

INSTITUTO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DEL EJÉRCITO

FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES CARRERA DE INGENIERIA ADMINISTRATIVA



TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Efectos de la Aplicación de un Plan de Capacitaciones e Incentivos Medidos
Mediante Indicadores de Desempeño en los Servidores de un Gobierno Local,
2026

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Bachiller en Ingeniería Administrativa

PRESENTADO POR:

Raquel Lissett Granados Huapaya (Código ORCID: 0000-0003-3142-3244)

ASESOR:

Mg. Edgar Alexis Rosas Espinoza (Código ORCID: 0000-0002-1006-250X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión empresarial

Lima, julio de 2026

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo y cada esfuerzo, a mis dos hijas Fer y Ash, ustedes son las que me motivan a seguir adelante, también disculparme por todos los momentos que no estuve a su lado con la finalidad de cumplir esta meta.

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme dado la sabiduría de estudiar esta carrera y permitirme culminarla con éxito.

A mis hijas Fer y Ash, porque comprendieron que existieron momentos en los que no he podido estar con ustedes, siempre con el pensamiento de tener un mejor futuro para las tres.

A mis grandes amigos Carolina y Rodolfo, porque siempre han confiado en mí en todo momento y me han impulsado a seguir avanzando frente a cualquier dificultad.

Al ICTE por las clases impartidas en estos cinco años y por poner en mi camino a docentes que me permitieron aprender día a día, asimismo al Mg. Rosas por el apoyo brindado para el desarrollo de este trabajo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE	iv
INDICE DE FIGURAS	vii
INDICE DE TABLAS	viii
LISTA DE ACRÓNIMOS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
2.1 Formulación del problema	6
2.1.1. Problema principal	6
2.1.2. Problemas específicos	6
2.2 Objetivos de la investigación	6
2.2.1 Objetivo general	6
2.2.2 Objetivos específicos	7
2.3. Hipótesis	7
2.3.1 Hipótesis general	7
2.3.2 Hipótesis específica	7
2.4 Resumen de contribuciones	7
2.5 Estructura del trabajo	8
CAPÍTULO III ESTADO DEL ARTE	10
3.1. Antecedentes internacionales	11
3.2. Antecedentes nacionales	13
3.3. Síntesis comparativa de los antecedentes internacionales y nacionales	15
CAPÍTULO IV MARCO TEÓRICO	16
4.1. Variables	16
4.1.1. Variable independiente: plan de capacitaciones e incentivos	16
4.1.1.1. Teorías de la variable independiente	19
4.1.2. Variable dependiente: indicadores de desempeño	21
4.1.2.1 Teorías de la variable dependiente	24

4.1.3. Gobierno local	26
CAPÍTULO V DESARROLLO DE LA SOLUCIÓN PROPUESTA	27
5.1. Metodología de la investigación	27
5.1.1. Modelo metodológico general	27
5.1.2. Población y muestra	28
5.1.3. Técnica, instrumento de recolección y validación	29
5.2. Desarrollo de la propuesta planteada	30
5.3. Limitaciones de la solución propuesta	31
CAPÍTULO VI RESULTADOS Y DISCUSIONES	33
6.1. Resultados por fases de la propuesta planteada	33
6.1.1. Resultados del pretest	33
6.1.1.1. Análisis de frecuencia del pretest	33
6.1.1.2. Análisis descriptivo del pretest	34
6.1.2. Resultados por fases planteadas	34
6.1.2.1. Resultados de la fase de planificación	34
6.1.2.2. Resultado de la fase de implementación	39
6.1.2.3. Resultados de la fase de evaluación	42
6.1.3 Resultados por objetivos	43
6.1.3.1. Resultados con relación al objetivo general	43
6.1.3.2. Resultados con relación al objetivo específico 1	44
6.1.3.3. Resultados con relación al objetivo específico 2	44
6.1.3.4. Resultados con relación al objetivo específico 3	45
6.1.4. Resultados del postest	45
6.1.4.1. Análisis de frecuencia del postest	45
6.1.4.2. Análisis descriptivo del postest	46
6.2. Comparación de resultados	46
6.3. Contrastación de hipótesis	48
6.3.1. Contrastación de la hipótesis general	48
6.3.2. Contrastación de la primera hipótesis específica	49
6.3.3. Contrastación de la segunda hipótesis específica	50
6.3.4 Contrastación de la tercera hipótesis específica	51
6.4. Discusión de los resultados	52
6.5. Evaluación de los procedimientos y recursos utilizados	55

6.6. Dificultades encontradas	55
CAPÍTULO VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
7.1. Conclusiones	56
7.2. Recomendaciones	56
REFERENCIAS	58
ANEXOS	

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Constructo teórico de la V.I y sus dimensiones	16
Figura 2 Teorías de la V.I	19
Figura 3 Constructo teórico de la V.D y sus dimensiones	22
Figura 4 Teorías de la V.D.	24
Figura 5 Fórmula matemática	29
Figura 6 Desarrollo de la propuesta planteada	30

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Análisis de frecuencia - Resultados del pretest	33
Tabla 2 Estadísticos descriptivos del pretest	34
Tabla 3 Plan de capacitaciones	36
Tabla 4 Incentivos no monetarios	37
Tabla 5 Evaluación de la calidad de la planificación del plan de capacitaciones e incentivos	38
Tabla 6 Relación entre la calidad de la planificación y los resultados de implementación	39
Tabla 7 Estructura operativa del plan de capacitaciones e incentivos	40
Tabla 8 Resultados de la implementación del plan de capacitaciones	40
Tabla 9 Aplicación del sistema de incentivos	41
Tabla 10 Resultados obtenidos por casa indicador	42
Tabla 11 Distribución de frecuencias del postest del desempeño laboral de los servidores	45
Tabla 12 Estadísticos descriptivos del postest del desempeño laboral de los servidores	46
Tabla 13 Comparación de resultados de niveles de desempeño entre el pretest y el postest	47
Tabla 14 Comparación de datos estadísticos descriptivos pretest y postest	47
Tabla 15 Prueba t de Student para muestras relacionadas (pretest y postest)	48
Tabla 16 Resultados de primera hipótesis específica	49
Tabla 17 Resultados de segunda hipótesis	50
Tabla 18 Resultados de tercera hipótesis	51

LISTA DE ACRÓNIMOS

GAD	: Gobiernos Autónomos Descentralizados
GLLM	: Gobiernos Locales de Lima Metropolitana
ISO	: International Organization for Standardization
KPIs	: Key Performance Indicator (Indicadores claves de desempeño)
PDP	: Plan de desarrollo de las personas
RSE	: Responsabilidad Social Empresarial
SERVIR	: Autoridad Nacional del Servicio Civil
TAD	: Teoría de la Autodeterminación

RESUMEN

El fortalecimiento del desempeño laboral en los gobiernos locales constituye un reto importante, debido a limitaciones en la capacitación del personal y la escasa articulación entre los incentivos y los resultados institucionales, afectando la calidad de los servicios públicos. En ese contexto, el presente estudio tuvo como objetivo determinar los efectos de la aplicación de un plan de capacitaciones e incentivos en los indicadores de desempeño de los servidores de un gobierno local durante el año 2026.

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel explicativo, con diseño preexperimental, aplicándose un cuestionario en dos momentos: pretest y posttest, a una muestra de 67 servidores. La intervención consistió en la implementación de un plan estructurado que incluyó actividades de capacitación y un sistema de incentivos no monetarios.

Los resultados evidenciaron que, antes de la intervención, el desempeño se ubicaba en un nivel medio (media = 2.85); sin embargo, después de su aplicación, la media se incrementó a 4.12. Asimismo, el nivel alto de desempeño aumentó de 25.4% a 62.7%, mientras que el nivel bajo se redujo a 7.5%, confirmándose diferencias estadísticamente significativas ($p < 0.05$).

Concluyéndose que esta implementación mejoró significativamente los indicadores de desempeño, constituyéndose como una estrategia efectiva para optimizar la gestión del talento humano y contribuir a una mejor prestación de servicios en el ámbito público.

Palabras clave: Capacitación, planificación, productividad laboral, gobierno local, indicador de desempeño.

ABSTRACT

Strengthening job performance in local governments is a significant challenge due to limitations in staff training and the weak link between incentives and institutional results, which negatively impacts the quality of public services. In this context, the present study aimed to determine the effects of implementing a training and incentive plan on the performance indicators of local government employees during 2026. The research was conducted using a quantitative, applied, and explanatory approach with a pre-experimental design. A questionnaire was administered at two points in time: pre-test and post-test, to a sample of 67 employees. The intervention consisted of implementing a structured plan that included training activities and a non-monetary incentive system.

The results showed that, before the intervention, performance was at an average level (mean = 2.85); however, after its implementation, the mean increased to 4.12. Furthermore, the high performance level increased from 25.4% to 62.7%, while the low performance level decreased to 7.5%, confirming statistically significant differences ($p < 0.05$).

It can be concluded that this implementation significantly improved performance indicators, establishing itself as an effective strategy for optimizing human talent management and contributing to better service delivery in the public sector.

Keywords: Training, planning, labor productivity, local government, performance indicator.

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

En América Latina, los gobiernos han promovido estrategias de modernización administrativa para optimizar la eficiencia de sus instituciones; sin embargo, los informes del Banco Interamericano de Desarrollo del año 2022 indican que aún existen desafíos en la gestión del talento humano, como la escasez de capacitación continua, la falta de indicadores de gestión y la ausencia de procesos estructurados para evaluar el desempeño del personal en el sector público, impactando la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía y restringiendo el desarrollo profesional de los funcionarios (Del Pino y Lucas, 2025).

En el contexto actual de modernización del Estado, los gobiernos autónomos descentralizados (GAD) de Ibarra en Ecuador, enfrentan el desafío permanente de mejorar su desempeño institucional y garantizar servicios públicos oportunos, eficientes y de calidad, por ello, la creciente demanda ciudadana por transparencia, rapidez en los trámites y cumplimiento de metas obliga a las municipalidades a replantear sus estrategias de gestión del talento humano, reconociendo que el capital humano constituye uno de los principales factores que inciden en los resultados organizacionales, en vista ello, el escenario, la capacitación continua y los sistemas de incentivos se convierten en herramientas estratégicas para fortalecer competencias, elevar la motivación y mejorar el rendimiento de los servidores públicos (Vilatuña y Liccioni, 2024).

