ecuador y Bolivia los salarios y las recompensas es insignificantes” (p. 46).

En el contexto nacional como expresa Marrufo y Pacherez (2020) lo que expresa de que los trabajadores muestran el rendimiento laboral de manera regular, así mismo uno está cumpliendo de manera eficaz las funciones y roles. De la misma forma se evidencia el desempeño es deficiente porque no realizan sus trabajos de manera eficaz en el ámbito laboral, a consecuencia de que es ausente el liderazgo a los servidores de la municipalidad de rioja, es más es ausente los programas de la integración de otros nuevos trabajadores o desarrollar las capacidades de los mismos. De la misma forma como expresa Zela et al. (2021) los promedios de confiabilidad y la capacidad de respuesta es regular debido a que muchas de las municipalidades descuidan en contratar a los servidores.

Como expresa en Pasión derecho (2023) de las recompensas de los servidores muchas veces de que las remuneraciones de los servidores son no justificadas, así como también los incentivos, muchos de los servidores están afectados mediante contrato de cas, con las ineficiencias del régimen contrato laboral cas la carrera pública no es atractiva por que los trabajadores reciben poco o casi nada las recompensas.

En la región Apurímac, en las municipalidad de los gobiernos locales contratan a los servidores de manera directa considerando el factor político, por ello muchos de los trabajadores no logran desarrollar como profesionales, debido que no son evaluados el desempeño laboral de las capacidades y de las habilidades, mientras cuando se habla lo que son las recompensas muchos servidores observan ausencia de las recompensas intrínsecas y las recompensas extrínseca que deben ofrecer y brindar los empleadores en la municipalidad como en todo los gobiernos locales de la región de Apurímac.

En la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, la evaluación del desempeño laboral es casi inexistente. Esta situación se debe, en gran medida, a la ausencia de incentivos que promuevan el reconocimiento del buen rendimiento entre los servidores públicos. Además, se observa que los procesos de contratación suelen estar influenciados por recomendaciones de funcionarios y compromisos políticos, lo que disminuye la importancia de la evaluación basada en méritos. Por otro lado, las recompensas laborales son escasas y de alcance restringido, beneficiando principalmente a los altos cargos.



Como resultado, gran parte del personal desconoce la existencia de mecanismos de recompensa asociados al buen desempeño o las consecuencias de un bajo rendimiento.

1.2 Enunciado del problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida el desempeño laboral se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿De qué manera la medición de los resultados se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023?
- ¿En qué medida los reconocimientos se relacionan con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023?
- ¿De qué manera el suministro de apoyo se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023?

1.3 Justificación de la investigación

Toda investigación amerita ser justificado para su realización, por ello, el siguiente estudio ha considerado como importante y relevante su realización, considerando que está generando un aporte a la ciencia administrativa, en este sentido, se ha tomado en cuenta a Sánchez y Reyes (2015) donde sostiene “al por qué y para qué se realiza la investigación. En tal sentido, se puede destacar su importancia o justificar la investigación, tomando en cuenta cualquiera de los criterios siguientes” (p. 224).

1.3.1 Justificación teórica

El trabajo se ha desarrollado con la intención de profundizar los conocimientos existente sobre las variables de estudio, por lo cual, la intención del presente desarrollo tiene carácter de enriquecer los conocimientos sobre la disciplina de la administración, considerando los diferentes enfoques que abordan el tema de investigación, para tal propósito, se considera lo señalado por Méndez Álvarez (2011) donde sostiene “la motivación se refiere a la inquietud que surge en el investigador por profundizar en uno de los varios enfoques teóricos que tratan el problema que se explica, a partir de los cuales espera avanzar en el conocimiento planteado, o para encontrar explicaciones que modifiquen o complementen el conocimiento inicial” (p. 204).



1.3.2 Justificación metodológica

El presente estudio su justificación desde la perspectiva metodológica está debidamente justificada, porque pretende hacer generar un proceso metodológico para alcanzar los resultados planteados, lo que permite dejar como precedente para otras investigaciones que se puedan realizar a futuro con las mismas características, asimismo, desde el punto de vista metodológico, se ha considerado lo señalado por Fuentes-Doria et al. (2020) donde plantean “cuando la investigación acude a métodos, procedimientos y técnicas que sirven de apoyo a futuras investigaciones” (p. 45).

1.3.3 Justificación social

La justificación social en el ámbito de influencia juega un papel crucial en la mejora y el desarrollo de sectores específicos de la sociedad al proporcionar una comprensión profunda de los desafíos y oportunidades que enfrentan, en ese sentido se toma a Albornoz (2023) quien sostiene “referencia a la importancia que posee el trabajo de investigación a un sector de la sociedad y los posibles beneficiarios de la misma” (p. 127). Por lo cual, el presente estudio asegura los resultados con la finalidad quede como un trabajo que sea como referencia en primer término a la comunidad académica y a los tomadores de decisiones de las organizaciones.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

2.1 Objetivos de la investigación

2.1.1 Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre el desempeño laboral con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.

2.1.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la medición de los resultados con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.
- Determinar la relación entre los reconocimientos con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.
- Identificar la relación entre el suministro de apoyo con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.

2.2 Hipótesis de la investigación

2.2.1 Hipótesis general

El desempeño laboral positivamente se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.

2.2.2 Hipótesis específicas

- La medición de los resultados positivamente se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.
- Los reconocimientos positivamente se relacionan con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.



- El suministro de apoyo positivamente se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.

2.3 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>V1: Desempeño laboral Castillo (2020) “Medición de resultados. Como el reconocimiento del desempeño, como es el sobresaliente. De la misma manera el Suministro de apoyo para poder mejorar los desempeños deficientes de los trabajadores” (p. 224).</p>	<p>Medición de los resultados</p> <p>Los reconocimientos</p> <p>El suministro de apoyo</p>	<p>Las metas</p> <p>La utilidad</p> <p>Satisfacción del usuario</p> <p>Posicionamiento</p> <p>Nuevos servicios</p> <p>Premios</p> <p>Asistencia a los eventos</p> <p>Divulgación de los logros</p> <p>Otorgamiento de una certificación</p> <p>Retroalimentación</p> <p>Revisar las prioridades</p> <p>Ofrecer información</p> <p>Ofrecer oportunidad</p>	
<p>V2: Sistema de recompensas Aenor (2008) Hay una relación que ha sido demostrado entre lo que es la motivación y las recompensas que recibe el empleado u ofrece el empleador</p>	<p>Recompensas extrínsecas</p> <p>Recompensas intrínsecas</p>	<p>La promoción</p> <p>El sueldo</p> <p>Los beneficios extra</p> <p>Las gratificaciones</p> <p>Participaciones sociales</p> <p>Realización</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Relevancia</p> <p>Influencia</p> <p>Crecimiento personal</p> <p>Contribución a algo valioso.</p>	<p>Escala de Likert</p>



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1 Antecedentes

a) Internacional

Como se logró alcanzar la investigación de Fontal, (2020) como título que es representada lo que es “Relación entre la ruptura del contrato psicológico y satisfacción laboral con el desempeño laboral en docentes de una institución de educación superior en Bogotá D.C”, como metodología, tipo de estudio es básica, transversal no experimental, como muestra de 56 colaboradores, donde llegó concluir. En el cual se logró que el creciente de lo que es incumpliendo de lo es asumido los compromisos y así como las condiciones que fue pactada, lo que es afectado en la satisfacción y el desempeño de los colaboradores y en la productividad laboral.

De la misma manera como expresa López (2023) que fue titulada su trabajo de tesis que es “La gestión del talento humano en tiempos post-covid y el desempeño laboral en la Agencia Nacional de Tránsito Riobamba”, se entiende de que la metodología, como se entiende que es de lo que es método deductivo hipotético, en ese entender el diseño de investigación es no experimental, como también la muestra es de 25 funcionarios, mientras la técnica encuesta, como instrumentos cuestionario, donde llegó concluir ; que la gestión de talento humano presenta la no adecuada porque solo denota moderado compromisos de parte de los funcionarios a la vez una media satisfacción laboral, porque viene hacer el escaso reconocimiento de los logros alcanzados ya que son los que influyen en el desempeño laboral por ende no es la satisfacción posible del personal.

Como indicó Mariño (2022) siendo formulado como es “estudio del desempeño laboral en el modelo de gestión del talento humano por competencias en el departamento de gestión de Mercados del Gadm Riobamba”, lo que ha formulado el objetivo “Analizar la relación del desempeño laboral y la gestión del talento humano en el emprendimiento comunitario Kintia Panki, de la parroquia Asunción, cantón



Sucúa”, metodología es de nivel explicativa, como también es no experimental y de la misma manera de nivel correlacional, de la misma se encuestó a una muestra de 23 participantes, las técnicas como encuesta, el instrumento es cuestionario, donde llegan concluir: en donde si incide en la gestión de talento humano en los emprendimientos comunitario, porque es respaldado de los datos alcanzados con la hipótesis.

Como presenta Guale (2022) en su título “el estrés y el desempeño laboral de los servidores del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón santa elena, año 2021”, la metodología es tipo básica, de enfoque cuantitativa, el nivel descriptivo, de corte transversal, la muestra es 216 servidores, la encuesta como técnica, el instrumento cuestionario, donde llega concluir; como teniendo los efectos diferentes en el talento humano, donde el patrón psicológico de cada elemento es diferente y permite reacciones distintas en cada una de los individuos.

b) Nacional

En su estudio de Bautista y Delgado (2020) donde lleva como título de estudio “Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal” de la misma manera ha formulado el objetivo “determinar la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en una gestión municipal”, la metodología que fue utilizado es de tipo básica, de la misma forma ha utilizado el diseño no experimental de estudio, como también una técnica de revisión de bibliografía, donde llegó concluir es; porque una buena gestión de la administración si repercute en lo que es el desempeño laboral, porque se trata de que debe estar centrada en las necesidades y la satisfacción de los ciudadanos de buena atención de los trabajadores.

Donde Odicio et al (2021) expresa, como título de investigación “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia subregional Alto Amazonas”, así mismo el objetivo es, la metodología aplicada es de nivel correlacional, de tipos básica, como instrumento cuestionario, la técnica fue encuesta, como también mientras a una muestra de los 82 servidores se ha encuestado en el trabajo de campo, donde llega concluir. “ya que el 54,9% del personal expresaron que no están satisfechos con la remuneración que perciben, ni tampoco reciben capacitación; sin embargo, tienen una opinión positiva en cuanto a las dimensiones satisfacción profesional, clima organizacional y liderazgo.”(p. 6804).



Como también Marín y Delgado (2020) donde se titula “Desempeño Laboral en la Gestión Municipal 2020”, como objetivo es, como metodología es una investigación básica, de nivel explicativo, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, una técnica de revisión de artículos llega concluir “ya que el 50% de los artículos científicos se encuentran que están enfocados al desarrollo de competencias y habilidades de los trabajadores municipales a través de capacitaciones de los trabajadores, 30% se encuentra enfocado al uso de la TIC, para lograr la gestión y 20% menciona el uso de la eficiencia y metodologías aplicadas al mapeo de objetivos institucionales” (p. 1155).

En ese entender Mujica y Guzmán (2021) como título “El sistema de incentivos y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco - 2019”, se ha formulado objetivo “Determinar el nivel de relación del sistema de incentivos con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza, Cusco 2019”, en ese entender la metodología es de enfoque cuantitativo de investigación, como también es de tipo básica, con nivel correlacional, diseño no experimental, una muestra, la técnica de estudio es encuesta, como también el instrumento cuestionario, donde llega concluir “La organización debe mejorar y actualizar su sistema de incentivos de acuerdo a las nuevas tendencias en la Administración de Recursos Humanos, de tal manera que el colaborador sienta que hay un equilibrio entre los incentivos de tipo monetario con los de tipo no monetario y de esta forma mejorar el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa”(p. 77).

En su investigación como es presentado Bautista et al. (2020) con título “El desempeño laboral desde una perspectiva teórica”, de la misma manera planteó objetivo “analizar un tratamiento del desempeño laboral desde una breve perspectiva teórica.”, como metodología es tipo básica, nivel descriptiva, donde llega concluir “el desempeño laboral se constituye en un sistema orientado al desarrollo de la efectividad y éxito de las organizaciones, a través de sus dimensiones: desempeño de la tarea siendo el logro de las tareas de acuerdo a los conocimientos que contribuyen a la organización directa o indirectamente; comportamientos contraproducentes” (p. 117).

Indica en sus resultados de Castro y Delgado (2020) como indica en el título “Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2022”, como objetivo es “determinar las condiciones de la gestión del talento humano con el desempeño laboral”, donde la metodología de estudio es tipo



aplicada, no experimental descriptiva, las técnicas encuesta y como instrumento cuestionario, a una población 70 personas, donde llegó concluir “capacidad para el desempeño laboral, evidencia que los colaboradores tiene habilidades de comunicación que le permite optimizar su desempeño, entre el las habilidades técnicas, de solución de problemas y analíticas. Asimismo, cuenta con habilidades interpersonales adecuadas para un buen desempeño” (p. 700).

c) Local

Como indica en su estudio que realizó Torres (2022) como título es “El engagement y desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres - JUNTOS - Unidad Territorial - Apurímac, 2021”, metodología de investigación es tipo básico, nivel correlacional, diseño experimental, como muestra es 94 colaboradores, técnica encuesta y el instrumento cuestionario, donde llego concluir ; es implementado, el mecanismo con el propósito de buscar ánimos a los trabajadores, de la misma forma se percibe de manera modera la mejora en las tareas de los colaboradores (p. 65).

Como indica Chumbes (2022), donde lleva título “Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, Provincia Cotabambas, Apurímac - 2019”, metodología utilizada es tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, muestra 129 servidores, instrumentos cuestionario y técnica encuesta, llegó concluir; si existe una relación positiva considera de gestión de recursos humanos con el desempeño laboral de los servidores, trabajadores, y colaboradores de la municipalidad de Challhuahuacho. (p. 144).

Se presenta en su investigación Guillen (2022) “Gestión del talento humano y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Haqira, provincia de Cotabambas, Apurímac – 2019”, en el que se ha desarrollado que la metodología es tipo básico, mientras el nivel de estudio de correlacional, de la misma manera la muestra de 65 colaboradores, como también la técnica de estudio es de encuesta, mientras como instrumento lo que es cuestionario, donde llegó concluir “se demuestra que existe correlación positiva baja es decir que a medida que se incrementa la primera variable también la otra variable, puesto que el valor obtenido “(p.91).



3.2 Marco teórico

3.2.1 Definiciones del desempeño laboral

Cuando se trata de conceptualizar sobre el desempeño laboral, se considera en primer lugar lo que sostiene Marchart (2006) donde afirma “requiere la reestructuración in situ de las interacciones que el trabajador mantiene dentro de las organizaciones con su jefe y compañeros, se requiere aplicar métodos de capacitación apropiada para el logro de la tarea y otros” (p. 28). Por otra parte, también ha sido necesario considerar lo expresado por Blanch et al. (2003) quienes sostienen “vertebrando su identidad y su actividad en la dimensión pública, centrada en el desempeño laboral del rol profesional y en la generación de valores de cambio” (p. 56).

De la misma manera, también es pertinente considera lo que expresa Gallows (2020) donde hace notar “la evidencia muestra que la inteligencia emocional juega un papel importante en el desempeño laboral. Las personas con alta inteligencia emocional se desempeñan mejor y generalmente experimentan un mejor bienestar psicológico y físico” (p. 56). Igualmente, para Toala (2017) se trata de comportamientos del trabajador, de esa manera logra los objetivos de la organización, de la misma manera para lograr un excelente desempeño laboral, porque es la fuerza principal de la organización, de esa manera se puede decir que la conducta de los trabajadores y como también el logro de los resultados con la ayuda de la motivación” (p. 14).

El desempeño depende de la motivación, mejor motivado sea los trabajadores logran en alcanzar los objetivos, como también es importante analizar a los colaboradores el puesto que ocupa o donde desempeña y las tareas que realiza los trabajos.

3.2.2 Evaluación del desempeño

La evaluación de desempeño en una organización es importante, así como la evaluación y gestión de desempeño del personal que ocupa un puesto, la gestión del desempeño no solo implica medir resultados, sino también guiar, retroalimentar y desarrollar a los empleados de manera continua. Al evaluar el desempeño del personal en sus respectivos cargos, se obtiene información valiosa sobre el cumplimiento de funciones, el grado de responsabilidad asumido, el uso adecuado de los recursos y la capacidad para adaptarse a las dinámicas propias del entorno laboral.



Es fundamental que este proceso esté basado en criterios claros, objetivos y previamente establecidos, adaptados a las características del puesto y a las metas institucionales. Así, la evaluación del desempeño se convierte en un medio para potenciar el talento humano, incrementar la productividad y consolidar una organización más sólida y orientada a resultados. En tal sentido, se considera lo explicado por Mondy y Robert (2005) quienes consideraran “en una organización es importante la evaluación y gestión de desempeño del personal que ocupa un puesto” (p. 36). Por lo cual, algunos autores consideran algunos términos que son trascendentales para tener un conocimiento amplio sobre el tema.

3.2.3 La evaluación de 360 grados

La evaluación 360 grados es una técnica que permite recolectar opiniones sobre el desempeño de un empleado desde diversas perspectivas, incluyendo las de sus superiores, colegas, subordinados y, en ocasiones, clientes. Este método proporciona una visión global de sus fortalezas y aspectos a mejorar, contribuyendo así a su crecimiento profesional. A diferencia de las evaluaciones tradicionales, que a menudo dependen exclusivamente de la perspectiva del supervisor directo, el enfoque 360 grados integra múltiples puntos de vista, lo que resulta en una valoración más completa y objetiva. Al recopilar información de diversas fuentes (como jefes, pares, colaboradores directos e incluso clientes internos o externos), se reducen los posibles sesgos individuales y se obtiene una imagen más precisa de las competencias, comportamientos y el impacto del empleado en su entorno laboral.

3.2.4 La gestión de desempeño

La gestión del desempeño laboral se enfoca en todo el proceso organizacional desde el desempeño de los trabajadores, así como en los equipos y en la misma organización, es así que la evaluación del desempeño laboral es un método decisivo para lograr el éxito, por eso una organización tiene que tener al medio o mecanismo de evaluación del trabajador y toda la organización con el propósito de elaborar y desempeñar adecuadamente las funciones en que se ha encomendado.

La implementación de un sistema de evaluación coherente y justo permite no solo medir el grado de cumplimiento de las tareas y responsabilidades, sino también identificar las fortalezas individuales y colectivas, así como las áreas que requieren desarrollo o mejora. La información obtenida a través de este proceso es vital para la toma de decisiones estratégicas relacionadas con la gestión adecuada de



trabajadores, se fundamenta en promociones, asignación de nuevas responsabilidades, planes de formación y desarrollo. Algunos sistemas de compensación y reconocimiento, incluso puede señalar la necesidad de reajustar procesos o estructuras dentro de la organización.

3.2.5 Evaluación de desempeño basado en competencias

La evaluación por medio de las competencias de las personas es dar la prioridad, así como la importancia de cada área de una organización y de cada puesto de trabajo, porque cada puesto debe tener mayor control directo de los resultados. Las competencias permiten identificar no solo lo que los trabajadores saben, sino cómo aplican ese conocimiento en contextos reales para alcanzar los objetivos institucionales.

Una adecuada identificación y evaluación de competencias facilita la asignación de responsabilidades, el diseño de planes de desarrollo profesional y la toma de decisiones estratégicas en torno a promociones, rotaciones o necesidades de capacitación. En este sentido, cada puesto de trabajo requiere un conjunto específico de competencias técnicas y conductuales, cuyo cumplimiento garantiza un mayor control y responsabilidad sobre los resultados alcanzados. En este mismo sentido como expresa Fleitman (2007) donde considera que “mediante las competencias de las personas es que da la prioridad, así como su importancia de cada área de unas organizaciones y de cada puesto de trabajo, porque cada puesto debe tener mayor control directo de los resultados, en seguida se observa algunas evaluaciones” (p. 17).

3.2.6 Análisis del clima laboral

El clima laboral se considera como la percepción que los trabajadores tienen de su medio ambiente laboral, de esa manera conocer lo que son las actitudes y de la misma manera las preferencias ante la organización, donde los directivos y como también los compañeros de trabajo, de otra parte, sobre la comunicación interna y así como también sobre clima laboral. El clima laboral se evalúa a través de una encuesta aplicada a los trabajadores, permitiendo conocer sus actitudes y preferencias en relación con la organización. Este instrumento facilita la identificación de percepciones sobre diversos aspectos del entorno de trabajo, incluyendo las relaciones con los directivos, los compañeros de trabajo, la comunicación interna y el ambiente general dentro de la institución.



3.2.7 Modelos mixtos de comprensión

Los métodos mixtos de comprensión se evalúa las competencias y los resultados compensados a los empleados en base a las responsabilidades asignados de cada meta, de otra parte, se mide los conocimientos, las actitudes y las habilidades que cumplen según rol en que se desempeña. Por un lado, se analizan los conocimientos técnicos y teóricos que el empleado posee en relación con su área de trabajo, lo cual garantiza que cuente con las bases necesarias para tomar decisiones adecuadas y ejecutar tareas con precisión. Por otro lado, se valoran las actitudes, que incluyen el compromiso, la responsabilidad, la ética laboral y la disposición para colaborar con otros, elementos fundamentales para mantener un ambiente organizacional armónico y productivo.

Por lo tanto, el enfoque mixto permite establecer un equilibrio entre lo que se logra y cómo se logra, promoviendo una cultura de evaluación justa, orientada al desarrollo humano y a la mejora continua. Además, facilita la implementación de sistemas de reconocimiento y compensación más adecuados, que valoren tanto el mérito como el esfuerzo, y que refuercen el sentido de pertenencia y motivación.

3.2.8 Elementos en la evaluación de desempeño laboral

Los elementos de la evaluación del desempeño laboral son considerados necesarios para realizar la evaluación de manera objetiva a los trabajadores. Estos elementos actúan como pilares que estructuran el proceso y proporcionan criterios claros contra los cuales medir el rendimiento, por ello, se considera lo expresado por González et al. (2014) donde señala “está integrado en los elementos como es la capacidad, así como la voluntad y los factores externos, cada una de los elementos amerita la evaluación, en seguida se presenta cada elemento” (p. 56). Entre los más importantes se encuentran:

3.2.8.1 Capacidad

La capacidad de los empleados hace referencia al conjunto de competencias, cualidades y recursos físicos, mentales y sociales que les permiten cumplir de manera efectiva con sus funciones laborales. Esto incluye su habilidad para ejecutar tareas, ajustarse a las demandas del puesto y aportar al logro de los objetivos organizacionales, está íntimamente relacionada con los conocimientos, las habilidades y la experiencia laboral.



3.2.8.2 Voluntad

La voluntad en la evaluación del desempeño se refiere a su composición de la siguiente manera: el grado de motivación, así como la confianza y el compromiso. Estos tres elementos constituyen pilares fundamentales que influyen directamente en la actitud del trabajador frente a sus responsabilidades y metas institucionales. Lo que impulsa realmente hacia la disposición del empleado a esforzarse más allá de lo mínimo requerido, siendo influida tanto por factores intrínsecos como la autorrealización y el sentido del propósito como por factores extrínsecos, tales como incentivos, reconocimiento o condiciones laborales favorables. Por su parte, la confianza se manifiesta en la percepción que el trabajador tiene respecto a sus superiores, compañeros y al sistema organizacional en general. Un ambiente de confianza favorece la cooperación, la toma de decisiones y el desarrollo profesional continuo.

3.2.8.3 Factores externos

Los factores externos en la evaluación de desempeño del sector público, cobra especial relevancia debido a la necesidad de garantizar la eficiencia, la transparencia y la rendición de cuentas en la gestión institucional. A diferencia del sector privado, donde los resultados se miden comúnmente en términos de rentabilidad y productividad, en el ámbito público el desempeño se vincula estrechamente con el cumplimiento de políticas, la calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía y el uso adecuado de los recursos estatales.

La inclusión de factores externos en la evaluación del desempeño del personal público permite entender las limitaciones reales que enfrentan los servidores al momento de ejecutar sus funciones. Por ejemplo, una escasez de recursos técnicos, cambios legislativos inesperados, o situaciones coyunturales como crisis económicas o emergencias sanitarias, pueden incidir significativamente en los resultados institucionales sin que ello refleje una deficiencia individual.

Por esta razón, los modelos de evaluación en el sector público deben contemplar no solo indicadores cuantitativos, sino también cualitativos, y deben ser acompañados de procesos participativos, formación continua y retroalimentación constructiva. Asimismo, resulta esencial que dichos



sistemas estén alineados con los principios de equidad, meritocracia y mejora continua, a fin de fortalecer la confianza ciudadana en las instituciones y fomentar una cultura organizacional orientada al servicio y la innovación.

3.2.9 Métodos de evaluación basado en el desempeño

En que el desempeño como define González et al. (2014), los métodos de evaluación, mediante las técnicas de evaluación se pueden clasificarse en evaluación basados en el desempeño durante el pasado y las que apoyan el desempeño a futuro, es así que se trata de la evaluación del desempeño de los colaboradores, de esa forma versa en lo que ha ocurrido en los trabajos realizados, los siguientes factores de evaluación:

3.2.9.1 Desempeño objetivo

El desempeño objetivo está compuesto en la cantidad de trabajo que realiza, así como la calidad del trabajo que ejecuta. Este tipo de desempeño se basa en indicadores medibles y verificables que permiten evaluar de forma concreta el rendimiento del personal, eliminando en gran parte la subjetividad del análisis. La cantidad de trabajo hace referencia al volumen de tareas completadas en un periodo determinado, lo cual puede incluir, por ejemplo, el número de informes elaborados, casos atendidos, trámites gestionados o proyectos ejecutados. Por otro lado, la calidad del trabajo se relaciona con el cumplimiento de estándares técnicos, normativos y de excelencia establecidos por la organización, evaluando aspectos como precisión, presentación, pertinencia y valor agregado de los productos o servicios entregados.

La cantidad producida como la calidad del trabajo realizado deben ser analizados de manera complementaria, ya que un alto volumen de trabajo carece de valor si no va acompañado de calidad, y viceversa. En este sentido, el desempeño objetivo permite establecer comparaciones entre distintos periodos, áreas o trabajadores, y sirve como base para la toma de decisiones en materia de incentivos, capacitaciones o reestructuración organizacional.

3.2.9.2 Conocimientos y desempeño del cargo

Los conocimientos y desempeño del cargo se tratan de una evaluación más profunda y cualitativa con respecto del conocimiento y el desempeño del



cargo, para tal propósito se considera el conocimiento del cargo, la frecuencia, la puntualidad, los hábitos de seguridad y la buena administración de los recursos disponibles de la organización.

El conocimiento del cargo implica el dominio técnico, normativo y procedimental que el trabajador posee sobre las funciones que desempeña. Este conocimiento no solo debe ser teórico, sino también aplicado, demostrando la capacidad de resolver problemas, tomar decisiones acertadas y adaptarse a cambios en el entorno laboral. La frecuencia y la puntualidad, por su parte, reflejan el nivel de responsabilidad y compromiso del trabajador con su jornada laboral y con los tiempos establecidos para el cumplimiento de sus tareas.

