



UNAP



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

TESIS

PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DE INCENTIVOS

ESTRATÉGICOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO

LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL

MINISTERIO PÚBLICO DEL DISTRITO

JUDICIAL DE LORETO 2023

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN

PÚBLICA

PRESENTADO POR: OSCAR ALEXIS ZUMAETA GONZALES

ASESOR: ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.

IQUITOS, PERÚ

2024



UNAP



FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y DE NEGOCIOS

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

TESIS

PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DE INCENTIVOS

ESTRATÉGICOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO

LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL

MINISTERIO PÚBLICO DEL DISTRITO

JUDICIAL DE LORETO, 2023

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN

PÚBLICA

PRESENTADO POR: OSCAR ALEXIS ZUMAETA GONZALES

ASESOR: ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.

IQUITOS, PERÚ

2024



UNAP

Escuela de Postgrado
"Oficina de Asuntos
Académicos"



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N°092-2024-OAA-EPG-UNAP**

En Iquitos en la Escuela de Postgrado (EPG) de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana (UNAP) a los treinta días del mes de mayo de 2024 a las 12:45 p.m., se dió inicio a la sustentación de la tesis denominada: "PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DE INCENTIVOS ESTRATÉGICOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL DISTRITO JUDICIAL DE LORETO 2023", aprobado con Resolución Directoral N°0862-2024-EPG-UNAP, presentado por el egresado **OSCAR ALEXIS ZUMAETA GONZALES**, para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria 30220 y el Estatuto de la UNAP.

El jurado calificador designado mediante Resolución Directoral N°0638-2024-EPG-UNAP, esta conformado por los profesionales siguientes:

Econ. Jorge Luis Arrué Flores, Dr.	(Presidente)
Econ. Américo Navor Gómez Barrera, Mgr.	(Miembro)
Econ. Víctor Linares Pezo, Mgr.	(Miembro)

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron respondidas: Satisfactoriamente

Finalizado la evaluación; se invitó al público presente y al sustentante abandonar el recinto; y, luego de una amplia deliberación por parte del jurado, se llegó al resultado siguiente:

La sustentación pública y la tesis ha sido: Aprobado con calificación Buena (16).

A continuación, el Presidente del Jurado da por concluida la sustentación, siendo las 13:45 del treinta de mayo de 2024; con lo cual, se le declara al sustentante Apto, para recibir Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Econ. Jorge Luis Arrué Flores, Dr.
Presidente

Econ. Américo Navor Gómez Barrera, Mgr.
Miembro

Econ. Víctor Linares Pezo, Mgr.
Miembro

Econ. Carlos Hernán Zumaeta Vásquez, Dr.
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Los Rosales cuadra 5 s/n, San Juan Bautista, Maynas, Perú
Celular: 953 664 439 - 956 875 744
Correo electrónico: postgrado@unapiquitos.edu.pe www.unapiquitos.edu.pe

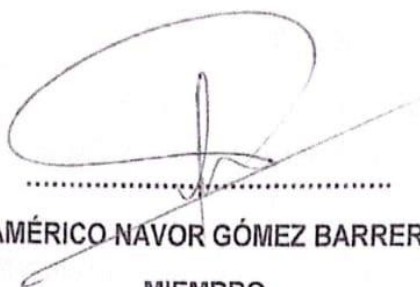


**TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 30 DE MAYO DEL
2024 EN LA ESCUELA DE POSTGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
DE LA AMAZONÍA PERUANA EN LA CIUDAD DE IQUITOS, PERÚ.**



.....
ECON. JORGE LUIS ARRUÉ FLORES, DR.

PRESIDENTE



.....
ECON. AMÉRICO NAVOR GÓMEZ BARRERA MGR.

MIEMBRO



.....
ECON. VÍCTOR LINARES PEZO, MGR.

MIEMBRO



.....
ECON. CARLOS HERNÁN ZUMAETA VÁSQUEZ, DR.

ASESOR

NOMBRE DEL TRABAJO

EPG_M_TESIS_ZUMAETA GONZALES.pdf

AUTOR

OSCAR ALEXIS ZUMAETA GONZALES

RECuento de palabras

6357 Words

RECuento de caracteres

34482 Characters

RECuento de páginas

33 Pages

Tamaño del archivo

816.5KB

Fecha de entrega

Mar 4, 2024 11:34 AM GMT-5

Fecha del informe

Mar 4, 2024 11:34 AM GMT-5

● **16% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

A Dios por ser mi camino y guía que fortalece mi espíritu todos los días
A mi querida madre, Martha Gonzales Moncada por su apoyo incondicional
A mi hijo Liam Alexis Zumaeta Ruiz por su amor e inocencia.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Resultado del informe de similitud	v
Dedicatoria	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	viii
Índice de gráficos	ix
Resumen	x
Abstract	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	3
1.1. Antecedentes	3
1.2. Bases teóricas	5
1.3. Definición de términos básicos	9
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	12
2.1. Variables y definiciones operacionales	12
2.2. Formulación de la hipótesis	14
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	15
3.1. Diseño metodológico	15
3.2. Diseño muestral	15
3.3. Procedimientos, técnicas e instrumentos para la recogida de datos	16
3.4. Procedimientos de recolección de datos	17
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	17
3.6. Aspectos éticos	17
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	18
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	26
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	28
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	31
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	32
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
ANEXOS	
1. MATRIZ DE CONSISTENCIA	
2. CUESTIONARIO PARA DESEMPEÑO LABORAL	

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
Tabla N°1: Nivel del desempeño laboral en los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto	18
Tabla N°2: Nivel de desempeño laboral en la dimensión productividad de los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto.	19
Tabla N°3: Nivel del desempeño Laboral en la dimensión características personales de los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto.	20
Tabla N°4: Nivel del desempeño Laboral según la dimensión Pericia de los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto.	21
Tabla N°5: Nivel del desempeño laboral en los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto	22
Tabla N°6: Nivel de desempeño laboral en la dimensión productividad de los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto	23
Tabla N°7: Nivel del desempeño Laboral en la dimensión características personales de los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto	24
Tabla N°8: Nivel del desempeño Laboral según la dimensión Pericia de los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto	25

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Páginas
Gráfico N°1: Nivel del desempeño laboral en los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto	18
Gráfico N°2: Nivel de desempeño laboral en la dimensión productividad de los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto	19
Gráfico N°3: Nivel del desempeño Laboral en la dimensión características personales de los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto	20
Gráfico N°4: Nivel del desempeño Laboral según la dimensión Pericia de los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto	21
Gráfico N°5: Nivel del desempeño laboral en los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto	22
Gráfico N°6: Nivel de desempeño laboral en la dimensión productividad de los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto	23
Gráfico N°7: Nivel del desempeño Laboral en la dimensión características personales de los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto	24
Gráfico N°8: Nivel del desempeño Laboral según la dimensión Pericia de los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto	25

RESUMEN

El desempeño laboral es una señal de calidad en cualquier organización, es por ello que el objetivo de este estudio es proponer un modelo de gestión de incentivos estratégicos para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Judicial de Loreto. La población muestra de este estudio estuvo conformada por 50 trabajadores. Empleamos la encuesta y el cuestionario para obtener la información requerida. Los hallazgos mostraron que El 38% de los empleados tienen un buen desempeño laboral en la dimensión de productividad. Por ello, parece probable que la propuesta de incentivos esté teniendo un impacto positivo en la fuerza laboral, generando una mayor productividad. Asimismo, el 44% de los empleados exhibe un buen desempeño en la dimensión de características personales. Y, por último, el 34% de las personas de la dimensión pericia tienen buenas perspectivas laborales.

Palabras Clave: Modelo, gestión, incentivos, estratégicos.

