

PROPUESTA DE INCENTIVOS DE RECONOCIMIENTO Y DESEMPEÑO LABORAL EN COLABORADORES MUNICIPALES.

PROPOSAL FOR RECOGNITION AND WORK PERFORMANCE INCENTIVES IN MUNICIPAL EMPLOYEES.

 Julissa Licet Cieza Sempertegui^{1a}

 José Luis Silva Tarrillo^{1b}

 Karina del Rocio Silva Tarrillo^{2c}

 Jakelyn Jhunett Medina Delgado^{3d}

Fecha de recepción : 12/04/2023
Fecha de aprobación : 13/06/2023
DOI : <https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2490>



Resumen:

El propósito de esta investigación consistió en proponer un sistema de reconocimiento de incentivo con el fin de mejorar el desempeño laboral en la municipalidad. Esto se logró evaluando el nivel de rendimiento de los empleados y desarrollando una propuesta en consecuencia. Se empleó una metodología descriptiva con enfoque cuantitativo, utilizando un diseño de investigación no experimental y transversal. Se administró un cuestionario a los empleados municipales, cuyos resultados revelaron que el 50% de los trabajadores presentaba un rendimiento laboral regular, el 37.5% tenía un rendimiento laboral eficiente y el 12.5% mostraba un rendimiento laboral ineficiente. Al analizar las distintas dimensiones, se encontró que el 56.3% de los empleados desconocía la visión de la entidad. En conclusión, se determinó que un porcentaje significativo de los trabajadores tenía un rendimiento laboral regular, lo cual condujo a la presentación de una propuesta de incentivos con el objetivo de mejorar dicho rendimiento.

Palabras Clave: Incentivo, reconocimiento, desempeño laboral

Abstract

The purpose of this research was to propose an incentive recognition system in order to improve job performance in the municipality. This was achieved by evaluating the level of performance of the employees and developing a proposal accordingly. A descriptive methodology with a quantitative approach was used, using a non-experimental and cross-sectional research design. A questionnaire was administered to municipal employees, the results of which revealed that 50% of the workers presented regular work performance, 37.5% had efficient work performance, and 12.5% showed inefficient work performance. When analyzing the different dimensions, it was found that 56.3% of employees were unaware of the entity's vision. In conclusion, it was determined that a significant percentage of the workers had regular work performance, which led to the presentation of an incentive proposal with the aim of improving said performance.

Key Words: Incentive, recognition, job performance

¹ Universidad Cesar Vallejo – Chiclayo, Perú

² Universidad Nacional de Cajamarca, Perú

³ Universidad Señor de Sipán – Chiclayo, Perú

^a Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, <https://orcid.org/0000-0001-8951-4128>, iciezase20@ucvvirtual.edu.pe

^b Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad, <https://orcid.org/0000-0002-8625-9122>, starrilloj@ucvvirtual.edu.pe

^c Magister en ciencias, <https://orcid.org/0000-0002-0829-3683>, kaceror@unjbq.edu.pe

^d Magister en Derecho civil y comercial, <https://orcid.org/0000-0002-5097-1660>, medelq@crece.uss.edu.pe

1. Introducción

El Desempeño Laboral es hoy un factor muy importante para todas las empresas ya sean Pública o privadas y su estudio en profundidad mejoraría e incidiría de manera directa en la convivencia de la organización. Un departamento de Recursos Humanos debe evaluar cómo los empleados cumplen con los objetivos de la empresa. Esta evaluación, conocida como evaluación del desempeño laboral, incluye medir el rendimiento inferior y superior a lo esperado. Si el rendimiento es inferior a lo esperado, se deben tomar medidas para mejorarlo. Si el rendimiento es mayor a lo esperado, se deben premiar o alentar de alguna manera.

En general, al profundizar en el tema del desempeño laboral, podemos comparar y analizar diferentes conceptos clave para mejorar el rendimiento laboral en las instituciones. Hoy en día, es fundamental evaluar el rendimiento de los empleados, ya que esto nos ayuda a ejecutar estrategias y en consecuencia mejorarlo. Es importante ser conscientes del valor que tiene el desempeño laboral, ya que esto influye en su cumplimiento de sus objetivos y metas institucionales. La productividad se ve reducida debido a los constantes conflictos internos, alta rotación, escasa motivación, lo cual se traduce en problemas para el logro de objetivos. Al profundizar en el tema, podemos identificar problemas que existen y encontrar soluciones para situaciones más actuales y que, a veces, no se han percibido

En 2007 en el Perú se implementó un Programa basado en la transferencia de Incentivos, como parte de una estrategia mayor denominada Presupuesto por Resultados (PpR). Todo esto permite al Estado asegurar un compromiso constante en la formulación e implementación de políticas públicas y en el logro de resultados (Nicho, 2015). Según este programa, es deber de los municipios poder cumplir con las metas establecidas en su propia planificación, logrando ejecutar la totalidad del presupuesto otorgado de manera responsable, en la cual se asigna metas a las municipalidades en las que se les otorga un incentivo económico por el cumplimiento de ciertas actividades priorizadas enmarcadas en la Ley Orgánica de Municipalidades. (MEF, 2020).