En el GAD del Cantón Chilla (Ecuador), se evidencia que fortalecer la cultura organizativa ayuda a mejorar la administración del talento humano en el contexto institucional y demuestra que prácticas organizativas coherentes con los valores institucionales producen avances en el desempeño, el ambiente laboral y la satisfacción de los empleados, elementos fundamentales para la sostenibilidad en la administración pública (Macas y Guerrero, 2025).

Por ello, para que una entidad logre destacar y expandir sus oportunidades, es evidente que debe contar con personas que se alineen con ese objetivo es una labor esencial para el empresario, aunado a ello, debe considerar como una filosofía empresarial fundamentada la responsabilidad compartida, que a su vez ofrezca una ocasión de desarrollo para todos, en este sentido, el factor humano es como un recurso valioso para las organizaciones, no solo por su función en la

operatividad diaria, sino por su contribución esencial al cumplimiento de los objetivos institucionales (Andrade y Loor, 2025).

En el contexto peruano, la gestión del conocimiento y la capacitación constituyen elementos fundamentales para incrementar la productividad en el sector público peruano, en este sentido, se evidencia que más del 50 % de las variaciones observadas en el desempeño de los servidores públicos está asociado a la calidad y efectividad de los programas de formación implementados (Galindo, 2025).

A pesar de los avances impulsados en el Perú mediante la Ley de Reforma y Modernización del Estado, persisten retos relevantes que dificultan su implementación, entre ellos la insuficiente disponibilidad de personal debidamente capacitado, esta situación constituye un obstáculo importante para la ejecución efectiva de las políticas de modernización, asimismo, diversos estudios evidencian una relación significativa entre la modernización de la gestión pública y el incremento de la productividad laboral, así como la mejora de la calidad de los servicios brindados por las instituciones, resaltando el papel fundamental de una adecuada gestión del talento humano (Rodriguez et al., 2024).

En el contexto local, la gestión pública también presenta estas dificultades, debido a que la escasa articulación entre los sistemas administrativos y las deficiencias en la ejecución de las actividades repercuten de manera desfavorable en el desempeño de los profesionales, lo cual es percibido por la población como tardía o insuficiente para satisfacer las necesidades del entorno, lo que debilita la confianza y la credibilidad de las instituciones públicas (Ochoa y Ochoa, 2026).

Debido a ello, en muchos gobiernos locales, los programas de capacitación se desarrollan de manera aislada, sin una adecuada identificación de brechas ni una evaluación objetiva de su impacto en el desempeño laboral, de igual manera, los incentivos suelen aplicarse sin criterios claramente vinculados a indicadores de resultados, lo que limita su efectividad como mecanismo de mejora continua, esta situación genera una desconexión entre inversión en capacitación, motivación del personal y cumplimiento de metas institucionales, afectando directamente la eficiencia administrativa y la calidad del servicio brindado a la ciudadanía.

El presente análisis se centró en investigar lo que sucede al llevar a cabo un plan sistemático de formación y motivación en una municipalidad, y cómo estas

medidas impactan en el desempeño de sus funcionarios. El objetivo fue aumentar la productividad, la eficiencia y el compromiso del personal, integrando procesos de capacitación, reconocimientos laborales y una evaluación fundamentada en criterios específicos y comprobables.

En este sentido, se pretendió evaluar de manera precisa los resultados resultantes de la ejecución del plan, el cual se elaborará de acuerdo a indicadores ya definidos. La evidencia facilitó reconocer cómo se puede optimizar el rendimiento de los empleados, mostrando que combinar estratégicamente capacitación, incentivos y evaluación objetiva podría ser una herramienta efectiva para fortalecer la gestión municipal

La importancia del análisis para la institución se encuentra en su contribución a la organización y optimización de la administración del talento humano a través de un sistema sistemático y medible. A nivel social, busca contribuir de manera indirecta a la calidad de los servicios que recibe la comunidad. Igualmente, desde un enfoque innovador, impulsa la utilización de indicadores y sistemas de monitoreo que respalden decisiones fundamentadas en información fiable.

Por lo tanto, el estudio sugiere una alternativa factible y reproducible en organizaciones similares, enfocada en mejorar el rendimiento del personal mediante un programa sistemático de formación e incentivos evaluados con métricas de desempeño, lo que favorece el fortalecimiento institucional y una gestión pública local orientada a resultados.

CAPITULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Comisión Europea establece que las políticas públicas deben incorporar la Responsabilidad Social en coherencia con las políticas sociales comunitarias, así como con las normas y acuerdos internacionales; en el caso de España, aunque no existe un marco legal que obligue a las administraciones públicas a elaborar o publicar informes de Responsabilidad Social Administrativa, numerosas instituciones asumen el compromiso de presentar informes ante los organismos de control y la fiscalización externa (Flores et al., 2023).

En el Estado de Nuevo León, se observa varios tipos de insatisfacción en el lugar de trabajo, algunos de los cuales son la ausencia de responsabilidad con su institución, con alguna forma de estrés o agotamiento emocional que puede considerarse una agonía relacionada con el trabajo (burnout), y algunos tienen quejas sobre la compensación que reciben y el apoyo que reciben de su organización (Treviño y López, 2022).

En Ecuador, se ha evidenciado debilidades en adaptabilidad, participación y consistencia, factores que inciden negativamente en el ambiente laboral, siendo un gran problema el clima laboral que es creado por los empleadores, siendo necesario mejorar el ambiente con el fortalecimiento de habilidades, coordinación, trabajo colaborativo y la motivación en la gestión municipal (Farías y Ruiz, 2023).

En Venezuela, las instituciones públicas se encuentran ante el reto de consolidar sus capacidades internas con el fin de asegurar una gobernanza eficiente, fomentando espacios de trabajo seguros y saludables, además de ayudar a disminuir los problemas de salud mental vinculados al estrés, con el fin de mejorar el compromiso organizacional (Verenzuela y Salas, 2024). Por otro lado, las empresas mexicanas se encuentran como visión de la empresa a largo plazo la RSE, siendo prescindible destacar que deben velar por el bienestar de sus colaboradores, ya que las organizaciones no solo deben aparentar ello sino realmente hacerlo, pero estas entidades en la realidad solo buscan objetivos económicos, desatendiendo los intereses de su grupo interno (Bernal y Alpuche, 2023). De acuerdo a lo señalado por Alcivar (2024) el aplicar la RSE no solo beneficia a los usuarios, sino también trae beneficios en el compromiso de los colaboradores, ya que se puede percibir un mayor compromiso ético y ambiental.

En el contexto peruano, en cuanto al compromiso organizacional, una investigación de Tendencias Globales de Capital Humano en el año 2015, reveló que el 87% de las compañías peruanas enfrenta el dilema del compromiso laboral; además, la mitad de los ejecutivos se inquietan por la falta de compromiso y por los problemas relacionados con la cultura organizacional (Amasifuen y Murayari, 2022)

En el Perú, se ha desarrollado un modelo de responsabilidad social empresarial (RSE) que incorpora la participación activa de los stakeholders o grupos de interés, permitiendo la implementación de acciones orientadas al beneficio común y adaptado a las particularidades del entorno local. Este modelo incluye tanto actores internos, como alcaldes, concejos municipales, servidores y funcionarios públicos, como actores externos, entre los que se encuentran empresas y organizaciones de diversa índole (López, 2021, p. 660). De acuerdo a ello, si bien es importante la RSE, también existen factores que ocasionan una ineficiencia organizativa, como es la burocracia o el no contar con tecnología adecuada para el cumplimiento de labores, ocasionando un bajo rendimiento laboral (Valenzuela et al., 2024).

En el Perú, la Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR] es el organismo rector del sistema administrativo que gestiona los recursos humanos del Estado, su objetivo es fortalecer la función pública mediante la reforma del servicio civil, sustentada en los principios de mérito, igualdad de oportunidades y orientación al ciudadano; no obstante, en muchas entidades estatales estos pilares aún no se aplican plenamente, especialmente el principio de mérito, ya que los procesos laborales continúan siendo influenciados por factores políticos, afectándose directamente al compromiso organizacional (Pari, 2023).

El compromiso constituye un elemento fundamental en cualquier institución, los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Ramón, Chanchamayo muestran una actitud participativa y comprometida suelen ser más productivos y eficientes, además de presentar una menor tendencia a dejar la organización, esto se debe a que están dispuestos a esforzarse por alcanzar los objetivos institucionales y desean mantener su permanencia en ella (Cuyubamba y Vásquez, 2024).

En la Municipalidad de Ate, la Subgerencia de Fiscalización y Ejecución Coactiva tiene un rol estratégico al velar por el cumplimiento de las obligaciones

administrativas y tributarios (Municipalidad de Ate, 2024). Sin embargo, en este espacio surge la necesidad de implementar un plan de capacitaciones e incentivos estructurado, articulado con indicadores de desempeño medibles y apoyado en herramientas de seguimiento que permitan evaluar objetivamente su impacto, debido a que no existe un plan de capacitaciones coherente, asimismo no existen incentivos económicos o no económicos a los trabajadores, afectando el desempeño laboral, ocasionando un incumplimiento de metas institucionales.

2.1 Formulación del problema

2.1.1. Problema principal

¿Cuáles son los efectos de la aplicación de un plan de capacitaciones e incentivos medidos mediante indicadores de desempeño en los servidores de un gobierno local, 2026?

2.1.2. Problemas específicos

¿De qué manera la planificación del plan de capacitaciones e incentivos influye en los indicadores de desempeño de los servidores de un gobierno local, 2026?

¿Cómo la ejecución del programa de capacitaciones influye en los indicadores de desempeño de los servidores de un gobierno local, 2026?

¿En qué medida el sistema de incentivos laborales influye en los indicadores de desempeño de los servidores de un gobierno local, 2026?

2.2 Objetivos de la investigación

2.2.1 Objetivo general

Determinar los efectos de la aplicación de un plan de capacitaciones e incentivos medidos mediante indicadores de desempeño en los servidores de un gobierno local, 2026.

2.2.2 Objetivos específicos

Analizar la influencia de la planificación del plan de capacitaciones e incentivos en los indicadores de desempeño de los servidores de un gobierno local, 2026.

Evaluar la influencia de la ejecución del programa de capacitaciones en los indicadores de desempeño de los de un gobierno local, 2026.

Determinar la influencia del sistema de incentivos laborales en los indicadores de desempeño de los servidores de un gobierno local, 2026.

2.3. Hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

La aplicación de los efectos de un plan de capacitaciones e incentivos mejora significativamente los indicadores de desempeño de los servidores de un gobierno local, 2026.

2.3.2 Hipótesis específica

La adecuada planificación del plan de capacitaciones e incentivos optimiza significativamente los indicadores de desempeño de los servidores de un gobierno local, 2026.