ABSTRACT

Job performance is a sign of quality in any organization, which is why the objective of this study is to propose a management model of strategic incentives to improve job performance in workers of the Public Ministry of the Judicial District of Loreto. The sample population of this study was made up of 50 workers. We use the survey and the questionnaire to obtain the required information. The findings showed that 38% of employees have good job performance in the productivity dimension. Therefore, it seems likely that the incentive proposal is having a positive impact on the workforce, generating greater productivity. Likewise, 44% of employees exhibit good performance in the personal characteristics dimension. And finally, 34% of people in the expertise dimension have good job prospects.

Keywords: Model, management, incentives, strategic.

INTRODUCCIÓN

Partiendo con la idea a considerar, los trabajadores son un costo significativo que debe ser manejado para reducirse lo más posible, la gestión del talento humano ha tomado gran importancia a lo largo del tiempo y a la par de la modernización del mundo; hoy en día, la globalización ha presentado nuevas propuestas de gestión, y estas se pueden ver tanto en entidades públicas como privadas, los cuales ponen mucho más énfasis en priorizar el manejo del capital humano, considerando a los trabajadores como un recurso primordial dentro de una organización porque son los encargados de supervisar y/o realizar actividades dentro de la organización, haciéndolos indispensables para lograr una buena gestión. Con esta modernización, creemos que una buena dirección permitirá que se desempeñen bien o mal dentro de una organización, resultando en el logro o fracaso de las metas y planes de esta última.

Así, nuestro estado peruano también está utilizando técnicas modernas de gestión en un esfuerzo por lograr que los empleados de las entidades públicas brinden mejores servicios a los ciudadanos. Esto se establece en su propia política y se basa en una amplia planificación, el uso eficiente de los recursos para producir los resultados deseados y la facilitación y mejora de los procedimientos administrativos, se implementan sistemas que permiten el control y la evaluación para tomar mejores decisiones, como poner en valor la sistematización de los conocimientos adquiridos durante el desempeño de una función pública, demostrando que las instituciones están mejor organizadas y vinculadas. El establecimiento del uso de la tecnología, la intervención social y la claridad, que se expresan en cinco pilares y tres ejes transversales, será, por último, pero no menos importante para ayudar a consolidar la transformación de las operaciones gubernamentales y ayudar al crecimiento nacional.

Sin embargo, esta gestión del talento humano desde un enfoque de incentivos no es tan fácil. En nuestra nación, esta gestión es compleja y exhibe una inadecuada planificación y dirección. Esto se debe a los diversos regímenes laborales que se manejan de diferente manera, como la existencia de un

sistema de compensación que presenta distorsiones, que se producen incrementos excesivos en la contratación de corta duración y que no existe una política adecuada en la gestión. Debido a esto, los esfuerzos de implementación de la reforma no han tenido ni producido los resultados deseados.

Un gran reto que las entidades públicas tienen, es asumir la necesidad de tener un buen impulso de la gestión de incentivos, desde su etapa de incorporación hasta tener como resultados a mejores talentos dentro de su organización.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

Internacional:

En el 2022, se ejecutó es estudio aplicado, no experimental descriptiva, en base a las restricciones que convive el mundo tras de la Pandemia del COVID 19. El propósito fue investigar el reflejo de la importancia de incentivar, creado en el Registro de la Propiedad, que se encuentra descrito al municipal, por parte del jefe desde entidad hacia sus empleados también incide la motivación en el desempeño laboral. La gran mayoría de los trabajadores pensaron que la motivación de la cabeza de la institución era motivadora y tenía un impacto directo en el ambiente de la oficina como resultado, influyendo en el desempeño de cada empleado en el trabajo, lo que hace que esta creencia sea interesante de desarrollar para mejorar los servicios de la institución. Finalmente, se tiene en cuenta el método utilizado por el usuario externo que utiliza el servicio. En base a los hallazgos se afirma que el servicio es medio adecuado; por lo tanto, Se deben tener en cuenta escalas para medir las relaciones y comparaciones existentes (Herrera & Cevallos, 2022).

En el 2022, se realizó un estudio aplicado, no experimental y correlacional-descriptivo. Lo primordial fue evaluar el personal por parte de la administración y operacional del Consejo Cantonal de Protección de Derechos del Cantón afecta la productividad y el desempeño laboral. Se proporciona un planeamiento de mejora para asistencia de trabajadores a cargo del área de talento y gerentes a cambiar el lugar de trabajo para enfatizar el trabajo en equipo y brindar atención médica de alta calidad al vecindario y fomentar el trabajo conjunto. En un mercado profesional altamente competitivo, la principal fuerza impulsora detrás del fomento de la productividad y el crecimiento es la colaboración (Solís & Ronquillo, 2022).

En el 2019, se desarrolló un estudio básico, no experimental y descriptivo-exploratorio. Las distintas organizaciones que integran la Lotera de Córdoba S.E. estarán representadas entre los participantes del estudio, por lo que en

este contexto nos referimos a los constituyentes de la organización. Los hallazgos en relación con el tema del presente estudio indican que, en términos concretos, un sistema integral sistémico y un enfoque holístico están reñidos con la idea de que los componentes fundamentales del sistema de control del personal no estén interconectados, se sugiere que los empleados de Lotera de Córdoba S.E. enmarcarse en el patrón de subred expuesto por Chiavenato porque argumenta que dentro de las organizaciones gubernamentales, los recursos humanos son el activo más valioso. Esto conduce a la formulación de una acción proactiva en relación a la actualidad y se ha considerado el papel de las ciencias en el entendimiento y el desarrollo de teorías explicativas del actuar humano así como sus necesidades y motivaciones (Cano, 2019).

Nacional:

En el 2021, se hizo una investigación básica, no experimental y descriptiva. Uno de sus hallazgos es que la creación de un sistema basado en preferencias intrínsecas es necesaria para un modelo eficiente de gestión del sector público. Esto implica que se otorgan beneficios o recompensas por lograr resultados en la medida en que se logren esos resultados. Un marco adecuado para la creación de un sistema de incentivos es el uso del sistema de gestión del desempeño del Servicio, que crea metas, indicadores y un sistema para evaluar a las personas. La aplicación de incentivos intrínsecos mejora el rendimiento del servidor, también, las motivaciones intrínsecas juegan un papel crucial en la determinación del esfuerzo entre los empleados del sector público. El fomento de la estabilidad profesional y el empleo, entre otros, así como el reconocimiento, la transferencia de responsabilidades, la difusión de los resultados al público en general, la satisfacción de adquirir nuevos conocimientos y habilidades, entre otros factores, contribuyen a mejorar la calidad de servicio y lograr resultados. Para asegurar su sostenibilidad y crecimiento dentro de las entidades, es fundamental tener en cuenta un sistema de incentivos (Tejada, 2021).

En el 2019, se hizo un informe aplicado, no experimental y descriptiva, realizado a 83 servidores públicos, donde los hallazgos sugieren que el 66,3

de los encuestados cree que su trabajo se realiza de manera excelente, y el 73,5% ven la administración del personal como algo rutinario. En efecto, el área de gestión de personal de la estación experimental agrícola de Vista Florida reconoció un problema que requería la creación de un enfoque que aumentará el rendimiento de los empleados debido a un bajo nivel de capacidad y algunas fallas de procedimiento. Este incluye las siguientes actividades: El mayor beneficio lo pueden lograr creando administrar el plan de capacitación y mejorar las habilidades, los empleadores pueden crear una fuerza laboral más dedicada, efectiva y competitiva de socialización, la realización de talleres de comunicación efectiva, la implementación de estrategias de inducción y reinducción y la entrega de incentivos y reconocimientos (Saavedra, 2019).