Por otro lado, tenemos que, con fecha de cierre del 31 de marzo de 2020, las municipalidades a nivel nacional han dispuesto como recursos laborales a un total de 247 210 empleados, lo que representa un 4,3% de los trabajadores disponibles en el año 2019. Desagregado según sexo se puede establecer que la mayoría de ellos son hombres, representando el 64,7% del total, mientras que las mujeres son 35,3% de los trabajadores del 2020. Respecto al régimen laboral en el que se encuentran, se puede establecer que el 91,2% (225,473) son contratados, mientras que tan sólo el 8,8% (21,737) son trabajadores nombrados. Sin embargo, es necesario acotar que, del total del personal, tenemos que el 32,8% labora bajo la condición de Locación de Servicios, mientras que el 29,3% se encuentra en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), con respecto al régimen del Decreto Legislativo N° 728 tenemos que el 20,2% pertenece a esta categoría y finalmente, se ha establecido que una minoría del 8,9% trabaja en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276. Según el rubro en el que se desempeñan, tenemos que la mayoría de los trabajadores son obreros (41,825), otros grupos de igual significación es el de los empleados auxiliares (34,265) y el de los empleados técnicos (31,859). Finalmente queda un grupo menor de empleados profesionales (23, 282) (INEI-RNM, 2020)

Según la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, el mérito laboral es la recompensa por un desempeño eficiente y comprometido en el trabajo. El artículo 53° del reglamento menciona que se deben otorgar bonificaciones a los empleados públicos que hayan desempeñado sus funciones de manera responsable.

En este estudio, el objetivo principal es plantear una propuesta de incentivos de reconocimiento y así poder contribuir con el rendimiento laboral en el municipio de San Juan de

Licupis. Para lograr este objetivo, se establecieron como objetivos específicos: determinar el nivel de rendimiento laboral del personal de la municipalidad, analizar las diferentes dimensiones del rendimiento laboral, elaborar una propuesta de incentivos donde se reconozca el adecuado rendimiento laboral y validar la propuesta mediante la opinión de expertos.

Un estudio anterior realizado por Simao y Beuren (2020) investigó la efectividad de los modelos para controlar el rendimiento laboral a través de la creatividad individual. Se examinaron empresas dedicadas a la industria consideradas innovadoras en Brasil y se envió una invitación a los gerentes registrados como empresas innovadoras para participar en el estudio. Se obtuvieron respuestas de una muestra mínima de 92 encuestados y no se encontró una relación significativa entre la creatividad individual y los paradigmas de control de la institución. Los resultados también mostraron que los coeficientes de fiabilidad Compuesto y Alfa de Cronbach, que evalúan la confiabilidad del modelo, están por encima del valor mínimo de 0,70. El estudio concluyó que el sistema de creencias, el control interactivo y el control de diagnóstico tienen un impacto en la creatividad individual, y que la creatividad también tiene un efecto en el rendimiento laboral.

En un estudio realizado por Luna, Armendáriz y Andra (2019) en el Ecuador, se exploró la correspondencia del clima organizacional y el compromiso de los trabajadores con su centro de labores, así como el papel de los trabajadores en este proceso. Los resultados del estudio confirmaron las teorías actuales sobre el clima organizacional y sugirieron que las empresas pueden diseñar modelos teóricos que permitan comprender la cultura organizacional, la percepción de los trabajadores sobre ella y el comportamiento común entre los empleados.

Jara et al. (2018) examinaron cómo la gestión de personal afecta la eficiencia de la gestión pública y el rendimiento laboral de los empleados del Ministerio de Salud del Perú. Utilizaron un enfoque hipotético deductivo y un diseño no experimental y transversal, y recopilieron datos a través de un muestreo que fue no probabilístico donde los resultados sugieren que la contratación, selección, capacitación, recompensa y evaluación tienen un impacto en el rendimiento laboral. Los investigadores concluyeron que la gestión de los recursos humanos puede tener un efecto directo en la mejora de la administración pública y el rendimiento laboral de los empleados del Ministerio de Salud del Perú.