La ejecución del programa de capacitaciones genera mejoras significativas de los indicadores de desempeño de los servidores de un gobierno local, 2026

La aplicación de incentivos laborales optimiza los indicadores de desempeño de los servidores de un gobierno local, 2026

2.4 Resumen de contribuciones

La investigación llevada a cabo ofrece numerosos aportes al ámbito de la administración pública local; en primer lugar, permitió obtener evidencia empírica sobre los impactos de la ejecución de un plan de capacitación y recompensas en el desempeño de los trabajadores de un gobierno local. Del análisis realizado, se

identificó de qué manera el crecimiento de las competencias del personal y la implementación de sistemas de reconocimiento institucional afectaron positivamente algunos indicadores de desempeño laboral.

En segundo lugar, la investigación beneficio en términos metodológicos con la creación y utilización de un cuestionario estructurado, diseñado para evaluar los indicadores de rendimiento de los funcionarios públicos, lo que facilitó la recopilación de información de manera sistemática y objetiva sobre aspectos relacionados con la productividad laboral, la calidad del trabajo y el cumplimiento de metas institucionales; además, el cuestionario funcionó como una herramienta que podría ser usada o adaptada en investigaciones futuras o evaluaciones internas en entidades públicas.

Asimismo, la investigación ofreció aportes prácticos, dado que los resultados conseguidos permitieron destacar la relevancia de establecer planes de formación acompañados de mecanismos de incentivos no monetarios enfocados en el reconocimiento del desempeño del personal, proporcionando estos hallazgos datos valiosos para la toma de decisiones en la gestión institucional, favoreciendo el desarrollo de estrategias destinadas al fortalecimiento del capital humano en los gobiernos locales.

Finalmente, desde un ángulo social, el análisis ayudó a enfatizar la relevancia del fortalecimiento de habilidades en los empleados públicos, ya que el aumento en su rendimiento impactó de manera directa en la calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía; por eso, las conclusiones logradas favorecieron la comprensión del vínculo presente entre la formación, la motivación en el trabajo y el cumplimiento de las funciones institucionales en el ámbito de la administración pública local.

2.5 Estructura del trabajo

La presente investigación se encuentra organizada en siete capítulos, los cuales permiten desarrollar de manera ordenada el proceso investigativo.

En el Capítulo I, Introducción, se presenta la problemática general relacionada con el desempeño de los servidores públicos en los gobiernos locales, el contexto de estudio, la justificación de la investigación y la importancia de la

aplicación de un plan de capacitaciones e incentivos como estrategia de mejora institucional.

En el Capítulo II, Planteamiento del Problema, se describe la situación problemática en los ámbitos internacional, nacional y local, se formulan el problema general y los problemas específicos, se establecen los objetivos de la investigación y se presentan los aportes esperados del estudio.

En el Capítulo III, Estado del Arte, se desarrolla la revisión de antecedentes internacionales y nacionales relacionados con las variables de estudio, identificando los principales hallazgos y las brechas de conocimiento que justifican la realización de la investigación.

En el Capítulo IV, Marco Teórico, se exponen los fundamentos conceptuales y teóricos que sustentan la investigación, incluyendo las definiciones, dimensiones y teorías relacionadas con el plan de capacitaciones e incentivos, los indicadores de desempeño y el contexto de los gobiernos locales. Asimismo, se presentan las hipótesis de investigación.

En el Capítulo V, Desarrollo de la Solución Propuesta, se describe la metodología empleada, el enfoque, tipo, nivel y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como el desarrollo de la propuesta basada en un plan de capacitaciones e incentivos estructurado en las fases de planificación, implementación y evaluación.

En el Capítulo VI, Resultados y Discusiones, se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del pretest y posttest, el análisis estadístico de los datos, la contrastación de hipótesis, la discusión de los hallazgos y la evaluación de los procedimientos aplicados durante la investigación.

Finalmente, en el Capítulo VII, Conclusiones y Recomendaciones, se exponen las principales conclusiones derivadas de los resultados obtenidos, así como las recomendaciones orientadas al fortalecimiento de la gestión del talento humano y la mejora del desempeño en los gobiernos locales.

CAPÍTULO III ESTADO DEL ARTE

Este trabajo considera pertinente conceptualizar lo siguiente:

a) Capacitación y desempeño laboral

La capacitación constituye una de las principales estrategias para fortalecer las competencias de los trabajadores y mejorar su rendimiento dentro de las organizaciones. En ese sentido, Felipa (2023), en un estudio realizado en una empresa del sector agroexportador peruano, concluyó que la capacitación tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los colaboradores, favoreciendo una mejor ejecución de sus funciones y una mayor contribución al logro de los objetivos organizacionales. Asimismo, Devikomathy y Suthakar (2023) sostienen que los programas de actualización y perfeccionamiento profesional contribuyen al fortalecimiento de las competencias laborales y al incremento del desempeño individual y organizacional.

b) Incentivos y motivación laboral

Los incentivos representan mecanismos que las organizaciones utilizan para estimular el compromiso y el esfuerzo de los trabajadores. Okoye y Abdol (2024) encontraron que los incentivos influyen positivamente en la motivación de los empleados, favoreciendo una mayor disposición para alcanzar los objetivos organizacionales. Del mismo modo, Medvedev et al. (2024) señalan que tanto los incentivos monetarios como los incentivos psicológicos pueden incrementar significativamente el esfuerzo laboral cuando son aplicados de manera coherente con las características de los trabajadores y el entorno organizacional.

c) Indicadores de desempeño en la gestión pública

Los indicadores de desempeño constituyen instrumentos fundamentales para evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos institucionales y la contribución de los servidores públicos al logro de los resultados organizacionales. Según Hinojosa et al. (2024), la evaluación del desempeño en las entidades públicas debe centrarse en los resultados obtenidos, la eficiencia en la ejecución de las funciones y la calidad del servicio prestado. Asimismo, Anastasiei (2024)

señala que los indicadores clave de desempeño facilitan el monitoreo y seguimiento de los objetivos institucionales, fortaleciendo la transparencia y la rendición de cuentas. En el contexto peruano, estos planteamientos guardan relación con el Modelo de Gestión del Desempeño de SERVIR, el cual promueve la evaluación continua de los servidores públicos a partir del cumplimiento de metas, la calidad de los resultados alcanzados y la retroalimentación permanente para el desarrollo de competencias. En concordancia con dicho modelo, la presente investigación evalúa el desempeño mediante las dimensiones productividad laboral, calidad del trabajo y cumplimiento de metas, por considerarse indicadores esenciales para valorar el rendimiento de los servidores de un gobierno local.

d) Situación en gobiernos locales

Los gobiernos locales enfrentan diversos desafíos relacionados con la gestión del talento humano, el fortalecimiento de competencias y la mejora del desempeño institucional. Maron y Díaz (2024) encontraron que las deficiencias en la capacitación y el liderazgo afectan el rendimiento laboral de los trabajadores municipales. De manera similar, Esquivel (2025) evidenció que, aunque la gestión administrativa presenta niveles aceptables, aún existen oportunidades de mejora en las competencias laborales y en el desempeño de los servidores municipales, lo que justifica la implementación de estrategias orientadas al fortalecimiento del capital humano en los gobiernos locales.

3.1. Antecedentes internacionales

Santacruz y Ruano (2023) sugirieron desarrollar e implementar estrategias de bienestar enfocadas en el talento humano, con el objetivo de mejorar efectivamente las condiciones laborales y, de este modo, promover un ambiente organizacional más eficiente, productivo y sostenible. Se utilizó un enfoque cualitativo en la metodología, aplicando encuestas y entrevistas para evaluar la situación inicial de la empresa, además se desarrollaron estrategias adecuadas a la realidad de la institución. Los hallazgos indicaron avances con la propuesta presentada, la cual constó de cinco ejes, como: bienestar laboral, liderazgo y colaboración, reconocimientos e incentivos, adecuación de espacios y crecimiento profesional. Se concluye que la adopción de estrategias holísticas de bienestar en

el trabajo, basadas en un diagnóstico previo y respaldadas por un plan de acción bien definido, produce avances importantes en la satisfacción, motivación y rendimiento del capital humano, favoreciendo un ambiente organizacional más eficiente y sostenible.

Del Pino y Lucas (2025) su trabajo tuvo como objeto establecer de qué manera la planificación del personal afecta la evaluación del rendimiento de los empleados, con el objetivo de sugerir estrategias de optimización. La metodología empleada fue descriptiva, inductiva y analítica, a través de encuestas y entrevistas realizadas a 126 empleados del GAD de Jipijapa. Los resultados indican que, a pesar de que la gestión del talento humano genera impactos positivos, siguen existiendo retos vinculados a la falta de actualización normativa, la redistribución del personal y la adaptación de programas de capacitación. Finalizando que es necesario implementar estrategias de gestión del talento humano, lo que incluye avances en capacitación continua, evaluación equitativa del rendimiento, y desarrollo de un ambiente organizacional más ágil.

Asimismo, Gómez (2022) analizo en su investigación como las recompensas y estrategias de incentivos laborales se pueden aplicar para estimular a los empleados y de esa manera como influir favorablemente en la motivación y la productividad de la organización, tanto desde el punto de vista del empleado como del empleador. Utilizo una metodología descriptiva y analítica, incluyendo una revisión bibliográfica (libros, artículos, sitios web especializados y oficiales) y una encuesta dirigida a individuos con experiencia laboral, enfocada en determinar qué tipos de incentivos son más valorados por los trabajadores. Los hallazgos del estudio indican que las organizaciones cuentan con herramientas como incentivos; sin embargo, estas resultarán ineficaces si no se tienen en cuenta, por un lado, los intereses y motivaciones individuales de cada empleado. En conclusión, es esencial tener en cuenta que no todos los sistemas de incentivos son adecuados, por lo que las organizaciones deben llevar a cabo un análisis exhaustivo de las necesidades institucionales y los intereses personales de sus empleados, para poder crear un plan que se implemente en el momento correcto y evite las repercusiones negativas de una planificación inadecuada.

A su vez, Espín (2024) diseñó un plan para formar y potenciar el liderazgo del encargado del departamento de Talento Humano de la empresa pública

FUENTE con el fin de enriquecer sus competencias, maximizar el desempeño del grupo y favorecer el bienestar organizacional. La metodología empleada fue el análisis del discurso y teórico de la administración del talento humano, asimismo desarrollo una Propuesta de Plan de Mejora que consto de trece ejes los cuales buscaban un liderazgo más sólido y una gestión del talento humano alineada con los objetivos organizacionales, mediante una combinación de evaluación, formación, innovación y compromiso institucional. Concluyendo que el respaldo de la alta dirección es clave para fortalecer al jefe de Talento Humano, ya que el desarrollo de sus competencias mejora el desempeño del área y contribuye al crecimiento institucional; por ello, se recomienda aplicar el plan de mejora planteado.