1.2. Bases teóricas

Teoría sobre el modelo de gestión de incentivos estratégicos

Teoría de la motivación – higiene de Herzberg

Herzberg nombrado por Contreras (2013), concisa que la motivación proviene causa de una acción por la atribución de valores positivos al trabajo por parte del trabajador.

De acuerdo con la teoría de Herzberg, la actitud de un trabajador hacia su trabajo es crucial porque determina indirectamente si tiene éxito o fracasa al realizar diferentes acciones en el trabajo. El autor identifica dos elementos que mejoran la complacencia laboral: Satisfacer con propio desempeño y satisfacción con el lugar de trabajo (Contreras, 2013).

Tanto el puesto como el tipo de trabajo que realiza el empleado están relacionados con factores motivacionales. Los sentimientos, el desarrollo profesional y las dependencias de las áreas de desempeño en el trabajo son factores contribuyentes. Los ejemplos de factores intrínsecamente motivadores incluyen la cantidad y calidad del trabajo, libertad de expresión, participación y responsabilidad, los logros, progreso y reconocimiento (Contreras, 2013).

El autor otorga una alta prioridad al mantenimiento de las condiciones higiénicas y las considera esenciales para evitar la insatisfacción de los empleados, pero también señala que esto no siempre resulta en la motivación total de los empleados y puede no ser duradero.

Para Contreras (2013) afirma que existen dos tipos diferentes de necesidades en esa premisa: las necesidades fisiológicas, que se relacionan principalmente con cuestiones de higiene en el trabajo, y las necesidades psicológicas, que se relacionan con el clima laboral y se expresan estratégicamente en motivación de la entidad. Este sugiere categorías de necesidades: fisiológicas, vinculadas a relacionados con la higiene, y psicológicas, relacionados con la motivación. Por lo tanto, gestionar ambos factores asegurará sin duda la consecución de los objetivos deseados y el éxito profesional de cada empleado, lo que el autor denomina el enriquecimiento de las tareas.

Estudios posteriores han mostrado la importancia de diferenciar entre factores intrínsecos y/o extrínsecos, así como las distinciones a la hora de motivar a los empleados dentro de una organización y lograr la eficiencia en la gestión propia, grupal o profesional.

Incentivos estratégicos:

Debe motivar a los miembros de su equipo diariamente como líder porque es necesario llamar la atención y mantener a sus trabajadores genuinamente rentables para su negocio. Desarrolle planes de incentivos de desempeño que motiven a su personal para que lo ayuden a superar las expectativas y a que el negocio crezca si desea lograr este objetivo. Además, para reclutar empleados potenciales, fomentar la lealtad a la empresa y fomentar un comportamiento excepcional durante un período de tiempo determinado (García, 2017).

García (2017) también señala que, estos objetivos de incentivos deben ser realistas, alcanzables y ajustados a los niveles por empleados. Los incentivos para producir se otorgan a los empleados de jornada completa, como un bono

para un proyecto de empresa basado en el desempeño es un incentivo típico, que se puede otorgar tanto a individuos como a grupos. Otro incentivo frecuente en los departamentos comerciales o afines al negocio son las comisiones de venta, la flexibilidad de horarios, los viajes en función del rendimiento, los regalos o bonos para eventos de ocio y entretenimiento, y podría agregar incentivos adicionales al plan de su empresa, como el acceso a programas de capacitación.

Para Martínez (2023), existen cuatro tipos de incentivos para mejorar la productividad y desempeño laboral:

- No Económicos: Reconocimientos, formación, horario flexible, tiempo libre extra.
- Económicos: Cuantificar el salario.
- Incentivos a largo plazo: Se esfuerzan por establecer una conexión de más de un año entre el empleado y los resultados de la empresa, favoreciendo la planificación comercial a largo plazo y promoviendo la retención de los empleados.
- Retribución en especies: Tiene ventajas fiscales, eleva el nivel de vida del trabajador, fortalece su relación con la empresa, su lealtad y la flexibilidad de su remuneración.

Gestión de incentivos

Para Chiavenato (2009), las recompensas y sanciones se basan en pautas:

1. La retroinformación está en curso.
2. El vínculo entre las recompensas y el rendimiento empresarial.

Además, el refuerzo positivo se basa en dos ideas centrales: que todos se esfuerzan por obtener mayores recompensas y que estas recompensas sirven como motivación para la mejora continua del desempeño.

Por otro lado, cuando la recompensa es predecible y debido a que una acción en particular ya ha sido recompensada, se espera que reciba la misma

recompensa si se repite, las personas se comportan de dos maneras diferentes.

Según el autor, la mayoría de las organizaciones utilizan acciones correctivas en lugar de preventivas si quieren prevenir futuros errores, y más aún cuando quieren mejorar el rendimiento de sus trabajadores.

Teoría sobre el Desempeño Laboral

Como base de cualquier área y más recientemente, como primer paso en el progreso, la satisfacción laboral es un componente innegablemente importante de la administración de recursos humanos. Teniendo resultado, lograr la satisfacción de los empleados está directamente relacionado con el logro de las metas organizacionales. Las acciones que realiza una persona, los sacrificios y su determinación de cumplir una tarea antes de poder exigirse más a sí misma, dependen en gran parte de los motivos que lo estimulan, también se basa en las obligaciones que tiene y el potencial para satisfacerlos a través de su relación de trabajo. Es difícil establecer las condiciones adecuadas en las organizaciones y convencer al personal para que las utilice, pero así será posible concienciar a las personas del valor de su trabajo, su lugar en la entidad y su capacidad para satisfacer las demandas que les impone el entorno en el que crecen. La creencia que una persona tiene en su capacidad para lograr sus objetivos contribuye a la motivación, que a su vez contribuye a su complacencia (Mora & Mariscal, 2019).

Las acciones o comportamientos de los empleados que son pertinentes a los objetivos de la organización y que pueden evaluarse en términos de las competencias de cada individuo y el nivel de contribución a la empresa se denominan desempeño. Según algunos expertos, el desempeñar también debe incluir una descripción de los estándares que deben cumplir los trabajadores, así como el entrenamiento continuo para un rendimiento asertivo. El desempeño también es conocido como revisión del trabajo, desarrollo de habilidades y distribución de recompensas en las organizaciones, cual una entidad verifica que los esfuerzos de un trabajador estén en consonancia con las metas de la entidad. Los jefes deben ser

sensatos de que algún error de las entidades en coger una gestión del desempeño asertiva es costoso en pérdidas, esfuerzos desenfocados, declive motivacional y decadencia moral. Esto es cierto a pesar de que diversos estudios sobre productividad e indicadores económicos han mostrado que los trabajadores de las organizaciones que han implementado la gestión del desempeño han producido buenos resultados que los de las organizaciones que no lo han hecho (Pérez, 2009).

Teoría del contexto de la gestión del talento humano

Para Chiavenato, la gestión del talento humano se desarrolla por personal que está conectado en la entidad de investigación. Asimismo, indica que mientras los individuos dependen en cierta medida de las organizaciones, sus entornos internos y su clima interno para lograr sus objetivos individuales, el desarrollo de una organización siempre depende de su fuerza laboral.

Por otro lado, menciona que las organizaciones ofrecen una variedad asombrosa y pueden ser negocios, tiendas, instituciones financieras, hospitales, universidades, tiendas y proveedores de servicios. También pueden variar en tamaño, de grandes a pequeños, y su propiedad puede ser pública o privada. La pluralidad de necesidades es satisfecha por las organizaciones, ya que nacimos y hemos pasado la mayor parte de nuestras vidas en una sociedad organizada (2009).