Mirena (2019) realizó una investigación titulada "Job crafting, desempeño laboral y compromiso organizacional en la educación superior universitaria de Perú" cuyo objetivo propuesto fue determinar la relación del job crafting con el rendimiento laboral y el compromiso organizacional. El diseño del estudio incluyó el comportamiento de los trabajadores y las actividades relacionadas con su trabajo esperado, así como la disposición del trabajador para mantener su actuación en la institución. La muestra estuvo compuesta por 227 profesores universitarios y se aplicó una encuesta de 85 preguntas, con 19 sobre el job crafting, 47 sobre el rendimiento laboral y 19 sobre el compromiso organizacional. cuyos resultados nos sugirieron una relación de 0,71 entre el job crafting y el rendimiento laboral, lo que indica una asociación positiva entre estas dos variables y que se relacionan en un 50,41%.

Hurtado (2017) realizó un estudio para determinar si existía una relación con la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral en los trabajadores de la sede del Gobierno Regional de Moquegua. El estudio fue transversal, cuantitativo, correlacional y de diseño no experimental, y la muestra se compuso de 190 empleados, seleccionados de una población total de 360. Los resultados mostraron que el 27,4% de los empleados tenía un nivel de rendimiento laboral deficiente, el 55,8% tenía un nivel medianamente eficiente y el 16,8% tenía un nivel de rendimiento eficiente. Por lo tanto, se pudo concluir que había una relación significativa entre la gestión del conocimiento y el rendimiento laboral en el Gobierno Regional donde se llevó a cabo el estudio.

Cubas (2016), realizó un estudio para entender cómo la implementación de un Plan Estratégico Institucional afectó el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad

Distrital de Tacabamba ese año. Utilizó una herramienta de investigación válida y descubrió que cuando los trabajadores se sintieron parte de la planificación institucional, mejoraron su rendimiento laboral y contribuyeron a lograr las metas institucionales. Los resultados también mostraron un nivel de significancia del 95%, lo que significa que las dos variables son menores a 0,05 y se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa. En conclusión, se determinó que la implementación del Plan Estratégico Institucional tuvo un impacto positivo en el rendimiento laboral de los empleados de la Municipalidad Distrital de Tacabamba durante ese año.

En su investigación titulada "Propuesta de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los servidores de la municipalidad provincial de Jaén - 2016", Mego (2018) se propuso evaluar el impacto del liderazgo transformacional en el rendimiento laboral de los empleados municipales en la provincia de Jaén. La muestra del estudio incluyó a 79 empleados seleccionados por el investigador, de una población total de 198 trabajadores municipales. Los resultados revelaron que el 75,9% de los empleados consideraba que su rendimiento laboral era regular, mientras que el 22,8% lo calificaba como bueno y solo el 1,3% lo percibía como malo.

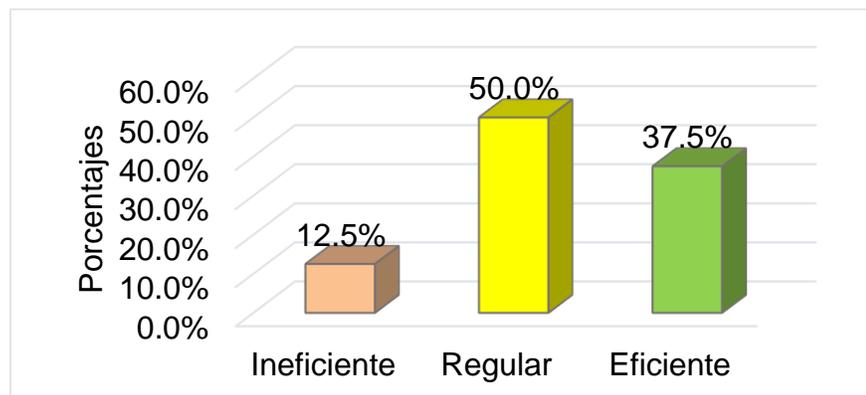
En su investigación realizada en 2017, Pajares abordó la necesidad de implementar un sistema de evaluación del rendimiento laboral para los administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca durante el año 2016. Los hallazgos revelaron la ausencia de un modelo de evaluación unificado y herramientas para evaluar la iniciativa, la antigüedad y el nivel educativo de los empleados, así como la falta de capacitación y consideración de sus intereses. Estas deficiencias tienen un impacto negativo tanto en el ambiente laboral como en la atención al cliente, y afectan los objetivos individuales de los trabajadores y las metas de la organización.