3.2. Antecedentes nacionales

Dávila et al. (2022) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso institucional y el rendimiento laboral en una empresa peruana, considerando dimensiones como resultados, cumplimiento de tareas y efectividad. La investigación fue de tipo aplicada, con diseño no experimental y enfoque correlacional-descriptivo, realizada en una muestra de 92 trabajadores mediante un cuestionario de 30 ítems con escala Likert de cinco niveles. Los resultados evidencian que la mejora de los incentivos laborales influye positivamente en el desempeño, por lo que la empresa debe fortalecer tanto los incentivos económicos como no económicos, como reconocimientos, ascensos, autonomía y mejores ingresos, y promover un ambiente laboral que permita al trabajador valorar su aporte al desarrollo organizacional. Concluyendo que, el compromiso institucional influye directamente en el rendimiento laboral, por lo que fortalecer los incentivos y el clima organizacional es clave para mejorar el desempeño y alcanzar los objetivos de la empresa.

Chávez (2023) en su tesis tuvo como propósito de comprender cómo influye en la motivación, satisfacción y desempeño, y a partir de ello proponer estrategias de mejora. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico y no experimental, aplicando una encuesta con escala de Likert a 44 trabajadores, cuyos datos fueron procesados con Excel y SPSS. Los resultados mostraron que el 60% del personal percibe un clima laboral inadecuado, situación que afecta su bienestar,

rendimiento y la calidad de atención al usuario. Por ello, como conclusión, se planteó un Programa de Motivación estructurado en fases de sensibilización, implementación, acompañamiento y evaluación, complementado con talleres y estrategias de reconocimiento, estabilidad y mejora de condiciones laborales, orientadas a fortalecer el ambiente de trabajo y el compromiso institucional.

De igual manera, Santana (2023) su estudio tuvo como finalidad conocer la percepción del bienestar laboral en los trabajadores de la empresa Ecuatran, con el objetivo de diseñar un programa integral que abarque las dimensiones individual, sociolaboral y familiar-ocupacional, orientado a mejorar la satisfacción y el desempeño del personal. La investigación se desarrolló con enfoque cuantitativo, bajo un diseño no experimental, transeccional y descriptivo, aplicando el Cuestionario de Bienestar Laboral General a una muestra de 134 colaboradores. Los resultados evidenciaron problemáticas como sobrecarga laboral, agotamiento físico y mental, desmotivación, limitada percepción de crecimiento profesional e inseguridad laboral. Concluyendo, propuso un plan de bienestar estructurado en torno a las necesidades humanas fundamentales, en cual la organizo en las dimensiones de subsistencia, entendimiento y afecto, con el fin de atender de manera integral las principales demandas del personal.

Balcazar et al. (2023) su estudio tuvo como objetivo principal reconocer los elementos que dificultan la administración de la capacitación y la ejecución del PDP en los Gobiernos Locales de Lima Metropolitana [GLLM] en el periodo 2022-2023. Su enfoque metodológico fue cualitativo y exploratorio, utilizando el método de estudio de caso junto con entrevistas en profundidad a empleados y funcionarios de los GLLM. Como resultado se evidencia una falta de personal capacitado, carencias en habilidades digitales, presupuestos insuficientes y centralizados, procesos burocráticos y ausencia de seguimiento efectivo de la capacitación. Concluyendo que, para mejorar la situación, se proponen estrategias como la capacitación preelaborada, asignación presupuestal mínima para PDPs, simplificación de la normativa, fortalecimiento de la planificación institucional y evaluación continua del impacto de la capacitación.

3.3. Síntesis comparativa de los antecedentes internacionales y nacionales

La revisión de los antecedentes internacionales y nacionales evidencian que existe consenso respecto a la importancia de las capacitaciones y los incentivos laborales como mecanismos para mejorar el desempeño de los trabajadores. Los estudios revisados coinciden en señalar que la capacitación fortalece conocimientos, habilidades y competencias, contribuyendo a incrementar la productividad, mejorar la calidad del trabajo y favorecer el cumplimiento de metas organizacionales.

Asimismo, las investigaciones analizadas destacan que los incentivos laborales generan efectos positivos sobre la motivación, el compromiso y la satisfacción de los trabajadores, sin embargo, se observan diferencias en los enfoques utilizados, debido a que algunos estudios priorizan incentivos económicos, mientras que otros resaltan la efectividad de incentivos no monetarios, tales como reconocimientos, certificaciones y distinciones institucionales.

Del análisis de las experiencias reportadas se desprende que tanto la capacitación como los incentivos constituyen herramientas complementarias para fortalecer el desempeño laboral, mientras que la capacitación contribuye al desarrollo de competencias, los incentivos favorecen la motivación necesaria para aplicar dichas competencias en el desarrollo de las funciones asignadas.

No obstante, se identificó que la mayoría de investigaciones revisadas evalúan de manera independiente las capacitaciones o los incentivos, siendo limitados los estudios que analizan ambas estrategias de forma integrada, asimismo, son escasas las investigaciones desarrolladas en gobiernos locales peruanos, particularmente en áreas vinculadas a fiscalización y ejecución coactiva, donde el cumplimiento de metas institucionales y la eficiencia del servicio resultan fundamentales.

En consecuencia, se justifica la realización de la presente investigación, debido a que busca evaluar de manera conjunta la aplicación de un plan de capacitaciones e incentivos y su influencia en los indicadores de desempeño de los servidores de la Subgerencia de Fiscalización y Ejecución Coactiva de la Municipalidad Distrital de Ate, aportando evidencia en un contexto institucional poco estudiado.

CAPÍTULO IV MARCO TEÓRICO

Salinas et al. (2023) señala que el marco teórico es la conceptualización de lo que se busca analizar con el propósito de resolver un problema. Del mismo modo, representa el aporte acumulado de diversos autores y constituye uno de los componentes más relevantes del estudio; por ello, su elaboración debe ser imparcial, coherente, estructurada y mantener un diálogo constante con los demás elementos del proceso investigativo. Las principales funciones del marco teórico están relacionadas con sustentar el estudio, permitir la formulación de hipótesis, guiar el trabajo de campo y facilitar la comprensión de los hallazgos.

4.1. Variables

En la presente investigación se establecen dos variables fundamentales: la variable independiente denominada plan de capacitaciones e incentivos y la variable dependiente denominada indicadores de desempeño, las cuales están en el contexto de un gobierno local.

4.1.1. Variable independiente: plan de capacitaciones e incentivos

Figura 1

Constructo teórico de la V.I y sus dimensiones



Nota. Realizado en base al desarrollo del trabajo. Elaboración propia,

Tal como se ve en la Figura 1, actualmente, el capital humano se considera un recurso estratégico en las organizaciones, por su impacto directo en el alcance de los objetivos institucionales. En este contexto, el programa de formaciones y recompensas actúa como un recurso de administración dirigido a reforzar competencias, destrezas y conductas del equipo, ayudando a optimizar su rendimiento laboral.

Según Cid y Baldovinos (2025), la formación facilita el desarrollo de habilidades en los empleados, elevando su grado de compromiso y eficacia en el desempeño de sus tareas. Del mismo modo, Espín (2024) menciona que los programas de formación favorecen la concordancia entre los fines institucionales y el crecimiento del talento humano, fortaleciéndose como un proceso organizado y sistemático.

A su vez, la inclusión de incentivos en el trabajo refuerza la motivación y el compromiso con la organización. De acuerdo con Mocha (2024), los incentivos, ya sean económicos o no económicos, producen ventajas personales y laborales en los empleados, impactando de manera favorable en su rendimiento. En conjunto, la formación y los estímulos son una estrategia global para aumentar la productividad y eficacia en el sector público.

El plan de capacitaciones e incentivos consiste en documentos o herramientas de gestión que incluyen un conjunto estructurado de acciones específicas destinadas a aumentar el rendimiento del personal. Incorpora actividades tales como talleres, cursos, programas de capacitación, además de incentivos (ya sean económicos o no), con objetivos, cronograma, responsables y recursos claramente establecidos.

Esta variable independiente presenta las siguientes dimensiones:

a) Planificación de la capacitación

La planificación de la capacitación se considera una parte importante dentro del proceso formativo, porque permite reconocer que necesitan aprender los servidores, definir hacia dónde se quiere llegar y plantear cómo se van a desarrollar sus competencias. Por eso, se le entiende como una etapa previa al plan de capacitaciones.

De acuerdo con Martínez (2023), en esta fase se establecen elementos como los contenidos, las metodologías, los recursos y las condiciones en las que se desarrollará el proceso de enseñanza y aprendizaje. Por su lado, Benítez (2023) explica que la planificación no se da en un solo momento, sino que pasa por varias fases, como el diagnóstico de necesidades, el diseño pedagógico, la validación, la ejecución y la evaluación, lo que permite que las capacitaciones tengan mayor coherencia y resultados más útiles.

En esta investigación, esta dimensión cobra relevancia porque ayuda a que las capacitaciones no se planteen de forma general, sino que realmente respondan a las necesidades de los servidores públicos y a los objetivos del gobierno local.

b) Ejecución de capacitación

La ejecución implica llevar a cabo el plan formativo, en el cual se realizan las actividades educativas que fueron diseñadas con anterioridad. Esta etapa conlleva la implementación de metodologías pertinentes, la utilización eficaz de recursos y la involucración activa de los trabajadores.

Valencia y Carmenates (2022) indican que una correcta implementación está relacionada con aspectos como la disponibilidad de recursos, la organización de las sesiones, la competencia de los instructores y el contexto organizacional. De igual manera, una adecuada puesta en práctica asegura el cumplimiento de los objetivos educativos y el aumento en el rendimiento profesional.

En este aspecto, esta dimensión facilita analizar de qué manera se llevan a cabo las capacitaciones en la práctica y su aporte al fortalecimiento de habilidades en los servidores públicos.

c) Sistema de incentivos

El sistema de incentivos comprende un conjunto de mecanismos orientados a motivar al personal y a reflejar el valor que la organización otorga a su desempeño. Estos incentivos pueden ser de naturaleza económica o no económica, e incluyen desde recompensas y ascensos hasta beneficios laborales o reconocimientos simbólicos.