1.3. Definición de términos básicos

Gestión: Se describe como la colección de reglas, opciones o instrucciones para reintroducir un procedimiento, actividad u organización, el perfeccionamiento del proceso, la competencia entre empleados, adaptación al cambio y la expansión de la unidad de producción son ejemplos de objetivos de gestión. Todo transcurso debe considerar dos preguntas fundamentales: el primero está relacionada con planeamiento del proceso, considerando los recursos que tiene y los bienes que producirá, buscando continuamente optimizarlos; el segundo es la organización, que se define como el conjunto de todos los recursos que la unidad de producción debe utilizar para

desarrollar su proceso (Carranza, 2017).

Se incluye la gestión y administración de recursos con un enfoque para lograr los objetivos de la unidad operativa o de producción. Para asegurar un proceso eficaz y eficiente, se debe poner en práctica la coordinación, motivación y articulación de los diversos recursos disponibles para este fin (Osorio, 2018).

Incentivos estratégicos: La compensación es el incentivo principal de cualquier empleado, que se implementa mediante un sistema flexible y racional que es ampliamente adoptado por las empresas. Además, describe los diversos métodos de distribución, según las circunstancias, como incentivos para recompensas y castigos. Además de los salarios, vacaciones y promociones, también se deben tener en cuenta incentivos menos obvios que aseguren un mayor desarrollo de los empleados y mejoren la seguridad en el lugar de trabajo, como los uniformes (Chiavenato, 2009). Dependiendo de las políticas de la institución, cada unidad productiva requiere diferentes incentivos de sus empleados, incluyendo bonos, vacaciones, bonos de productividad e incluso aumentos salariales.

La productividad: Se evalúa a través del proceso metódico y estructurado el rendimiento de los trabajadores y determinar si se puede mejorar midiendo, analizando e influyendo en las características, acciones y resultados relacionados con el trabajo (Osorio, 2018).

Evaluar el desempeño laboral: Permite la implementación de nuevas prácticas de pago, mejora la productividad, ayuda a seleccionar entre promociones y ubicaciones, identifica la necesidad de capacitación, detecta fallas en la descripción del trabajo y ayuda a determinar si los problemas personales de una persona tienen un efecto en sus obligaciones (Osorio, 2018).

Modelo: Es una guía que contiene instrucciones para llevar a cabo diversos procedimientos que le permitirán lograr objetivos específicos. Los objetivos de una estrategia de gestión de personas deben ser proporcionar comodidad y garantizar la seguridad y tener en cuenta la responsabilidad social institucional

o empresarial (Osorio, 2018).

Desempeño Laboral: Es necesario evaluar el desempeño de cada empleado para determinar si está realizando las tareas que se le han encomendado y si su cooperación con la empresa es adecuada. Es importante recordar que las evaluaciones de desempeño no pretenden ser una forma de castigo o desvincular al empleado, sino identificar los problemas, encontrar soluciones y fortalecer los procesos débiles.

Usos de las evaluaciones de desempeño por parte de los empleadores: El objetivo de la evaluación del desempeño, más que su objetivo final, es mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa.

Los objetivos de las empresas según Nogales (2013) son:

- La relación entre el individuo y el trabajo.
- Inspiración para un buen desempeño.
- Fomentar una mejor comunicación entre superiores y subordinados.
- Mejor desempeño del empleador.
- Los fundamentos de la investigación de recursos humanos.
- Se estima el potencial de desarrollo de los empleados.
- Posibilidad de conocer las tendencias de desempeño de la empresa.
- Retroalimentación que incluye la propia información de la persona evaluada.

CAPÍTULO II: VARIABLES Y HIPÓTESIS

2.1. Variables y definiciones operacionales

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORRES	INSTRUMENTO
Modelo de gestión de incentivos estratégicos	El modelo es un sistema incentivo, incluye una serie de medidas que motiven y orienten el comportamiento de los trabajadores de la Municipalidad, para que no se desvíen de los estándares esperados, a evitar la repetición de dichos comportamientos (Chiavenato, 2002).	Es un conjunto de pasos que conforman un proceso para mejorar el desempeño laboral como políticas de incentivos monetarios y no monetarios para motivar al colaborador de una institución, en este caso el Ministerio Público del distrito judicial de Loreto	Retroalimentación Recompensas y resultados	Escala valorativa

<p>Desempeño Laboral</p>	<p>Consiste en medir el comportamiento del colaborador, orientado a lograr los objetivos de la institución; es decir, consiste en la comparación de los objetivos individuales con los objetivos institucionales (Chiavenato, 2002).</p>	<p>Es la evaluación del trabajador a través de sus competencias laborales que éste tenga y que evidencie en su labor diariamente en base a los indicadores que presenta la institución</p>	<p>Productividad</p>	<p>Test de desempeño laboral</p>
			<p>Características personales</p>	

2.2. Formulación de la hipótesis

Para la presente investigación no se ha planteado hipótesis, por ser un estudio descriptivo con propuesta, las cuales el planteamiento de la misma tiene carácter opcional (Hernández et al., 2018).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Diseño de la investigación

El estudio es no experimental, debido a que las variables independientes no han sido alteradas intencionalmente y nos limitamos a examinar anomalías antes de desarrollar la proposición. Dado que los datos se recopilarán en un único momento, es transversal y descriptivo porque es un procedimiento apropiado con el estudio de temas particulares. También es propositivo porque, a raíz de un diagnóstico, sugiere un enfoque diferente del problema en cuestión (Hernández et al., 2018).

Tipo de investigación

Este estudio es aplicado; los de este tipo se centran en la indagación y acumulación de conocimientos para su ejecución y, por lo tanto, promover el crecimiento y objetivo para resolver un enfoque específico (Álvarez, 2020).

Nivel de investigación

Es descriptivo, ya que emplea una metodología que es confiable para investigar temas particulares y sirve como precursor de informes cuantitativos. También es proactivo ya que, tras un diagnóstico, sugiere un remedio alternativo para el problema identificado (Hernández et al., 2018).

3.2. Diseño muestral

Población:

El conjunto poblacional estará compuesto con empleados del sector público del distrito judicial de Loreto.

Muestra:

Debido a la poca población, en la obra participaron un total de 50 empleados del Ministerio Público del distrito judicial de Loreto.

3.3. Procedimientos, técnicas e instrumentos para la recogida de datos

Técnicas

- **Técnica de Gabinete:**

Se emplearon las siguientes técnicas de gabinete:

- ✓ Búsqueda de bibliografías en línea y en bibliotecas.
- ✓ Preparando los instrumentos.
- ✓ La escritura.
- ✓ Recopilar y analizar datos de encuestas.
- ✓ Codificación y tabulación para la clasificación de datos.
- ✓ Procesando datos.
- ✓ Observación, desarrollo e interpretación de datos.
- ✓ El documento que describe los hallazgos del estudio.

- **Técnicas de Campo**

Encuesta:

Utilizando un cuestionario de 20 preguntas, el investigador puede realizar directamente una encuesta con la ayuda de una herramienta de investigación cuantitativa consultando a todos los empleados que trabajan para la entidad encuestada e incluso aclarando las dudas de algunos encuestados.

Instrumentos

Para entender la suposición de la dirección de estrategia y modelos de dirección, fue necesario consultar una serie de textos. A partir de este entendimiento, se podría realizar una propuesta y diagnóstico de un modelo nuevo de gestión.

Como parte, las técnicas de zona utilizarán el cuestionario del autor para el Work Performance Test, que incluye las siguientes 5 calificaciones: Dimensiones de rendimiento, rasgos individuales y antecedentes, que suman

20 ítems, se distinguen cinco: malo, regular, bueno, muy bueno y excelente.

3.4. Procedimientos de recolección de datos

Se utilizará la versión 22 del programa estadístico SPSS, para procesar y presentar las tablas y gráficos. Este software se utilizó para procesar la información, determinar la confiabilidad de la encuesta y presentar los hallazgos.