2. Material y métodos

Hernández y Mendoza (2018) llevaron a cabo una investigación descriptiva y cuantitativa con el objetivo de determinar características de un hecho determinado. Utilizaron un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental transversal a través de una encuesta para obtener los datos y procesarlos a través de la estadística. La variable no fue manipulada en el estudio.

3. Resultados.

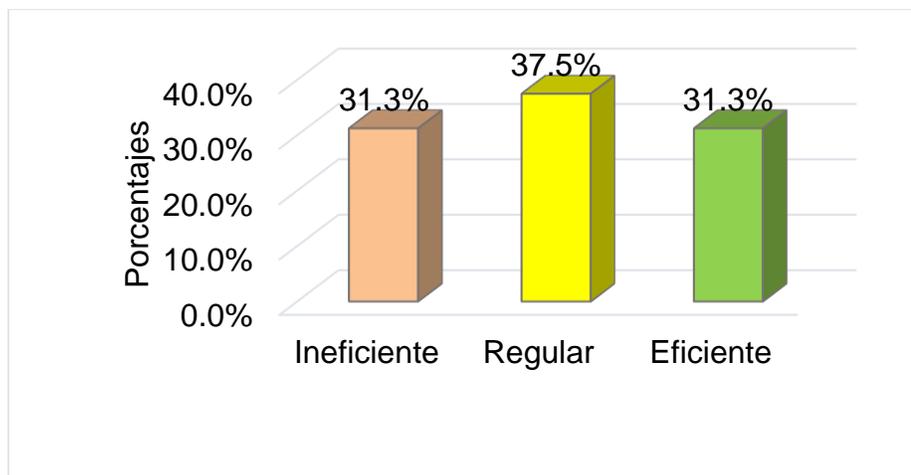
Figura 1: Resultados del desempeño laboral en la Municipalidad durante el 2021.



Nota: Cuestionario para diagnosticar el desempeño laboral en la municipalidad.

En la figura 1, se puede ver que la mitad de los empleados 50% evaluaron su rendimiento laboral en el municipio como regular, mientras que el 37,5% lo evaluó como eficiente y el 12,5% restante lo evaluó como ineficiente.

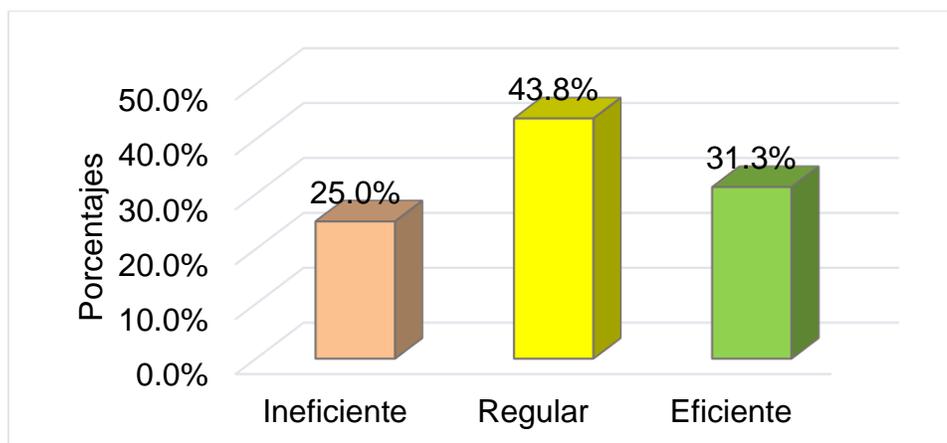
Figura 2. Resultados de la Responsabilidad del personal en el municipio durante el 2021.



Nota: Cuestionario para diagnosticar el desempeño laboral en la municipalidad.

De acuerdo a la figura 2, el 37,5% de los empleados consideró que su aporte para el cumplimiento de las metas instituciones fue eficiente. Por otro lado, el 31,3% consideró que la responsabilidad fue regular; y el otro 31,3% consideró que la responsabilidad fue ineficiente.