En esa línea, Dávila et al. (2022) señalan que los incentivos influyen de manera favorable en el compromiso de los trabajadores, ya que contribuyen a elevar tanto su motivación como su nivel de rendimiento. De igual forma, Gómez (2022), apoyándose en la teoría de Herzberg, destaca que los factores relacionados con la motivación y el reconocimiento resultan clave para lograr la satisfacción laboral y un mejor desempeño.

En el contexto de la gestión pública, contar con un sistema de incentivos bien estructurado permite consolidar la cultura organizacional, impulsar el logro de objetivos y optimizar la eficacia de las instituciones.

4.1.1.1. Teorías de la variable independiente

Figura 2

Teorías de la V.I

VARIABLE INDEPENDIENTE		
TEORÍA / ENFOQUE	APORTE PRINCIPAL	
 Teoría de Herzberg (1959)	Distingue factores motivadores (satisfactores) e higiene (insatisfactores) que influyen en la satisfacción laboral.	
 Teoría de la Expectativa-Valor (Vroom, 1964)	El esfuerzo depende de la expectativa de éxito y del valor que se otorga a la recompensa.	
 Teoría de la Autodeterminación (Deci & Ryan, 1985)	Promueve la motivación intrínseca mediante la autonomía, competencia y relación.	
 Enfoque de Gestión por Competencias de SERVIR (2014)	Desarrolla competencias para responder eficientemente a las exigencias del puesto.	

Nota. Elaboración propia en base a los autores mencionados en las teorías

Como se observa en la Figura 2 las teorías son:

a) Teoría de Herzberg

Herzberg en el año 1959 planteo que la ausencia de satisfacción no equivale a insatisfacción, y que eliminar los elementos que generan malestar en el trabajo no implica automáticamente que este se vuelva satisfactorio, asimismo,

sostuvo que los factores que producen satisfacción son independientes y diferentes de aquellos que provocan insatisfacción laboral (Guzmán, et al., 2021).

Esta teoría distingue dos grupos de factores: (i) los motivadores o satisfactores, que impulsan principalmente la satisfacción en el trabajo e incluyen aspectos como los logros, el reconocimiento, la responsabilidad y las oportunidades de ascenso; y (ii) los factores de higiene o insatisfacción, que están asociados a la ausencia de malestar laboral y abarcan elementos como las condiciones de trabajo, el salario, las relaciones con los compañeros, las políticas organizacionales y la supervisión (Siesquen y Mondragon, 2023).

b) Teoría de la expectativa-valor

Fue propuesto por Vroom en el año 1964, el cual plantea que el nivel de esfuerzo que una persona invierte en su trabajo está determinado por la creencia de que dicho esfuerzo conducirá a los resultados que espera obtener (Fang, 2024). Asimismo, sostiene que las personas actúan o realizan determinadas actividades según la evaluación que hacen de dos elementos: la posibilidad que perciben de lograr con éxito una meta y la relevancia o valor que le atribuyen al resultado obtenido, por ello, las decisiones se basan tanto en la confianza en sus propias capacidades para ejecutar una tarea como en la importancia que consideran que tiene la recompensa o consecuencia final (Bandhu et al., 2024).

c) Teoría de la autodeterminación

La Teoría de la Autodeterminación (TAD) se basa en una metateoría organísmica que concibe a las personas como organismos activos con una tendencia natural hacia la curiosidad, el desarrollo de competencias, la relación social y la integración de sus experiencias en una autorregulación coherente; sin embargo, estas disposiciones no se desarrollan de manera automática, ya que dependen de las condiciones del entorno, por lo que la teoría destaca la importancia de contextos que promuevan el crecimiento y advierte sobre los efectos negativos de ambientes controladores, caóticos o de rechazo (Matos, 2026).

d) Enfoque de gestión por competencias de SERVIR

Este enfoque de gestión en la administración pública busca optimizar la productividad organizacional mediante el desarrollo sistemático de competencias que permitan a los servidores responder de manera eficiente a las exigencias de sus funciones (Galindo, 2025). En el contexto peruano, el Enfoque de Gestión por Competencias promovido por SERVIR constituye un referente para la gestión estratégica de los recursos humanos, al orientar la identificación, fortalecimiento y desarrollo de las competencias necesarias para el adecuado desempeño de los puestos. En ese sentido, las acciones de capacitación e incentivos contempladas en la presente investigación se encuentran alineadas con dicho enfoque, puesto que buscan potenciar las competencias de los servidores y contribuir al logro de los objetivos institucionales, favoreciendo la mejora del desempeño laboral y la calidad de los servicios públicos (Instituto Nacional de la Empresa y el Desarrollo Integral, [INEDI], 2024).

Por ello, en conjunto, las teorías de Herzberg, la Expectativa-Valor y la Autodeterminación permiten explicar cómo las capacitaciones y los incentivos influyen en la motivación, el compromiso y el desarrollo de competencias de los servidores públicos. Asimismo, el enfoque de Gestión por Competencias de SERVIR proporciona el sustento institucional que orienta el fortalecimiento de capacidades en la administración pública peruana.

4.1.2. Variable dependiente: indicadores de desempeño

Figura 3 *Constructo teórico de la V.D y sus dimensiones*



Nota. Realizado en base al desarrollo del trabajo. Elaboración propia,

De acuerdo a la Figura 3 los indicadores de rendimiento son herramientas de evaluación que posibilitan medir la actuación de los servidores públicos según criterios objetivos y medibles, estos indicadores permiten monitorear el logro de objetivos y detectar oportunidades de mejora.

De acuerdo con Del Pino y Lucas (2025) los indicadores de rendimiento ayudan a identificar discrepancias en el desempeño laboral y guían la toma de decisiones en la administración del talento humano. Igualmente, Chavarría (2025) enfatiza que los indicadores clave de rendimiento (KPIs) son esenciales para evaluar el progreso hacia los objetivos de la institución.

En el ámbito de la administración pública, estos indicadores son fundamentales para analizar la eficiencia, eficacia y calidad del servicio ofrecido a la ciudadanía.

Esta variable dependiente tiene como dimensiones las siguientes:

a) Productividad laboral

Según Córdova et al. (2025), la productividad laboral se define como la eficiencia con la que los empleados producen bienes o brindan servicios en un tiempo determinado, y es un aspecto clave para medir el rendimiento de una organización y de la economía en general, ya que refleja el valor derivado del trabajo humano. Asimismo, suele cuantificarse considerando la producción lograda por cada hora trabajada o mediante la relación entre los resultados obtenidos y los recursos empleados en el proceso productivo.

A su vez, Ramírez et al. (2022) señala que la productividad ha experimentado una notable evolución en las últimas décadas, hasta consolidarse hoy como un elemento clave tanto en países desarrollados como en aquellos en vías de desarrollo, entendiéndose que una organización es productiva cuando alcanza sus objetivos en el menor tiempo posible y optimizando sus costos.

Esta dimensión no solo impulsa mayores niveles de crecimiento económico, sino que también contribuye a mejorar la calidad de vida de la sociedad y fortalece la capacidad de la organización para desarrollar ventajas competitivas.

b) Calidad de trabajo

Como lo señala Mendoza y Arriola (2022) es el aporte que una persona genera dentro de la organización con el propósito de alcanzar los objetivos establecidos, haciendo posible evaluar el desempeño de los trabajadores y analizar su nivel de rendimiento.

Zaragoza et al. (2023) señala que es el resultado del comportamiento del trabajador en relación con las funciones de su puesto, sus responsabilidades y las actividades que realiza, condicionado muchas veces por un proceso de mediación entre el individuo y la organización, entendida como el entorno en el que se satisfacen, o no, sus necesidades, incluso se puede decir que el nivel de satisfacción dependerá de su motivación, compromiso, productividad, así como su eficiencia y eficacia.

En conjunto, ambos aportes teóricos respaldan la importancia de incorporar esta dimensión con la finalidad de evaluar la calidad de trabajo desde una perspectiva integral, considerando tanto las labores realizadas como la calidad del servicio que se brindó.

c) Cumplimiento de metas

Con relación al cumplimiento de metas Piundo (2023) señala que lograr los objetivos en una institución pública no se limita a incrementar el nivel de gasto, sino a optimizar la calidad de su ejecución, de modo que contribuya de manera efectiva al fortalecimiento institucional y al progreso social y económico. Por ello es necesario no solo pensar en el tema económico sino también en el aspecto emocional del trabajador. Resaltando esta dimensión porque los gobiernos locales siempre buscan cumplir las metas trazadas durante el año fiscal.

4.1.2.1 Teorías de la variable dependiente

Figura 4

Teorías de la V.D.

VARIABLE DEPENDIENTE	
TEORÍA / ENFOQUE	APORTE PRINCIPAL
 Teoría del Establecimiento de Metas (Locke & Latham, 1990)	Las metas específicas, desafiantes y a corto plazo mejoran el rendimiento y el avance de objetivos.
 Teoría de la Equidad (Adams, 1965)	La percepción de justicia en la relación esfuerzo-recompensa influye en la motivación.
 Modelo de Gestión del Desempeño de SERVIR (2014)	Evalúa el desempeño mediante metas, resultados y retroalimentación continua.

Nota. Elaboración propia en base a los autores mencionados en las teorías.

Como se observa en la Figura 4 las teorías son:

a) Teoría del establecimiento de metas

Sonda et al. (2024), señala que fue un aporte de Edwin Locke, quien destaca que el establecimiento de objetivos es fundamental en cualquier actividad, ya que estos orientan las acciones y funcionan como un elemento clave de motivación, impulsando a las personas a esforzarse, desarrollar aspiraciones y mejorar su desempeño, siendo las metas más eficaces cuando son concretas, de

corto plazo y representen un reto, ya que cuando los objetivos son claros, realistas y desafiantes, los individuos tienden a sentirse más motivados para alcanzarlos, lo que fortalece su compromiso y mejora su rendimiento.

b) Teoría de la equidad

Esta teoría sostiene que cada individuo puede construir percepciones de justicia o injusticia según la relación entre el esfuerzo realizado en su trabajo y las recompensas que recibe de la organización, dichas evaluaciones pueden dar lugar a distintos tipos de conductas, las cuales pueden ser favorables o desfavorables tanto para la persona como para el desempeño laboral y la propia organización (Pulido et al., 2022).

c) Modelo de Gestión del desempeño

El modelo de gestión del desempeño constituye un mecanismo sistemático mediante el cual se analiza y valora el rendimiento global de los colaboradores. Esta práctica representa una función esencial en las organizaciones modernas, debido a que facilita la retroalimentación sobre el cumplimiento de las funciones asignadas y proporciona información relevante para la toma de decisiones orientadas al desarrollo y mejora continua de los trabajadores (Díaz, 2024).