Los hábitos de seguridad laboral representan otro componente esencial, especialmente en organizaciones que manejan equipos, materiales o procesos con riesgos potenciales. Un trabajador que respeta los protocolos de seguridad contribuye no solo a su integridad personal, sino también al bienestar colectivo y a la continuidad operativa de la entidad. Finalmente, la buena administración de los recursos disponibles sea materiales, financieros o tecnológicos demuestra eficiencia, criterio y conciencia institucional. Los servidores públicos que optimicen los recursos disponibles muestran una disposición alineada a los principios de sostenibilidad y responsabilidad, lo que agrega valor al desempeño global de la organización.

3.2.9.3 Características del individuo

Las características de los trabajadores deben ser coherentes al puesto que desarrollan, por ello, es importante considerar la iniciativa, adaptabilidad, liderazgo y la apariencia. Las características de los trabajadores deben ser coherentes con el puesto que desarrollan, por ello, es importante considerar aspectos como la iniciativa, la adaptabilidad, el liderazgo y la apariencia. Estas cualidades personales complementan las competencias técnicas y permiten un desempeño más eficiente y alineado con los objetivos organizacionales.

- **La iniciativa**

La iniciativa se refiere a la capacidad del trabajador para actuar proactivamente, anticiparse a los problemas y proponer soluciones sin



necesidad de supervisión constante. Un empleado con iniciativa demuestra autonomía, creatividad y compromiso con la mejora continua de los procesos institucionales.

La iniciativa no solo impulsa la eficiencia operativa, sino que también fomenta una cultura organizacional orientada al logro y a la innovación. En el contexto de las organizaciones públicas, esta competencia resulta especialmente valiosa, ya que permite optimizar recursos, agilizar trámites y mejorar la calidad del servicio brindado a la ciudadanía. Los trabajadores que ejercen la iniciativa son capaces de identificar oportunidades de mejora, adaptarse a cambios normativos o tecnológicos, y liderar pequeñas transformaciones que, en conjunto, fortalecen el desempeño institucional.

- **La adaptabilidad**

La adaptabilidad por su parte, es esencial en entornos laborales cambiantes. Implica la disposición y habilidad para ajustarse a nuevas condiciones, aprender rápidamente, y responder positivamente ante la incertidumbre o los desafíos. Esta característica es especialmente valorada en contextos públicos donde las reformas, nuevas normativas o demandas ciudadanas exigen respuestas ágiles y eficaces.

- **El liderazgo**

El liderazgo no se limita únicamente a quienes ocupan cargos de dirección, sino que también puede manifestarse en cualquier nivel a través de la capacidad de influir positivamente en los demás, coordinar esfuerzos, fomentar el trabajo en equipo y asumir responsabilidades. Un buen líder, incluso desde posiciones operativas, contribuye significativamente al fortalecimiento del clima laboral y a la consecución de metas comunes.

- **La apariencia**

Hace referencia a la presentación personal y a la imagen profesional que proyecta el trabajador. Si bien no debe ser un criterio exclusivo ni discriminatorio, sí representa un elemento de comunicación no verbal que incide en la percepción institucional, especialmente en funciones que implican atención al público o representación externa. Una

aparición acorde al entorno laboral refleja respeto por la organización y por quienes interactúan con ella.

En conjunto, estas características personales permiten realizar una evaluación más integral del desempeño, promoviendo una cultura organizacional basada en la coherencia entre el perfil del trabajador y las exigencias del cargo.

3.2.10 Métodos de evaluación basados en el desempeño a futuro

Es donde expresa González et al. (2014) se ve el desempeño en el futuro, ósea se trata de una evaluación potencial del personal que labora:

3.2.10.1 Autoevaluaciones

- a) Las autoevaluaciones son necesario para presentar actitudes defensivas, de esa manera se logre participar y así mismo asumir con dedicación en el proceso de mejorar
- b) **Administración por objetivos:** es cuando el supervisor, así como el trabajador de manera conjunta establecen los objetivos de desempeños deseables pendiente el mutuo acuerdo entre las dos partes de manera objetiva, de esa manera los objetivos son muy ambiciosos.
- c) **Evaluación de psicológicas:** es la evaluación potencial del personal, no es el desempeño pasado, en esta parte se realiza la evaluación consiste con una entrevista a profundidad, estas evaluaciones se enfocan en la ubicación y desarrollo de capacidades.

3.2.10.2 El sistema de retroalimentación interna organizacional

Como puede expresar González et al. (2014) está compuesta de que “El proceso de evaluación del desempeño proporciona información vital respecto a la forma en que se administran los recursos humanos de una organización, la evaluación del desempeño sirve como indicador del funcionamiento” (p. 180), en seguida se muestra el sistema de la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores o de los colaboradores:

- a) **Procedimiento:** En adelante se presenta los elementos de evaluación de procedimientos de desempeño.
 - Identificar el síntoma del problema
 - Identificar una solución fundamental



- Identificar una o varias soluciones sintomáticas
- Identificar los posibles efectos laterales
- Apalancamiento, fortalecer el círculo interno

b) Habilidades: es esta parte es la evaluación de las habilidades del personal, en seguida se muestra:

- Visión compartida
- Manejo de modelos mentales
- Orientación de largo plazo
- Organizar la complejidad

3.2.10.3 Evaluación del desempeño laboral

Donde define Castillo (2020) cuando se habla de la evaluación del personal se indica que es una “medición de resultados. Reconocimiento del desempeño sobresaliente. Suministro de apoyo para mejorar los desempeños deficientes” (p. 224). Lo que es la evaluación de desempeño laboral se desarrolla cada componente, en seguida se desarrolla:

- **Medición de los resultados**

Esta parte de elementos de evaluación de desempeño laboral comprende alcanzar las metas, así como también las utilidades, de la misma manera la satisfacción del usuario con el servicio brindado, por otro lado, se trata de posicionamiento laboral de personal, y así mismo la implementación de los nuevos servicios de la organización presenta u ofrece.

- **Los reconocimientos**

Otra de los componentes de evaluación de desempeño laboral está bajo los principios de los premios, y como también por la asistencia a los eventos organizados por la organización, otra de los aspectos se trata la divulgación de los logros que alcanza cada trabajador, así como el otorgamiento de certificados de felicitación por el buen desempeño laboral.

- **El suministro de apoyo**

Se entiende que el suministro de apoyo en el desarrolla de las actividades laborales del personal, en el actual el personal requiere la retroalimentación, por otra parte, para un buen desempeño el personal

revisa las prioridades actividades laborales, de esa manera ofrece información real de las labores, con el propósito de ofrecer oportunidad de una evaluación del desempeño laboral de los trabajadores y de los colaboradores.

El colaborador que disfruta lo que hace realmente es tener la oportunidad de ejercer el talento que posee, de la misma manera alcanza la excelencia y la felicidad en sus qué hacer cumplimiento funciones administrativos.

3.2.10.4 Enfoque constructivista

Como presenta Blanco (2007) Se trata de las relaciones que existe en los grupos, en el entorno y entre la formación y específicamente en el empleo, así mismo se enfoca en identificar y así como describir las competencias que los trabajadores muestra las posibilidades de desempeño y como los objetivos laborales en el entorno de lo que es llamado la sociolaboral que están conformando y que están relacionados.

La descripción y así como la identificación de las competencias basado en en el enfoque constructivistas, donde se realiza al finalizar el proceso de formación que fue orientado en la acciones y análisis del lugar en que el que desempeña. De esa manera el personal labora en función de las políticas competitivas. De la misma manera ofrece al personal, de la misma manera de que el sistema de formación de las prácticas en alternancia, como también en el que participa de forma activa y de la forma interrelacionadas.

3.2.10.5 Teoría de la contingencia

Como expresa Topa (2022) en la historia las organizaciones vinieron buscando y localizando, así también mejorando y convenciéndose de que no hay un solo modelo de organización que busca la eficaz y que esté válida para las organizaciones, es por ello las teorías que se aproximan a la contingencia inician de una visión que esta sistemática y centrada en análisis de las interrelaciones desde el punto de vista macro en el tamaño, en la estructura, en el proceso y en la tecnología de las organizaciones. De la misma forma en lo que es micro entorno del comportamiento individual y así como en el grupo.

En ese entender la teoría de la contingencia puede que se defina de muchas maneras, mientras las teorías clásicas existen diversos modelos organizaciones, que no necesariamente evalúa la tarea o las circunstancias y menos por las condiciones de diversas del entorno en que labora el personal de la organizacional y lo que evalúan el desempeño.

3.2.10.6 Teorías de motivación

El desempeño laboral como indica Toala (2017) donde se estimula con la motivación a través de diferentes técnicas, como es delegar las responsabilidades, así como también brindarles mayor autoridad, de la misma manera lo que es estimular los logros y como también ofrecer ambiente de trabajos, en seguida se muestra algunas teorías de motivación:

- **Teoría de Herzberg**

Esta teoría enfoca de que las personas o el personal que labora en una organización esta influenciado por dos factores como es la insatisfacción y la satisfacción laboral.

- **Teoría de Locke de la fijación de metas**

Mientras esta teoría que se enfoca según el propósito en alcanzar lo que es la meta ya que está basado en la motivación, de esa manera siempre esta presenta en cada una de los aspectos de la vida del particular de un sujeto o persona.

- **Teoría de Maslow**

Mientras la presente teoría se basa en la jerarquía de las principales necesidades de las personas, por ello la satisfacción se jerarquía desde las necesidades básicas hasta las necesidades más desarrolladas, en ese entender el personal que laboral necesita o busca satisfacer las necesidades en desarrollar en el puesto que ocupa.

- **McGregor – Teoría X y Teoría Y**

Trata de una teoría de contrapuestas, en una primera instancia los directivos de una organización tienen la creencia que el personal trabajo bajo presión o amenazas, mientras en la segunda instancia los jefes entienden que los trabajadores trabajan por necesidad de trabajar.

3.2.11 Sistema de recompensas

3.2.11.1 Concepto de recompensas

Las recompensas como explica Mcadams y Jeery L (2013) “recompensa metálica son más tradicionales y, por tanto, se está más preparado para aceptarlas, ciertamente, hay menos lucha, pero si sus objetivos es crear excitación, compromiso y actividad en sus empleados, las recompensas no económicas pueden ser más adecuadas” (p.268). de la misma manera como expresa Kuhl y Sánchez (2007) “el alcance de la retribución a través de la especificación de sus componentes, tal. Es el de compensación o retribución total, que representa el conjunto de recompensas intrínsecas y extrínsecas que el empleado recibe por desempeñar su trabajo” (p. 12).

Como expresa López (2007) “Las recompensas sin perjuicio de las distinciones, de los premios o recompensas que pudieren ser otorgados por otros, las recompensas se harán constar en el expediente personal del interesado y será consideradas como merito en las convocatorias de ascenso” (p. 661). Como también expresa Buenos (2006) la concesión de recompensas estimula de la motivación de participación y analizando las funciones asignadas a la junta de tratamiento de definición de las actividades a realizar, supervisión de la ejecución de las recompensas”

3.2.11.2 Tipos de recompensas

Como expresa Checa (2018) en la mayoría de las organizaciones está en función de las motivaciones se gana con las recompensas que se ofertan a los trabajadores por el trabajo que genera, los principales tipos de recompensas que están ayudados a través de motivación lo que son es:

- Salario
- Vacaciones y tiempo libre
- Horario adecuado
- Reconocimiento de superiores
- Reconocimiento de compañeros
- Reconocimiento publico
- Las otras recompensas

Así mismo expresa Aenor (2008) Hay una relación que ha sido demostrado entre lo que es la motivación y las recompensas que recibe el empleado u ofrece el empleador, en seguida se presenta las recompensas intrínsecas y las recompensas extrínsecas que reciben el trabajador:

a) Recompensas extrínsecas: es tipos de recompensas que recibe los trabajadores de parte de la organización quien lo ha empleado se trata de las siguientes recompensas:

- La promoción
- El sueldo
- Los beneficios extra
- Las gratificaciones
- Participaciones sociales

b) Recompensas intrínsecas: cuando se habla de recompensas intrínsecas, se enfoca en los reconocimientos que recibe los trabajadores, en ello se trata de los siguientes:

- Realización
- Responsabilidad
- Relevancia
- Influencia
- Crecimiento personal
- Contribución a algo valioso.

3.2.11.3 Ventaja y desventajas de las recompensas monetarias y no monetarias

Cuando se trata de recompensa o de ventajas y desventajas de las recompensas se centra de recompensas económicas y no económicas, como expresa

a) Recompensas monetarias

- De fácil de comprensión
- Sistemas de administración ya es disponible
- Son flexibles; que los trabajadores pueden utilizar en cualquier fin.



- Tiene las implicaciones fiscales.
 - Valor como reconocimiento se gasta rápidamente.
 - Se confunden con la compensación y se utiliza en los gastos en los mismos.
 - No se acumularán.
 - No generan entusiasmo alto.
 - Se comunica en el lugar de trabajo.
- b) Recompensas no monetarias
- Es más difícil de explicarlo.
 - El sistema de administración exclusivo.
 - Flexibles; los trabajadores reciben muchos premios.
 - Es la empresa se hace cargo de los impuestos, lo que incluye en la dinámica financiera.
 - Es ato valor como el reconocimiento.
 - No se confunde con la compensación.
 - Tienden a no convertirse a un derecho adquirido.
 - Se acumularán los premios.
 - Si generaran mucho entusiasmo
 - Se comunica en la casa y en el lugar de trabajo.

3.2.11.4 Sistemas de recompensas

Como se puede expresar Casas (2002) de las limitaciones de un nuevo o de sistemas de recompensas tiene que ver lo siguiente:

- Se trata de vincular las retribuciones de manera individual con las metas de la organización.
- Ser adecuado para la integración con otros sistemas que se usa para el manejo de los recursos humanos como, lo que es el caso de formación, gestión por resultados y la captación de personal.
- Realizar justicia de manera imparcial a todos los empleados.
- Administrar con facilidad.

Implementar el cambio cultural y el cambio empresarial ya que comprende en desarrollar, como también en implementar un sistema nuevo de remuneraciones y de gestión por resultados o las



contribuciones. Para lo cual el equipo directivo deberá modificar el contexto convencional del contexto, para aplicar y desarrollar los sistemas de remuneración en base a los resultados competitivas del personal.

- El impacto del grupo de trabajo y equipo de diseño y la implantación de los planes.
- Los grupos preparados para poner a prueba y validar herramienta y los resultados.
- Las reuniones de grupos de empleados.
- La comunicación de manera formal de prestaciones, los memorandums, los documentos a trata de e-mail y kits de herramientas.
- Las estrategias suelen requerir sobre el manejo de recompensas:
- La correlación clara entre resultados y las recompensas.
- Los principios guía para el programa de recompensas como el posicionamiento de pagos del mercado, la comunicación del nuevo diseño de plan, implementar el nuevo programa, los requisitos de formación.
- Criterios para medir el éxito.

3.2.11.5 Sistemas de recompensas (reconocimiento)

Como expresa Torres (2014) las recompensas están íntimamente relacionado con el desempeño, por ello cuanto más conoce un gerente o jefe del personal que conozca sobre la motivación y los incentivos estará ejecutado con éxito. El sistema de recompensas es acciones de motivación económica no económica, entonces no es un solo elemento que interviene en la motivación del empleado, si no se trata de un sistema más complejo de mucha complejidad en la elaboración de los programas de recompensas que facilita la ejecución del sistema de recompensas.

En ese entender se puede precisar que el sistema de recompensas está cimentado en la motivación y así también en la vinculación de los premios en los resultados. Los estilos de dirección de recursos humanos deben enfocarse en los resultados para poder incentivar en las



recompensas en función de producción, en las personas y en los resultados alcanzados.

El sistema de recompensas que se trata de un factor de reconocimiento a los trabajadores tiene la vinculación de premios y los resultados los siguientes:

- a) Incentivos: está basado en los resultados y no netamente en el trabajo, como es lo siguiente:
 - Que lograr y no que hacer.
 - Ya que estar ocupado no es lo mismo de resultados.
 - Asociar los incentivos a las variables de resultados como es la rentabilidad, los costos y la calidad de servicio.
- b) Lineamientos: lo que es más general y convencional:
 - Es el pago de manera monetario, que es porcentaje importante de las remuneraciones.
 - Los incentivos a todo el personal.
 - Los incentivos administrativos con justicia y cuidado.
 - Los incentivos que está vinculado a los objetivos.
 - Los objetivos personales según el desempeño del personal.
 - Entrega los premios del buen desempeño.
 - Es combinar los premios no monetarios y monetarios.
 - No premiar a lo que no merece ser premiado.
- c) No igual en todos: no es igual en las organizaciones los incentivos:
 - El elogio público al trabajador afrenta la armonía del grupo.
 - Es la preferencia de premios no monetarios.
 - La flexibilidad en diseño de incentivos y premios.

Utilizar un sistema de recompensas como expresa Robledo (2017) Cuando hablamos sobre las recompensas se entiende que es un acto positivo que el personal recibe por alcanzar una meta de enfoque, las recompensas son muy útiles para poder otorgar la motivación que el trabajador requiere, ya que la mayoría de las personas que laboran responden bien a los premios. Mediante las recompensas se espera condicionar a los empleados que es un enfoque de patriarcado, porque el

comportamiento del trabajador es más automático, porque se mantiene ganar los beneficios para mantener.

3.2.11.6 Modelo de desbalance entre esfuerzo y recompensa

Este modelo indica Barradas et al. (2018), de la relación del estrés laboral del esfuerzo y la recompensa, donde el estrés produce cuando el esfuerzo es alto y una baja de recompensas que recibe el trabajador, entonces se puede decir que el sistema de variable de esfuerzo extrínseco, así como intrínseco con la variable recompensas, donde se trata que es mayor esfuerzo en el desarrollo del labor es extrínseco como las demandas y así las obligaciones, mientras intrínseco lo que es alta motivación con afrontamiento, por tanto la recompensas esta conjugado en los tres tipos de recompensas como es dinero, estima y el control de estatus.

Este modelo se toma en cuenta de los ambientes del trabajo, así como de las relaciones humanas, de las habilidades que enfrentan al trabajo, ya que son factores para prever o promover el esfuerzo del personal que laboral y así como también las recompensas que deben recibir y alcanzar cada trabajador de las organizaciones.

3.2.11.7 Teoría de la equidad de John Stacey Adams

Como expresa Parra et al. (2017), Está enfocado la equidad en función de la motivación, así como lo que es el desempeño y también la satisfacción del colaborador que labora en una organización es así que depende de la evaluación no objetivo de las relaciones de esfuerzo y la recompensa y la razón de esfuerzo con la recompensa. Por tanto, la equidad es la porción que guarda los factores laborales de la persona que ocupa y las recompensas laborales, en muchas ocasiones el personal tiende a juzgar la equidad de sus recompensas comparando de las recompensas de los compañeros de trabajo.

La teoría de equidad está compuesta de manera ecuánime equilibrada entre los empleados en función de las relaciones de los insumos o factores laborales dentro la institución u organización. De la misma manera como expresa Asensio y Vazquez (2011) que el resultado presenta tres formas como es:



- **Equidad:** cuando se realiza la comparación es donde sale resultado justo, ya que las recompensas son acordes a los esfuerzos, por tanto, la situación de equidad es motivadora.
- **Inequidad:** donde se hace la comparación de manera injusta que favorece a los demás, donde las recompensas del personal son menores a los esfuerzos o rendimientos
- **Inequidad positiva:** se trata de que las comparaciones son injustas, pero favorece de manera positiva al personal, ya que las recompensas son altas de las demás personas que labora.

3.2.11.8 Gestión estratégica del talento humano en el sector publico

Como expresa Sanabria (2015), la política efectiva de gestionar el capital humano es enfocarse en ofrecer y crear en un balance en tres clases de recompensas extrínsecas como es:

- **Compensación total:** en esta parte de compensación incluye los sueldos y los salarios como en las recompensas relacionadas y también de la diferida en forma de pensiones a los trabajadores.
- **Seguridad en el empleo:** se comprende la seguridad de los trabajadores de están en carrera donde es otorgado por la política pública, por el contrato o por ley.
- **La motivación al servicio público:** es donde tiene los alcances de las oportunidades en que se otorga a los trabajadores para poder cumplir las necesidades asociados con los valores no principales que es necesarios para los mismos empleados.

3.3 Marco conceptual

- a) Crecimiento personal.** Es una de las actividades que permite mejorar lo que es la conciencia de cada una de las personas en las habilidades personales y en las habilidades relacionales, con el fin elevar calidad de vida.
- b) Contribución a algo valioso.** Es cuando un trabajador brinda o realiza una adecuada atención y mejora en la realización de las tareas de esa manera logra alcanzar el bienestar de los servidores y de los usuarios que necesitan resolver sus problemas.

- c) **Satisfacción del usuario.** Se está referenciado de la valoración de una atención de calidad que recibe un usuario externo de una organización, porque las principales actividades apoyan a desarrollar.
- d) **Retroalimentación.** Son opiniones o son juicios que están fundamentadas en el proceso de aprendizaje, donde se busca mejorar los aciertos, así como los errores de esa manera fortaleces las debilidades.
- e) **Revisar las prioridades.** Es donde se procede a realizar la categorización de lista del día, de la misma manera planea sus pasos, asumir urgente los pasos, así como también disminuye.

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1 Tipo y nivel de investigación

4.1.1 Tipo de investigación

El presente estudio se ha realizado dentro de los parámetros de la investigación básica, porque se ha orientado a la exploración de nuevos conocimientos existentes dentro del área de investigación de la administración, se ha tenido fines prácticos inmediatos. El objetivo principal ha sido recopilar información sobre la realidad con el fin de ampliar y fortalecer los conocimientos en las ciencias empresariales. Es así que se toma en cuenta a Sánchez y Reyes (2002) quienes abordan “investigación básica nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicas. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico,” (p, 13). De la misma manera las expresiones y los argumentos teóricos de Zamora (2021), ayuda a corroborar de que “la ciencia básica es la ciencia o investigación que se lleva a cabo sin fines prácticos inmediatos, sino con el fin de incrementar el conocimiento de los principios fundamentales de la realizada por sí misma” (p.63).

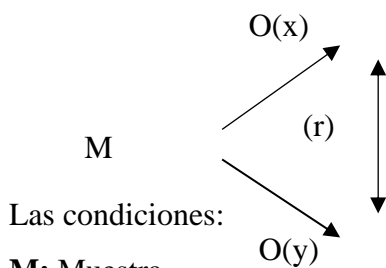
4.1.2 Nivel de investigación

El trabajo se ha realizado de acuerdo al nivel de investigación correlacional, porque se ha buscado establecer el vínculo entre los fenómenos y hechos, para analizarlos y encontrar a la correlación que existe entre las variables de estudio, por medio de mediciones estadísticas. Por ello, se toma en cuenta lo expresado por Zamora (2021) cuando se refiere al estudio de nivel correlacional es “determinar si existe algún grado de relación entre dos o más variables, aquí las variables son conocidas como V1, V2, V3 de acuerdo a la cantidad de variables que se pretenda estudiar” (p. 76). De la misma manera refuerza los argumentos los autores como Hernández y Mendoza (2018), quienes mencionan que “la investigación que pretende asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables. Miden las variables y su relación en términos estadísticos” (p. 109), en adelante se precisa con más detalle.



4.2 Diseño de investigación

Lo que indica Hernández y Mendoza (2018), cuando se trata de diseño, es en que he “El diseño constituiría el plan o la estrategia si es o no cierto que le resulte atractivo (a) a X (el plan incluiría procedimientos y actividades tendientes a encontrar la respuesta a la pregunta de investigación)” (p. 151), asumiendo los datos proporcionados el estudio es de diseño no experimental que tiene carácter correlacional de las variables de estudio.



Las condiciones:

M: Muestra

O (x): esta representa lo que es desempeño laboral

O (y): expresa lo que es recompensas

r : expresa como es la asociación de correlación entre las variables

como parte concluyente esta parte se precisa un tipo de estudio correlacional no experimental de corte transversal, donde el estudio realizado será en un solo tiempo, un solo momento de estudio de tesis de investigación.

4.3 Descripción ética de la investigación

En el desarrollo del trabajo investigativo ha sido fundamental tomar en cuenta la conducta ética del investigador, lo que incluye una actuación científica apropiada, la autoría legítima, la gestión de posibles conflictos de interés, una mentoría adecuada, la prevención del plagio y una publicación responsable, entre otros aspectos contemplados en los reglamentos de ética. En este mismo sentido, para Arispe Alburqueque et al. (2020) donde señalan “hay que considerar la conducta ética del investigador, adecuada conducta científica, autoría responsable, conflictos de intereses, mentoría, plagio, publicación responsable, entre otros establecidos en los reglamentos de ética” (p. 92).

4.4 Población y muestra

4.4.1 Población

La población para el presente estudio se ha establecido, entre los servidores públicos que laboran en la institución que son un total de 703 de personas que laboran en dicha entidad. Los cuales representaron la población de investigación. Para describir a la población, se ha tomado en consideración a Palella y Martins

(2012) quienes consideran “La población en una investigación es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones. La población puede ser definida como el conjunto finito o de elementos” (p. 105).

Se ha tomado en cuenta la clasificación según los cargos de los servidores de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, como se trata de una población considerable, se ha recurrido al tipo de encuesta probabilística, en este sentido, para Blanco (2011) donde la “Población es, entonces, el conjunto de individuos en los cuales está interesado el investigador” (p. 43), la población de los trabajadores de la municipalidad se trata de los funcionarios y de los servidores que vienen laborando.

4.4.2 Muestra

Por medio del proceso de muestreo probabilístico de aleatorio simple, se ha podido establecer la cantidad de la muestra, de tal forma como lo expresado por Blanco (2011) cuando se trata del muestreo tienen la “identificación de marco muestral, determinación del tamaño de la muestra, elección del método de selección de muestras y selección de la misma” (p. 45). En este caso al muestreo se nominó el listado del número de servidores de un total de 703 servidores de la comuna municipal.

Al momento de hablar del tipo de muestreo probabilista Blanco (2011) “el investigador elige fórmula muestral de cálculo para estudiar, el investigador selecciona a los sujetos objetos de estudio según la cantidad de muestra seleccionada” (p. 63). Por otra parte, para lo cual se procedió a medir y sacar la cantidad de muestra con el propósito de minimizar los gastos de financiamiento y del tiempo de recojo de datos:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$
$$n = \frac{703 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 (703 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 250$$

E. Margen: 5%

N: población o universo = 703

P: Nivel de confianza: 95%

Q: rechazo = 5%

n = número de elemento a determinar



$Z_{1-\alpha}$ = Para dos colas, convencionalmente resulta 1,959964

E = Precisión, convencionalmente 0.05 (5 %) o también diferencia propuesta por el investigador para grupos.

Se ha obtenido una muestra de 250 de los servidores de la municipalidad distrital de Challhuahuacho de la provincia de Cotabambas de la región de Apurímac.