Las tablas, gráficas y gráficos simples y de doble entrada se realizaron utilizando la hoja de cálculo de Excel 2016.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El método utilizado para la recolección de datos fue una encuesta y el instrumento utilizado fue un cuestionario. “Una serie de preguntas sobre una o más variables a medir que deben ser consistentes con el planteamiento del problema y las hipótesis”.

3.6. Aspectos éticos

Para poder realizar el estudio se necesitó la aprobación del Ministerio Público del Distrito Judicial de Loreto, luego se recolectó la información mediante una encuesta aplicada que fue anónima y se aseguró que la información brindada se mantuviera privada. También nos adherimos a las Normas APA durante todo el proceso, que se basó en la metodología de investigación cuantitativa.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

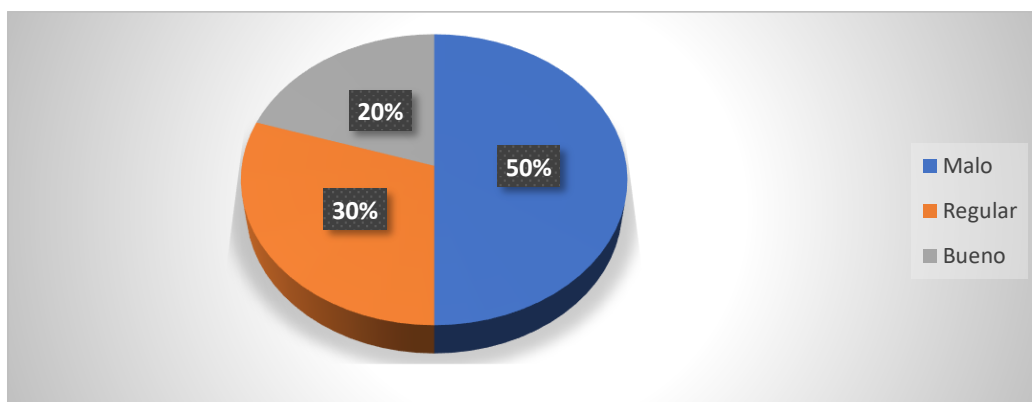
Resultados de antes de la aplicación de la propuesta

Análisis de resultados de la variable Desempeño laboral

Tabla 1: Nivel del desempeño laboral en los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Judicial De Loreto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	25	50,0	50,0	50,0
	Regular	15	30,0	30,0	80,0
	Bueno	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Gráfico 1: Nivel del desempeño laboral en los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Judicial De Loreto

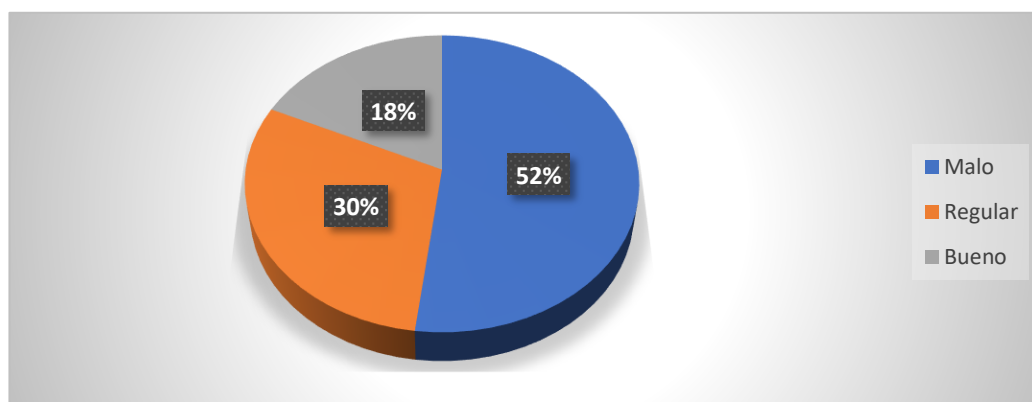


Como se visualiza en la tabla y gráfico 1, de los 50 empleados, el 20% considera que, al desempeño laboral en un nivel bueno, y el 50% y 30% como malo y regular respectivamente. Por lo que se puede deducir que la entidad está teniendo falencias, que provoca que el empleado no tenga un buen desempeño.

Tabla 2: Nivel de desempeño laboral en la dimensión productividad de los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	26	52,0	52,0	52,0
	Regular	15	30,0	30,0	82,0
	Bueno	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Gráfico 2: Nivel de desempeño laboral en la dimensión productividad de los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto

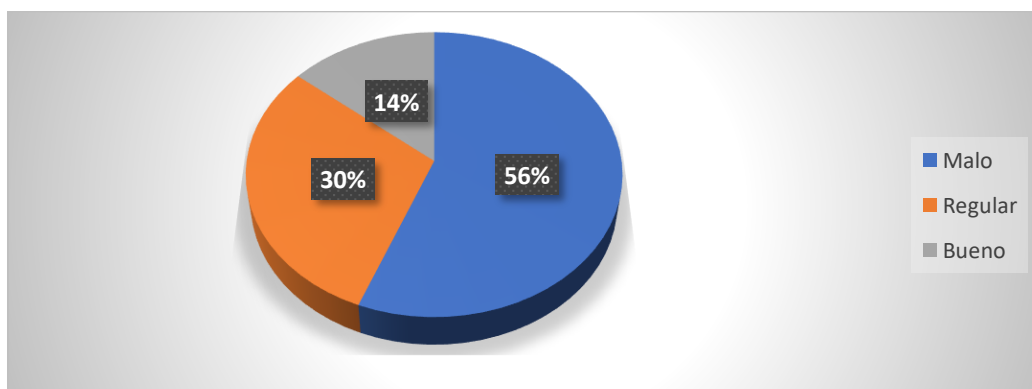


Se aprecia en la tabla y gráfico 2, que el 18% de los empleados considera que el desempeño laboral está siendo desarrollada en un nivel bueno, y el 52% y 30% manifestaron que se desarrollan en un nivel malo y regular, respectivamente. Por lo que se deduce que la entidad está teniendo problemas con la productividad, debiendo tomar medidas para solucionarla.

Tabla 3: Nivel del desempeño Laboral en la dimensión características personales de los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	28	56,0	56,0	56,0
	Regular	15	30,0	30,0	86,0
	Bueno	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Gráfico 3: Nivel del desempeño Laboral en la dimensión características personales de los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto

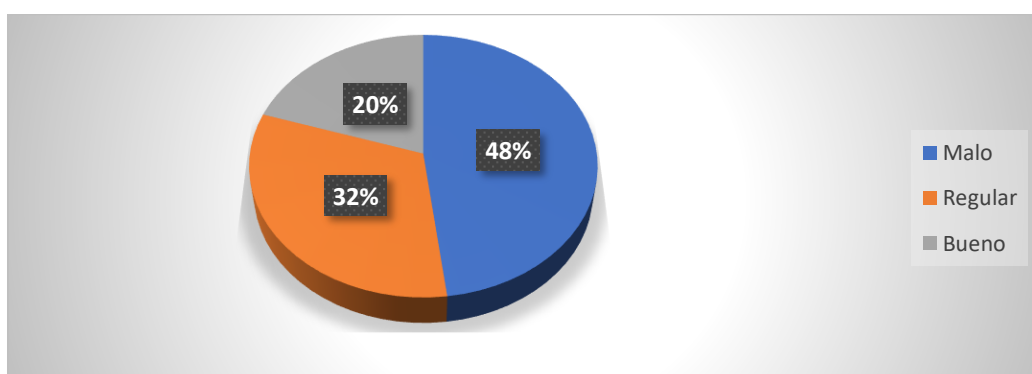


Se aprecia en la tabla y gráfico 3, que el 56% de los empleados consideran que el desempeño laboral, se desarrolla en un nivel malo, el 14% y 30% consideran que están en bueno y regular, respectivamente. Por lo que se infiere que la entidad debe priorizar más las características personales de los trabajadores, puesto que un trabajador contento, propicia mayores beneficios a la entidad.