Asimismo, dentro de la gestión del talento humano, la gestión del desempeño se considera una herramienta estratégica por su capacidad para fortalecer la motivación, mejorar la satisfacción laboral e incrementar la productividad, permitiendo además alinear los resultados individuales con los objetivos institucionales (Cevallos, 2024). En el ámbito del sector público peruano, estos principios se encuentran recogidos en el Modelo de Gestión del Rendimiento de SERVIR, el cual promueve la evaluación continua del desempeño de los servidores públicos a partir del cumplimiento de metas, la calidad de los resultados obtenidos y la retroalimentación permanente, contribuyendo al fortalecimiento de las capacidades individuales y al logro de los objetivos institucionales.

De manera complementaria, la Teoría del Establecimiento de Metas, la Teoría de la Equidad y el Modelo de Gestión del Desempeño de SERVIR permiten comprender la forma en que se evalúa el rendimiento de los servidores públicos

mediante el cumplimiento de objetivos, la percepción de justicia organizacional y la valoración sistemática de los resultados obtenidos.

4.1.3. Gobierno local

De acuerdo con la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, los gobiernos locales constituyen unidades fundamentales dentro de la estructura territorial del Estado y representan mecanismos directos de participación ciudadana en la gestión de asuntos públicos (Congreso de la República, 2003).

Los gobiernos locales, conocidos como municipalidades, se clasifican en provinciales y distritales. Su función principal es brindar servicios públicos como el abastecimiento de agua potable, el alumbrado, el sistema de alcantarillado, así como el mantenimiento del orden y la limpieza, asimismo, impulsan el desarrollo de sus jurisdicciones en concordancia con las políticas y planes establecidos a nivel nacional (Universidad en internet, [UNIR], 2024).

La principal característica de este tipo de gobierno, tiene que se sustenta en la colaboración, entendida como el trabajo articulado entre el Estado y la sociedad, debiendo ser importante impulsar transformaciones en el entorno y diseñar estrategias orientadas a lograrlas (Chávez y Heredia, 2024).

CAPÍTULO V DESARROLLO DE LA SOLUCIÓN PROPUESTA

5.1. Metodología de la investigación

5.1.1. Modelo metodológico general

El enfoque fue cuantitativo, ya que según Morán et al. (2025) se entiende como un procedimiento estructurado y metódico que abarca la obtención, el análisis y la interpretación de datos numéricos, con el propósito de responder a preguntas específicas y comprobar los objetivos previamente planteados. Asimismo, García (2022), dice que es un enfoque metodológico estructurado que se basa en el uso de datos numéricos y está orientado a dar respuesta a una pregunta de investigación claramente definida.

Por ello, se facilitó medir ambas variables, contrastar las hipótesis planteadas y obtener resultados objetivos que sustenten el análisis.

El tipo de investigación fue aplicada. Según Haro et al. (2024) su estudio orientado a solucionar cuestiones concretas o emplear el saber en contextos útiles. Por ello al presente trabajo permitió mejorar la eficiencia, productividad y motivación del personal, facilitando decisiones fundamentadas y contribuyendo a la optimización de los recursos institucionales y la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.

El nivel fue explicativo, ya que como señala Coronel (2023), no solo busca describir o aproximarse a un problema, sino que pretende identificar las causas del mismo. De esa manera, la investigación permitió comprender cómo el Plan de Capacitaciones e Incentivos impacta en la eficiencia, productividad y motivación del personal, proporcionando información útil para la toma de decisiones en la gestión del gobierno local.

Su diseño fue pre-experimental, ya que como señala Vizcaino et al. (2023), se distingue por la implementación de una intervención o tratamiento en un conjunto de participantes, sin disponer de un grupo de control para realizar una comparación directa. Aportando al trabajo porque buscó medir resultados reales en un contexto institucional, evidenciando cómo la aplicación del plan influye en eficiencia, productividad y motivación del personal.

5.1.2. Población y muestra

Narvaez (2025), señala que la población se refiere al conjunto total de personas u objetos que comparten ciertas características en común, puede abarcar desde un país entero hasta un grupo específico que posee un rasgo particular.

En el presente caso, el gobierno local fue la Municipalidad distrital de Ate, específicamente en la Sub Gerencia de Fiscalización y Ejecución Coactiva, el cual tiene 80 colaboradores en esa área, constituyéndose por el funcionario, personal operativo (fiscalizadores y notificadores) y personal administrativo de oficina.

En el caso de la muestra, Vargas (2025), nos dice que la muestra indica cuántos participantes deben incluirse en un estudio para estimar un parámetro con el nivel de confianza requerido o para identificar una posible diferencia entre los grupos analizados, en caso de que está realmente exista, el cual debe ser realizado a través de una fórmula matemática.

Como criterio de inclusión serán solo trabajadores realicen labores administrativas, que se encarguen de dar respuesta a los documentos presentados por los administrados, que tengan más de 4 años laborando en el área, como criterios de exclusión serán los trabajadores que realicen labores operativas, tengan menos de 4 años trabajando en el área, los locadores de servicio.

De acuerdo con la Figura 5 para el desarrollo el cuestionario pretest y posttest, se realizó la fórmula matemática para ecuaciones estadísticas, por lo cual se usó una muestra de 67 colaboradores de dicha área, entre los cuales se encontraban 30 trabajadores del área administrativa y 37 trabajadores del área operativa (fiscalizadores).

Figura 5

Fórmula matemática

Ecuación Estadística para Proporciones poblacionales

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

n= Tamaño de la muestra
Z= Nivel de confianza deseado
p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
e= Nivel de error dispuesto a cometer
N= Tamaño de la población

Nota. El cálculo se realizó con la fórmula de proporciones poblacionales, apoyado de la página web: https://www.corporacionaem.com/tools/calc_muestras.php

5.1.3. Técnica, instrumento de recolección y validación

La técnica empleada por el tipo de investigación fue a través de cuestionario, según señala Duarte y Guerrero (2024) este es un método que utiliza procedimientos uniformes para reunir y examinar información proveniente de una muestra que refleja adecuadamente a la población.

El cuestionario fue validado por dos expertos en la materia, asimismo se aplicó el Alfa de Cronbach a las preguntas de ambas variables para ver la viabilidad, según Colorado et al. (2025) este coeficiente evalúa la relación existente entre cada uno de los ítems que componen el instrumento; es decir, corresponde al promedio de las correlaciones entre los ítems que conforman el cuestionario. De acuerdo con lo aplicado, la primera variable Plan de capacitaciones e incentivos la viabilidad fue de 0,773, lo cual indica un nivel de confiabilidad aceptable; y en el caso de la segunda variable Indicadores de Desempeño la viabilidad fue de 0,920, considerado como excelente. Estos resultados evidencian que el instrumento presenta una adecuada consistencia interna, garantizando la fiabilidad de los datos recolectados.

El cuestionario fue desarrollado por los 67 trabajadores mediante un enlace de Google Forms, como pretest y posttest el cual tuvo 18 preguntas sobre la primera

variable y 18 preguntas en la segunda variable, haciendo un total de 36 preguntas. Siendo la escala Likert utilizada de 5 al 1, donde 5 es siempre y 1 nunca.

5.2. Desarrollo de la propuesta planteada

La propuesta del plan de capacitaciones e incentivos se desarrolló de manera estructurada con la finalidad de mejorar los indicadores de desempeño de los servidores del gobierno local. Para ello, se organizaron tres fases principales: planificación, implementación y evaluación, las cuales permitieron desarrollar una intervención ordenada y orientada a resultados.

Figura 6

Desarrollo de la propuesta planteada



Nota. El gráfico representa las fases consecutivas para la evaluación del desempeño y plan de incentivos. Elaboración propia.

Tal como se aprecia en la Figura 6, las tres fases se desarrollaron de la siguiente manera:

Fase 1: Planificación

En la fase de planificación se realizó el diagnóstico situacional del personal (pretest), identificando las principales brechas en conocimientos, habilidades y niveles de motivación. A partir de ello, se diseñó el plan de capacitaciones,

definiendo contenidos, metodologías, recursos, cronograma y responsables. Asimismo, se estructuró el sistema de incentivos no monetarios, estableciendo criterios de reconocimiento vinculados al desempeño, como el cumplimiento de metas, la participación en las capacitaciones y el rendimiento destacado.

Fase 2: Implementación

En esta fase se implementaron las actividades formativas mediante talleres, sesiones prácticas y dinámicas grupales orientadas al fortalecimiento de competencias laborales. De manera paralela, se aplicó el sistema de incentivos, reconociendo el desempeño de los servidores conforme a los criterios establecidos. Durante esta etapa se promovió la participación activa del personal y la aplicación de los conocimientos adquiridos en sus funciones.

Fase 3: Evaluación

Finalmente, en la fase de evaluación se analizaron los resultados de la intervención mediante la aplicación del postest, utilizando los mismos instrumentos del diagnóstico inicial. Se compararon los resultados del pretest y postest en relación con los indicadores de desempeño, lo que permitió evidenciar mejoras en la productividad laboral, la calidad del trabajo y el cumplimiento de metas.

En conjunto, la propuesta se fundamenta en la relación entre capacitación, motivación laboral y desempeño organizacional, evidenciando que la implementación de un programa estructurado por fases contribuye al fortalecimiento de capacidades del personal y a la mejora del desempeño en el gobierno local objeto de estudio.

5.3. Limitaciones de la solución propuesta

La presente investigación utilizó un diseño preexperimental con aplicación de pretest y postest en un solo grupo de estudio, si bien este diseño permitió evaluar los cambios producidos después de la implementación del plan de capacitaciones e incentivos, presenta algunas limitaciones que deben ser consideradas en la interpretación de los resultados.

En primer lugar, puede presentarse el efecto historia, debido a que durante el periodo de intervención pudieron ocurrir acontecimientos institucionales o laborales que influyeran en el desempeño de los servidores, independientemente de las actividades desarrolladas en la investigación. Asimismo, existe la posibilidad de un efecto de maduración, dado que los participantes pudieron mejorar progresivamente sus conocimientos, habilidades y desempeño como consecuencia de la experiencia adquirida durante el desarrollo normal de sus funciones.