4.5 Procedimiento

Una vez concluido el proceso de recolección de datos, se ha dado inicio al procesamiento y análisis de la información con el propósito de verificar la hipótesis de estudio. Este procesamiento se ha efectuado de forma manual o mediante herramientas informáticas, con la finalidad de obtener resultados que han permitido llevar a cabo un análisis en función de los objetivos, preguntas e hipótesis previamente formulados en la investigación. En este mismo contexto, para Ruiz y Valenzuela (2022) donde anuncia “Finalizado el proceso de recolección de datos se procede a procesar y analizar los datos, para comprobar la hipótesis de trabajo” (p. 71).

Por otra parte, para Hernández y Coello (2011) el procedimiento “Son las distintas operaciones que en su integración componen el método, es la parte que se adecua a las condiciones específicas en que se va a desarrollar el método, el modo de ejecutar las operaciones” (p. 18). Para el procesamiento de los datos de la investigación, se ha tomado en cuenta aspectos que son de mayor importancia, que ha permitido desarrollar la investigación y alcanzar los objetivos propuestos.

4.5.1 Técnicas

En el presente estudio de tesis se procedió hacer uso de la técnica de la encuesta de investigación, que es la técnica más recomendada para las investigaciones de acuerdo al enfoque cuantitativo, con la finalidad de alcanzar los datos primarios de fuentes primarios, de esa manera poder lograr una información más real y confiable. En este sentido para el presente estudio como propuesta se ha aplicado la encuesta, acorde a lo planteado se toma en cuenta a Hernández y Coello (2011) quienes han planteado que “Son las operaciones especiales para recolectar, procesar y analizar los datos que se realizan bajo una orientación definida. La técnica está más ligada a la etapa empírica de la investigación” (p.18).

Por otra parte, se ha tomado la propuesta planteada por Sánchez et al. (2018) quienes consideran “Procedimiento que se realiza en el método de encuesta por muestreo en el cual se aplica un instrumento de recolección de datos formado por



un conjunto de cuestiones o reactivos cuyo objetivo es recabar información factual en una muestra determinada” (p. 59).

4.5.2 Instrumento

El instrumento que se ha utilizado es el cuestionario, con la finalidad de obtener los datos más exactos de la población de estudio, presenta una estructura en forma de preguntas, se ha diseñado para recopilar la información sobre las variables objeto de estudio. Se ha utilizado para obtener datos, y se aplicó a la población estudio de manera presencial, de acuerdo a Sánchez et al (2018) donde señalan “Es un formato escrito a manera de interrogatorio, en donde se obtiene información acerca de las variables a investigar. Es un instrumento de investigación que se emplea para recoger los datos; puede aplicarse de forma presencial, o indirecta” (p.41). Con la finalidad de obtener los datos confiables mediante el cuestionario se ha tomada en cuenta la escala de Likert, con el fin de ser más sencillo su interpretación y alcanzar los objetivos propuestos en la investigación.

4.6 Análisis estadístico

El análisis estadístico aplicado en el estudio ha estado de acuerdo a las técnicas estadísticas como la estimación de parámetros, los intervalos de confianza y la comprobación de hipótesis conforman lo que se conoce como estadística paramétrica, la cual se ha utilizado. En este mismo sentido, para Quispe Andía et al. (2019) donde proponen “Las técnicas estadísticas de estimación de parámetros, intervalos de confianza y prueba de hipótesis son, en conjunto, denominadas estadística paramétrica y son aplicadas básicamente a variables continuas. Estas se basan en especificar una forma de distribución de la variable aleatoria y de los estadísticos derivados de los datos” (p. 15). Por otra parte, se ha procedido a la validación de los instrumentos de acuerdo al coeficiente de validación del estadístico de V de Aiken que es desarrollada y fundamentado por Gamarra y Rivera (2019) donde asumen “es un coeficiente que se computa como la razón de un dato obtenido sobre la suma máxima de la diferencia de los valores posibles, la valoración puede ser dicotómica 0 o 1 o también polinómica 0 a 5” (p. 124), lo que permite es que con los resultados calificados por los expertos se centraliza los datos para poder definir el grado de validez del instrumento de investigación.



Tabla 2*Consolidación de V de Aiken*

Tabla de la prueba de validación de V de Aiken					
	Jueces con porcentaje				General V de Aiken
	Juez 1	Juez 2	Juez 3	V de Aiken	
Metodología	100%	100%	82%	94%	
Coherencia	100%	100%	82%	94%	
Suficiente	100%	100%	82%	94%	
Consistencia	100%	100%	82%	94%	
Objetividad	100%	100%	82%	94%	
Oportunidad	100%	100%	82%	94%	94%
Claridad	100%	100%	82%	94%	
Actualidad	100%	100%	82%	94%	
Organización	100%	100%	82%	94%	
Calidad	100%	100%	82%	94%	

Interpretación: la calificación de expertos se puede observar en la tabla 2 de V de Aiken, en ello muestra con los resultados promedio alcanzado en un 94% de calificación del grado de validez de opinión de los expertos. Por ende, se puede ver la valoración al 94% que es equivalente 0.94.

a) Confiabilidad

Para el proceso de fiabilidad de los ítems se trata de que el Alfa de Cronbach, como menciona Flames (2012), que es necesario buscar la “correlación a través de la varianza de cada ítem asociado por variables y la varianza de las puntuaciones totales, es la consistencia interna y la de confiabilidad entre investigadores y confiabilidad del investigador es acuerdos y desacuerdos” (p.30), se menciona en la siguiente forma su finalidad en el cual indica que una vez realizada lo que es la prueba piloto se procede a medir la confiabilidad de los ítems de esa forma se logra alcanzar la fiabilidad del instrumento y para su posterior aplicación de trabajo de campo.



Tabla 3*Estadísticas de fiabilidad de alfa de Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0. 904	24

Interpretación: en la tabla 3 de confiabilidad de alfa de Cronbach se puede observar los resultados alcanzados donde el alfa es 0.904, se encuentra entre 0.72 a 0.99 lo que indica la consistencia interna de ítems es excelente confiabilidad, por tanto, la consistencia y coherente es excelente la confiabilidad, asumiendo los resultados se ha autorizado realizar el trabajo de campo.

b) Kolmogorov – Smirnov

El proceso de normalidad como indica Romero (2016), en se trata de la normalidad de datos se procede a medir la “frecuentista, se puede definir la probabilidad que tiene un determinado suceso de ocurrir como el límite del cociente entre el número de veces que obtiene el suceso (n) y el número de veces que se repite el experimento (N)” (p. 122), de la misma manera Zamora (2021) corrobora que la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov a aplica a que “esta prueba se aplica a muestras grandes, es decir mayores a 50” (p. 82).

Tabla 4*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		Desempeño laboral	Sistema de Recompensas
N		250	250
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,17	2,22
	Desv. Desviación	,838	,844
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,288	,313
	Positivo	,198	,194
	Negativo	-,288	-,313
Estadístico de prueba		,288	,313
Sig. asin. (bilateral) ^c		,000	,000
Sig. Monte Carlo (bilateral) ^d	Sig.	,000	,000
	Intervalo de confianza al 99%	Límite inferior	,000
		Límite superior	,000



Interpretación: asumiendo los resultados de prueba de normalidad que presenta en la tabla 4, en ello se muestra el valor de $p = 0.000$, lo que indica los datos no son normales, los datos proporcionados son no normal, de esa manera ha autorizado probar hipótesis general y las específicas con el estadístico Rho Spearman. Ya que una vez realizado el proceso de trabajo de campo se desarrolla el proceso de normalidad logró el propósito de identificar datos no normales de esa forma se ha identifica el tipo de estadístico para la prueba de hipótesis de investigación. En este caso se rechaza estadístico Pearson y se solicita al estadístico Spearman para probar prueba de hipótesis.



CAPÍTULO V RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis de resultados

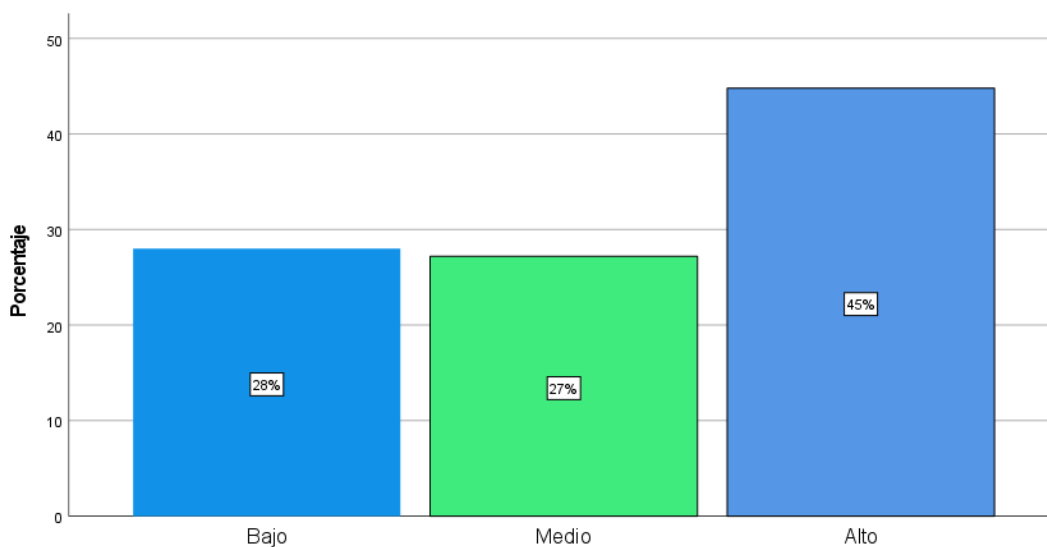
Tabla 5

Desempeño Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	70	28.0
Medio	68	27.2
Alto	112	44.8
Total	250	100.0

Figura 1

Desempeño Laboral



Análisis: Al observar la tabla 5 y en la figura 1 de desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, en ello se observa que el desempeño laboral es que baja en 28%, mientras 27% de los encuestados muestran el desempeño laboral promedio medio y en elemento 3 en ello los encuestados mostraron alto en un 45% de desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Challhuahuacho.



Interpretación: Donde existe alto desempeño de los servidores de la municipalidad debido a que son profesionales jóvenes. Pero más de la mitad de los servidores muestra el desempeño laboral baja y media lo que obliga a la municipalidad es mejorar el control laboral de los servidores de la municipalidad distrital Challhuahuacho.

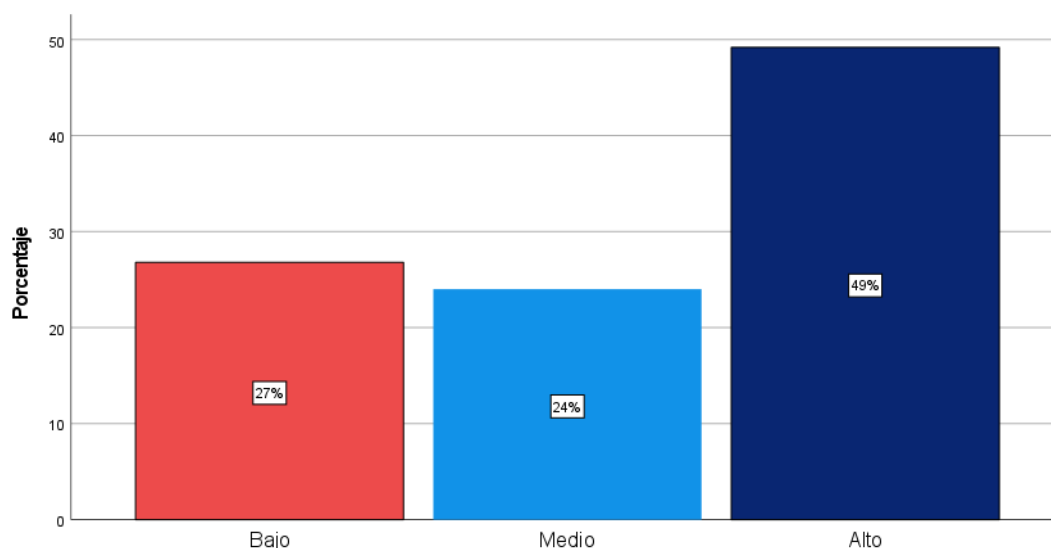
Tabla 6

Sistema de recompensas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	67	26.8
Medio	60	24.0
Alto	123	49.2
Total	250	100.0

Figura 2

Sistema de recompensas



Análisis: Al observar la tabla 6 en la figura 2 de sistema de recompensas de los servidores de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, en ello se localizó que el sistema de recompensas muestra baja en 27%, mientras en un 24% muestra que el sistema de recompensas es promedio medio y en elemento tres en ello los encuestados expresaron alto en un 49% sobre el sistema de recompensas de los servidores de la municipalidad distrital de Challhuahuacho.

Interpretación: Donde existe alto sistema de recompensas de los servidores de la municipalidad que observa que los profesionales jóvenes se desempeñan. Pero más de la mitad de los servidores muestra que el sistema de recompensas baja y media lo que obliga a la municipalidad de los recursos humanos mejorar el sistema de recompensas de los servidores de la municipalidad distrital Challhuahuacho.



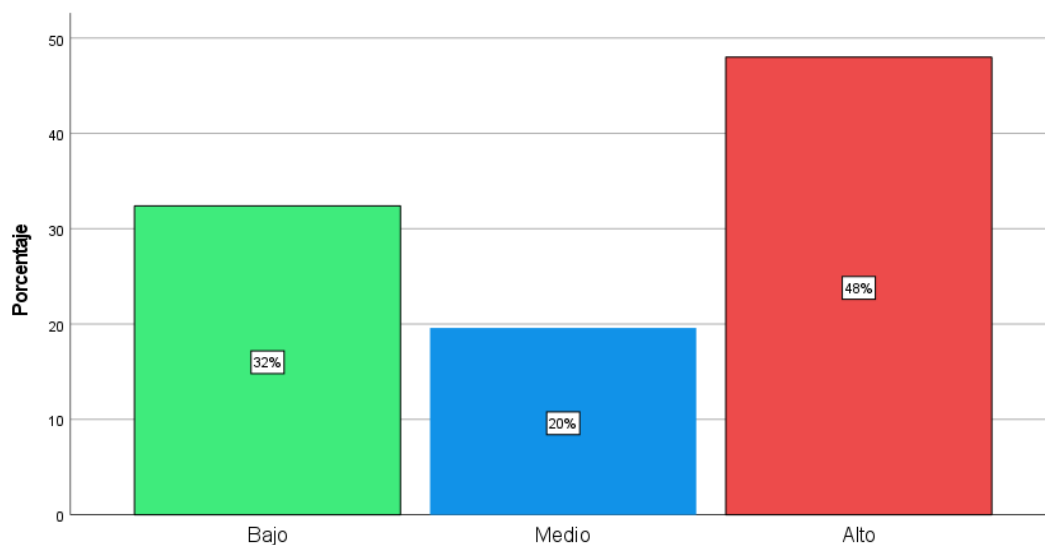
Tabla 7

Medición de los resultados

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	81	32,4
Medio	49	19,6
Alto	120	48,0
Total	250	100,0

Figura 3

Medición de los resultados



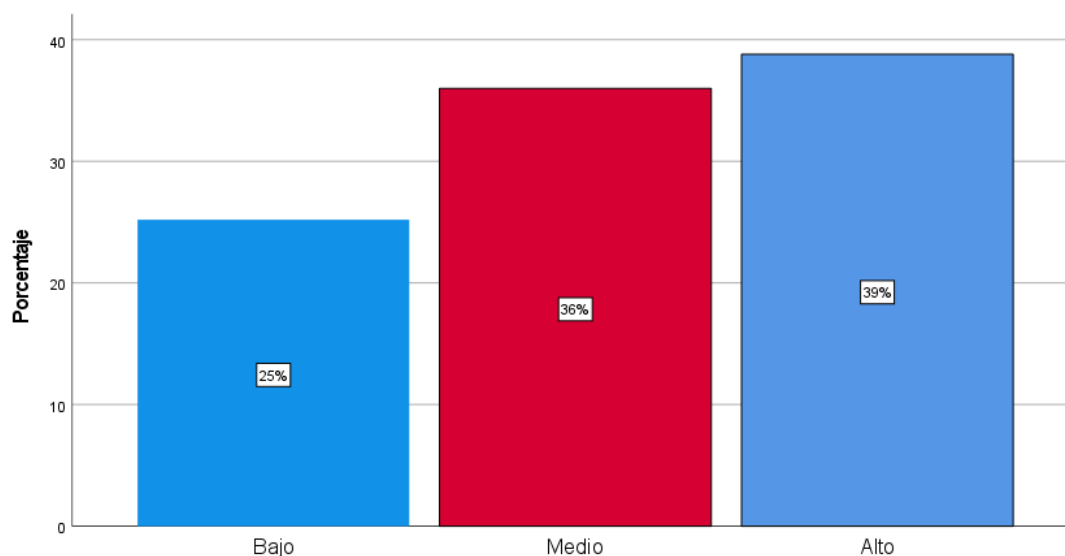
Análisis: Al observar la tabla 7 en la figura 3 medición de los resultados de los servidores de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, en ello se localizó que la medición de los resultados es baja en un 32%, mientras en un 20% muestra que la medición de los resultados es promedio medio y en elemento tres en ello los encuestados expresaron alto en un 48% sobre la medición de los resultados de los servidores de la municipalidad distrital de Challhuahuacho.

Interpretación: Donde existe alto medición de los resultados de las labores de los servidores de la municipalidad que observa que los profesionales descuidan su desempeño. Pero más de la mitad de los servidores muestra que la medición de los resultados es baja y media lo que obliga a la municipalidad de parte del área de recursos humanos mejorar y programar la medición de los resultados de los servidores de la municipalidad distrital Challhuahuacho.



Tabla 8*Los reconocimientos*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	63	25,2
Medio	90	36,0
Alto	97	38,8
Total	250	100,0

Figura 4*Los reconocimientos*

Análisis: Al observar la tabla 8 en la figura 4 de los reconocimientos a los servidores de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, en ello se localizó que la medición que de los reconocimientos es baja en un 25%, mientras en un 36% muestra que de los reconocimientos es promedio medio y en elemento tres en ello los encuestados expresaron alto en un 39% sobre los reconocimientos de los servidores de la municipalidad distrital de Challhuahuacho.

Interpretación: Donde existe alto los reconocimientos de laboras de los servidores de la municipalidad que observa que los profesionales no reciben los reconocimientos. Pero más de la mitad de los servidores muestra que de los reconocimientos es baja y media lo que obliga a la municipalidad de parte del área donde labora mejorar y programar los reconocimientos de los servidores de la municipalidad distrital Challhuahuacho.

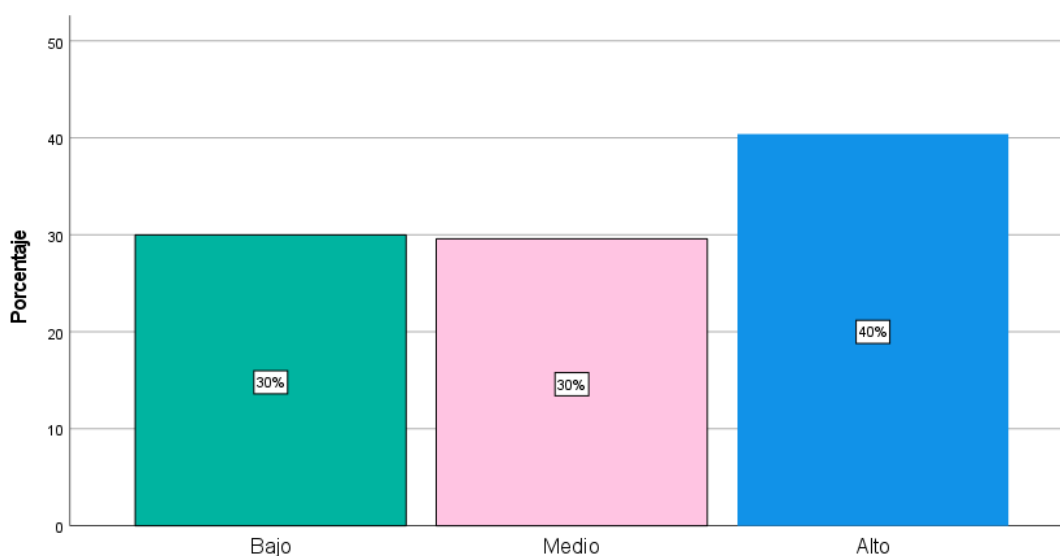
Tabla 9

El suministro de apoyo

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	75	30,0
Medio	74	29,6
Alto	101	40,4
Total	250	100,0

Figura 5

El suministro de apoyo



Análisis: Al observar la tabla 9 y como también la figura 5 del suministro de apoyo de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, en ello se localizó que El suministro de apoyo es bajo en un 30%, mientras en un 30% muestra El suministro de apoyo es promedio medio y en elemento tres en ello los encuestados expresaron alto en un 40% sobre el suministro de apoyo de los servidores de la municipalidad distrital de Challhuahuacho.

Interpretación: Donde existe alto el suministro de apoyo en los laboras de los servidores de la municipalidad que observa que los profesionales reciben los suministros de apoyo. Pero más de la mitad de los servidores muestran que el suministro de apoyo es baja y media lo que obliga a la municipalidad de parte del área donde se labora mejorar, ampliar y programar del suministro de apoyo de los servidores de la municipalidad distrital Challhuahuacho.



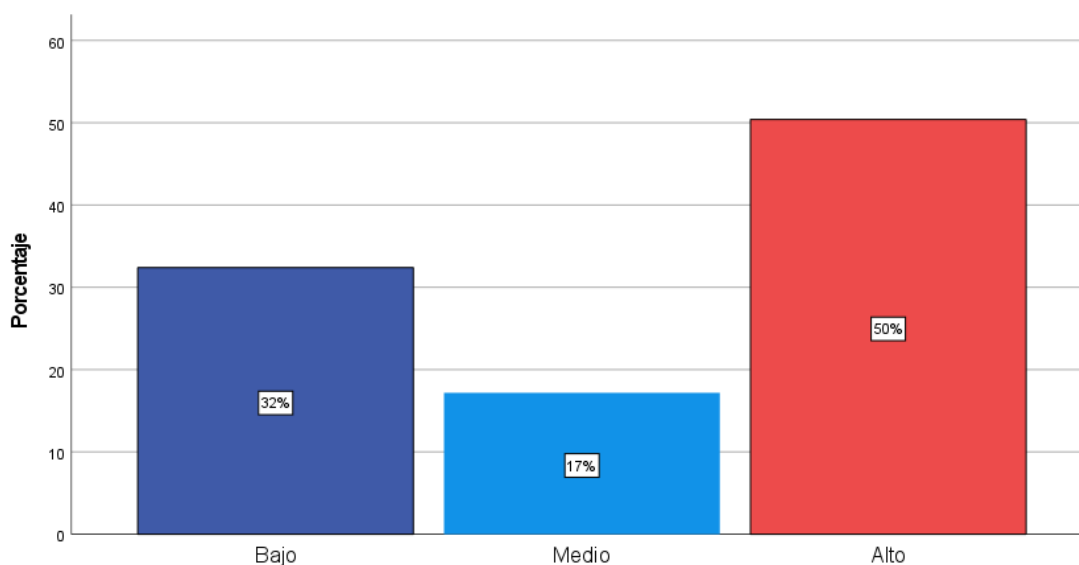
Tabla 10

Recompensas extrínsecas

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	81	32,4
Medio	43	17,2
Alto	126	50,4
Total	250	100,0

Figura 6

Recompensas extrínsecas



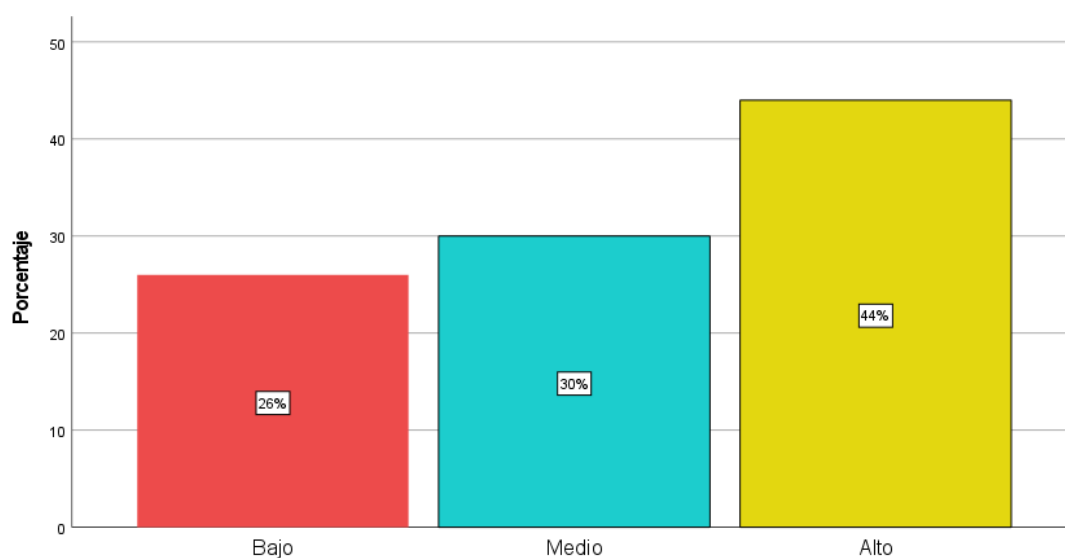
Análisis: Al observar la tabla 10 y como también la figura 6 de las recompensas extrínsecas a los servidores de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, en ello se localizó que las recompensas extrínsecas son bajas en un 32%, mientras en un 17% muestra que de las recompensas extrínsecas es promedio medio y en elemento tres en ello los encuestados expresaron alto en un 40% sobre las recompensas extrínsecas de los servidores de la municipalidad distrital de Challhuahuacho.

Interpretación: Donde existe alto las recompensas extrínsecas de los laboras de los servidores de la municipalidad, en ello se observa que los profesionales reciben las recompensas extrínsecas. Pero más de la mitad de los servidores muestran que las recompensas extrínsecas son baja y media lo que obliga a la municipalidad de parte del área donde recursos humanos a mejorar, ampliar y programar las recompensas extrínsecas de los servidores de la municipalidad distrital Challhuahuacho.