Tabla 4: Nivel del desempeño Laboral según la dimensión Pericia de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Judicial De Loreto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	24	48,0	48,0	48,0
	Regular	16	32,0	32,0	80,0
	Bueno	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Gráfico 4: Nivel del desempeño Laboral según la dimensión Pericia de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Judicial De Loreto



Se observa en la tabla y gráfico 4, que el 32% de los empleados consideran que el desempeño laboral está siendo desarrollada en un nivel regular, el 20% lo consideran en bueno y el 48% en malo. Por lo que se infiere que la entidad debe también priorizar a la pericia de los trabajadores.

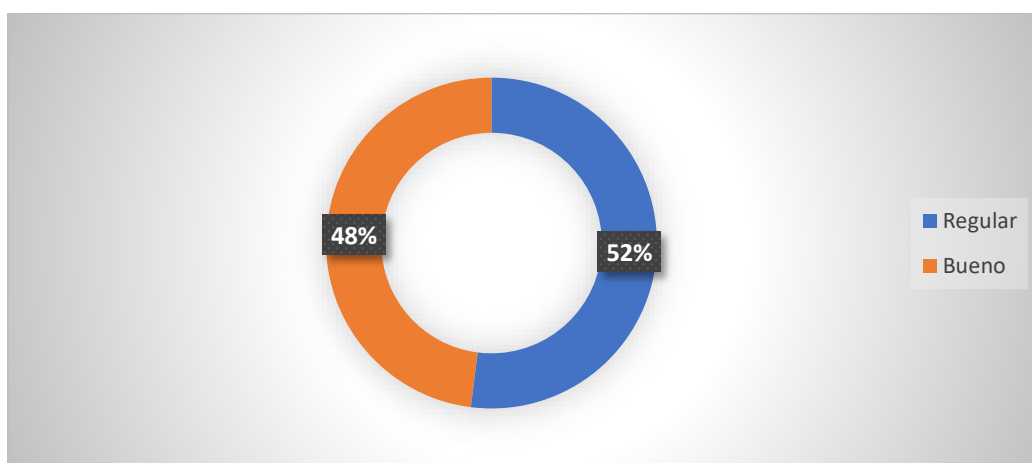
Resultados después de la aplicación de la propuesta

Análisis de resultados de la variable Desempeño laboral

Tabla 5: Nivel del desempeño laboral en los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Judicial De Loreto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	26	52,0	52,0	52,0
	Bueno	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Gráfico 5: Nivel del desempeño laboral en los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Judicial De Loreto

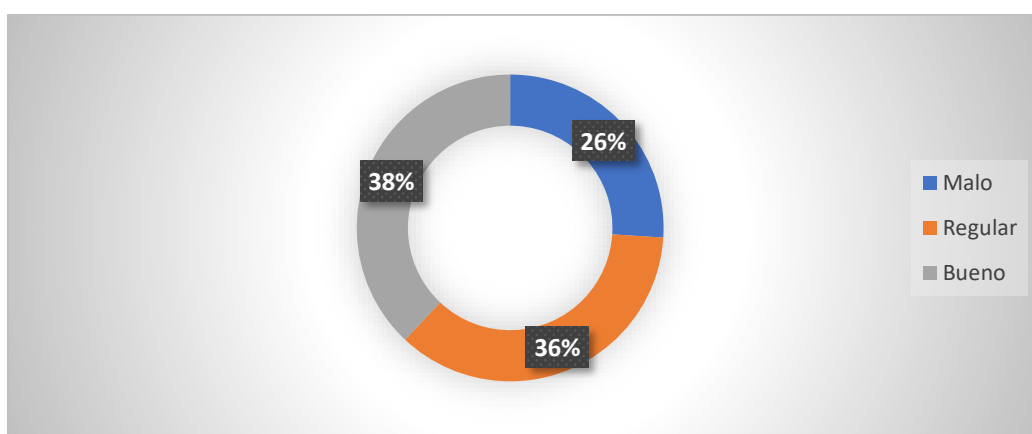


Se aprecia en la tabla y gráfico 5, que el 52% de los empleados consideran que el desempeño laboral se desarrolla en nivel regular, y el 48% lo consideran en un nivel bueno. Por lo que se infiere que luego de la aplicación de la propuesta de un modelo de gestión de incentivos, el desempeño de los empleados está mejorando.

Tabla 6: Nivel de desempeño laboral en la dimensión productividad de los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	13	26,0	26,0	26,0
	Regular	18	36,0	36,0	62,0
	Bueno	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Gráfico 6: Nivel de desempeño laboral en la dimensión productividad de los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto

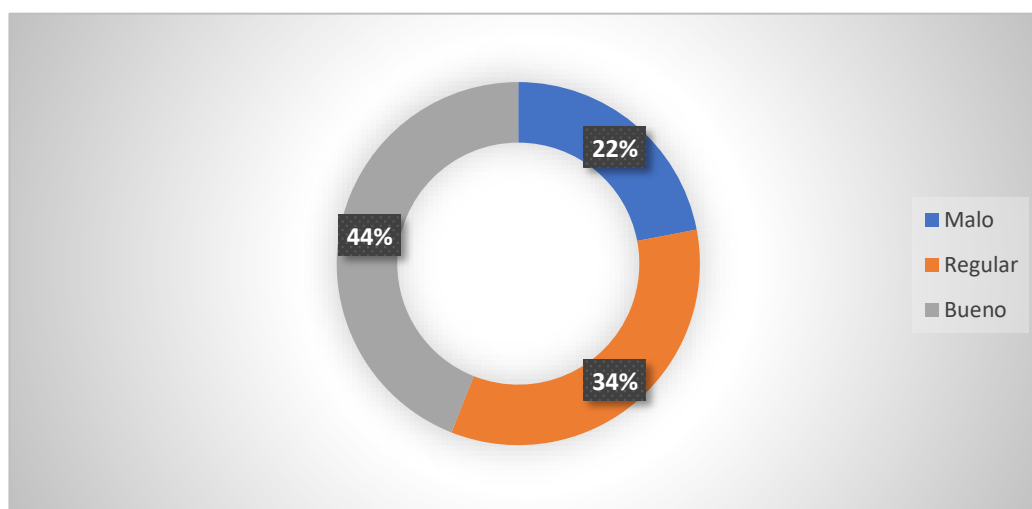


Se aprecia en la tabla y gráfico 6, que el 36% de los empleados consideran que el desempeño laboral se desarrolla en un nivel regular, el 38% y 26% consideran que está realizando en un nivel bueno y malo, respectivamente. Por lo que se infiere que la propuesta de incentivos está repercutiendo positivamente en el empleado y de esta manera se está logrando una mejor productividad.