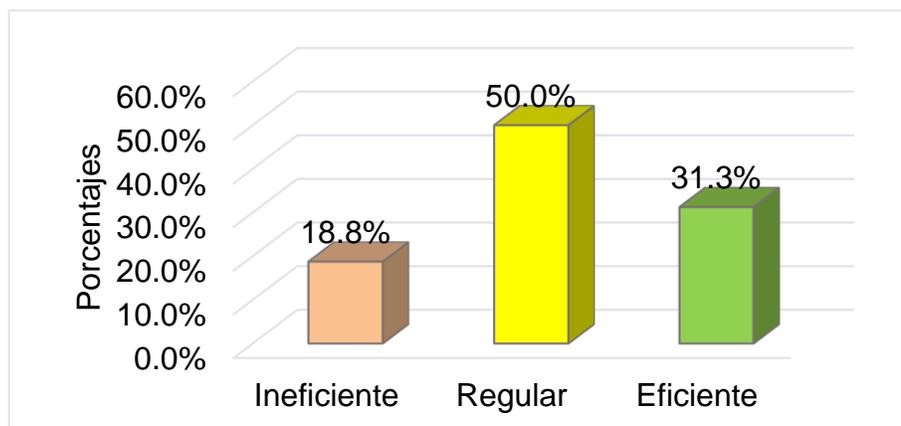
Figura 3: Resultado de las condiciones laborales en el municipio durante el 2021.



Nota: Cuestionario para diagnosticar el desempeño laboral en la municipalidad.

En la figura 3 se observa que un 43,8% de los encuestados consideró que las condiciones laborales en el municipio eran regulares, mientras que el 31,3% consideró que eran eficientes. Por otro lado, el 25% restante consideró que las condiciones laborales eran ineficientes.

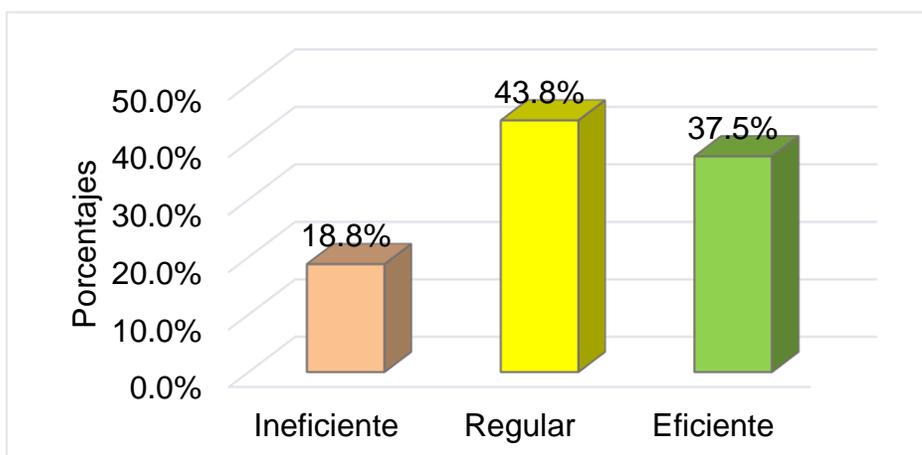
Figura 5: Resultado de la capacidad y logros en el municipio durante el 2021.



Nota: Cuestionario para diagnosticar el desempeño laboral en la municipalidad.

De acuerdo con los datos presentados en la figura 5, la mayoría de los empleados, es decir, el 50,0%, opinaron que se cumplieron las capacidades y logros de manera regular en el municipio. Le siguió el 31,3% que consideró que se cumplieron de forma eficiente, mientras que el 18,8% restante dijo que se cumplieron de forma ineficiente.

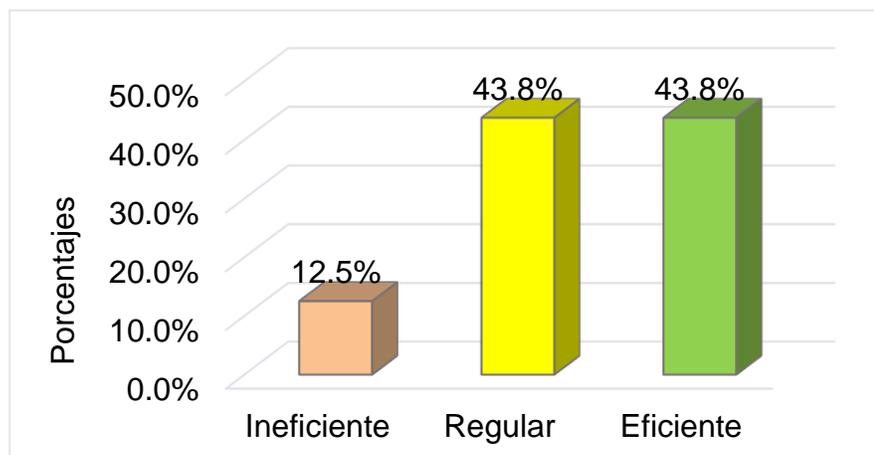
Figura 6: Resultado de la Relación con los superiores de los empleados en el municipio durante el 2021.