Tabla 11*Recompensas intrínsecas*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	65	26,0
Medio	75	30,0
Alto	110	44,0
Total	250	100,0

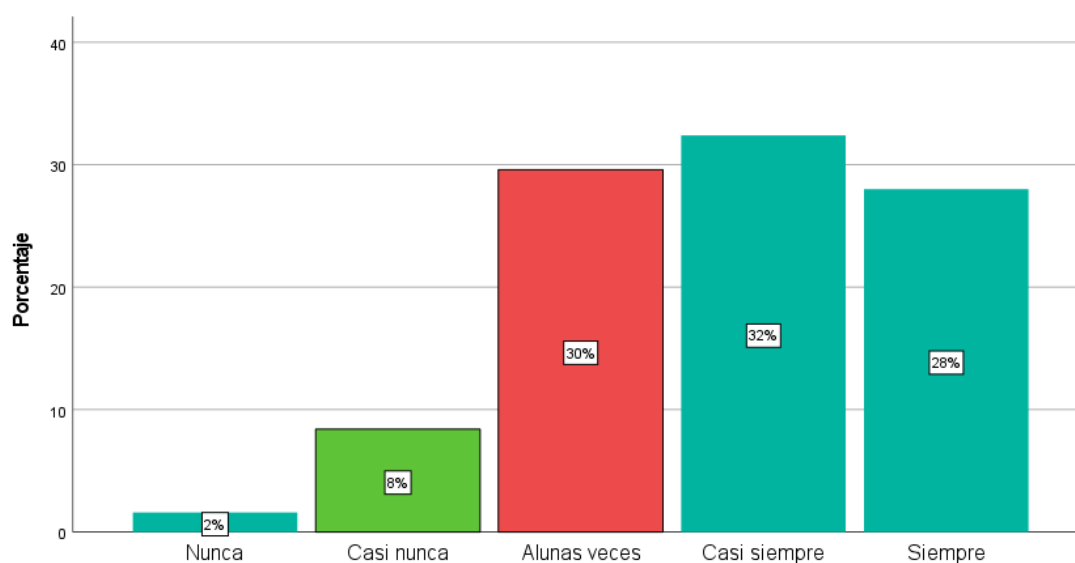
Figura 7*Recompensas intrínsecas*

Análisis: Al observar la tabla 11 y como también la figura 7 de las recompensas intrínsecas a los servidores de la municipalidad distrital de Challhuahuacho, en ello se localizó que las recompensas intrínsecas son bajas en un 26%, mientras en un 30% muestra que de las recompensas intrínsecas es promedio medio y en elemento tres en ello los encuestados expresaron alto en un 44% sobre las recompensas intrínsecas de los servidores de la municipalidad distrital de Challhuahuacho.

Interpretación: Donde existe alto las recompensas intrínsecas de los laboras de los servidores de la municipalidad, en ello se observa que los profesionales reciben las recompensas intrínsecas. Pero más de la mitad de los servidores muestran que las recompensas intrínsecas son baja y media lo que obliga a la municipalidad de parte del área donde recursos humanos a mejorar, ampliar y programar las recompensas intrínsecas de los servidores de la municipalidad distrital Challhuahuacho.

Tabla 12*Las metas permiten medir el logro de los objetivos*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	1,6
Casi nunca	21	8,4
Algunas veces	74	29,6
Casi siempre	81	32,4
Siempre	70	28,0
Total	250	100,0

Figura 8*Las metas permiten medir el logro de los objetivos*

Análisis: Al observar la tabla 12 y como también la figura 8 de las metas alcanzadas permiten medir el logro de los objetivos de la municipalidad, en ello se localizó que las en un 2% nunca, mientras en un 8% es expresan casi nunca, como también en un 30% algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 32% y el 26% de los encuestados expresaron que hay siempre de los servidores las metas alcanzadas permiten medir el logro de los objetivos de la municipalidad de la municipalidad distrital de Challhuahuacho.

Interpretación: Donde los datos expresan que las metas alcanzadas permiten medir el logro de los objetivos de la municipalidad. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre que la municipalidad medir el logro de los objetivos, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas de medir los objetivos que los servidores alcanzan con su labor de la municipalidad distrital Challhuahuacho.

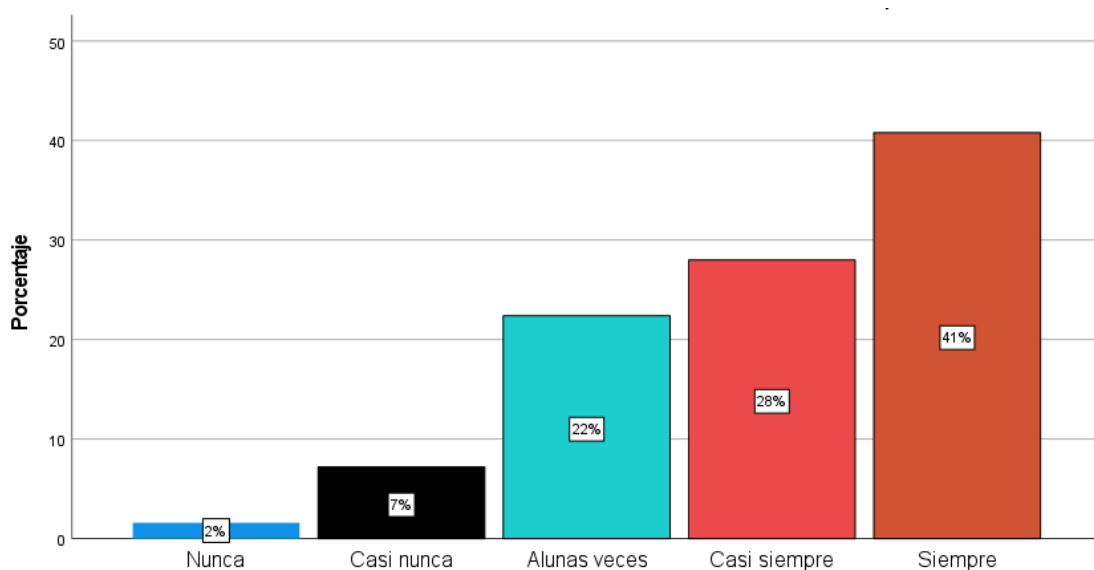
Tabla 13

Los beneficios alcanzados dentro de su área de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	1.6
Casi nunca	18	7.2
Algunas veces	56	22.4
Casi siempre	70	28.0
Siempre	102	40.8
Total	250	100.0

Figura 9

Los beneficios alcanzados dentro de su área de trabajo.



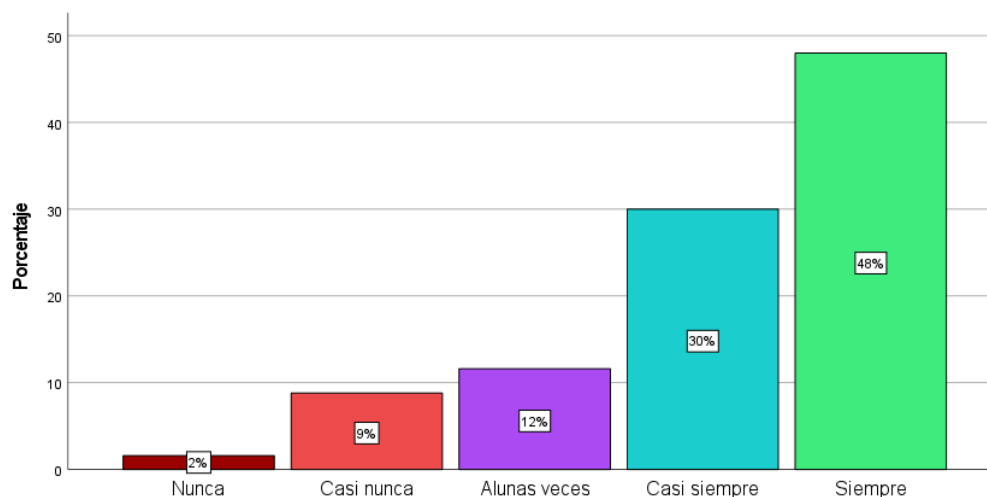
Análisis: Al observar la tabla 13 y como también la figura 9 de los beneficios alcanzados dentro de su área son resultados de su buen desempeño laboral, en ello se localizó que las en un 2% nunca, mientras en un 8% es expresan casi nunca, como también en un 22% algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 28% y el 41% de los encuestados expresaron que siempre los beneficios alcanzados dentro de su área son resultados de su buen desempeño laboral los servidores de la municipalidad de la municipalidad distrital de Challhuahuacho.

Interpretación: Donde los datos expresan considerable de los beneficios alcanzados dentro de su área son resultados de su buen desempeño laboral. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre los beneficios alcanzados dentro de su área son resultados de su buen desempeño laboral, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas de medir los resultados de su buen desempeño laboral de los servidores de la municipalidad distrital Challhuahuacho.



Tabla 14*El buen desempeño laboral muestra los resultados*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	1,6
Casi nunca	22	8,8
Algunas veces	29	11,6
Casi siempre	75	30,0
Siempre	120	48,0
Total	250	100,0

Figura 10*El buen desempeño laboral muestra los resultados*

Análisis: Al observar la tabla 14 y como también la figura 10 el buen desempeño laboral muestra los resultados de satisfacción de los usuarios de la municipalidad, en ello se alcanzó que los encuestados mostraron en un 2% nunca, mientras en un 9% se expresan que casi nunca, como también en un 12% que algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 30% y el 48% de los encuestados expresaron que siempre el buen desempeño laboral muestra los resultados de satisfacción de los usuarios de la municipalidad distrital de Challhuahuacho.

Interpretación: Donde los datos alcanzados son considerables que el buen desempeño laboral muestra los resultados de satisfacción de los usuarios de la municipalidad. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre el buen desempeño laboral muestra los resultados de satisfacción de los usuarios, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas de medir los resultados y la satisfacción de los usuarios del servicio realizadas por los servidores de la municipalidad distrital Challhuahuacho.

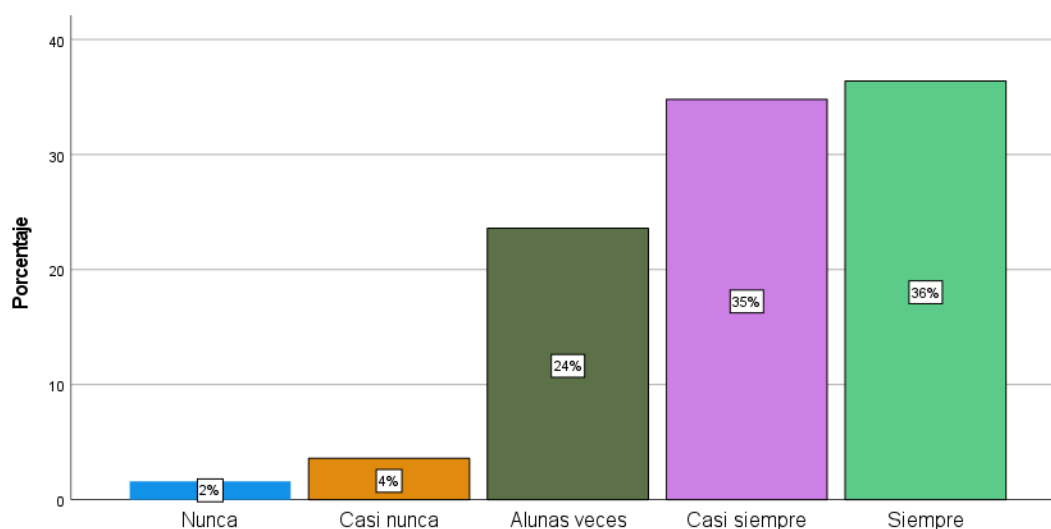
Tabla 15

El desempeño profesional permita mejorar el posicionamiento institucional.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	1,6
Casi nunca	9	3,6
Algunas veces	59	23,6
Casi siempre	87	34,8
Siempre	91	36,4
Total	250	100,0

Figura 11

El desempeño profesional permite mejorar el posicionamiento institucional.

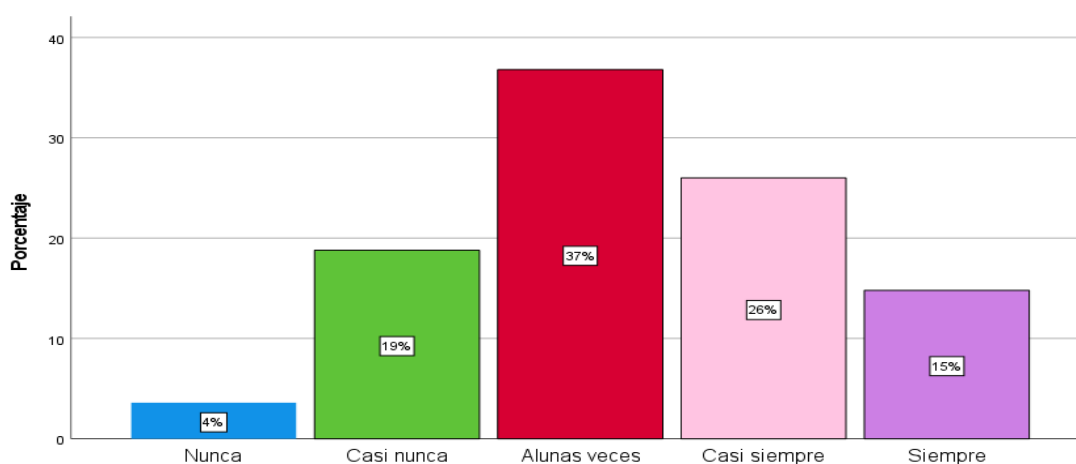


Análisis: Al observar la tabla 15 y como también la figura 11 su desempeño profesional en las acciones administrativas permita mejorar el posicionamiento institucional, en ello sé alcanzó que los encuestados mostraron en un 2% nunca, mientras en un 4% se expresan que casi nunca, como también en un 24% que algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 35% y el 36% de los encuestados expresaron que siempre Su desempeño profesional en las acciones administrativas permita mejorar el posicionamiento institucional.

Interpretación: Donde los datos alcanzados son considerables que su desempeño profesional en las acciones administrativas permita mejorar el posicionamiento institucional. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre el buen desempeño laboral muestra los resultados de satisfacción de los usuarios, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas de su desempeño profesional en las acciones administrativas permita mejorar el posicionamiento institucional.

Tabla 16*Realiza las mediciones de los resultados de los nuevos servicios*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	3,6
Casi nunca	47	18,8
Algunas veces	92	36,8
Casi siempre	65	26,0
Siempre	37	14,8
Total	250	100,0

Figura12*Realiza las mediciones de los resultados de los nuevos servicios*

Análisis: Al observar la tabla 16 y como también la figura 12 de realiza las mediciones de los resultados de los nuevos servicios que brinda la institución, en ello sé alcanzó que los encuestados mostraron en un 4% nunca, mientras en un 19% se expresan que casi nunca, como también en un 37% que algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 26% y el 15% de los encuestados expresaron que siempre realiza las mediciones de los resultados de los nuevos servicios que brinda la institución.

Interpretación: Donde los datos alcanzados son considerables que realiza las mediciones de los resultados de los nuevos servicios que brinda la institución. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre realiza las mediciones de los resultados de los nuevos servicios que brinda la institución, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas de realiza las mediciones de los resultados de los nuevos servicios que brinda la institución.

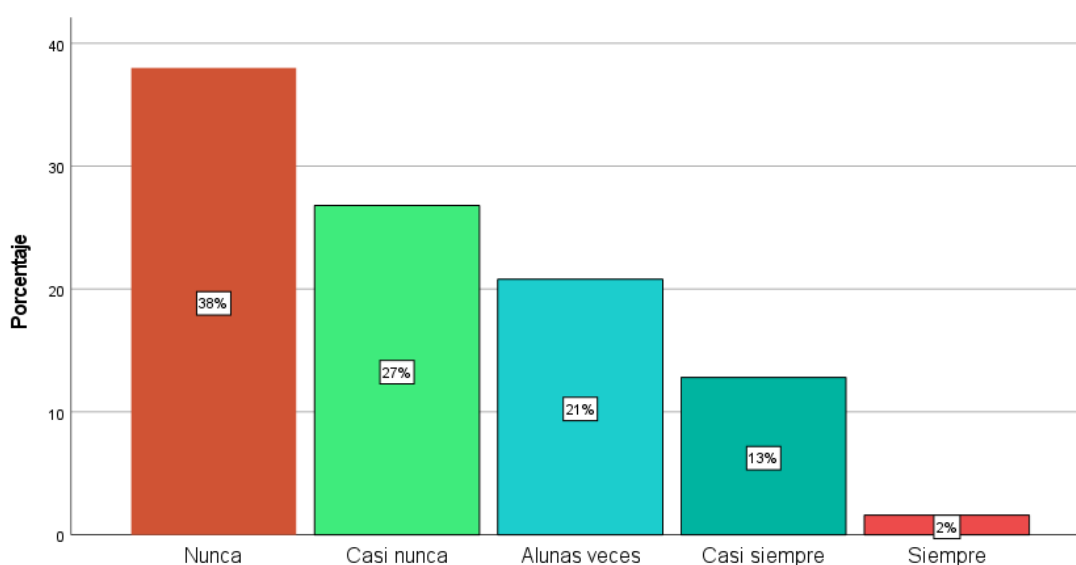
Tabla 17

Recibe reconocimiento público por el buen desempeño laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	95	38,0
Casi nunca	67	26,8
Algunas veces	52	20,8
Casi siempre	32	12,8
Siempre	4	1,6
Total	250	100,0

Figura 13

Recibe reconocimiento público por el buen desempeño laboral.



Análisis: Al observar la tabla 17 y como también la figura 13 de recibe reconocimiento público través de un premio por el buen desempeño laboral, en ello sé alcanzó que los encuestados mostraron en un 36% nunca, mientras en un 27% se expresan que casi nunca, como también en un 21% que algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 13% y el 2% de los encuestados expresaron que siempre recibe reconocimiento público través de un premio por el buen desempeño laboral.

Interpretación: Donde los datos alcanzados son considerables que recibe reconocimiento público través de un premio por el buen desempeño laboral. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre realiza las mediciones de los resultados de los nuevos servicios que brinda la institución, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas que recibe reconocimiento público través de un premio por el buen desempeño laboral.

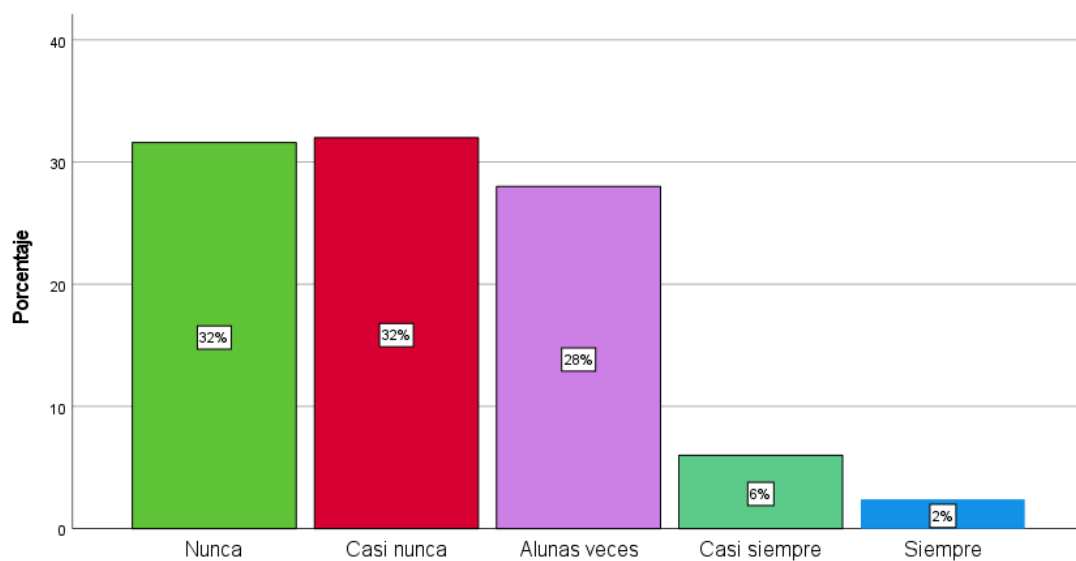
Tabla 18

Recibe reconocimiento por asistencia a capacitaciones de especialización.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	79	31,6
Casi nunca	80	32,0
Algunas veces	70	28,0
Casi siempre	15	6,0
Siempre	6	2,4
Total	250	100,0

Figura 14

Recibe reconocimiento por asistencia a capacitaciones de especialización.



Análisis: Al observar la tabla 18 y como también la figura 14 en la municipalidad recibe reconocimiento por asistencia a capacitaciones de especialización, en ello se alcanzó que los encuestados mostraron en un 32% nunca, mientras en un 32% se expresan que casi nunca, como también en un 28% que algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 6% y el 2% de los encuestados expresaron que siempre recibe reconocimiento por asistencia a capacitaciones de especialización.

Interpretación: Donde los datos alcanzados son considerables que recibe reconocimiento por asistencia a capacitaciones de especialización. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre realiza las mediciones de los resultados de los nuevos servicios que brinda la institución, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas de reconocimiento por asistencia a capacitaciones de especialización.

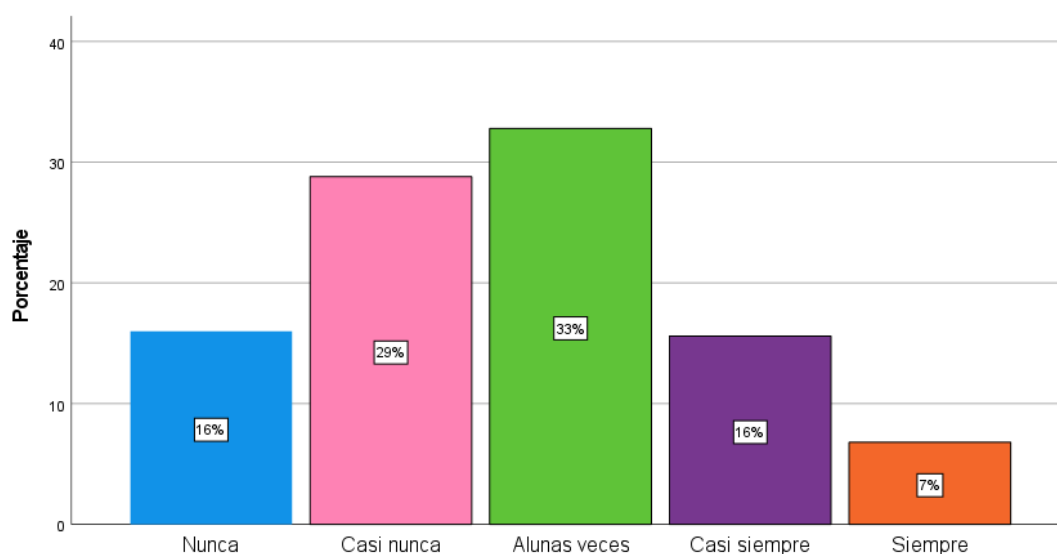
Tabla 19

El jefe inmediato publica los logros alcanzados en público.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	40	16,0
Casi nunca	72	28,8
Algunas veces	82	32,8
Casi siempre	39	15,6
Siempre	17	6,8
Total	250	100,0

Figura 15

El jefe inmediato publica los logros alcanzados en público.



Análisis: Al observar la tabla 19 y como también la figura 15 del jefe inmediato realiza la divulgación de los logros alcanzados en un acto público, en ello sé alcanzó que los encuestados mostraron en un 16% nunca, mientras en un 29% se expresan que casi nunca, como también en un 33% que algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 16% y el 7% de los encuestados expresaron que el jefe inmediato realiza la divulgación de los logros alcanzados en un acto público.

Interpretación: Donde los datos alcanzados no son considerables que el jefe inmediato realiza la divulgación de los logros alcanzados en un acto público. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre es baja que el jefe inmediato realiza la divulgación de los logros alcanzados en un acto público, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas que el jefe inmediato realiza la divulgación de los logros alcanzados en un acto público.



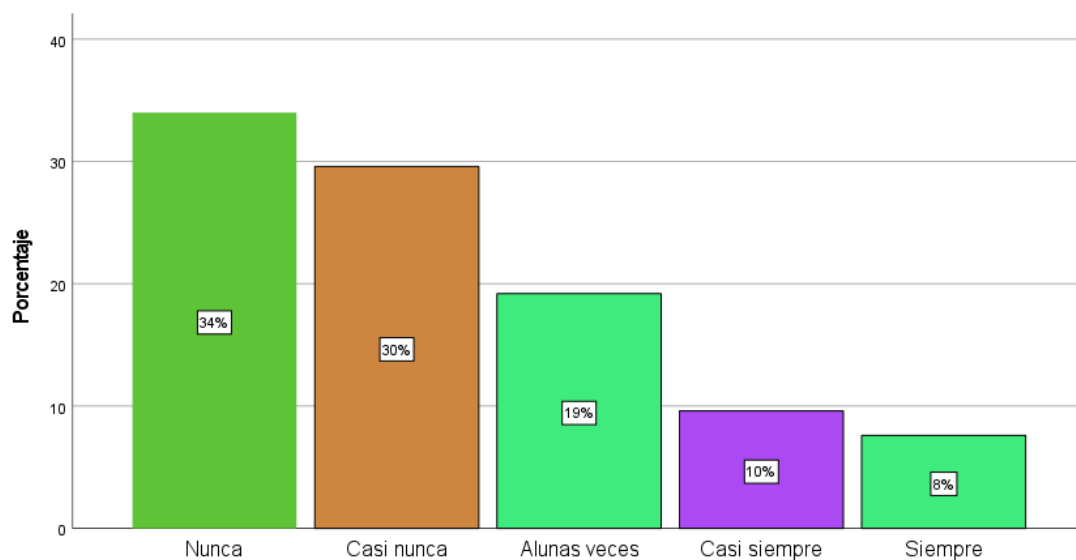
Tabla 20

Recibe otorgamiento con una certificación por el buen desempeño laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	85	34,0
Casi nunca	74	29,6
Algunas veces	48	19,2
Casi siempre	24	9,6
Siempre	19	7,6
Total	250	100,0

Figura 16

Recibe otorgamiento con una certificación por el buen desempeño laboral.

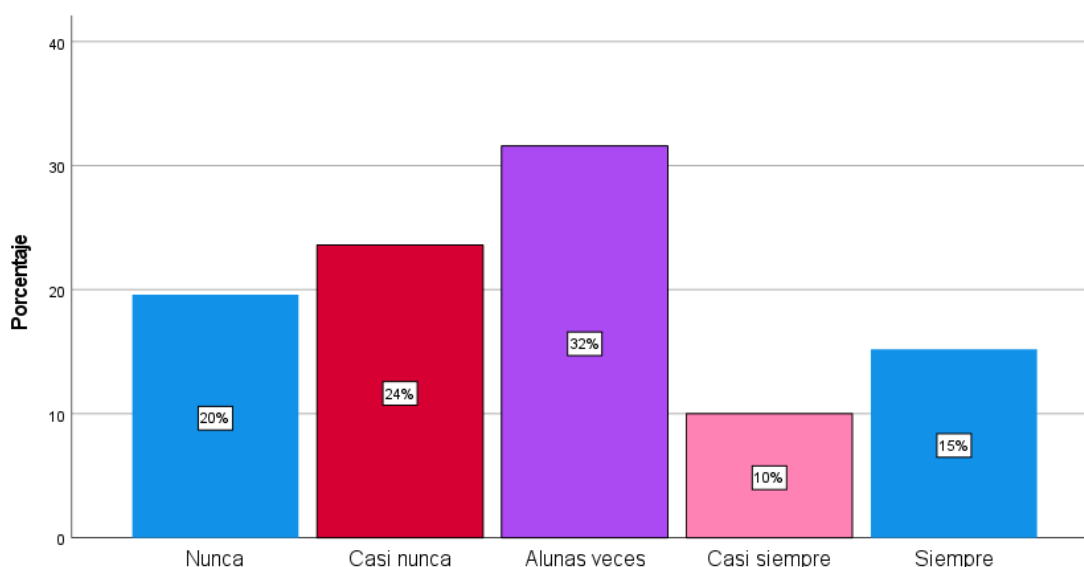


Análisis: Al observar la tabla 20 y como también la figura 16 que recibe otorgamiento con una certificación por el buen desempeño laboral, en ello se alcanzó que los encuestados mostraron en un 34% nunca, mientras en un 30% se expresan que casi nunca, como también en un 19% que algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 10% y el 8% de los encuestados expresaron que recibe otorgamiento con una certificación por el buen desempeño laboral.