Tabla 7: Nivel del desempeño Laboral en la dimensión características personales de los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	11	22,0	22,0	22,0
	Regular	17	34,0	34,0	56,0
	Bueno	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Gráfico 7: Nivel del desempeño Laboral en la dimensión características personales de los trabajadores del Ministerio Publico del Distrito Judicial De Loreto

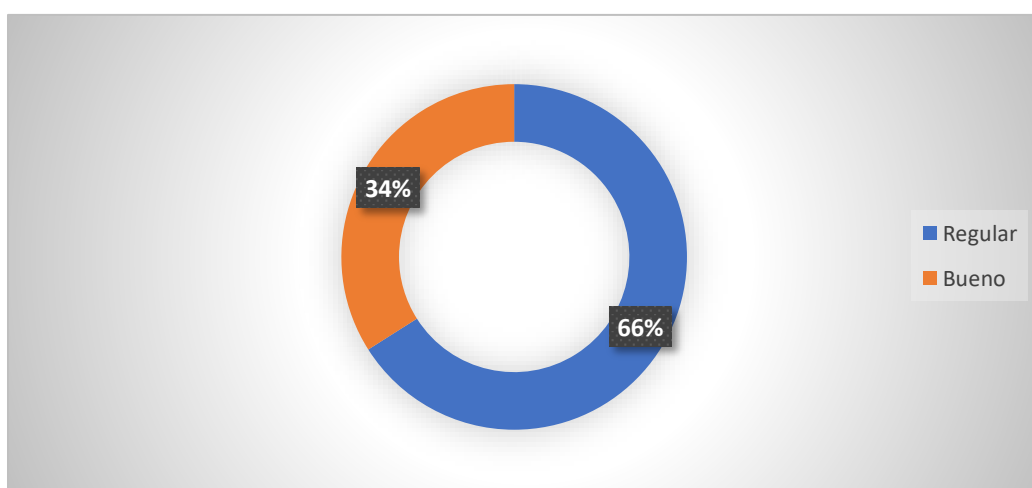


Se observa en la tabla y gráfico 7, que el 22% considera que el nivel de desempeño se está ejecutando en un nivel malo, el 44% y 34% lo consideran en un nivel bueno y regular, respectivamente. Por lo que se infiera que luego de la aplicación propuesta la entidad, está teniendo mejor consideración con las características propias de cada trabajador, para lograr un buen desempeño.

Tabla 8: Nivel del desempeño Laboral según la dimensión Pericia de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Judicial De Loreto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	33	66,0	66,0	66,0
	Bueno	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Gráfico 8: Nivel del desempeño Laboral según la dimensión Pericia de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Judicial De Loreto



Se observa en la tabla y gráfico 8, que el 66% de los empleados consideran que el desempeño laboral se está desarrollando en un nivel regular y el 34% en bueno. Por lo que se infiere que la aplicación de la propuesta está repercutiendo positivamente en las pericias de los empleados.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El desempeño del empleado es un indicador clave para que las organizaciones determinen si el empleado satisface sus intereses. Muchos trabajadores se desmotivan por motivos personales o profesionales. Los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Judicial De Loreto fueron evaluados para determinar su nivel de desempeño laboral global.

Los hallazgos obtenidos fueron que el 52% de los empleados consideran que el desempeño laboral se desarrolla en nivel regular, y el 48% lo consideran en un nivel bueno. Por lo que se infiere que luego de la aplicación de la propuesta de un modelo de gestión de incentivos, el desempeño de los empleados está mejorando.

Estos hallazgos se ven corroborados con Tejada (2021), quien encontró que la aplicación de incentivos intrínsecos mejora el rendimiento del servidor, también, las motivaciones intrínsecas juegan un papel crucial en la determinación del esfuerzo entre los empleados del sector público. El fomento de la estabilidad profesional y el empleo, entre otros, así como el reconocimiento, la transferencia de responsabilidades, la difusión de los resultados al público en general, la satisfacción de adquirir nuevos conocimientos y habilidades, entre otros factores, contribuyen a mejorar la calidad de servicio y lograr resultados. Para asegurar su sostenibilidad y crecimiento dentro de las entidades, es fundamental tener en cuenta un sistema de incentivos.

Esto es crucial para los empleados que están motivados de muchas maneras, como a través de seminarios de capacitación y desarrollo personal que cubren temas como la inteligencia emocional y el avance profesional. Se analizaron las dimensiones y se confirmaron los resultados.

El 38% de los empleados tienen un buen desempeño laboral en la dimensión de productividad. Por ello, parece probable que la propuesta de incentivos esté teniendo un impacto positivo en la fuerza laboral, generando una mayor productividad. Asimismo, el 44% de los empleados exhibe un buen desempeño en la dimensión de características personales. Y, por último, el

34% de las personas de la dimensión pericia tienen buenas perspectivas laborales.

Podríamos contrastar con lo expuesto por Saavedra (2019), quien en su estudio encontró que el mayor beneficio lo pueden lograr creando administrar el plan de capacitación y mejorar las habilidades, los empleadores pueden crear una fuerza laboral más dedicada, efectiva y competitiva de socialización, la realización de talleres de comunicación efectiva, la implementación de estrategias de inducción y reinducción y la entrega de incentivos y reconocimientos.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA

Modelo de gestión de incentivos estratégicos

Introducción

El Modelo de Gestión de Incentivos Estratégicos es el proceso mediante el cual las personas atraviesan una serie de etapas marcadas por diferentes tareas de reconocimiento que la institución entrega a los trabajadores para motivarlos en su desempeño laboral y mantenerlos trabajando hasta que sean competentes.

Existe una tendencia en la gestión estratégica a simplificar las estructuras, lo que significa que los ascensos ya no son incentivos eficaces y, a menudo, son inaplicables a la nueva estructura organizativa.

En este sentido, las organizaciones, como el Municipio, deberían informar a sus empleados sobre métodos de incentivos alternativos y adoptarlos. Una estructura organizacional horizontal puede crear una sensación de estancamiento.

Para ello, se deben tomar acciones que brinden a los trabajadores nuevos desafíos y los hagan más responsables de enfrentarlos.

Debido a la naturaleza dinámica del lugar de trabajo, los trabajadores también buscan formas de garantizar su empleabilidad en todo momento. Esto incluye desarrollar habilidades que los hagan comercializables incluso si están temporalmente desempleados.

Por lo tanto, la capacitación constante del personal puede ser un gran incentivo para que se comprometa con los objetivos de la institución. Aunque el gobierno de la ciudad no tiene una alta tasa de rotación de empleados, aún podría utilizar incentivos como la capacitación continua para mantener a sus trabajadores competitivos y mejorar la calidad del servicio que brinda a los ciudadanos.

Es posible que, si no se implementa esta estrategia, los trabajadores pierdan interés en sus trabajos y busquen empleo en otro lugar (a menudo en el sector

privado), lo que conducirá a una disminución en la calidad de los empleados del sector público.

Objetivos

Objetivo general

Mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio Publico Del Distrito Judicial De Loreto.

Objetivos específicos

- Determinar los estándares de productividad de los servidores del Ministerio Publico Del Distrito Judicial De Loreto.
- Establecer las características personales y el trabajo organizacional del Ministerio Publico Del Distrito Judicial De Loreto.
- Capacitar, sensibilizar y motivar a los trabajadores del ministerio a través de talleres con la participación directa y activa de los asistentes.

Teorías

La teoría en la que se basa la propuesta es la Teoría de la Gestión de Deming, que se centra en la mejora continua de los procesos. En este caso, el modelo de gestión de incentivos propuesto busca unificar esfuerzos institucionales con otras entidades como municipios, gobiernos regionales y colegios profesionales para validar e implementar el modelo respetando estrictos estándares de calidad.

Características del modelo

- Se aplicará para generar cambios personales y laborales en los trabajadores del Ministerio Publico Del Distrito Judicial De Loreto.
- Puede aplicarse utilizando muchas herramientas y técnicas, incluida la participación activa de los trabajadores.
- Aplicable en cualquier estudio o zona de influencia, requiriendo sensibilización y motivación previa de los trabajadores.
- Flexible, adaptable e integrado con todos los trabajadores, utilizando

métodos de enseñanza y participación directa y personal.

- Este método mejora el desempeño laboral y logra objetivos.

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

El desempeño laboral de los empleados del Ministerio Público Del Distrito Judicial De Loreto se desarrolla en nivel regular 52%, y el 48% lo consideran en un nivel bueno. Por lo que se infiere que luego de la aplicación de la propuesta de un modelo de gestión de incentivos, el desempeño de los empleados está mejorando.