Nota: Cuestionario para diagnosticar el desempeño laboral en la municipalidad.

En la figura 6 se puede observar que la mayoría de los empleados (43,8%) indicaron que su relación con sus superiores en el municipio fue regular. Mientras tanto, un 37,5% dijo que su relación con sus superiores fue eficiente y un 18,8% indicó que su relación con sus superiores fue ineficiente.

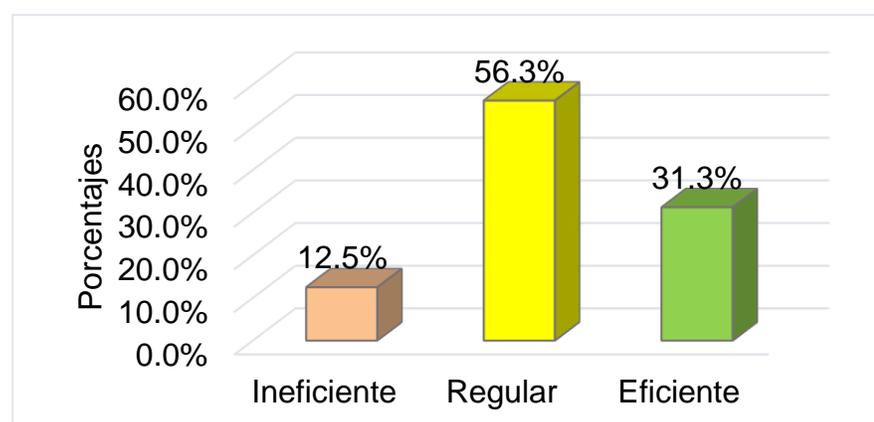
Figura 7. Resultado de la relación entre compañeros en el municipio durante el 2021.



Nota: Cuestionario para diagnosticar el desempeño laboral en la municipalidad.

En la figura 7, se observa que el 43,8% de los empleados percibe que el clima laboral (relación con los demás compañeros), es eficiente lo que facilita el trabajo en equipo. Sin embargo, existe también un 43,8% de los trabajadores que percibe que la relación entre ellos es regular, y el restante 12,5% encuentra que la relación entre y trabajadores es ineficiente.

Figura 8. Resultado de la visión de la empresa en el municipio durante el 2021.



Nota: Cuestionario para diagnosticar el desempeño laboral en la municipalidad.

De acuerdo a la figura 8, el 56,3% de los trabajadores considera que la visión de la municipalidad, genera una identificación regular con esta. Solo el 31,3% consideró que la visión transmitida era eficiente, y el restante 12,5% la calificó como ineficiente.

4. **Discusión**

La investigación buscó hacer una propuesta de incentivo de reconocimiento por el logro alcanzado, teniendo como objetivo la mejorar de los procesos propios del quehacer municipal. Esta propuesta está basada en la Ley N° 30057, en su capítulo III, en donde se indica que es necesario estimular y reconocer a los trabajadores municipales para mejorar su rendimiento y fortalecer su compromiso con la entidad.

Luego de evaluar el rendimiento laboral, encontramos que el 50% de los que fueron encuestados consideran que su desempeño es regular, lo que indica que hay un cierto grado de ineficiencia en sus actividades. Además, un 12.5% considera que su rendimiento es ineficiente. Estos resultados se asemejan con los obtenidos por Ramírez y Zavaleta (2017), quienes encontraron que el 42.1% de los trabajadores de su empresa tenían un rendimiento deficiente y el 33.3% tenía un rendimiento regular. Ramos et al. (2019) también señalan que el rendimiento laboral es un tema complicado que puede ser afectado por diversos factores en el lugar de trabajo.

Los resultados de estas investigaciones coinciden en señalar que el rendimiento laboral de los trabajadores es predominantemente regular. En particular, Vargas (2021) encontró un nivel de desempeño muy bajo del 0%, un nivel bajo del 23.91%, un nivel regular del 73.91% y un nivel alto del 2.18%. Por otro lado, Pacherez (2021) encontró que el 66.7% de los trabajadores tenía un rendimiento laboral bajo, el 33.3% tenía un rendimiento medio y el 0% tenía un rendimiento alto. Lluncor (2021) obtuvo resultados diferentes, encontrando que el 54.2% de los trabajadores tenía un rendimiento laboral bueno, el 10.4% tenía un rendimiento regular y al menos el 35.4% tenía un rendimiento bajo. Hurtado (2017) también encontró que el 27.4% de los trabajadores tenía un rendimiento laboral deficiente, el 55.8% tenía un rendimiento medianamente eficiente y el 16.8% tenía un rendimiento eficiente. Por último, García (2016) encontró que el 27.1% de los trabajadores tenía un rendimiento laboral bueno, el 41.6% tenía un rendimiento regular y el 31.3% tenía un rendimiento malo. En general, estos resultados sugieren que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores es predominantemente regular.