Interpretación: Donde los datos alcanzados no son considerables que recibe otorgamiento con una certificación por el buen desempeño laboral. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre es baja que el jefe inmediato realiza la divulgación de los logros alcanzados en un acto público, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas que el recibe otorgamiento con una certificación por el buen desempeño laboral.

Tabla 21*Recibe retroalimentación laboral por su jefe inmediato*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	49	19,6
Casi nunca	59	23,6
Algunas veces	79	31,6
Casi siempre	25	10,0
Siempre	38	15,2
Total	250	100,0

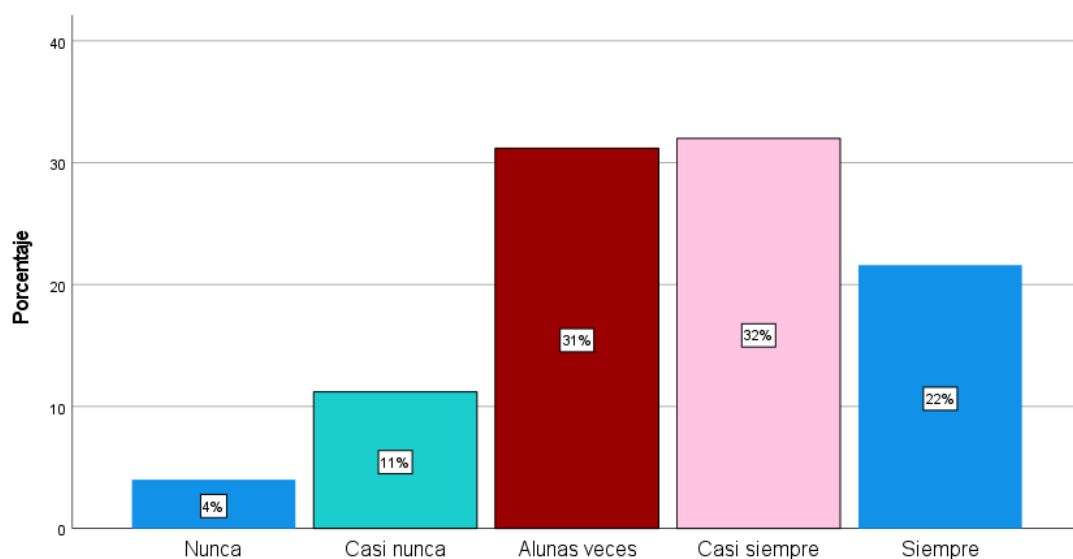
Figura 17*Recibe retroalimentación laboral por su jefe inmediato*

Análisis: Al observar la tabla 21 y como también la figura 17 que recibe retroalimentación laboral por su jefe inmediato, de esa manera logra potenciar su talento, en ello se alcanzó que los encuestados mostraron en un 20% nunca, mientras en un 24% se expresan que casi nunca, como también en un 32% que algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 10% y el 18% de los encuestados expresaron que recibe retroalimentación laboral por su jefe inmediato, de esa manera logra potenciar su talento.

Interpretación: Donde los datos alcanzados no son considerables que recibe retroalimentación laboral por su jefe inmediato, de esa manera logra potenciar su talento. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre es baja que el jefe inmediato realiza la divulgación de los logros alcanzados en un acto público, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas que el recibe retroalimentación laboral por su jefe inmediato, de esa manera logra potenciar su talento.

Tabla 22*A tiempo revisa las prioridades laborales*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	10	4,0
Casi nunca	28	11,2
Algunas veces	78	31,2
Casi siempre	80	32,0
Siempre	54	21,6
Total	250	100,0

Figura 18*A tiempo revisa las prioridades laborales*

Análisis: Al observar la tabla 22 y como también la figura 18 que a tiempo revisa las prioridades laborales dentro de su área en que viene ocupando, en ello se alcanzó que los encuestados mostraron en un 4% nunca, mientras en un 11% se expresan que casi nunca, como también en un 31% que algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 32% y el 22% de los encuestados expresaron que A tiempo revisa las prioridades laborales dentro de su área en que viene ocupando.

Interpretación: Donde los datos alcanzados no son considerables que A tiempo revisa las prioridades laborales dentro de su área en que viene ocupando. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre es baja que A tiempo revisa las prioridades laborales dentro de su área en que viene ocupando, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas que a tiempo revisa las prioridades laborales dentro de su área en que viene ocupando.

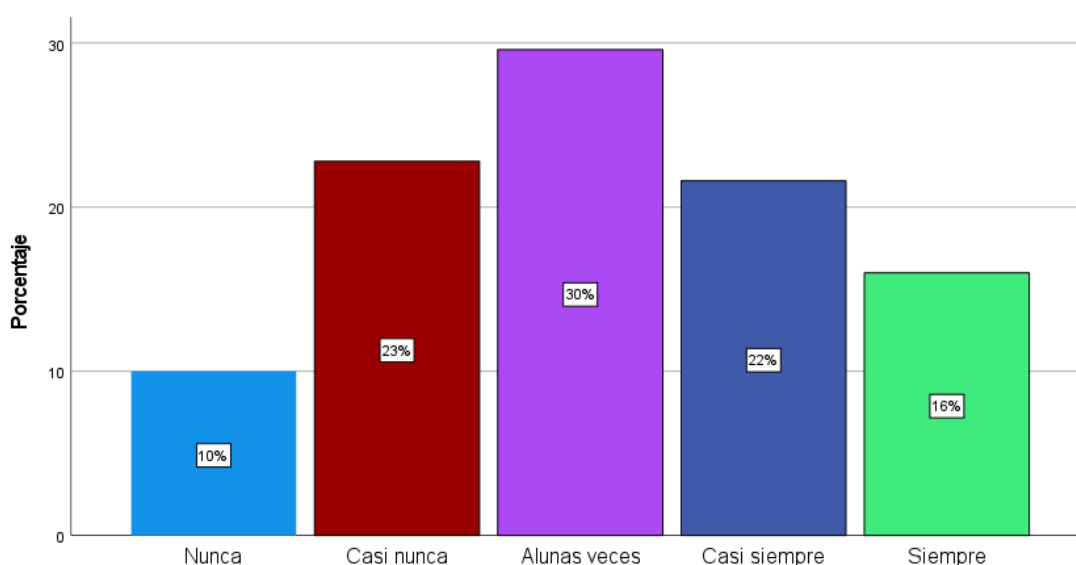
Tabla 23

El jefe le brinda información actualizada relacionada a su función.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	25	10,0
Casi nunca	57	22,8
Algunas veces	74	29,6
Casi siempre	54	21,6
Siempre	40	16,0
Total	250	100,0

Figura 19

El jefe le brinda información actualizada relacionada a su función.



Análisis: Al observar la tabla 23 y como también la figura 19 que el jefe le ofrece distintos tipos de información actualizada relacionados según su función, en ello se alcanzó que los encuestados mostraron en un 10% nunca, mientras en un 23% se expresan que casi nunca, como también en un 30% que algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 22% y el 16% de los encuestados expresaron que el jefe le ofrece distintos tipos de información actualizada relacionados según su función.

Interpretación: Donde los datos alcanzados no son considerables que el jefe le ofrece distintos tipos de información actualizada relacionados según su función. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre es baja que el jefe le ofrece distintos tipos de información actualizada relacionados según su función, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas que el jefe le ofrece distintos tipos de información actualizada relacionados según su función.



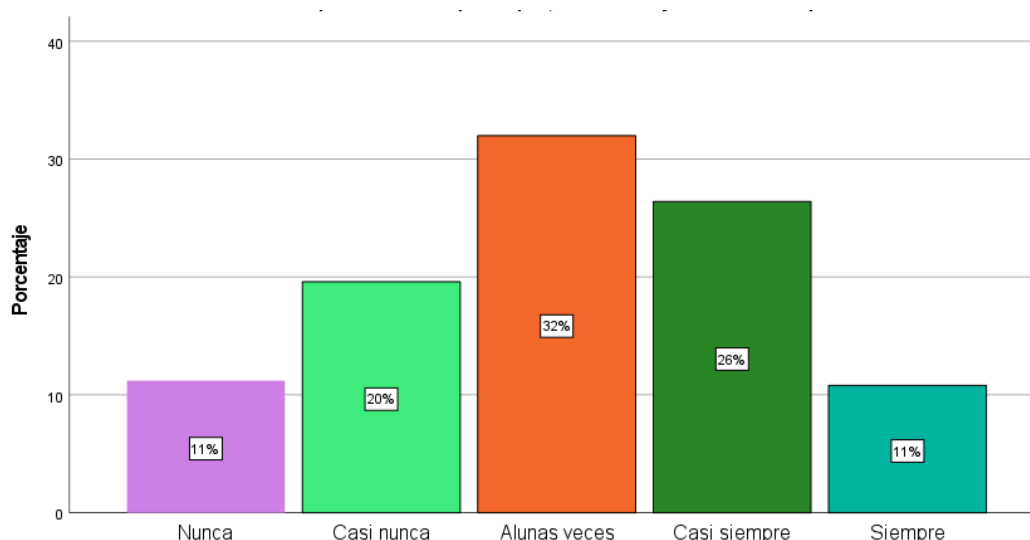
Tabla 24

La institución le ofrece oportunidad para desarrollarse profesionalmente.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	28	11,2
Casi nunca	49	19,6
Algunas veces	80	32,0
Casi siempre	66	26,4
Siempre	27	10,8
Total	250	100,0

Figura 20

La institución le ofrece oportunidad para desarrollarse profesionalmente.

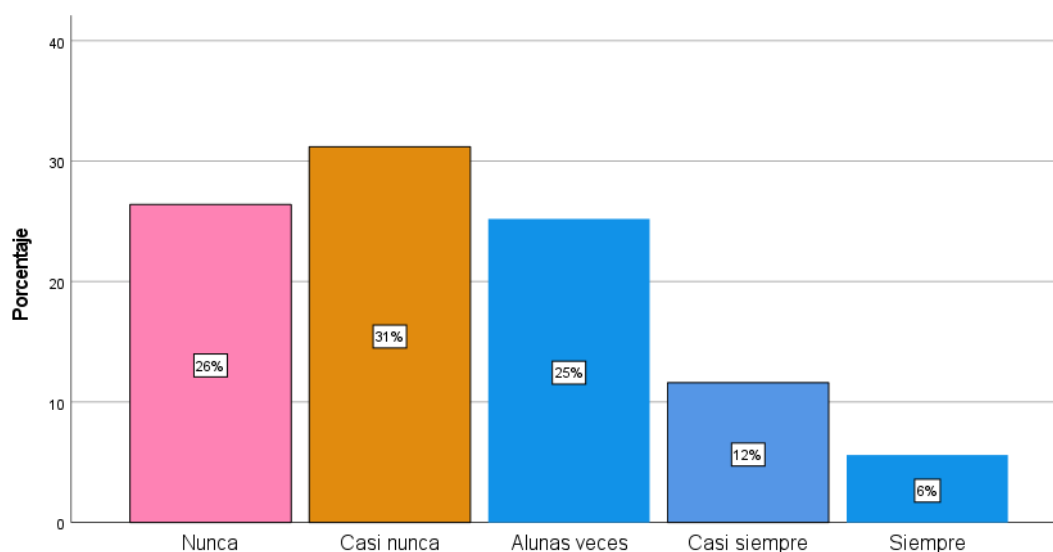


Análisis: Al observar la tabla 24 y como también la figura 20 que la institución le ofrece la oportunidad de participar, laborando y desarrollarse profesionalmente, en ello se alcanzó que los encuestados mostraron en un 11% nunca, mientras en un 20% se expresan que casi nunca, como también en un 32% que algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 26% y el 11% de los encuestados expresaron que la institución le ofrece la oportunidad de participar, laborando y desarrollarse profesionalmente.

Interpretación: Donde los datos alcanzados no son considerables que la institución le ofrece la oportunidad de participar, laborando y desarrollarse profesionalmente. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre es baja que la institución le ofrece la oportunidad de participar, laborando y desarrollarse profesionalmente, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas que la institución le ofrece la oportunidad de participar, laborando y desarrollarse profesionalmente.

Tabla 25*Recibe las recompensas de promoción por realizar su trabajo puntual*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	66	26,4
Casi nunca	78	31,2
Algunas veces	63	25,2
Casi siempre	29	11,6
Siempre	14	5,6
Total	250	100,0

Figura 21*Recibe recompensas de promoción por realizar su trabajo puntual*

Análisis: Al observar la tabla 25 y como también la figura 21 que recibe las recompensas de promoción de puesto por realizar los trabajos de manera puntual, en ello se alcanzó que los encuestados mostraron en un 26% nunca, mientras en un 31% se expresan que casi nunca, como también en un 25% que algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 12% y el 6% de los encuestados expresaron que recibe las recompensas de promoción de puesto por realizar los trabajos de manera puntual.

Interpretación: Donde los datos alcanzados no son considerables que la institución le ofrece la oportunidad de participar, laborando y desarrollarse profesionalmente. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre es baja que recibe las recompensas de promoción de puesto por realizar los trabajos de manera puntual, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas que la institución recibe las recompensas de promoción de puesto por realizar los trabajos de manera puntual.

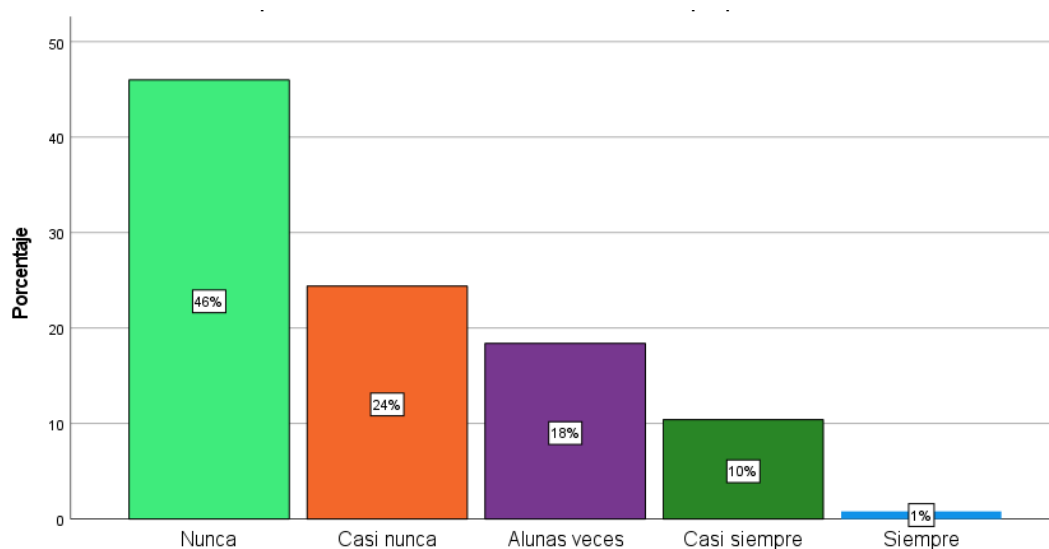
Tabla 26

Recibe recompensas adicionales a la remuneración base que percibe en su sueldo.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	115	46,0
Casi nunca	61	24,4
Algunas veces	46	18,4
Casi siempre	26	10,4
Siempre	2	,8
Total	250	100,0

Figura 22

Recibe recompensas adicionales a su sueldo.



Análisis: Al observar la tabla 26 y como también la figura 22 que recibe recompensas adicionales a la remuneración base que percibe en su sueldo, en ello se alcanzó que los encuestados mostraron en un 46% nunca, mientras en un 24% se expresan que casi nunca, como también en un 18% que algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 10% y el 1% de los encuestados expresaron que recibe recompensas adicionales a la remuneración base que percibe en su sueldo.

Interpretación: Donde los datos alcanzados no son considerables porque recibe recompensas adicionales a la remuneración base que percibe en su sueldo. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre es baja que recibe recompensas adicionales a la remuneración base que percibe en su sueldo, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas que la institución recibe recompensas adicionales a la remuneración base que percibe en su sueldo.

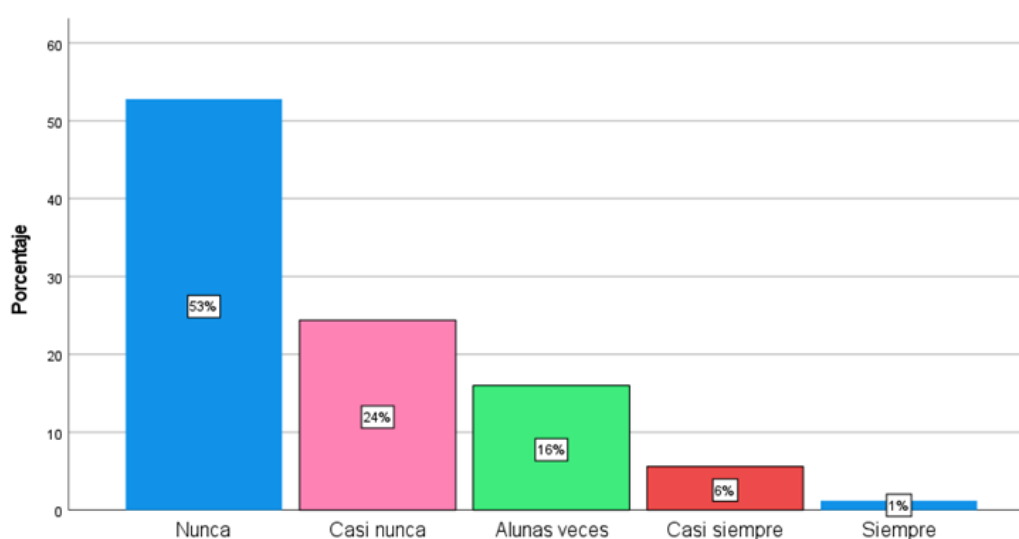
Tabla 27

Por el buen desempeño laboral recibe los beneficios extra salarial.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	132	52,8
Casi nunca	61	24,4
Algunas veces	40	16,0
Casi siempre	14	5,6
Siempre	3	1,2
Total	250	100,0

Figura 23

Por el buen desempeño laboral recibe los beneficios extra salarial

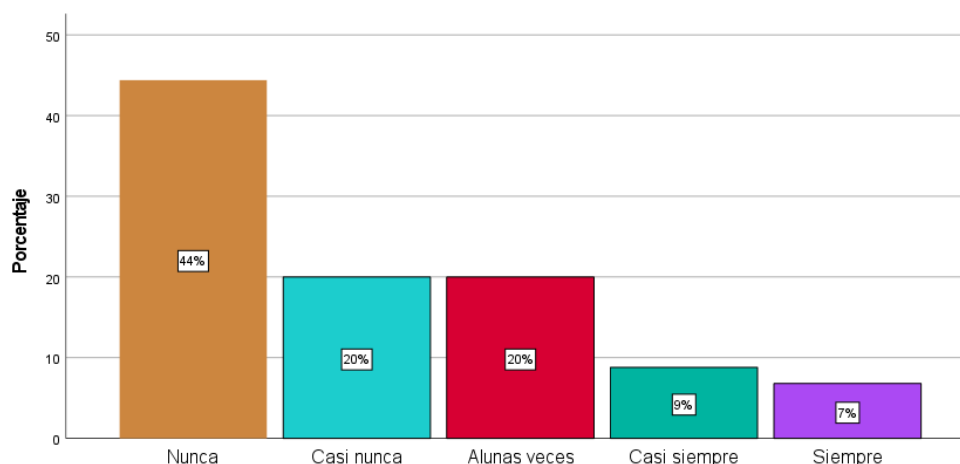


Análisis: Al observar la tabla 27 y como también la figura 23 que por el buen desempeño laboral recibe los beneficios extra salarial como parte de política salarial, en ello se alcanzó que los encuestados mostraron en un 53% nunca, mientras en un 24% se expresan que casi nunca, como también en un 16% que algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 6% y el 1% de los encuestados expresaron que por el buen desempeño laboral recibe los beneficios extra salarial como parte de política salarial.

Interpretación: Donde los datos alcanzados no son considerables por el buen desempeño laboral recibe los beneficios extra salarial como parte de política salarial. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre es baja que recibe recompensas adicionales a la remuneración base que percibe en su sueldo, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas que la institución recibe los beneficios extra salarial como parte de política salarial.

Tabla 28*Recibe las gratificaciones como parte de la recompensa económica*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	111	44,4
Casi nunca	50	20,0
Algunas veces	50	20,0
Casi siempre	22	8,8
Siempre	17	6,8
Total	250	100,0

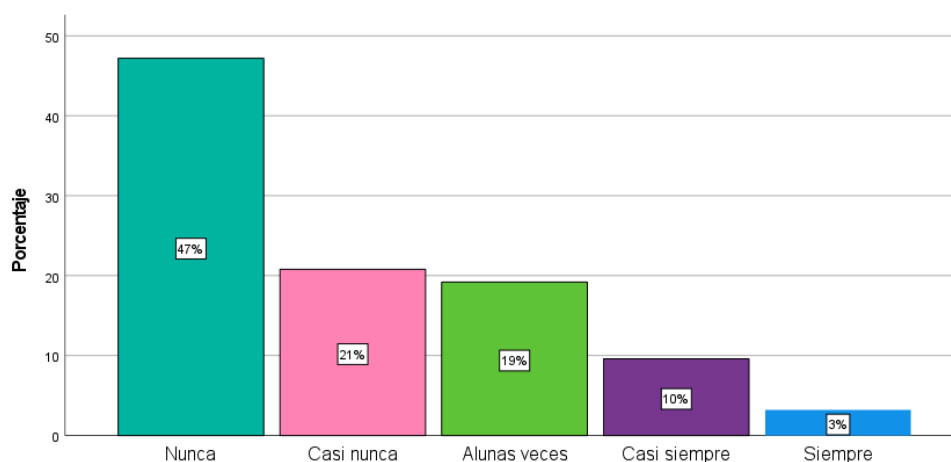
Figura 24*Recibe las gratificaciones como parte de la recompensa económica*

Análisis: Al observar la tabla 28 y como también la figura 24 que recibe las gratificaciones como parte de la recompensa económica por el servicio otorgado a la municipalidad, en ello sé alcanzó que los encuestados mostraron en un 44% nunca, mientras en un 20% se expresan que casi nunca, como también en un 20% que algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 9% y el 7% de los encuestados expresaron que recibe las gratificaciones como parte de la recompensa económica por el servicio otorgado a la municipalidad.

Interpretación: Donde los datos alcanzados no son considerables que recibe las gratificaciones como parte de la recompensa económica por el servicio otorgado a la municipalidad. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre es baja que recibe recompensas adicionales a la remuneración base que percibe en su sueldo Recibe las gratificaciones como parte de la recompensa económica por el servicio otorgado a la municipalidad, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas que recibe las gratificaciones como parte de la recompensa económica por el servicio otorgado a la municipalidad.

Tabla 29*Recibe recompensas como premios y participación en eventos sociales*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	118	47,2
Casi nunca	52	20,8
Algunas veces	48	19,2
Casi siempre	24	9,6
Siempre	8	3,2
Total	250	100,0

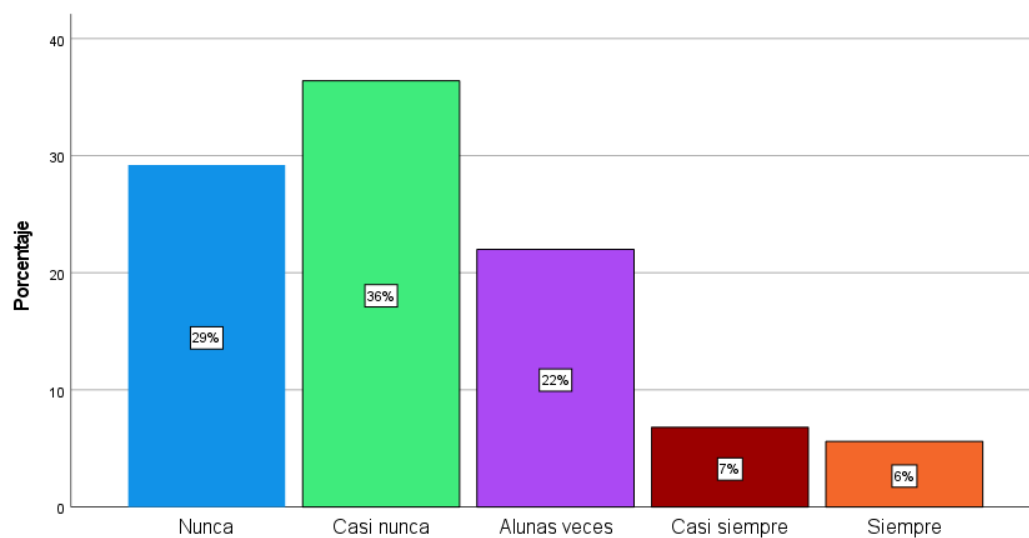
Figura 25*Recibe recompensas premios y participación en eventos sociales.*

Análisis: Al observar la tabla 29 y como también la figura 25 que suelen recibir recompensas como los premios o incluso participaciones en eventos sociales promocionado por la municipalidad, en ello sé alcanzó que los encuestados mostraron en un 44% nunca, mientras en un 47% se expresan que casi nunca, como también en un 19% que algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 10% y el 3% de los encuestados expresaron que suelen recibir recompensas como los premios o incluso participaciones en eventos sociales promocionado por la municipalidad.

Interpretación: Donde los datos alcanzados no son considerables que suelen recibir recompensas como los premios o incluso participaciones en eventos sociales promocionado por la municipalidad. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre es baja que suelen recibir recompensas como los premios o incluso participaciones en eventos sociales promocionado por la municipalidad, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas que recibe suelen recibir recompensas como los premios o incluso participaciones en eventos sociales promocionado por la municipalidad.