Por otra parte, en la dimensión productividad se encontró que el 36% de los empleados consideran que el desempeño laboral se desarrolla en un nivel regular, el 38% y 26% consideran que está realizando en un nivel bueno y malo, respectivamente. Por lo que se infiere que la propuesta de incentivos está repercutiendo positivamente en el empleado y de esta manera se está logrando una mejor productividad.

Asimismo, en dimensión características personales, donde el 22% considera que el nivel de desempeño se está ejecutando en un nivel malo, el 44% y 34% lo consideran en un nivel bueno y regular, respectivamente. Por lo que se infiera que luego de la aplicación propuesta la entidad, está teniendo mejor consideración con las características propias de cada trabajador, para lograr un buen desempeño.

Finalmente, en las pericias de los empleados sé que el 66% de los empleados consideran que el desempeño laboral se está desarrollando en un nivel regular y el 34% en bueno. Por lo que se infiere que la aplicación de la propuesta está repercutiendo positivamente en las pericias de los empleados.

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

Es necesario motivar a los empleados personal y profesionalmente a través de conferencias y oportunidades de aprendizaje experiencial para mantener su compromiso con su organización.

La aplicación de la propuesta por parte de la organización debe tener en cuenta los fundamentos filosóficos, sociológicos y psicológicos de los trabajadores que prestan los servicios, manteniendo también los valores de integridad, solidaridad y respeto.

Que el titular de la entidad implemente un nuevo modelo de gestión de incentivos estratégicos con el fin de mejorar el desempeño laboral de los empleados del Ministerio Público del Distrito Judicial de Loreto.

Que antes de poner en marcha una propuesta de incentivos a los empleados se debe realizar una evaluación exhaustiva según las especificaciones de los expertos.

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. *Repositorio Institucional* - *Ulima*.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Cano, G. del C. (2019). *La actual gestión de los recursos humanos en la administración pública de la provincia de Córdoba*. [BachelorThesis].
<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/16922>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*.
<http://repositoriobibliotecas.uv.cl/bitstream/handle/uvsc1/1242/Chiavenato.%20Gestion%20talento%20humano.%202009.pdf?sequence=1>
- Contreras Contreras, M. L. (2013). *Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá 2013*. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/49627>
- Elizabeth Nogales. (16:08:00 UTC). *Administracion en servicios de enfermeria i*. <https://es.slideshare.net/elizabethnogales54/administracion-en-servicios-de-enfermeria-i>
- Garcia, K. (2017, enero 9). Planes de incentivos: Desarrolla diversas mejoras de gestión estratégica para tu empresa. *Impulsa Popular | Banco Popular Dominicano*. <https://impulsapopular.com/gerencia/planes-de-incentivos-desarrolla-diversas-mejoras-de-gestion-estrategica-para-tu-empresa/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). McGraw-Hill Interamericana México.
- Herrera Cueva, C. E., & Cevallos Ayon, E. (2022). La Motivación Laboral y su influencia en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Registro de la Propiedad del Cantón La Troncal 2019-2020 [MasterThesis]. En *Repositorio de la Universidad Estatal de Milagro*. <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/5893> dalberto

Chiavenato. (2009). *Gestión del Talento Humano* (tercera Edición).

<https://gestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>

Marta Martínez. (2023). Los incentivos. *Recursos Humanos*. <https://blogs.imformacion.com/blog/recursos-humanos/sin-categoria/los-incentivos-herramienta-clave-mejora-la-productividad/>

Mora Romero, J. L., & Mariscal Rosado, Z. M. (2019, diciembre 1). *Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. | Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>

Osorio Huaman, H. W. (2018). Implementación del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional para minimizar accidentes en la unidad minera san Hilarión de la Corporación minera virgen de la merced S.A.C – año 2017. *Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo*. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2411>

Pérez Montejó, A. (2009). *Evaluación del Desempeño Laboral*. UPIICSA XVII, VII, 50-51.

ROSAS CARRANZA GUEVARA. (2017). *PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DE INCENTIVOS ESTRATÉGICOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19060/carranza_gr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saavedra Vidal, L. B. (2019). Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque, 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36790>

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	TIPO DE DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACIÓN DE ESTUDIO Y PROCESAMIENTO	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN
PROPUESTA DE UN MODELO DE GESTIÓN DE INCENTIVOS ESTRATÉGICOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO DEL DISTRITO JUDICIAL DE LORETO, 2023	<p>GENERAL</p> <p>¿Cómo la propuesta del modelo de gestión de incentivos estratégicos impactará el desempeño laboral en los trabajadores del Ministerio Público del distrito judicial de Loreto, 2023?</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral global de los trabajadores del Ministerio Público</p>	<p>GENERAL</p> <p>Proponer un modelo de gestión de incentivos estratégicos para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores del Ministerio Público del distrito judicial de Loreto, 2023.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral global de los trabajadores del Ministerio Público del distrito judicial</p>	Para la presente investigación no se ha planteado hipótesis, por ser un estudio descriptivo con propuesta, las cuales el planteamiento de la misma tiene carácter opcional (Hernández et al., 2018).	La investigación es de tipo aplicada, de nivel descriptivo y de diseño no experimental.	<p>Las tablas y gráficos fueron procesados y presentados utilizando el software estadístico SPSS versión 22 el cual sirvió para realizar el procesamiento de la información, sacar la confiabilidad del instrumento de la encuesta.</p> <p>La hoja de cálculo Excel 2016, sirvió para la elaboración de tablas simples y de doble entrada, cuadros y gráficos.</p>	<p>Análisis documental.</p> <p>Encuesta.</p>

del distrito judicial de Loreto, 2023.
de Loreto,2023?

¿Cuáles son los fundamentos teóricos que sustentan a la propuesta de gestión de incentivos?

Identificar los fundamentos teóricos que sustentan a la propuesta

Diseñar un modelo de gestión de incentivos estratégicos para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores del Ministerio Público del distrito judicial de Loreto.

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2. CUESTIONARIO PARA DESEMPEÑO LABORAL

Indicaciones

Estimado (a) colaborador, a continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas a la motivación laboral y su influencia en el rendimiento laboral, por favor responda con honestidad cada una de ellas.

Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso:

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	ÍTEMS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
Productividad						
1	Consigue los objetivos que se propone en su trabajo					
2	Maneja y cumple los diversos proyectos propuestos					
3	Alcanza los estándares de calidad					
Características personales						
4	Se organiza para cumplir con su trabajo					
5	Requiere del monitoreo del especialista para cumplir con su trabajo					
6	Es capaz de identificar problemas y solucionarlos					
7	Reacciona eficazmente ante las dificultades					
8	Sabe trabajar en equipo					
9	Ayuda a su equipo					
10	Es equilibrado en el trabajo en equipo y entiende a los demás					
11	Se comunica asertivamente en el equipo					
Pericia						
12	Comparte sus ideas en el equipo					

13	Participa activamente en las reuniones					
14	Sabe escuchar cuando le hablan sus jefes					
15	Transmite bien los objetivos a los integrantes de su área					
16	Comunica a todos en su área el éxito en el cumplimiento de objetivos					
17	Demuestra dotes de liderazgo					
18	Motiva a su equipo para conseguir los objetivos					
19	Entiende las funciones y responsabilidades del puesto					
20	Posee los conocimientos y habilidades necesarios para el puesto					

¡Muchas gracias por su participación!

OPCIONES DE RESPUESTA

N.º de Ítems	Puntaje
Del 1 al 20	Desempeño satisfactorio [86-100]
	Desempeño medianamente satisfactorio [67-85]
	Desempeño mínimo [53-66]
	Desempeño Insatisfactorio [0 – 52]