Los resultados de la evaluación del rendimiento de los trabajadores en la municipalidad mostraron que la mayoría tienen un rendimiento regular en donde se encontró que las dimensiones evaluadas, como el conocimiento de la visión de la entidad (56.3%), capacidades y logros (50%), condiciones laborales (43.8%), relación con compañeros y superiores (43.8%), y responsabilidad de las personas (37.5%). Sin embargo, se encontró que hay algunas dimensiones en las que el rendimiento es ineficiente, como la responsabilidad mostrada del personal (31.3%), condiciones laborales (25%), y la capacidad y logros y la relación con los superiores (18.8%). Por otro lado, se encontró que en algunas dimensiones el rendimiento es eficiente, como la relación con los compañeros (43.8%) y la relación con los superiores (37.5%). Esto sugiere que es necesario mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores para así poder fortalecer el trabajo diario y contribuir a la mejora de la institución.

Los resultados obtenidos nos permiten identificar las limitaciones que dificultan que los trabajadores municipales realicen sus tareas de manera más eficiente y nos ayudan a mejorar la eficacia de nuestra labor. Al mejorar el desempeño laboral, esperamos promover el logro de las metas propuestas por el gobierno y la institución. Sin embargo,

cuando los trabajadores no se sienten valorados ni reconocidos, se sienten excluidos de la organización y es más complicado implementar actividades para alcanzar las metas propuestas y cumplir con los objetivos institucionales. Esto a menudo es ignorado por el Estado.

Para tener éxito, las entidades del estado deben apoyar a sus empleados y enfocarse en mejorar su rendimiento. Esto también nos ayudará a utilizar herramientas y métodos para establecer un sistema para gestionar y un rendimiento laboral adecuados. Al evaluar el desempeño laboral de los empleados, podemos tomar decisiones importantes para mejorarlo ofreciendo nuevas oportunidades como promociones, que implican mejores salarios, basadas en la meritocracia y capacitaciones que permitan mayor especialización en su campo laboral.

Para aumentar la efectividad en el trabajo de la municipalidad, es fundamental mejorar el rendimiento de los empleados y enfocar sus esfuerzos en la mejora de sus tareas y responsabilidades. Además, esto nos permitiría utilizar herramientas y metodologías que nos ayuden a implementar un sistema de gestión eficiente y un desempeño laboral adecuado. Al evaluar el rendimiento laboral de los trabajadores, podemos tomar decisiones importantes para mejorar el rendimiento del capital humano y ofrecer oportunidades a los empleados, como promociones basadas en sus habilidades y formación y capacitaciones más enfocadas en sus áreas de especialización. Sin embargo, en las entidades públicas, a menudo se descuida el incentivar a los trabajadores como una forma de mejorar su rendimiento en el trabajo.

5. Conclusiones:

1. Basándonos en la percepción de los funcionarios, la evaluación del desempeño en la municipalidad muestra que el 50% es regular, el 37.5% es eficiente y el 12.5% es ineficiente.
2. Después de medir las dimensiones del desempeño laboral, se encontró lo siguiente: en la dimensión donde se midió la responsabilidad de las personas se encontró, el 37.5% es regular, el 31.3% es ineficiente y el 31.3% es eficiente; en la dimensión condiciones laborales, el 43.8% es regular, el 31.3% es eficiente y el 25% es ineficiente; en la dimensión capacidad y logros, el 50% es regular, el 31.3% es eficiente y el 18.8% es ineficiente; en la dimensión donde se midió la relación con los superiores, el 43.8% es regular, el 37.5% es eficiente y el 18.8% es ineficiente; en la dimensión relación con los compañeros, el 43.8% es eficiente, el 43.8% es regular y el 12.5% es ineficiente; en la dimensión visión de la empresa, el 56.3% es regular, el 31.3% es eficiente y el 12.5% es ineficiente.
3. La propuesta planteada de incentivo de reconocimiento se basó en los resultados obtenidos del diagnóstico realizado y se priorizó la realización de talleres, con el fin de dar a conocer los instrumentos de gestión que fortalezcan las capacidades laborales tanto individuales como de grupo.
4. La propuesta fue validada por tres expertos en gestión pública, con amplia experiencia en el campo laboral, tanto en contenido como forma, las observaciones realizadas fueron analizadas y levantadas por los investigadores. La aplicación de esta propuesta permitirá mejorar los niveles de motivación y en consecuencia el rendimiento de los trabajadores municipales.