Tabla 30*Recibe incentivos y beneficios para motivarse en su trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	73	29,2
Casi nunca	91	36,4
Algunas veces	55	22,0
Casi siempre	17	6,8
Siempre	14	5,6
Total	250	100,0

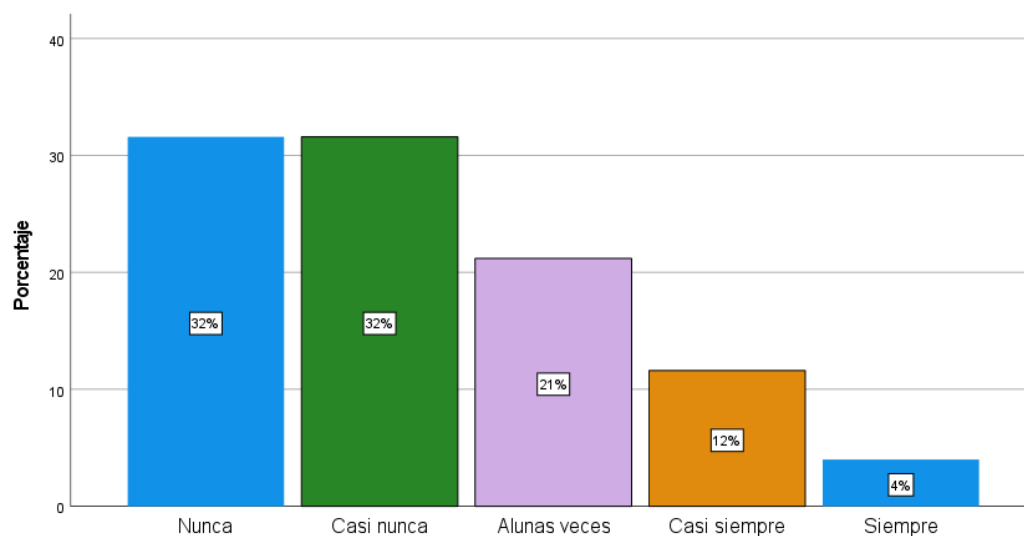
Figura 26*Recibe incentivos y beneficios para motivarse en su trabajo*

Análisis: Al observar la tabla 30 y como también la figura 26 que Recibe los incentivos y los beneficios para motivar a sus trabajos y en la realización profesional, en ello se alcanzó que los encuestados mostraron en un 29% nunca, mientras en un 36% se expresan que casi nunca, como también en un 22% que algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 7% y el 6% de los encuestados expresaron que suele recibir los incentivos y los beneficios para motivar a sus trabajos y en la realización profesional.

Interpretación: Donde los datos alcanzados no son considerables que acostumbrar recibir los incentivos y los beneficios para motivar a sus trabajos y en la realización profesional. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre es baja que suelen recibir los incentivos y los beneficios para motivar a sus trabajos y en la realización profesional, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas que reciben los incentivos y los beneficios para motivar a sus trabajos y en la realización profesional.

Tabla 31*Obtiene recompensas por su responsabilidad y buen comportamiento*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	79	31,6
Casi nunca	79	31,6
Algunas veces	53	21,2
Casi siempre	29	11,6
Siempre	10	4,0
Total	250	100,0

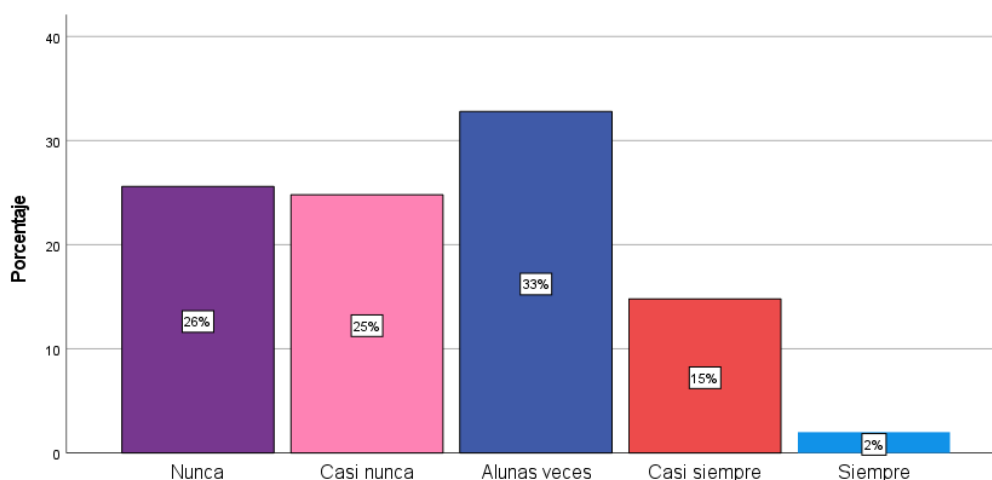
Figura 27*Obtiene recompensas por su responsabilidad y buen comportamiento*

Análisis: Al observar la tabla 31 y como también la figura 27 que obtiene las recompensas por sus responsabilidades y buenos comportamientos del buen trabajo, en ello se alcanzó que los encuestados mostraron en un 32% nunca, mientras en un 32% se expresan que casi nunca, como también en un 21% que algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 12% y el 4% de los encuestados expresaron que obtiene las recompensas por sus responsabilidades y buenos comportamientos del buen trabajo.

Interpretación: Donde los datos alcanzados no son considerables obtiene las recompensas por sus responsabilidades y buenos comportamientos del buen trabajo. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre es baja que obtiene las recompensas por sus responsabilidades y buenos comportamientos del buen trabajo, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas que obtiene las recompensas por sus responsabilidades y buenos comportamientos del buen trabajo.

Tabla 32*Recibe recompensas y reconocimiento de su jefe inmediato*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	64	25,6
Casi nunca	62	24,8
Algunas veces	82	32,8
Casi siempre	37	14,8
Siempre	5	2,0
Total	250	100,0

Figura 28*Recibe las recompensas y reconocimiento de su jefe inmediato*

Análisis: Al observar la tabla 32 y como también la figura 28 que recibe las recompensas y el reconocimiento de su jefe por la relevancia laboral que mejora los valores de la organización, en ello se alcanzó que los encuestados mostraron en un 26% nunca, mientras en un 25% se expresan que casi nunca, como también en un 33% que algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 15% y el 2% de los encuestados expresaron que recibe las recompensas y el reconocimiento de su jefe por la relevancia laboral que mejora los valores de la organización.

Interpretación: Donde los datos alcanzados no son considerables que recibe las recompensas y el reconocimiento de su jefe por la relevancia laboral que mejora los valores de la organización. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre es baja que recibe las recompensas y el reconocimiento de su jefe por la relevancia laboral que mejora los valores de la organización, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas que recibe las recompensas y el reconocimiento de su jefe por la relevancia laboral que mejora los valores de la organización.

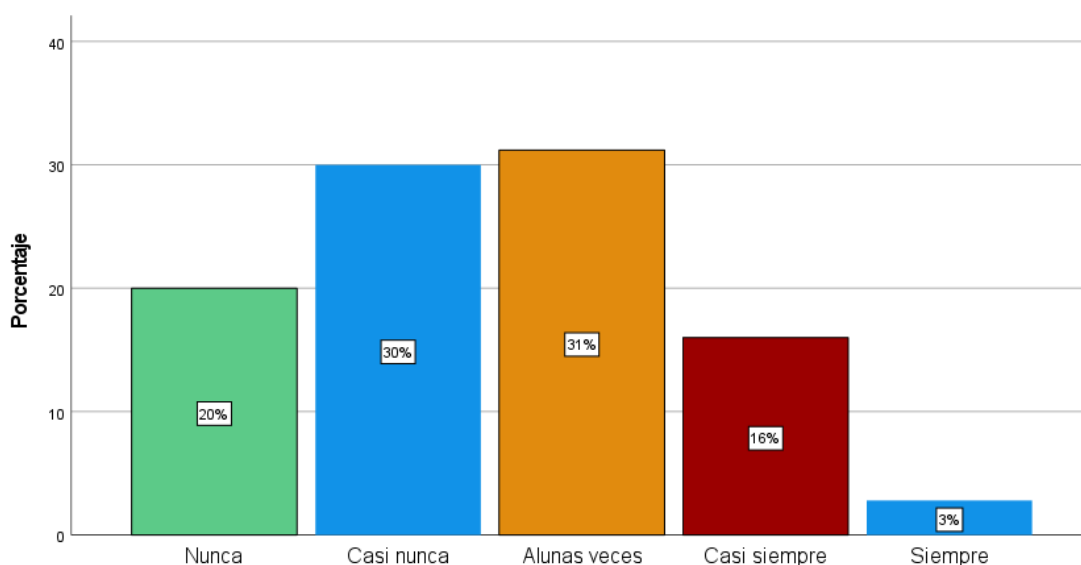
Tabla 33

Le influye de manera positiva las recompensas que recibe.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	50	20,0
Casi nunca	75	30,0
Algunas veces	78	31,2
Casi siempre	40	16,0
Siempre	7	2,8
Total	250	100,0

Figura 29

Le influye de manera positiva las recompensas que recibe



Análisis: Al observar la tabla 33 y como también la figura 29 que le influencia de manera positiva las distintas recompensas de retención de los empleados, en ello sé alcanzó que los encuestados mostraron en un 20% nunca, mientras en un 30% se expresan que casi nunca, como también en un 31% que algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 16% y el 3% de los encuestados expresaron que le influencia de manera positiva las distintas recompensas de retención de los empleados.

Interpretación: Donde los datos alcanzados no son considerables que le influencia de manera positiva las distintas recompensas de retención de los empleados. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre es baja que le influencia de manera positiva las distintas recompensas de retención de los empleados, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas que le influencia de manera positiva las distintas recompensas de retención de los empleados.

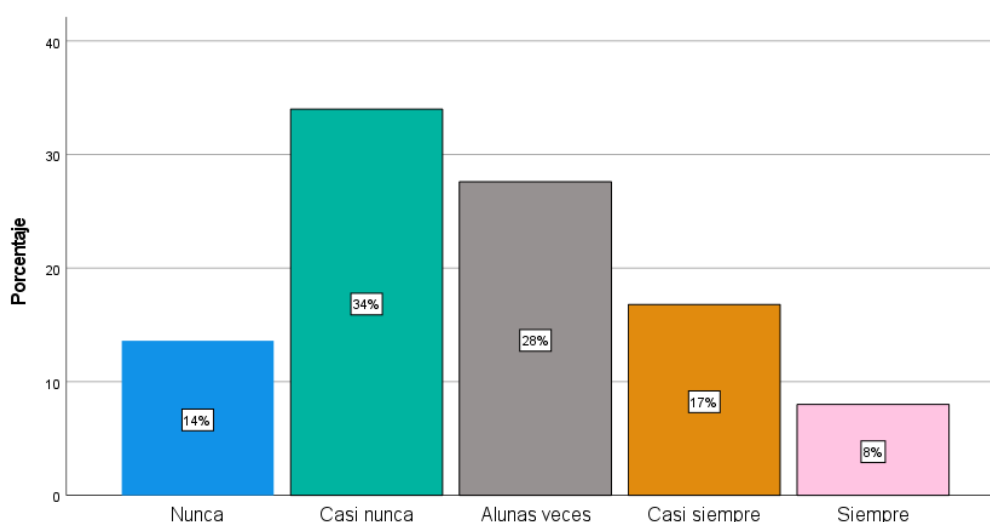
Tabla 34

La municipalidad a través de las políticas de recompensas impulsa tu crecimiento personal.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	34	13,6
Casi nunca	85	34,0
Algunas veces	69	27,6
Casi siempre	42	16,8
Siempre	20	8,0
Total	250	100,0

Figura 30

La municipalidad a través de las políticas de recompensas Impulsa tu crecimiento personal.



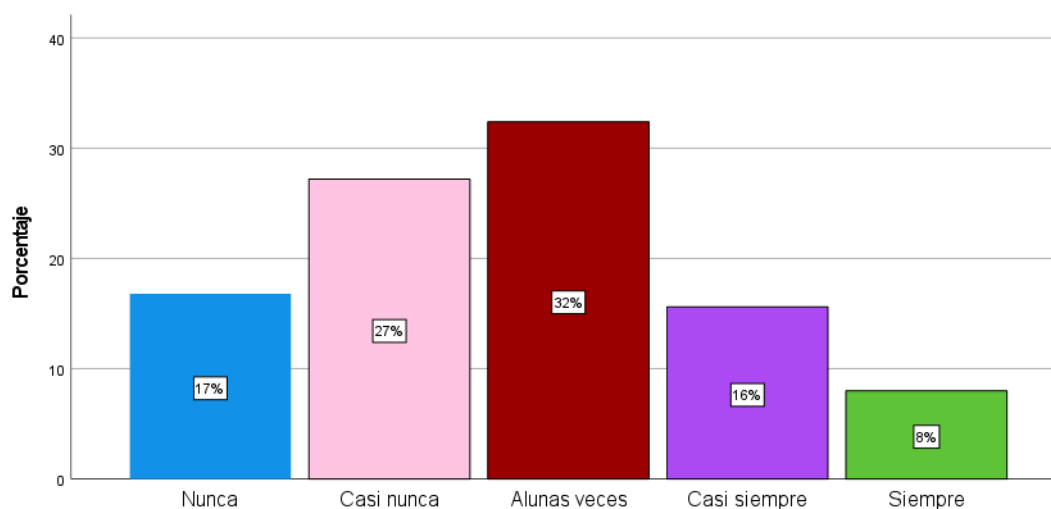
Análisis: Al observar la tabla 34 y como también la figura 30 que la municipalidad a través de las políticas de recompensas impulsa tu crecimiento personal, en ello sé alcanzó que los encuestados mostraron en un 11% nunca, mientras en un 34% se expresan que casi nunca, como también en un 28% que algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 17% y el 8% de los encuestados expresaron que la municipalidad a través de las políticas de recompensas Impulsa tu crecimiento personal.

Interpretación: Donde los datos alcanzados no son considerables que la municipalidad a través de las políticas de recompensas Impulsa tu crecimiento personal. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre es baja que la municipalidad a través de las políticas de recompensas Impulsa tu crecimiento personal, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas que la municipalidad a través de las políticas de recompensas Impulsa tu crecimiento personal.



Tabla 35*Las políticas de recompensas contribuye a fortalecer el capital humano*

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	42	16,8
Casi nunca	68	27,2
Algunas veces	81	32,4
Casi siempre	39	15,6
Siempre	20	8,0
Total	250	100,0

Figura 31*Las políticas de recompensas contribuye a fortalecer el capital humano*

Análisis: Al observar la tabla 35 y como también la figura 31 que la municipalidad a través de las políticas de recompensas contribuye a fortalecer el capital humano que es valioso para la institución, en ello se alcanzó que los encuestados mostraron en un 17% nunca, mientras en un 27% se expresan que casi nunca, como también en un 32% que algunas veces, de la misma manera expresan casi siempre en un 16% y el 8% de los encuestados expresaron que a municipalidad a través de las políticas de recompensas contribuye a fortalecer el capital humano que es valioso para la institución.

Interpretación: Donde los datos alcanzados no son considerables que la municipalidad a través de las políticas de recompensas contribuye a fortalecer el capital humano que es valioso para la institución. Mientras los encuestados en su gran mayoría indican nunca, algunas veces casi siempre y siempre es baja que la municipalidad a través de las políticas de recompensas contribuye a fortalecer el capital humano que es valioso para la institución, pero los responsables del área deben mejorar, ampliar y programar las políticas que la municipalidad a través de las políticas de recompensas contribuye a fortalecer el capital humano que es valioso para la institución.

5.2 Contratación de hipótesis

5.2.1 Contratación hipótesis general

Condiciones para la tomar decisiones, en la siguiente se mencion las condiciones

a) Variables

- Variables 1: Desempeño laboral
- Variable 2: Sistema de recompensas

b) Muestra

- $n= 250$ servidores

c) **Estadístico de Rho de Spearman:** El coeficiente estadístico de Rho de Spearman varia de -1 a 1 , como también se Rho es positiva una relación directa y si es el Rho es negativa una relación inversa. Ver en el anexo 5 la tabla de Rho de Spearman.

d) Hipótesis estadística

- HE(O)El desempeño laboral positivamente NO se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.
- HE (1) El desempeño laboral positivamente se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.

e) **Nivel de significancia:** Se entiende del máximo error que se tolera para tomar decisiones de significancia, en adelante se utilizó dos valores, lo que es:

- En estudios de corte de ciencias sociales y su gran mayoría alfa (α) = 0.05 (5%).
- En otros casos como en la medicina alfa (α) = 0.01 (1%).

f) **Intervalo de confianza (1 - α):** Como también nivel de confianza se trata del complemento del nivel de significancia. Entonces si el nivel de significancia es 0.05(5%) por lo tanto el intervalo de confianza es 0.95 (95%)

g) **p- valor:** Se entiende del error real que se comete al poder afirmar que existe la correlación.

h) Regla de decisión

- Si $p\text{-valor} > \alpha$ se acepta la H_0
- Si $p\text{-valor} < \alpha$ se acepta la H_1 y se rechaza la hipótesis H_0



Tabla 36

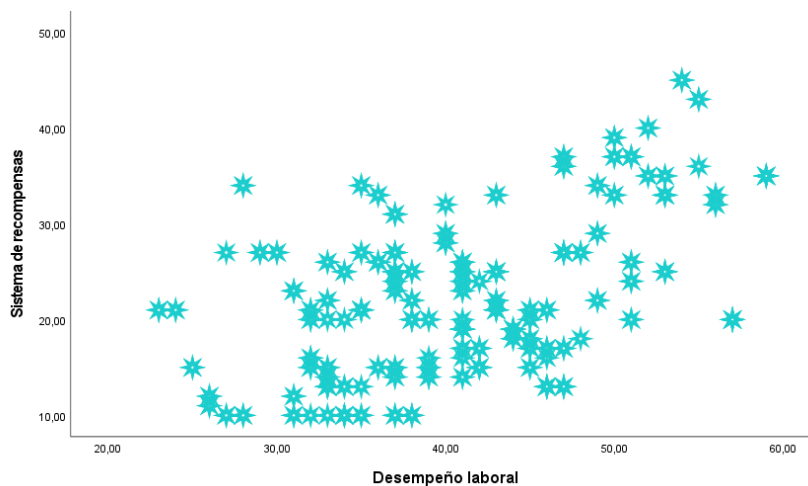
Correlación desempeño laboral - Sistema de recompensas

			Desempeño laboral	Sistema de recompensas
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,725**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	250	250
	Sistema de recompensas	Coefficiente de correlación	0,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	250	250

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

Figura 32

Dispersión de sistema de desempeño laboral - Sistema de recompensas



Análisis: en la tabla 36 Correlación desempeño laboral y sistema de recompensas, se obtuvo el valor de p-valor = 0.000 < 0.05 asumiendo el valor se rechaza la hipótesis nula por ello se acepta la hipótesis alterna, de esa manera se pudo evidenciar para poder afirmar que el desempeño laboral positivamente se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023, así como también presenta una correlación de 0.725 lo cual expresa una correlación alta, lo que indica es que el desempeño laboral se relaciona de manera positiva alta con sistema de recompensas que los servidores de la municipalidad recibe.

Mientras en la figura 32 dispersión de sistema de desempeño laboral y sistema de recompensas se observa los con un comportamiento lineal de izquierda a derecha con ello muestra una dirección positiva, mientras la aparición es positiva, las puntuaciones se encuentran concentrada



Interpretación: lo que se puede afirmar que en un 99% de confianza existe al grado de relación en el desempeño laboral entre el sistema de recompensas en los servidores de la municipalidad. Como también se entiende que la tendencia de dispersión es positiva entre el desempeño laboral y el sistema de recompensas de los servidores de la municipalidad.

5.2.2 Contratación hipótesis específicas HE1

Condiciones para la tomar decisiones, en la siguiente se mencionan las condiciones

a) Variables

- D1 de la Variables 1: La medición de los resultados
- Variable 2: Sistema de recompensas

b) Muestra

- $n = 250$ servidores

c) **Estadístico de Rho de Spearman:** El coeficiente estadístico de Rho de Spearman varía de -1 a 1 , como también se Rho es positiva una relación directa y si es el Rho es negativa una relación inversa. Ver en el anexo 5 la tabla de Rho de Spearman.

d) Hipótesis estadística

- HE(O) La medición de los resultados positivamente NO se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.
- HE (1) La medición de los resultados positivamente se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.

e) **Nivel de significancia:** Se entiende del máximo error que se tolera para tomar decisiones de significancia, en adelante se utilizó dos valores, lo que es:

- En estudios de corte de ciencias sociales y su gran mayoría alfa (α) = 0.05 (5%).
- En otros casos como en la medicina alfa (α) = 0.01 (1%).

f) **Intervalo de confianza (1 - α):** Como también nivel de confianza se trata del complemento del nivel de significancia. Entonces si el nivel de significancia es 0.05(5%) por lo tanto el intervalo de confianza es 0.95 (95%)

g) **p- valor:** Se entiende del error real que se comete al poder afirmar que existe la correlación.

h) Regla de decisión

- Si $p\text{-valor} > \alpha$ se acepta la H_0
- Si $p\text{-valor} < \alpha$ se acepta la H_1 y se rechaza la hipótesis H_0

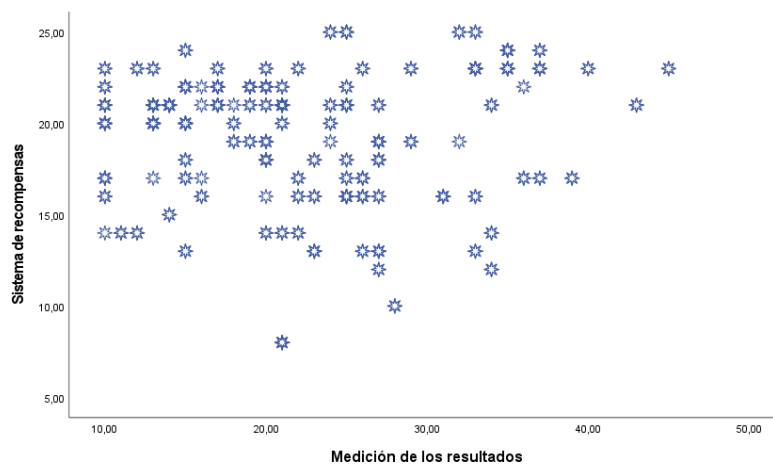
Tabla 37

Correlaciones medición de los resultados - sistema de recompensas

			Medición de los resultados	Sistema de recompensas
Rho de Spearman	Medición de los resultados	Coefficiente de correlación	1,000	0,602
		Sig. (bilateral)	.	0,015
		N	250	250
	Sistema de recompensas	Coefficiente de correlación	0,602	1,000
		Sig. (bilateral)	0,015	.
		N	250	250

Figura 33

Dispersión de sistemas de medición de los resultados - sistema de recompensas



Análisis: en la tabla 37 Correlación la medición de los resultados y sistema de recompensas, se obtuvo el valor de $p\text{-valor} = 0.015 < 0.05$ asumiendo el valor se rechaza la hipótesis nula por ello se acepta la hipótesis alterna, de esa manera se pudo evidenciar para poder afirmar que la medición de los resultados positivamente se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023, así como también presenta una correlación de 0.602 lo cual expresa una correlación alta, lo que indica es que la



medición de los resultados se relaciona de manera positiva alta con sistema de recompensas que los servidores de la municipalidad recibe.

Mientras en la figura 33 dispersión de la medición de los resultados y sistema de recompensas se observa los con un comportamiento lineal de izquierda a derecha de manera relativa con ello muestra una dirección positiva, mientras la aparición es positiva a pesar que las puntuaciones se encuentran concentrada hacia la izquierda.

Interpretación: lo que se puede afirmar que en un 99% de confianza existe al grado de relación en la medición de los resultados entre el sistema de recompensas en los servidores de la municipalidad. Como también se entiende que la tendencia de dispersión es positiva entre en la medición de los resultados y el sistema de recompensas de los servidores de la municipalidad.

5.2.3 Contratación hipótesis específicas HE2

Condiciones para la tomar decisiones, en la siguiente se mencionan las condiciones

a) Variables

- D2 de la Variables 1: Los reconocimientos
- Variable 2: Sistema de recompensas

b) Muestra

- $n = 250$ servidores

c) **Estadístico de Rho de Spearman:** El coeficiente estadístico de Rho de Spearman varía de -1 a 1 , como también se Rho es positiva una relación directa y si es el Rho es negativa una relación inversa. Ver en el anexo 5 la tabla de Rho de Spearman.

d) Hipótesis estadística

- HE(O) Los reconocimientos positivamente NO se relacionan con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.
- HE (1) Los reconocimientos positivamente se relacionan con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.

e) **Nivel de significancia:** Se entiende del máximo error que se tolera para tomar decisiones de significancia, en adelante se utilizó dos valores, lo que es:



- En estudios de corte de ciencias sociales y su gran mayoría alfa (α) = 0.05 (5%).
 - En otros casos como en la medicina alfa (α) = 0.01 (1%).
- f) Intervalo de confianza (1 - α):** Como también nivel de confianza se trata del complemento del nivel de significancia. Entonces si el nivel de significancia es 0.05(5%) por lo tanto el intervalo de confianza es 0.95 (95%)
- g) p- valor:** Se entiende del error real que se comete al poder afirmar que existe la correlación.
- h) Regla de decisión**
- Si p-valor $> \alpha$ se acepta la H_0
 - Si p- valor $< \alpha$ se acepta la H_1 y se rechaza la hipótesis H_0

Tabla 38

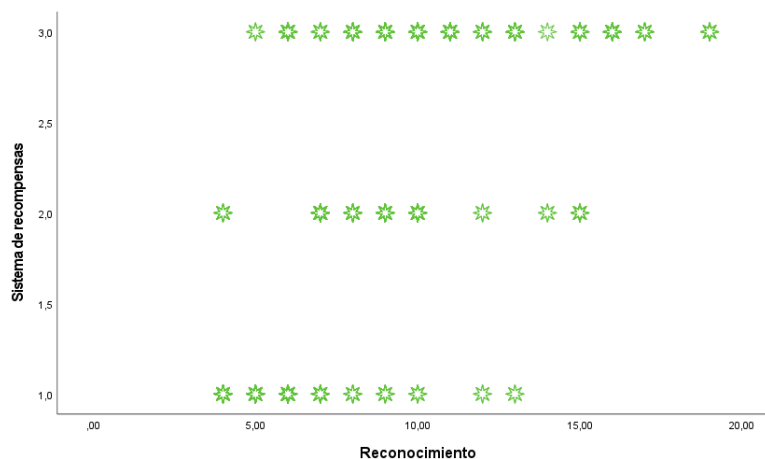
Correlaciones de reconocimientos - sistema de recompensas

	Reconocimien tos	Sistema de recompens as
Rho de Spearman	1,000	,498**
Coeficiente de correlación		
Sig. (bilateral)	.	,000
N	250	250
Coeficiente de correlación	,498**	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.
N	250	250

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

Figura 34

Dispersión de sistemas de reconocimientos - sistema de recompensas



Análisis: en la tabla 38 Correlación reconocimientos y sistema de recompensas, se obtuvo el valor de $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ asumiendo el valor se rechaza la hipótesis nula por ello se acepta la hipótesis alterna, de esa manera se pudo evidenciar para poder afirmar que los reconocimientos positivamente se relacionan con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023, así como también presenta una correlación de $Rho = 0.498$ lo cual expresa una correlación moderada, lo que indica es que los reconocimientos se relaciona de manera positiva moderada con sistema de recompensas que los servidores de la municipalidad recibe.

Mientras en la figura 34 dispersión de los reconocimientos y sistema de recompensas se observa los con un comportamiento lineal de izquierda a derecha de manera relativa con ello muestra una dirección positiva, mientras la aparición es positiva a pesar que las puntuaciones se encuentran concentrada hacia la izquierda.

Interpretación: lo que se puede afirmar que en un 99% de confianza existe al grado de correlación moderada entre los reconocimientos y el sistema de recompensas en los servidores de la municipalidad. Como también se entiende que la tendencia de dispersión es positiva entre en los reconocimientos y el sistema de recompensas de los servidores de la municipalidad.