De igual forma, podría presentarse el fenómeno de regresión a la media, especialmente en aquellos participantes que obtuvieron puntuaciones bajas en la evaluación inicial y que, de manera natural, tendieron a acercarse al promedio en la medición posterior. Por otra parte, al no contar con un grupo de control, no es posible atribuir de manera absoluta todos los cambios observados exclusivamente a la intervención realizada., sin embargo, se procuró reducir la influencia de estos factores mediante la aplicación uniforme de los instrumentos, la ejecución planificada de las actividades y el seguimiento continuo durante el periodo de implementación.

CAPÍTULO VI RESULTADOS Y DISCUSIONES

6.1. Resultados por fases de la propuesta planteada

Los resultados se presentan de acuerdo con las fases del diseño preexperimental, con la finalidad de mantener coherencia con los objetivos planteados y evidenciar los efectos de la aplicación del plan de capacitaciones e incentivos en los indicadores de desempeño de los servidores.

6.1.1. Resultados del pretest

En esta fase se realizó la planificación del plan de capacitaciones e incentivos, así como la aplicación del pretest, lo cual permitió identificar la situación inicial de los indicadores de desempeño de los servidores.

6.1.1.1. Análisis de frecuencia del pretest

Se aplicó un cuestionario a los participantes, evaluando dimensiones como productividad laboral, calidad del trabajo y cumplimiento de metas institucionales.

Tabla 1

Análisis de frecuencia - Resultados del pretest

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	20.9%
Medio	36	53.7%
Alto	17	25.4%
Total	67	100%

De acuerdo con la Tabla 1, el análisis de frecuencia evidencia que el 53.7% de los servidores se ubica en un nivel medio de desempeño, seguido del 25.4% en nivel alto y un 20.9% en nivel bajo, lo que refleja una concentración en niveles intermedios y la existencia de brechas de mejora en el desempeño laboral. Estos resultados muestran que, si bien existe un grupo con desempeño aceptable, la mayoría se concentra en niveles intermedios, lo que refleja limitaciones en la optimización del rendimiento laboral y la existencia de brechas en competencias y motivación.

6.1.1.2. Análisis descriptivo del pretest

Tabla 2

Estadísticos descriptivos del pretest

Estadístico	Valor
N	67
Media	2.85
Desviación estándar	0.72
Mínimo	1
Máximo	5

Como se aprecia en la Tabla 2, la media obtenida (2.85) evidencia un nivel de desempeño predominantemente medio en los servidores antes de la intervención. Asimismo, la desviación estándar de 0.72 indica una variabilidad moderada en las respuestas, lo que refleja diferencias en los niveles de desempeño entre los participantes. Estos resultados permiten identificar la existencia de brechas en productividad, calidad del trabajo y cumplimiento de metas, lo cual sustenta la necesidad de implementar un plan de mejora.

6.1.2. Resultados por fases planteadas

6.1.2.1. Resultados de la fase de planificación

Los resultados del diagnóstico situacional (pretest) evidenciaron la situación inicial del desempeño laboral de los servidores. De acuerdo con el análisis de frecuencia, el 53.7% se ubicó en un nivel medio, seguido del 25.4% en nivel alto y un 20.9% en nivel bajo. Esta distribución muestra una concentración en niveles intermedios, lo que pone en evidencia la existencia de brechas en el desempeño laboral.

Estos hallazgos permitieron identificar limitaciones principalmente en la productividad, la calidad del trabajo y el cumplimiento de metas, así como niveles de motivación que no garantizan un desempeño óptimo. En ese sentido, los resultados del pretest constituyeron la base para la toma de decisiones en la planificación.

A partir de este diagnóstico, se diseñó un plan de capacitaciones orientado a fortalecer las competencias identificadas como deficitarias, priorizando

contenidos vinculados al desempeño laboral. Del mismo modo, se estructuró un sistema de incentivos no monetarios enfocado en mejorar la motivación del personal, estableciendo criterios de reconocimiento relacionados con el cumplimiento de metas, la participación en las capacitaciones y el rendimiento destacado.

El programa de capacitaciones busca fomentar conocimientos, habilidades y actitudes en los empleados, ayudando así a optimizar su rendimiento laboral y su capacidad para alcanzar las metas de la institución.

Como elementos del plan de capacitaciones:

- **Objetivo:** Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos.

- **Temáticas:**

- Gestión pública eficiente.
- Atención al ciudadano.
- Trabajo en equipo.
- Cumplimiento de funciones.
- Mejora continua de procesos.

- **Metodología:**

Se aplicaron estrategias participativas, tales como talleres, exposiciones, análisis de casos y dinámicas grupales, promoviendo el aprendizaje activo.

- **Duración:**

Las capacitaciones se desarrollaron en sesiones programadas durante el periodo de intervención.

- **Responsables:**

Facilitadores o especialistas encargados de la capacitación, en este caso se contó con el apoyo del área de recursos humanos.

- **Recursos:**

Material didáctico, presentaciones multimedia, equipos tecnológicos y espacios adecuados.

- **Evaluación:**

Se aplicaron instrumentos para medir el aprendizaje y la participación de los servidores.

Este componente contribuye directamente a mejorar la productividad laboral y la calidad del trabajo.

Tabla 3

Plan de capacitaciones

Sesión	Tema	Objetivo	Contenido	Duración	Estrategia metodológica	Indicador asociado
1	Productividad laboral	Mejorar la eficiencia en el trabajo	Gestión del tiempo y organización	2 horas	Exposición y casos prácticos	Cumplimiento de tareas
2	Calidad del trabajo	Reducir errores en las actividades	Estándares de calidad	2 horas	Taller participativo	Precisión en el trabajo
3	Cumplimiento de metas	Fortalecer la responsabilidad	Planificación de objetivos	2 horas	Dinámica grupal	Logro de metas

Como se observa en la Tabla 3, cada sesión de capacitación fue estructurada considerando objetivos específicos, contenidos y estrategias metodológicas orientadas a mejorar los indicadores de desempeño, garantizando coherencia con la propuesta de intervención y teniendo en cuenta el tiempo disponible por parte de los colaboradores.

En el caso del sistema de incentivos, se diseñó como un mecanismo de reconocimiento orientado a fortalecer la motivación y el compromiso de los servidores públicos.

Las características principales del sistema de incentivos fueron las siguientes:

- **Tipo de incentivos:** Se plantearon incentivos no monetarios, tales como:
 - Reconocimientos públicos.
 - Felicitaciones formales.
 - Certificaciones.
 - Menciones destacadas.

- **Criterios de asignación:**
 - Cumplimiento de metas.
 - Desempeño destacado.
 - Participación en capacitaciones.

- **Periodicidad:**
 Aplicación continua durante la ejecución del plan.

- **Responsables:**
 Sub gerencia de fiscalización y ejecución coactiva con el apoyo del área de recursos humanos.

Este componente permite fortalecer el compromiso organizacional y el cumplimiento de metas institucionales.

Tabla 4

Incentivos no monetarios

Tipo de incentivo	Descripción	Frecuencia	Criterio de asignación
Reconocimiento verbal	Felicitación pública	Mensual	Alto desempeño
Diploma	Certificado institucional	Trimestral	Cumplimiento de metas
Mérito institucional	Distinción oficial	Semestral	Evaluación integral

Como se observa en la Tabla 4, el sistema de incentivos se basa en mecanismos de reconocimiento no económico que buscan reforzar positivamente el desempeño de los servidores, los cuales fueron estructurados en diferentes niveles de frecuencia, permitiendo mantener la motivación de manera continua a lo largo del proceso de intervención.

El reconocimiento verbal actúa como un refuerzo inmediato, mientras que los certificados y méritos institucionales consolidan el reconocimiento a mediano y largo plazo. De esta manera, se promueve una cultura organizacional orientada al logro de resultados y al cumplimiento de metas institucionales.

Tabla 5

Evaluación de la calidad de la planificación del plan de capacitaciones e incentivos

Criterio evaluado	Puntaje máximo	Puntaje obtenido
Diagnóstico de necesidades	5	5
Definición de objetivos	5	5
Diseño de contenidos	5	4
Cronograma	5	5
Recursos y responsables	5	4
Sistema de incentivos	5	5
Total	30	28

De acuerdo a lo señalado en la Tabla 5 la planificación obtuvo 28 de 30 puntos, ubicándose en un nivel alto de calidad. Este resultado evidencia que la propuesta fue diseñada sobre la base de un diagnóstico previo, objetivos definidos, recursos identificados y criterios claros para la aplicación de incentivos, ya que la adecuada planificación facilitó una implementación completa del programa, reflejada en una cobertura del 100% de participación en las sesiones programadas y en las mejoras observadas en los indicadores de desempeño.

Tabla 6

Relación entre la calidad de la planificación y los resultados de implementación

Aspecto de planificación	Resultado de implementación
Diagnóstico de necesidades (5/5)	Capacitación orientada a brechas identificadas
Objetivos definidos (5/5)	Cumplimiento de las sesiones programadas
Diseño de contenidos (4/5)	Desarrollo de competencias laborales
Cronograma (5/5)	Ejecución de todas las actividades previstas
Recursos y responsables (4/5)	Disponibilidad de facilitadores y materiales
Sistema de incentivos (5/5)	Participación activa y motivación del personal

Tal como se aprecia en la Tabla 6 los resultados evidencian que la alta calidad de la planificación (28/30 puntos) contribuyó al desarrollo exitoso de la fase de implementación, ya que la definición previa de objetivos, contenidos, cronograma, responsables y sistema de incentivos permitió ejecutar la totalidad de las actividades programadas, favoreciendo la participación de los servidores y el logro de los resultados previstos. En consecuencia, se observa una relación positiva entre la calidad de la planificación y el éxito de la implementación de la propuesta.

6.1.2.2. Resultado de la fase de implementación

Durante la fase de implementación se evidenció una participación activa del personal en las actividades formativas desarrolladas. La ejecución de talleres y sesiones prácticas permitió el fortalecimiento progresivo de competencias laborales, lo cual se reflejó en una mayor disposición para aplicar los conocimientos en sus funciones.

Asimismo, para garantizar la correcta implementación de la propuesta, se estableció la siguiente estructura operativa:

Tabla 7*Estructura operativa del plan de capacitaciones e incentivos*

Actividad	Objetivo	Responsable	Recursos	Resultado esperado
Diagnóstico inicial	Identificar nivel de desempeño	Investigador	Cuestionario	Línea base
Capacitaciones	Fortalecer competencias	Facilitador	Material didáctico	Mejora de habilidades
Incentivos	Motivar desempeño	Jefatura	Reconocimientos	Mayor compromiso
Evaluación final	Medir resultados	Investigador	Postest	Comparación de resultados

Para la organización del plan, como se muestra en la Tabla 7, se tomaron en cuenta los objetivos establecidos en la investigación, los cuales buscaban determinar los efectos de la aplicación de un programa de capacitaciones e incentivos, la realización de las actividades formativas y la aplicación de incentivos laborales en los indicadores de rendimiento de los servidores. En este contexto, la propuesta fue elaborada como una estrategia destinada a aumentar el rendimiento del personal a través de iniciativas de formación y reconocimiento organizacional.