6. Referencias

- Banco mundial (2016) Trabajar menos para producir mejor. Disponible en : <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2016/09/13/trabajar-menos-producir-mejor>.
- Organización Internacional del Trabajo (Julio 31, 2015) Ginebra. Series Condiciones de Trabajo y Empleo: Negociación colectiva, salario y productividad. No. 60. Uruguay. http://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_387788/lang-es/index.htm.
- Ministerio de trabajo (2019) MTPE dialoga con integrantes del Consejo Nacional del Trabajo y de la Sociedad Civil sobre productividad y competitividad laboral. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/50298-mtpe-dialoga-con-integrantes-del-consejo-nacional-del-trabajo-y-de-la-sociedad-civil-sobre-productividad-y-competitividad-laboral>.
- Herrera Pérez, J, C. (Julio 09, 2020). En su artículo: Evaluación de la calidad en la educación básica y media en Colombia. *Revista Cultura Educación y Sociedad*. 11(2), 125-144. DOI: <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.11.2.2020.08>.
- Nicho Cárdenas, J, L. (noviembre 13, 2015). *Plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal*. XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lima, Perú, 2015. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A86050C59AE4ED2A05257F63007A8F05/\\$FILE/nicard.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A86050C59AE4ED2A05257F63007A8F05/$FILE/nicard.pdf).
- Ministerio de Economía y finanzas (2020). Programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal. https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=101547&lang=es-ES&view=article&id=2221
- Simao Kaveski, I, D & Beuren, I,M. (junio 30, 2020). *Influencia de los sistemas de control de gestión y creatividad sobre el desempeño en el trabajo*. *Revista: CADERNOS EBAPE .BR*. Vol. 18, N° 3. . http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512020000300543&lang=es.
- Luna, O. Armendáriz, C. y Andrade, F. (diciembre 02, 2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *versión On-line* ISSN 2218-3620, *Revista Universidad y Sociedad*. vol.11 no.5. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000500327&lang=es

- Manjarrez fuentes, N, N., Boza Valle, J, A. y Mendoza Vargas, E, Y. (2020). *La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador*. Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador. Revista Universidad y Sociedad. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lang=es.
- Jara Martínez, A. M., et al. (junio 20,2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral*. Revista Venezolana De Gerencia, vol. 23, núm. 83, 2018. Universidad del Zulia Venezuela. ISSN: 1315-9984. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/29058775014.pdf>.
- Mairena Fox, P, L. (2019) *Job crafting, desempeño laboral y compromiso organizacional en la educación superior universitaria de Perú*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47657>.
- Hurtado Pantos, P. F. J. (2018). *Gestión del conocimiento y el desempeño laboral en trabajadores de la Sede del Gobierno Regional Moquegua, 2017*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27452>.
- Cubas Díaz, K. M. (2016). *El Plan Estratégico Institucional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Tacabamba, Provincia de Chota - Cajamarca, 2016*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18850>.
- Mego Coronel, M, C. (2018). *Propuesta de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Jaén - Cajamarca 2016*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19353>.
- Pajares Arana, M. A. (2017). *Modelo de evaluación del desempeño del personal administrativo en la universidad nacional de Cajamarca 2016* <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1228>.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Parte 2: La ruta de la investigación cuantitativa. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 108 p.

CIEZA, J.L., SILVA, J.L., SILVA, K.D.R. y MEDINA, J.J. *Propuesta de incentivos de reconocimiento y desempeño laboral en colaboradores municipales*. *Rev. Horizonte Empresarial*. Enero - junio 2023. Vol. 10 / N° 1, pp. 252-263, ISSN: 2313-3414

Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). – Registro Nacional de Municipalidades. <https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/registro-nacional-de-municipalidades-renamu-2020-instituto-nacional-de-estad%C3%ADstica-e>.

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

Creswell, J. W., y Creswel, D. J. (2018). *Research Desing Qualitative, Quantitative, and Methods Approaches*. (5th. Ed.). Sage Publications, Inc.

Toala Bozada, S, P. et al. (2017). *Prácticas de innovación y gestión de la calidad en las organizaciones: Modelo de gestión organizacional para el fortalecimiento del desempeño profesional en servidores públicos*. Ecuador. Revista: 3 ciencias. <https://www.3ciencias.com/libros/libro/practicas-innovacion-gestion-la-calidad-las-organizaciones/>.

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