5.2.4 Contratación hipótesis específicas HE3

Condiciones para la tomar decisiones, en la siguiente se mencionan las condiciones

a) Variables

- D3 de la Variables 1: El suministro de apoyo
- Variable 2: Sistema de recompensas

b) Muestra

- $n = 250$ servidores

c) **Estadístico de Rho de Spearman:** El coeficiente estadístico de Rho de Spearman varía de -1 a 1 , como también se Rho es positiva una relación directa y si es el Rho es negativa una relación inversa. Ver en el anexo 5 la tabla de Rho de Spearman.



d) Hipótesis estadística

- HE(O) El suministro de apoyo positivamente NO se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.
- HE (1) El suministro de apoyo positivamente se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.

e) Nivel de significancia: Se entiende del máximo error que se tolera para tomar decisiones de significancia, en adelante se utilizó dos valores, lo que es:

- En estudios de corte de ciencias sociales y su gran mayoría alfa (α) = 0.05 (5%).
- En otros casos como en la medicina alfa (α) = 0.01 (1%).

f) Intervalo de confianza (1 - α): Como también nivel de confianza se trata del complemento del nivel de significancia. Entonces si el nivel de significancia es 0.05(5%) por lo tanto el intervalo de confianza es 0.95 (95%)

g) p- valor: Se entiende del error real que se comete al poder afirmar que existe la correlación.

h) Regla de decisión

- Si p-valor $> \alpha$ se acepta la Ho
- Si p- valor $< \alpha$ se acepta la H1 y se rechaza la hipótesis Ho

Tabla 39

Correlaciones entre el suministro de apoyo y el sistema de recompensas

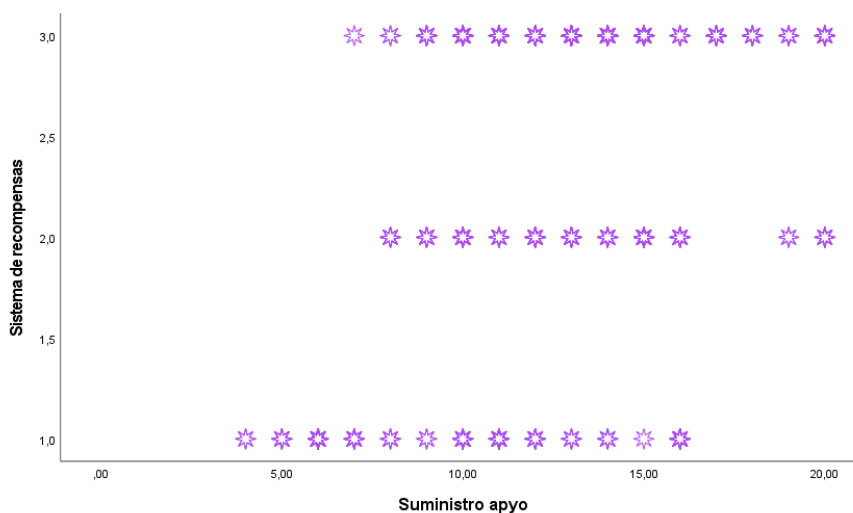
			El suministro de apoyo	Sistema de recompensas
Rho de Spearman	El suministro de apoyo	Coefficiente de correlación	1,000	,838**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	250	250
	Sistema de recompensas	Coefficiente de correlación	,838**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	250	250

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



Figura 35

Sistema de dispersión el suministro de apoyo y el sistema de recompensas



Análisis: en la tabla 39 Correlación el suministro de apoyo y sistema de recompensas, se obtuvo el valor de $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ asumiendo el valor se rechaza la hipótesis nula por ello se acepta la hipótesis alterna, de esa manera se pudo evidenciar para poder afirmar que el suministro de apoyo positivamente se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023, así como también presenta una correlación de $Rho = 0.838$ lo cual expresa una correlación muy alta, lo que indica es que el suministro de apoyo se relaciona de manera positiva alta con sistema de recompensas que los servidores de la municipalidad.

Mientras en la figura 35 dispersión del suministro de apoyo positivamente se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023 y sistema de recompensas se observa los con un comportamiento lineal de izquierda a derecha de manera relativa con ello muestra una dirección positiva, mientras la aparición es positiva a pesar que las puntuaciones se encuentran concentrada hacia la izquierda.

Interpretación: lo que se puede afirmar que en un 99% de confianza existe al grado de correlación muy alta positiva entre el suministro de apoyo positivamente se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023 y el sistema de recompensas en los servidores de la municipalidad. Como también se entiende que la tendencia de dispersión es positiva entre en los reconocimientos y el sistema de a de los servidores de la municipalidad.



5.3 Discusión

El presente estudio al determinar el nivel de relación entre el desempeño laboral con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023, puesto que se encontró el p – valor es de 0.00 que es menor a 5%, que mediante la prueba de hipótesis de Spearman se logró alcanzar $Rho = 0.725$ lo que ha mostrado una correlación alta entre el desempeño laboral con el sistema de recompensas de los servidores de la municipalidad, con ello expresa que el desempeño laboral mediante la medición de los resultados, los reconocimientos y el suministro de apoyo permite alcanzar el sistema de recompensas de las laborales realizadas en la municipalidad. En consecuencia, a lo que se ha expresado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna El desempeño laboral positivamente se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023. Por un lado, estudios realizados por los autores como presentó Mariño (2022) que el desempeño laboral dentro del modelo de gestión del talento humano es incidido de la búsqueda de cualidades donde muestre las habilidades, de manera similar presentó Guale (2022) que el desempeño laboral de los servidores es el efecto de distintos factores, donde los patrones psicológicos lo permite reaccionar de manera distinta a las personas en el contexto que viene ocupando, algo comparado con los estudios de López (2023) donde gestión de talento humano después de la pandemia los funcionarios muestran desempeño laboral media promedio, con escasos reconocimientos de los logros alcanzados, lo mismo que el estudio de Fontal (2020) que la ruptura laboral y desempeño laboral es a falta del incumplimiento de los contratos donde no se alcanzó la productividad laboral. De manera similar estudios realizados por los autores Cachay y Torres (2021) enfatiza que el sistema de recompensas y el desempeño laboral no se influyen para la mejora el desempeño y en el grado de compromiso en el logro de los objetivos, lo mismo ocurre con las investigaciones de los autores Mujica y Guzmán (2021) en ello muestra que el sistema de incentivos es equilibrado mediante incentivo monetario y no monetario de esa manera lograr el desempeño laboral de los colaboradores. Los resultados de los distintos estudios son confirmados con los argumentos teóricos de otros autores Marchart (2006), Blanch et al (2003), Gallows (2020) y Toala (2017) en el cual coinciden que el desempeño laboral es la integración, la identidad, la inteligencia emocional para poder alcanzar el excelente desempeño laboral de los trabajadores en una organización, mientras otros aportes como Mondy y Robert (2005) se trata de expresar en que se enfoca en el proceso de una



organización. Así mismo los elementos de evaluación de desempeño del personal como indica González et al. (2014) se trata de capacidad que es la habilidad y la experiencia laboral, como también la voluntad que se concreta en la confianza y el compromiso, por su puesto los factores externos de las coyunturas sociales. Resumiendo, los argumentos y la propuesta de Castillo (2020) que el desempeño laboral en enfocan en la medición de los resultados, lo que implica es alcanzar las metas, así como también los reconocimientos son factores que mide el desempeño, y de esa manera el suministro de apoyo que fundamental para el desempeño laboral. Por otro lado, el sistema de recompensas trata como indica Mcadams (2013) que es crear excitación, el compromiso y lo que es la actividad laboral de la persona, de igual forma Kuhl y Sánchez (2007) menciona que sistema de recompensas laboral se trata de recompensas intrínsecas y extrínsecas que un trabajador recibe de realizar los trabajos encargados. Mientras las propuestas teóricas de López (2007) esta orientado reconocer los méritos laborales, de manera similar Buenos (2006) indica que la recompensa motiva la participación mediante el análisis de las funciones que fue asignadas, de la misma forma Aenor (2008) cuando se trata de recompensa o de ventajas y desventajas de las recompensas se centra de recompensas económicas y no económicas, como expresa recompensas monetarias, de fácil de comprensión, sistemas de administración ya es disponible. son flexibles; que los trabajadores pueden utilizar en cualquier fin, tiene las implicaciones fiscales, valor como reconocimiento se gasta rápidamente, se confunden con la compensación y se utiliza en los gastos en los mismos, no se acumularán, no generan entusiasmo alto, se comunica en el lugar de trabajo. Como también recompensas no monetarias se entienden, es más difícil de explicarlo, el sistema de administración exclusivo, flexibles; los trabajadores reciben muchos premios, es la empresa se hace cargo de los impuestos, lo que incluye en la dinámica financiera, es ato valor como el reconocimiento, no se confunde con la compensación, tienden a no convertirse a un derecho adquirido, se acumularán los premios, si generaran mucho entusiasmo, se comunica en la casa y en el lugar de trabajo. Los argumentos teóricos sustentan mediante el enfoque de constructivista definida por Blanco (2007) en ello muestra la formación y la especificación del empleado que está enfocado en identificar y describir competencias de los trabajadores de una organización de esa manera busca motivación laboral propuesta por Toala (2017) que se sustenta en la propuestas de Herzberg que implica la satisfacción y la insatisfacción laboral del trabajadores y así como también la teoría de Locke que se trata de fijación de metas. Por otra parte, el modelo de desbalance que es



entre esfuerzos y la recompensas está compuesta los esfuerzos para alcanzar las recompensas laborales como es el dinero, lo que es la estima personal y el alcance de algún estatus en fuera o dentro de la organización. En tal sentido el desempeño laboral de una persona se enfoca el compromiso, la identidad, porque las acciones necesarias y el análisis del personal en que labora fomenta la interrelaciona y la participación activa, entonces el desempeño laboral de los colaboradores se centra en la solución de problemas, en fortalecer el círculo interno, donde las habilidades del personal con una visión compartida está orientado a realizar acciones a largo plazo, de esa manera alcanza los reconocimientos o recompensas de manera individual y grupal porque se aplica la correlacional entre las recompensas y los resultados del laboral en que vienen ocupando los puestos, para ello es necesario implementar en la municipalidad los programas de recompensas, la comunicación del nuevo diseño organizacional de la municipalidad. Por ello se debe mejorar la medición laboral del personal que viene ocupando los cargos en la municipalidad distrital de Challhuahuacho con ello mostrar las recompensas a que motiven y se comprometan en el desarrollo de la municipalidad y de la toda población del distrito de Challhuahuacho.

Al identificar la relación entre la medición de los resultados con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023, se alcanzó los resultados en que ha garantizada con los resultados como es el p- valor = 0.015 y una correlaciona de 0.602 lo cual expresa una correlación alta, de esa manera se pudo demostrar el rechazo de hipótesis nula y lo que se ha aceptado la hipótesis alterna la medición de los resultados positivamente se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023, donde se refiere a la medición de los resultados de un trabajo como es la satisfacción, el posicionamiento en el trabajo como también la implementación de los nuevos servicios de una organización que debe organizar. De otro lado los estudios realizados por los autores en ello muestran Bautista y Delgado (2020) lo indicó es que, una gestión buena en administración alcanza un desempeño laboral que se centra en la necesidad y en la satisfacción del usuario de una buena atención que viene ofreciendo, como se verá los usuarios son los que pueden medir el desempeño de un servidor o de un funcionario, de la misma manera estudios de Marín y Delgado (2020) expresada del desempeño laboral en la municipalidad en ello demuestra que las capacitaciones y lo que el mapeo de los objetivos de la institución son indicadores de medir el buen desempeño laboral del personal que ocupa como los servidores y los funcionarios públicos, en forma similar



estudios de Odicio et al (2021) sobre el desempeño laboral y la motivación en ello es parte los incentivos laborales y las recompensas, en ello muestran que el personal administrativo expresa el descontento salarial, que la remuneración que ha percibido es baja, lo negativo es que las capacitaciones es ausente por ello la consecuencia es baja desempeño laboral de los servidores y de los funcionarios. Al observar los resultados de las investigaciones anterior se visualizó para su corroboración de los hallazgos y de los hechos demostrados de los distintos autores propuesta teórica de Castillo (2020) sobre el proceso de medición del desempeño laboral que implica los resultados como los hechos y las evidencias de los que ocurre por las acciones de los trabajadores en ello medir se basa en la satisfacción de los clientes o como también en los usuarios, de la misma manera se necesita el posicionamiento laboral y lo nuevos servicios o nuevas formas de ofrecer los servicios garantiza lo cual muestra una posición de buen desempeño, de igual modo González et al. (2014) se enfoca en la evaluación del desempeño que es también se orienta en la autoevaluaciones: las autoevaluaciones son necesario para presentar actitudes defensivas, de esa manera se logre participar y así mismo asumir con dedicación en el proceso de mejorar. Administración por objetivos: es cuando el supervisor, así como el trabajador de manera conjunta establecen los objetivos de desempeños deseables pendiente el mutuo acuerdo entre las dos partes de manera objetiva, de esa manera los objetivos son muy ambiciosos. Evaluación de psicológicas: es la evaluación potencial del personal, no es el desempeño pasado, en esta parte se realiza la evaluación consiste con una entrevista a profundidad, estas evaluaciones se enfocan en la ubicación y desarrollo de capacidades. Mientras el sistema de recompensas laborales como indica Checa (2018) que los principales tipos de recompensas que están ayudados a través de motivación lo que son es, Salario en directo o especie, las vacaciones y tiempo libre, el horario adecuado, reconocimiento de superiores, el reconocimiento de compañeros, reconocimiento público, las otras recompensas como las capacitaciones, pasantías. De la misma manera sistemas de recompensas, como se puede expresas Casas (2002) de las limitaciones de un nuevo o de sistemas de recompensas tiene que ver lo siguiente: se trata de vincular las retribuciones de manera individual con las metas de la organización, ser adecuado para la integración con otros sistemas que se usa para el manejo de los recursos humanos como, lo que es el caso de formación, gestión por resultados y la captación de personal, alizar justicia de manera imparcial a todos los empleados y administrar con facilidad. Todo lo cual el enfoque teórico constructivista Blanco (2007) donde enfoca que las



relaciones que existe en los grupos, en el entorno y entre la formación y específicamente en el empleo, así mismo se enfoca en identificar y así como describir las competencias que los trabajadores muestra las posibilidades de desempeño y como los objetivos laborales en el entorno de lo que es llamado la sociolaboral que están conformando y que están relacionados, los cuales alcanza cubrir alto desempeño laboral. Como también el modelo de desbalance entre esfuerzo y recompensa como indica Barradas et al. (2018), de la relación del estrés laboral del esfuerzo y la recompensa, donde el estrés produce cuando el esfuerzo es alto y una baja de recompensas que recibe el trabajador, entonces se puede decir que el sistema de variable de esfuerzo extrínseco, así como intrínseco con la variable recompensas, donde se trata que es mayor esfuerzo en el desarrollo del labor es extrínseco como las demandas y así las obligaciones, mientras intrínseco lo que es alta motivación con afrontamiento, por tanto la recompensas esta conjugado en los tres tipos de recompensas como es dinero, estima y el control de estatus. Al observar los resultados de los diferentes autores y como también de las porciones teóricas de los diferentes autores se puede concretar que la evolución de los resultados mediante la técnica de desempeño laboral implica antes de evaluar y medir se debe proporcionar facilidades, mostrar otras formas de desempeñar de esa manera se puede alcanzar resultados y recompensar en función del trabajo propuesta y realizadas en la municipalidad distrital de Challhuahuacho.

Al determinar la relación entre los reconocimientos con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023, posterior como muestra los resultados el valor de p -valor = 0.015 y correlaciona de 0.498 lo cual expresa una correlación moderada, los datos alcanzados permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar hipótesis alterna donde los reconocimientos positivamente se relacionan con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023, ya que los reconocimientos de parte del desempeño laboral esta orientada en los premios y la asistencia a los eventos académico que organizan la misma institución u otras organizaciones publicas y las privadas. Seguidamente los estudios de otras investigaciones realizadas por Torres (2022) en ello muestra que el desempeño laboral es el mecanismo que busca los reconocimientos como es el ánimos de los trabajadores con ello busca mejorar las tareas responsabilidades asumidas, en ese contraste estudio realizado por Chumbes (2022) en el cual muestra que el reconocimiento es un factor de desempeño laboral de los servidores de la municipalidad porque gestionar el personal implica reconocer la trayectoria, las experiencias y considerar de manera



moderada y segura el sueldo que vienen percibiendo en el sector público. Por otra parte, estudios realizados por Mujica y Guzmán (2021) sobre el sistema de incentivos y del desempeño laboral muestra orientación de un enfoque centrada en mejorar la calidad de monetaria aplicando las políticas de incentivos de esa manera los colaboradores alcanzar un buen desempeño laboral, de esa manera estudios realizadas por Cachay y Torres (2021) en el muestra que el sistema de recompensas en los trabajadores tiene la finalidad de mejorar el grado de compromiso y el desempeño en el alcance de los objetivos de las organizaciones como en la publicas y como en público. Los resultados analizados según las distintas investigaciones a lo cual el autor Castillo (2020) expresa que, bajo los principios de los premios, y como también por la asistencia a los eventos organizados por la organización, otra de los aspectos se trata la divulgación de los logros que alcanza cada trabajador, así como el otorgamiento de certificados de felicitación por el buen desempeño laboral, como también Mondy y Robert (2005) indica que el modelos mixtos de comprensión: es donde se evalúa las competencias y los resultados compensados a los empleados en baso a las responsabilidades asignados de cada meta, de otra parte, se mide los conocimientos, las actitudes y las habilidades que cumplen según rol en que desempeña. González et al. (2014) implica que los factores externos: está compuesta los factores externos como son los recursos técnicos, los recursos humanos y los aspectos coyunturales. El sistema recompensas Aenor (2008) las recompensas extrínsecas; es tipos de recompensas que recibe los trabajadores de parte de la organización quien lo ha empleado se trata de las siguientes recompensas; la promoción, el sueldo, los beneficios extra, las gratificaciones, participaciones sociales. Recompensas intrínsecas; cuando se habla de recompensas intrínsecas, se enfoca en los reconocimientos que recibe los trabajadores, en ello se trata de los siguientes: la realización, responsabilidad, relevancia, influencia, el crecimiento personal y contribución a algo valioso. De esa forma Casas (2002) indicó sistemas de recompensas tiene que ver lo siguiente, se trata de vincular las retribuciones de manera individual con las metas de la organización. ser adecuado para la integración con otros sistemas que se usa para el manejo de los recursos humanos como, lo que es el caso de formación, gestión por resultados y la captación de personal. realizar justicia de manera imparcial a todos los empleados y administrar con facilidad. Los argumentos de los resultados y de la parte de fundamentos teóricos se refuerza con la posición teoría de la equidad de John Stacey Adams expresa Parra et al. (2017) la equidad es la porción que guarda los factores laborales de la persona que ocupa y las recompensas laborales, en muchas ocasiones el personal tiende a juzgar la equidad de



sus recompensas comparando de las recompensas de los compañeros de trabajo. La teoría de equidad está compuesta de manera ecuánime equilibrada entre los empleados en función de las relaciones de los insumos o factores laborales dentro la institución u organización. De la misma manera como expresa Asensio y Vázquez (2011) que el resultado presenta tres formas como es; que la equidad es cuando se realiza la comparación es donde sale resultado justo, ya que las recompensas son acordes a los esfuerzos, por tanto, la situación de equidad es motivadora. Es así que inequidad: donde se hace la comparación de manera injusta que favorece a los demás, donde las recompensas del personal son menores a los esfuerzos o rendimientos. Inequidad positiva: se trata de que las comparaciones son injustas, pero favorece de manera positiva al personal, ya que las recompensas son altos de las demás personas que labora. Como se puede observar que las recompensas se reciben por la labor positiva o por el buen desempeño laboral de los servidores de la municipalidad los cuales se orienta en la equidad de recompensas que motive el buen desempeño laboral.

Al identificar la relación entre el suministro de apoyo con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023, para lo cual los resultados alcanzados, se obtuvo el valor de $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$, de esa misma forma una correlaciona de 0.838 lo cual expresa una correlación muy alta. Con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna donde el suministro de apoyo positivamente se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023, en el cual se hace mención sobre el suministro de apoyo está enfocado en el apoyo en las actividades laborales y su propósito es ofrecer evaluación de los trabajos. En seguida se muestra algunos resultados como de López (2023) donde menciona que gestionar talento humano es brindar apoyo de esa manera alcanzar el compromiso de los funcionarios, de la misma forma estudio de Mariño (2022) presenta que el desempeño laboral se enfoca en la gestión del personal adecuado, mientras los estudios de Marín y Delgado (2020) muestran que el desempeño laboral se mide las habilidades, las capacidades de los trabajadores municipales, como también Guillen (2022) lo muestra que talento humano y el desempeño laboral en la municipalidad es baja su relación debido a que los responsables del personal no realizan la contrata en función de las habilidades sino otras formar de contratar, de esa manera el suministro de apoyo es baja. Los resultados se corroboran con los argumentos teóricos como expresa define Castillo (2020) donde el suministro de apoyo se entiende que el suministro de apoyo en el desarrolla de las actividades laborales del personal, en el actual



el personal requiere la retroalimentación, por otra parte, para un buen desempeño el personal revisa las prioridades actividades laborales, de esa manera ofrece información real de las labores, con el propósito de ofrecer oportunidad de una evaluación del desempeño laboral de los trabajadores y de los colaboradores. De esa manera González et al. (2014) como indica que parte de suministro de apoyo es medir el desempeño laboral como parte del desempeño objetivo: está compuesta el desempeño de objetivos en una organización es; la Cantidad de trabajo, la calidad de trabajo. Conocimientos y desempeño del cargo: se trata de una evaluación más profunda y cualitativa con respecto del conocimiento y el desempeño del cargo asumido; lo que es el conocimiento del cargo, la frecuencia, la puntualidad, los hábitos de seguridad, la buena administración. Características del individuo: es donde se trata de evaluar las características del personal; Iniciativa, adaptabilidad, liderazgo y apariencia. Por otra parte, como del sistema de recompensas Casas (2002) de las limitaciones de un nuevo o de sistemas de recompensas tiene que ver lo siguiente: se trata de vincular las retribuciones de manera individual con las metas de la organización. Ser adecuado para la integración con otros sistemas que se usa para el manejo de los recursos humanos como, lo que es el caso de formación, gestión por resultados y la captación de personal. Realizar justicia de manera imparcial a todos los empleados. Administrar con facilidad. Implementar el cambio cultural y el cambio empresarial ya que comprende en desarrollar, como también en implementar un sistema nuevo de remuneraciones y de gestión por resultados o las contribuciones. Para lo cual el equipo directivo deberá modificar el contexto convencional del contexto, para aplicar y desarrollar los sistemas de remuneración en base a los resultados competitivas del personal. El impacto del grupo de trabajo y equipo de diseño y la implantación de los planes. Los grupos preparados para poner a prueba y validar herramienta y los resultados. Las reuniones de grupos de empleados. La comunicación de manera formal de prestaciones, los memorandos, los documentos a trata de e-mail y kits de herramientas. Las estrategias suelen requerir sobre el manejo de recompensas: La correlación clara entre resultados y las recompensas. Los principios guía para el programa de recompensas como el posicionamiento de pagos del mercado, la comunicación del nuevo diseño de plan, implementar el nuevo programa, los requisitos de formación, criterios para medir el éxito. Los argumentos se sustentan con los fundamentos teóricos de gestión estratégica del talento humano en el sector público Sanabria (2015) compensación total: en esta parte de compensación incluye los sueldos y los salarios como en las recompensas relacionadas y también de la diferida en forma de pensiones a los trabajadores.



Seguridad en el empleo: se comprende la seguridad de los trabajadores de están en carrera donde es otorgado por la política pública, por el contrato o por ley. La motivación al servicio público: es donde tiene los alcances de las oportunidades en que se otorga a los trabajadores para poder cumplir las necesidades asociados con los valores no principales que es necesarios para los mismos empleados. Se puede observar que los resultados y como también los argumentos teóricos muestran que el suministro de apoyo laboral en los trabajos públicos ene ste caso en la municipalidad se requiere mayor atención y provisionamiento de esa manera logre medir el desempeño y con ello recompensar de los esfuerzos laboral de los servidores de la municipalidad distrital de Challhuahuacho.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- En esta investigación se determinaron el nivel de relación entre el desempeño laboral con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, los hallazgos alcanzados como el p – valor = 0.000 y $Rho = 0.725$, permite concluir que el desempeño laboral de los servidores se relaciona de manera positiva alta con sistema de recompensas recibidas por los servidores de la Municipalidad.
- Se ha identificado la relación entre la medición de los resultados con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, en ello los resultados optados el valor de p - valor = 0.015 y correlaciona de 0.602, los cuales para concluir los resultados indican que la medición de los resultados se relaciona de manera positiva alta con sistema de recompensas que los servidores de la Municipalidad.
- Se ha determinado a relación entre los reconocimientos con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, con el valor de p - valor = 0.000, de la misma manera con una correlaciona de $Rho = 0.498$, en el cual permite concluir que los reconocimientos positivamente se relacionan con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad.
- Se ha identificado la relación entre el suministro de apoyo con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho, los resultados garantizan el valor de p - valor = 0.000 y correlaciona de $Rho = 0.838$, lo cual permite concluir el suministro de apoyo se relaciona de manera positiva alta con sistema de recompensas que los servidores de la municipalidad.

6.2 Recomendaciones

- De acuerdo al objetivo general planteado determinar el nivel de relación entre el desempeño laboral con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023; al confirmar que existe un grado



de relación en el desempeño laboral entre el sistema de recompensas en los servidores de la municipalidad. Se recomienda en primer lugar hacer una recomendación a la comunidad académica para proseguir estudios relacionadas a las variables de estudio, por otro lado, también recomendar a los funcionarios públicos para considerar el presente estudio a fin de ampliar sus conocimientos y mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos mediante la implementación de políticas institucionales orientadas a sistemas de recompensas que consideren tanto la motivación extrínseca como la intrínseca.

- De acuerdo al primer objetivo específico donde se propone identificar la relación entre la medición de los resultados con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - 2023. Al confirmar que existe una relación de manera positiva alta con sistema de recompensas que los servidores de la Municipalidad. En primer lugar, hacer una recomendación a la comunidad académica para continuar con los estudios a fin de profundizar los conocimientos sobre los temas de estudio. Por otro lado, se hace extensiva la recomendación a los funcionarios públicos para hacer uso de los resultados para realizar una mejor gestión organizacional, en el desempeño laboral a fin de generar un ambiente laboral favorable para los servidores y funcionarios de la municipalidad.
- De acuerdo al segundo objetivo específico donde se propone determinar la relación entre los reconocimientos con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - 2023. Al confirmar que existe una relación positiva entre los reconocimientos con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad. Por lo tanto, en primer lugar, se hace una recomendación a la comunidad académica para continuar con los estudios a fin de profundizar los conocimientos sobre los temas de estudio. Por otro lado, se recomienda a los responsables de manejo de recursos humanos en tomar en cuenta los resultados de la investigación a fin de mejorar la gestión de los de los recursos humanos aplicando de manera eficiente los sistemas de reconocimientos y desarrollo profesional bajo el enfoque del sistema de recompensas.
- De acuerdo al tercer objetivo específico donde se propone identificar la relación entre el suministro de apoyo con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 202. Al confirmar que existe una relación positiva alta entre los suministros de apoyo con los sistemas de recompensas que los servidores de la municipalidad. Por lo tanto, en primer lugar,



se hace una recomendación a la comunidad académica para continuar con los estudios a fin de profundizar los conocimientos sobre los temas de estudio. Por otro lado, se hace una recomendación a los funcionarios y servidores públicos responsables de la gestión del personal que el suministro de apoyo debe enfocarse en la retroalimentación laboral de esa forma alcanzar un buen desempeño laboral y de esa forma los servidores reciban las recompensas salariales sea monetaria y no monetaria que compense el trabajo realizado en sus respectivos área.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albornoz Zamora, E. J., Carmen Guzmán, M., Sidel Almache, K., & Chuga Guamán, J. (2023). : *Metodología de la investigación aplicada a las ciencias de la salud y la educación*. Quito-Ecuador: Mawil. Obtenido de <https://mawil.us/wp-content/uploads/2023/08/metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Aenor, R. (2008). *Dirección de recursos humanos*. Barcelona: Vertice S.L. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Direcci%C3%B3n_de_recursos_humano_s/BTEOfieVT94C?hl=es-419&gbpv=1&dq=clases+de+recompensas+laborales&pg=PA111&printsec=frontcover
- Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Rivera Lozada de Bonilla, O., Acuña Gamboa, L. A., & Arellano Sacramento, C. (2020). *La investigación científica*. Guayaquil - Ecuador: UIDE. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Asensio Arco, E., & Vazquez Blomer, B. (2011). *Empresa e iniciativa emprendedora*. Madrid: Paraninfo. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Empresa_e_iniciativa_emprendedora/mG5UNFRqaS8C?hl=es-419&gbpv=1&dq=recompensas+laborales&pg=PA283&printsec=frontcover
- Barradas Alarcon, M. E., Delgadillo Castillo, R., Gutierrez Serrano, L., Posadas Tello, M., Garcia Andrade, J., Lopez Gonzalez, J., & Denis Rodriguez, E. (2018). *Estres y burnout enfermedades en la vida actual*. Barcelos: Bloonmington. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Estr%C3%A9s_Y_Burnout_Enfermedades_En_La_Vid/rOBiDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=clases+de+recompensas+laborales&pg=PT91&printsec=frontcover
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Valoe agregado*, 117. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788



- Bautista Fasabi, J., & Delgado Bardale, J. (2020). Evaluation of administrative management to improve job performance in municipal management. *Latendex*, 1750. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.189
- Blanch, Ribas, J., Espuny Tomas, M. J., Gala Duran, C., & Martin Artiles, A. (2003). *Teoria de las relaciones laborales*. Barcelona: Eurica. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Teor%C3%ADa_de_las_relaciones_laborales/5ign84vqC7YC?hl=es-419&gbpv=1&dq=Desempe%C3%B1o+laboral&pg=PA56&printsec=frontcover
- Blanco, C. (2011). *Encuesta y estadística; métodos de investigación cuantitativa en ciencias sociales y comunicación*. Córdoba: Brujas.
- Blanco, P. A. (2007). *Trabajadores competentes intrucción y reflexiones sobre las gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: HESIC. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Trabajadores_competentes/H1tYIHVziM8C?hl=es-419&gbpv=1&dq=Desempe%C3%B1o+laboral&pg=PA31&printsec=frontcover
- Buenos, A. F. (2006). *Reglamento penitenciario análisis sistemático y recopilación de legislación*. Sevilla: Mad .S.L. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Reglamento_Penitenciario_Comentado/-myxmSih14YC?hl=es-419&gbpv=1&dq=definicion+de+recompensas&pg=PA425&printsec=frontcover
- Cachay Figueroa, M., & Torres Ayala, M. (2021). *Sistema de Recompensas y Desempeño Laboral del Trabajador de una Empresa de Tercerización, Lima 2021*". Lima – Perú: utp. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5289/M.Cachay_M.Torres_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casas, R. A. (2002). *Remuneración retribución y motivación de vendedores*. Madrid: Esic. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Remuneraci%C3%B3n_retribuci%C3%B3n_y_motivaci%C3%B3n/62Au53BfkU0C?hl=es-419&gbpv=1&dq=sistema+de+recompensas&pg=PA223&printsec=frontcover
- Castillo, A. J. (2020). *Gestión humana integral*. Bogotá: Ecoe.
- Castro Mori, K., & Delgado Bardales, J. (2020). Management of human talent in work performance, Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo 2020. *Ciencia latina*, 699. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107



- Checa, H. E. (2018). *Dirección de la actividad empresarial de pequeños negocios o microempresas*. Málaga: Iceditorial. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Direcci%C3%B3n_de_la_actividad_empresarial_d/d1EpEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=clases+de+recompensas+laborales&pg=PT155&printsec=frontcover
- Chumbes, V. R. (2022). *Gestión de recursos humanos y desempeño laboral de los servidores de la Municipalidad*. Abancay: Unamba. Obtenido de <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/1186>
- Dombrowski, E., Rotenberg, L., & Bick, M. (2016). *Teoría del conocimiento*. Exoford.
- Flames, G. A. (2012). *orientación para la presentación de los trabajos de grado*. Caracas: UBV.
- Fleitman, J. (2007). *Evaluación integral para implantar modelos de calidad*. México: Carlos Cesarmen S.A. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Evaluaci%C3%B3n_integral_para_implantar_mode/j-B7FE7eWAYC?hl=es-419&gbpv=1&dq=evaluacion+de+Desempe%C3%B1o+laboral&pg=PA69&printsec=frontcover
- Fontal, A. J. (2020). *Relación entre la ruptura del contrato psicológico y satisfacción laboral con el desempeño laboral en docentes de una institución de educación superior en Bogotá D.C.* Bogotá: UCC. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/58e2f089-f06c-4fa1-a291-6422195a5ad2/content>
- Fuentes-Doria, D. D., Toscano-Hernández, A. E., Malvaceda-Espinoza, E., Díaz Ballesteros, J. L., & Díaz Pertuz, L. (2020). *Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Medellín - Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana. Obtenido de <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-cesar-vallejo/psicofisiologia/libro-metodologia-de-la-investigacion-conceptos-herramientas-y-ejercicios-practicos-deivi-david-fuentes-doria-2020/27767732>
- Gallows, S. (2020). *Comprender la inteligencia emocional, la capacidad de atención y más*. Barcelona: Hece. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Ejercicio_mental/7anwDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Desempe%C3%B1o+laboral&pg=PT13&printsec=frontcover



- Gamarra&Rivera, E. T. (2019). *Estadística e investigación con aplicaciones de SPSS*. Lima: San Marcos.
- González Mata, E., López Cabrera, J., & Cabral Torres, R. (2020). *Relación entre productividad laboral y remuneraciones*. Mexico: Estudios y perspectivas. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47894/1/S2200376_es.pdf
- González, M., Olivares, S., Gonzalez, N., & Ramos, J. M. (2014). *Planeación e integración de los recursos humanos*. Mexico: Patria. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Planeaci%C3%B3n_e_Integraci%C3%B3n_de_los_Recurs/_c3hBAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=evaluacion+de+desempe%C3%B1o+laboral&printsec=frontcover
- Guale, A. A. (2022). “*EL ESTRÉS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DEL CANTÓN SANTA ELENA, AÑO 2021*”. La libertad - Ecuador: UEPS. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/8202/4/UPSE-MTH-2022-0026.pdf>
- Guillén, G. S. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Haqaira, provincia de Cotabambas, Apurímac – 2019*. Abancay: Unamba. Obtenido de <https://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/1052>
- Hernandez, Leon, R. A., & Coello Gonzales, S. (2011). *El proceso de investigación científica*. Habana: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=03n1DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=METODOLOGIA+DE+INVESTIGACION+CIENTIFICA+2020&ots=oKwO--loc4&sig=bn0eMQqz6icbncxqoSDF5KL8ufA#v=onepage&q&f=true>.
- Hernandez&Mendoza, T. C. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGRAW - Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Kutl , R., & Sanchez Marin, G. (2007). *La dispersión retributiva y su efecto en la eficiencia organizacional, un modelos de investigación*. Grin verlag. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/La_dispersi%C3%B3n_retributiva_y_su_efecto_e/YE7KXjb3uGoC?hl=es-419&gbpv=1&dq=definicion+de+recompensas&pg=PA12&printsec=frontcover
- Lopez, N. M. (2007). *La policía municipal*. Madrid espena: Ley. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/La_Polic%C3%ADa_Municipal/3Gd6WeGxkhYC?hl=es-419&gbpv=1&dq=definicion+de+recompensas&pg=PA657&printsec=frontcover



- Lopez, Y. I. (2023). *La gestión del talento humano en tiempos post-covid y el desempeño laboral en la Agencia Nacional de Tránsito Riobamba*. Riobamba Ecuador: UNACH. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10624/1/L%20Yerovi%20%20I.%20%282023%29%20La%20gesti%20del%20talento%20humano%20en%20tiempos%20post-covid%20y%20el%20desempe%20laboral%20en%20la%20Agencia%20Nacional%20de%20Tr%20nsito%20>
- Marchart, L. (2006). *Aprendizaje para el managenet y el desarrollo organizacional*. Barcelona: UVM. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Actualizaciones_para_el_Management_y_el/DrRHb-9Lp84C?hl=es-419&gbpv=1&dq=Desempe%20C3%B1o+laboral&pg=PA28&printsec=frontcover
- Marín Cárdenas, J., & Delgado Bardales, J. (2020). Labor performance in municipal management 2020. *Ciencia latina*, 1155. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.145
- Mariño, P. D. (2022). *estudio del desempeño laboral en el modelo de gestion del talento humano por competencias en el departamento de gestión de Mercados del Gadm Riobamba*". Riobamba: unch. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9771/3/Mari%20Palacios%20D.%20%282022%29%20Estudio%20del%20Desempe%20Laboral%20en%20el%20Modelo%20de%20Gesti%20del%20Talento%20Humano%20por%20Competencias%20en%20el%20Departamento%20de%20>
- Marrufo Fernández, G., & Pacherez Riva, J. (2020). *El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región*. Mexico: Ciencia latina. Obtenido de <file:///C:/Users/pc/Downloads/182-Texto%20del%20art%20C3%ADculo-648-3-10-20210113.pdf>
- Mcadams, J. L. (2013). *Premiar el desempeño*. Madrid: Peoplematters. doi:https://www.google.com.pe/books/edition/Premiar_el_desempe%20C3%B1o/3YBAQAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=las++recompensas,+incentivos+y+premios&pg=PA277&printsec=frontcover
- Méndez Álvarez, C. E. (2011). *Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. México: LIMUSA S.A. de C.Y.



- Mondy, W. R., & Robert M, N. (2005). *Administracion de recursos humanos*. Mexico: Pearson. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Human_Resource_Management/UkWAvHmBswC?hl=es-419&gbpv=1&dq=evaluacion+de+Desempe%C3%B1o+laboral&pg=PA252&printsec=frontcover
- Mujica Argandoña, R., & Guzmán Macedo, M. (2021). *El sistema de incentivos y su relación con el desempeño aboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco - 2019*. Cusco: UC.
- Odicio Manrique, G., Aguilar Saldaña, C., Ruiz Correa, S., Olivas Salazar, H., Torres Manrique, u., Enríquez Calderón, R., & Rojas Rivera, A. (2021). Motivation and job performance of the workers of the Alto Amazonas sub-regional managemen. *Ciencia latina*, 6804. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.798
- Palella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas - Venezuela: FEDUPEL.
- Parra Alviz , M., Rudio Guerrero , G., & Lopez Posada, L. M. (2017). *Emprendimiento y creatividad aspectos esenciales para crear empresa*. Bogotá: Ecoe. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Emprendimiento_y_creatividad/5K5JDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=recompensas+laborales&pg=PT138&printsec=frontcover
- Pasion derecho. (23 de Abril de 2023). Curso asistente en funcion fiscal y administrativo. *Pasion derecho*, págs. <https://lpderecho.pe/regimen-laboral-sereno-municipal-operador-camaras-videovigilancia-iii-pleno-jurisdiccional-distrital-laboral/>.
- Quispe Andía, A., Calla Vasquez, K. M., Yangaly Vicente, J. S., Rodríguez López, J. L., & Pumacayo Palomino, I. I. (2019). *Estadística no paramétrica aplicada a la investigación científica*. Colombia: EIDEC. Obtenido de https://www.academia.edu/74069062/El_ABC_de_la_investigaci%C3%B3n_Pauta_Pedag%C3%B3gica
- Robledo, I. C. (2017). *Vida inteligente coleccion*. Barcelona: Londoño. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Vida_Inteligente_Colecci%C3%B3n/G3xXDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=ENFOQUES+DE+recompensas&pg=PT149&printsec=frontcover



- Romero, R. E. (2016). *Estadística para todos; análisis de datos: estadísticas descriptiva, teoría de la probabilidad e inferencia*. Madrid: Piremade.
- Ruiz Huaraz, C. B., & Valenzuela Ramos, M. R. (2022). *Metodología de la investigación*. Lima - Perú: UNAT Fondo Editorial. Obtenido de <https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/view/4/5/13>
- Sanabria, P. P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público*. Bogotá - Colombia: Kimpres S.A.A. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_estrat%C3%A9gica_de_l_talento_humano/VCueDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=sistema+de+recompensas+en+el+sector+público&pg=PA3&printsec=frontcover
- Sanchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: Business SupportAnet. Obtenido de [file:///C:/Users/pc/Downloads/METODOLOGIA_Y_DISENOS_EN_LA_INVESTIGACION%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/pc/Downloads/METODOLOGIA_Y_DISENOS_EN_LA_INVESTIGACION%20(1).pdf)
- Sanchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Saenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: URP.
- Sanchez&Reyes, M. C. (2002). *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Toala, B. S., Alvarez Pinzay, D., Osejón Valencia, J., & Quiñonez Cercado, M. (2017). *Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño personal en servidores públicos*. Ciencias. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Pr%C3%A1cticas_de_innovaci%C3%B3n_y_gesti%C3%B3n_de/p5oFDgAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=Desempe%C3%B1o+laboral&pg=PA48&printsec=frontcover
- Tobar, D. E. (2022). *Investigação e desempenho do emprego como fatores para melhorar a gestão municipal das autarquias*. Guatemala: CIDE. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/6219/621972234002/html/>
- Topa, C. G. (2022). *Psicología de las organizaciones*. Madrid: Sanz y Torres. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Psicolog%C3%ADa_de_las_Organizaciones/8Cx1EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=inauthor:%22Juan+Antonio+Moriano+Le%C3%B3n%22&printsec=frontcover



- Torres, H. Z. (2014). *Administracion estrategica*. Mexico: Patria. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Administraci%C3%B3n_Estrat%C3%A9gica/NNThBAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=sistema+de+recompensas&pg=PA247&printsec=frontcover
- Torres, L. R. (2022). *El engagement y desempeño laboral en los trabajadores del Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres - JUNTOS - Unidad Territorial - Apurímac, 2021*. Abancay: unamba. Obtenido de https://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/1150/T_778.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zamora, S. (2021). *Como eleborar la tesis autores, plantillas y videos*. Lima: Smith R.I.R.L.
- Zamora, S. (2021). *Estadistica aplicada con SPSS: Estadistica descriptiva e inferencial: prueba ejemplor e interpretaciones*. Lima: SMITH.
- Zela-Pacori , C., Calcina-Cuevas, S., Castillo-Machaca, J., & Campos-García, J. (2021). Labor performance and quality of service in provincial municipalities of Puno, peru. *Las ciencias*, 415 -426. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i6.2346>



ANEXOS



Anexo 1: Matriz de consistencia

Figura 36

Matriz de consistencia

Título: “Desempeño laboral y sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023”

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general ¿En qué medida el desempeño laboral se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar el nivel de relación entre el desempeño laboral con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.</p>	<p>Hipótesis general El desempeño laboral positivamente se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.</p>	<p>Variable 1 Desempeño laboral</p>	<p>•Medición de los resultados. •Los reconocimientos •El suministro de apoyo</p>	<p>Enfoque • Cuantitativa Tipo • Básica Nivel • Correlacional Diseño No experimental transversal correlacional Población Servidores públicos de la Municipalidad 703 Muestra</p>
<p>Problemas específicos ¿De qué manera la medición de los resultados se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023?</p>	<p>Objetivos específicos Identificar la relación entre la medición de los resultados con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.</p>	<p>Hipótesis específicas La Medición de los resultados positivamente se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.</p>			
<p>¿En qué medida los reconocimientos se relacionan con el sistema de recompensas de los servidores de la</p>	<p>Determinar la relación entre los reconocimientos con el sistema de recompensas de los</p>	<p>Los reconocimientos positivamente se relacionan con el sistema de recompensas de los</p>	<p>Variable 2 Sistema de recompensas</p>	<p>•Recompensas extrínsecas •Recompensas intrínsecas</p>	

<p>Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023?</p> <p>¿De qué manera el suministro de apoyo se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023?</p>	<p>servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.</p> <p>Identificar la relación entre el suministro de apoyo con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.</p>	<p>servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.</p> <p>El suministro de apoyo positivamente se relaciona con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023.</p>			<p>Muestra probabilística 250</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>
--	---	--	--	--	---

Anexo 2: Instrumento cuestionario



Cuestionario

Presente investigación tiene formulado como objetivo general "Determinar el nivel de relación entre el desempeño laboral con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023". señores servidores de manera anticipada solicitarle su colaboración en llenado de presente cuestionario, los datos proporcionados se mantendrá de manera anónima y confidencial.

Datos generales
Género: F () M ()

Indicadores				
Nunca	Casi nunca	Alunas veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

V1: Desempeño laboral	1	2	3	4	5
D1: Medición de los resultados					
Las metas alcanzadas permiten medir el logro de los objetivos de la municipalidad.			X		
Los beneficios alcanzados dentro de su área son resultados de su buen desempeño laboral.				X	
El buen desempeño laboral muestra los resultados de satisfacción de los usuarios de la municipalidad.				X	
Su desempeño profesional en las acciones administrativas permita mejorar el posicionamiento institucional.				X	
Realiza las mediciones de los resultados de los nuevos servicios que brinda la institución.			X		
D2: Los reconocimientos					
Recibe reconocimiento público través de un premio por el buen desempeño laboral.			X		
En la municipalidad recibe reconocimiento por asistencia a capacitaciones de especialización.	X				
El jefe inmediato realiza la divulgación de los logros alcanzados en un acto público.		X			
Recibe otorgamiento con una certificación por el buen desempeño laboral.	X				
D3: El suministro de apoyo					
Recibe retroalimentación laboral por su jefe inmediato, de esa manera logra potenciar su talento.	X				
A tiempo revisa las prioridades laborales dentro de su área en que viene ocupando.					X
El jefe le ofrece distintos tipos de información actualizada relacionados según su función.	X				

Escaneado con CamScanner

La institución le ofrece la oportunidad de participar, laborando y desarrollarse profesionalmente.			X		
V2: Sistema de recompensas					
D1: Recompensas extrínsecas					
Recibe las recompensas de promoción de puesto por realizar los trabajos de manera puntual	X				
Recibe recompensas adicionales a la remuneración base que percibe en su sueldo.	X				
Por el buen desempeño laboral recibe los beneficios extra salarial como parte de política salarial.	X				
Recibe las gratificaciones como parte de la recompensa económica por el servicio otorgado a la municipalidad.	X				
Suelen recibir recompensas como los premios o incluso participaciones en eventos sociales promocionado por la municipalidad.	X				
D2: Recompensas intrínsecas:					
Recibe los incentivos y los beneficios para motivar a sus trabajos y en la realización profesional.	X				
Obtiene las recompensas por sus responsabilidades y buenos comportamientos del buen trabajo.		X			
Recibe las recompensas y el reconocimiento de su jefe por la relevancia laboral que mejora los valores de la organización		X			
La influencia de manera positiva las distintas recompensas de retención de los empleados.		X			
La municipalidad a través de las políticas de recompensas impulsa tu crecimiento personal.		X			
La municipalidad a través de las políticas de recompensas contribuye a fortalecer el capital humano que es valioso para la institución.			X		



Anexo 3: Validación de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto:

Título de la Investigación: Desempeño laboral y sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023”

Objetivo: Determinar el nivel de relación entre el desempeño laboral con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023

Unidad de análisis: los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - 2023

Investigador: Edison Cconislla Huamani

Instrumento: Cuestionario.

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de la variables	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia					X
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia					X
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad					X
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad					X
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad					X
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad					X
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $C = 100\%$.

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 03 de agosto del 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL
MICAELA BASTIDAS DE APURIMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

Dr. José A. Sotomayor Chahuaylla

Dr. José A. Sotomayor Chahuaylla
DOCENTE ORDINARIO

Sello y firma del experto



FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto:

Título de la Investigación: Desempeño laboral y sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023”

Objetivo: Determinar el nivel de relación entre el desempeño laboral con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023

Unidad de análisis: los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - 2023

Investigador: Edison Cconisilla Huamani

Instrumento: Cuestionario.

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de la variables	Metodología					X
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia					X
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia					X
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia					X
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad					X
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad					X
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad					X
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad					X
09	Muestra una organización lógica	Organización					X
10	Calidad de instrucciones	Calidad					X
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: C = 100%

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 03 de agosto del 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL MICHAEL BASTIDAS DE APURIMAC
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN
Escuela Académica Profesional de Administración

Abogado D. *Mónica Pinto Pagaza*
DOCTOR EN DERECHO
DOCENTE PRINCIPAL ORDINARIO

Sello y firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN

Datos del Experto: Mg. David Barrial Acosta

Título de la Investigación: Desempeño laboral y sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023*

Objetivo: Determinar el nivel de relación entre el desempeño laboral con el sistema de recompensas de los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho – 2023

Unidad de análisis: los servidores de la Municipalidad Distrital de Challhuahuacho - 2023

Investigador: Edison Conislla Huamani

Instrumento: Cuestionario.

N°	EVIDENCIAS	INDICADORES	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
01	Operacionalización de la variables	Metodología				X	
02	Pertinencia de reactivos	Coherencia				X	
03	Cantidad de reactivos para medir variable	Suficiencia				X	
04	Basados en aspectos teóricos de la variable	Consistencia					X
05	Expresado en hechos perceptibles	Objetividad				X	
06	Adecuado para los sujetos de estudio	Oportunidad				X	
07	Formulado con lenguaje apropiado	Claridad				X	
08	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	Actualidad				X	
09	Muestra una organización lógica	Organización				X	
10	Calidad de instrucciones	Calidad				X	
TOTAL			a	b	c	d	e

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: $(a+b+c+d+e)/50 = 36+5 = 41/50 = 82\%$

NOTA: El instrumento se considera válido cuando el promedio del Coeficiente (C) otorgado por los tres expertos es $\geq 70\%$

Abancay, 16 de agosto del 2023


 UNIVERSIDAD NACIONAL
 MICHAELA BASTIDAS DE APURÍMAC
 Mg. David Barrial Acosta
 DOCENTE
 Sello y firma del experto

Anexo 4: Baremación

Variable 1: desempeño laboral

35,000	Bajo
41,000	Medio
47,000	Alto

Variable 2: sistema de recompensas

16,000	Bajo
21,000	Medio
27,000	Alto

Dimensión 1 de la V1. suministro de Apoyo

10,000	Bajo
13,000	Medio
15,000	Alto

Baremación

Reconocimiento

6,000 Bajo
9,000 Medio
11,000 Alto

Medición de resultados

10,000 Bajo
13,000 Medio
15,000 Alto

Reconocimiento extrisecas

7,000 Bajo
9,500 Medio
13,000 Alto

Reconocimiento Intrincecas

11,000 Bajo
15,000 Medio
19,000 Alto



Anexo 5: Tabla de Rho de Spearman

REGLA DE INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN	
rho	Grado de Relación
0	Relación Nula
± 0.000... – 0.19...	Relación Muy Baja
± 0.200 – 0.39...	Relación Baja
± 0.400 – 0.59...	Relación Moderada
± 0.600 – 0.79...	Relación Alta
± 0.800 – 0.99...	Relación Muy Alta
± 1	Relación Perfecta

La relación puede ser directa (+) o inversa (-)

Fuente: Mayorga, L.A. (2022). *Manual de Metodología de la Investigación*. Cusco: Yachay.



Anexo 6: Fotos de las encuestas

Figura 37

Encuesta realizada a los servidores de la municipalidad.



Figura 38

Encuesta realizada a los servidores de la municipalidad del área de supervisión.

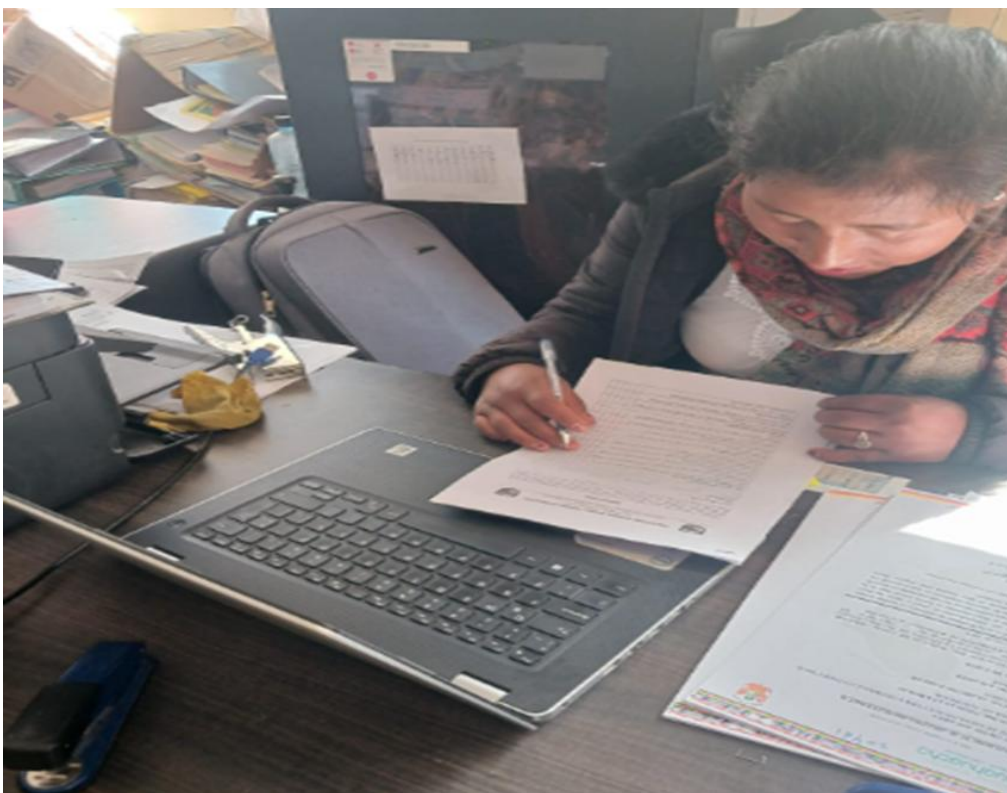


Figura 39

Encuesta realizada a los servidores de la municipalidad del área de logística.