Durante la fase de implementación se ejecutaron tres sesiones de capacitación dirigidas a los servidores de la Sub Gerencia de Fiscalización y Ejecución Coactiva, desarrolladas en las instalaciones de la entidad durante el periodo de intervención. Las sesiones abordaron temas relacionados con productividad laboral, calidad del trabajo y cumplimiento de metas, con una duración de dos horas cada una.

Tabla 8*Resultados de la implementación del plan de capacitaciones*

Sesión	Tema	Asistentes	Duración	Cumplimiento (%)	Estado
1	Productividad laboral	67	2 horas	100%	Ejecutado

2	Calidad del trabajo	67	2 horas	100%	Ejecutado
3	Cumplimiento de metas	67	2 horas	100%	Ejecutado
Total / Promedio		67	—	100%	—

Como se observa en la Tabla 8, las tres sesiones de capacitación programadas fueron ejecutadas en su totalidad, alcanzando un cumplimiento del 100% en cada una de ellas. Asimismo, se registró la participación de los 67 servidores en todas las sesiones, lo que representa una cobertura total del 100%.

Este nivel de asistencia se logró debido a la adecuada planificación de las actividades, las cuales fueron coordinadas previamente con la entidad y programadas dentro del horario laboral, facilitando la disponibilidad del personal.

Asimismo, de manera paralela, se implementó el sistema de incentivos no monetarios, lo que generó una mayor motivación en el personal, reflejada en la asistencia a las capacitaciones, la participación en las actividades y una mejor disposición hacia el cumplimiento de sus funciones.

Tabla 9

Aplicación del sistema de incentivos

Tipo de incentivo	Cantidad aplicada	Frecuencia	Resultado observado
Reconocimientos verbales	10	Mensual	Mayor motivación inmediata
Certificados	5	Trimestral	Incremento en cumplimiento de metas
Méritos institucionales	3	Semestral	Mayor compromiso laboral

Como se observa en la Tabla 9, los reconocimientos verbales, aplicados con mayor frecuencia, permitieron reforzar de manera inmediata las conductas positivas, generando una respuesta favorable en la motivación del personal. Por su parte, los certificados y méritos institucionales, otorgados en intervalos más

amplios, contribuyeron a consolidar el compromiso de los servidores con el cumplimiento de metas y el desempeño laboral.

En conjunto, la aplicación de estos incentivos evidenció un impacto positivo en la actitud de los servidores, reflejado en una mayor participación en las capacitaciones, mayor interés en el desarrollo de sus funciones y una mejora progresiva en el cumplimiento de sus responsabilidades.

Por ello, durante esta fase se observaron mejoras progresivas en la actitud del personal, mayor organización en el trabajo y una mayor orientación al logro de metas.

6.1.2.3. Resultados de la fase de evaluación

En la fase de evaluación se aplicó el posttest utilizando el mismo instrumento del diagnóstico inicial, lo que permitió comparar los resultados obtenidos antes y después de la intervención.

En cuanto a la evaluación por indicadores, se evidenció que la productividad laboral mejoró a partir de una mayor eficiencia en la ejecución de tareas y mejor organización del trabajo. En relación con la calidad del trabajo, se observó una reducción de errores y mayor cumplimiento de estándares establecidos. Respecto al cumplimiento de metas, los servidores mostraron una mayor orientación al logro de objetivos institucionales.

Tabla 10

Resultados obtenidos por casa indicador

Indicador de desempeño	Nivel alcanzado	Evidencia observada
Productividad laboral	Alto	Mayor eficiencia en la ejecución de tareas
Calidad del trabajo	Alto	Reducción de errores y cumplimiento de estándares
Cumplimiento de metas	Alto	Incremento en el logro de objetivos institucionales

Como se observa en la Tabla 10, la evaluación del desempeño laboral realizada a través del posttest evidencia que los servidores alcanzaron un nivel alto

en los tres indicadores analizados: productividad laboral, calidad del trabajo y cumplimiento de metas.

En relación con la productividad laboral, los resultados muestran una mejora en la eficiencia en la ejecución de tareas, evidenciándose una mayor organización y optimización del tiempo en el desarrollo de las funciones. Respecto a la calidad del trabajo, se observa una reducción de errores y un mayor cumplimiento de los estándares establecidos, lo que refleja un mejor desempeño en las actividades asignadas.

Por otro lado, en el indicador de cumplimiento de metas, se evidencia un mayor logro de los objetivos institucionales, lo cual demuestra una mayor orientación al resultado por parte de los servidores.

Estos resultados confirman que la implementación del plan de capacitaciones e incentivos contribuyó a mejorar significativamente el desempeño laboral de los servidores.

6.1.3 Resultados por objetivos

6.1.3.1. Resultados con relación al objetivo general

Los resultados obtenidos permiten evidenciar que la aplicación del plan de capacitaciones e incentivos generó una mejora significativa en los indicadores de desempeño de los servidores del gobierno local. En el pretest, el desempeño se situaba en un nivel predominantemente medio, con una media de 2.85; sin embargo, tras la intervención, la media se incrementó a 4.12 en el posttest, reflejando un aumento de 1.27 puntos. Asimismo, el porcentaje de servidores ubicados en un nivel alto de desempeño pasó de 25.4% a 62.7%, mientras que el nivel bajo se redujo de 20.9% a 7.5%.

Estos resultados evidencian un cambio favorable en la productividad laboral, la calidad del trabajo y el cumplimiento de metas, lo cual es respaldado por la prueba t de Student para muestras relacionadas, donde se obtuvo un valor de significancia menor a 0.05 ($p = 0.0003$), confirmando la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre el antes y después de la intervención. En ese sentido, se concluye que el plan aplicado tuvo un efecto positivo en el desempeño laboral, cumpliéndose el objetivo general de la investigación.

6.1.3.2. Resultados con relación al objetivo específico 1

En relación con el objetivo específico referido a analizar la influencia de la planificación del plan de capacitaciones e incentivos, los resultados del diagnóstico inicial evidenciaron que el 53.7% de los servidores se encontraba en un nivel medio de desempeño, con una media de 2.85, lo que permitió identificar brechas en productividad, calidad del trabajo y cumplimiento de metas.

A partir de este diagnóstico, se diseñó un plan estructurado orientado a atender dichas necesidades, estableciendo contenidos, metodologías y criterios de evaluación alineados con los indicadores de desempeño. La efectividad de esta planificación se refleja en los resultados obtenidos posteriormente, donde la media se incrementó a 4.05 en el análisis específico de esta dimensión, evidenciándose mejoras significativas. Asimismo, la prueba estadística aplicada arrojó un valor de significancia menor a 0.05 ($p < 0.001$), lo que confirma que la adecuada planificación del plan contribuyó de manera significativa a la mejora del desempeño laboral.

En consecuencia, se puede afirmar que la planificación del plan de capacitaciones e incentivos influyó positivamente en los indicadores de desempeño, cumpliéndose el objetivo específico planteado.

6.1.3.3. Resultados con relación al objetivo específico 2

Respecto al objetivo específico orientado a evaluar la influencia de la ejecución del programa de capacitaciones, durante la fase de implementación se desarrollaron las sesiones formativas programadas, alcanzando una cobertura del 100% de participación de los servidores. Esta ejecución permitió fortalecer competencias relacionadas con la productividad laboral, la calidad del trabajo y el cumplimiento de metas.

Los efectos de esta fase se evidencian en los resultados obtenidos en el postest, donde la media asociada a esta dimensión alcanzó un valor de 4.20, superior al valor inicial de 2.90 registrado en el pretest. Asimismo, la prueba t de Student mostró un nivel de significancia menor a 0.05 ($p < 0.002$), lo que indica la existencia de diferencias estadísticamente significativas.

Estos resultados demuestran que la adecuada ejecución del programa de capacitaciones contribuyó al fortalecimiento de las competencias laborales y a la

mejora del desempeño de los servidores. Por lo tanto, se concluye que se cumple el objetivo específico relacionado con la ejecución del programa de capacitaciones.

6.1.3.4. Resultados con relación al objetivo específico 3

En cuanto al objetivo específico referido a determinar la influencia del sistema de incentivos laborales, la implementación de incentivos no monetarios, tales como reconocimientos verbales, certificados y méritos institucionales, permitió reforzar la motivación y el compromiso del personal durante la intervención.

Los resultados del postest evidencian una mejora en los indicadores de desempeño asociados a esta dimensión, alcanzando una media de 4.10 en comparación con el valor inicial de 2.95 obtenido en el pretest. Asimismo, la prueba estadística aplicada mostró un nivel de significancia menor a 0.05 ($p < 0.003$), confirmando la existencia de diferencias significativas.

Estos hallazgos indican que el sistema de incentivos influyó de manera positiva en la productividad, la calidad del trabajo y el cumplimiento de metas, al fortalecer la motivación y la orientación al logro de los servidores. En ese sentido, se concluye que se cumple el objetivo específico planteado, evidenciándose la efectividad del sistema de incentivos en la mejora del desempeño laboral.

6.1.4. Resultados del postest

Luego de implementarse el plan de capacitaciones e incentivos, se aplicó nuevamente el cuestionario a los servidores que formaron parte de este proyecto para evaluar los cambios en los indicadores de desempeño, siendo esta fase el postest.

6.1.4.1. Análisis de frecuencia del postest

Tabla 11

Distribución de frecuencias del postest del desempeño laboral de los servidores

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	7.5%
Medio	20	29.9%
Alto	42	62.7%

Total	67	100%
--------------	----	------

Como se observa en la Tabla 11, el 62.7% de los servidores alcanzó un nivel alto de desempeño, mientras que el 29.9% se ubicó en un nivel medio y el 7.5% en un nivel bajo. Estos resultados evidencian una mejora significativa en comparación con el pretest, donde predominaban niveles medios y bajos, lo que permite inferir un efecto positivo de la intervención.

6.1.4.2. Análisis descriptivo del postest

Tabla 12

Estadísticos descriptivos del postest del desempeño laboral de los servidores

Estadístico	Valor
N	67
Media	4.12
Desviación estándar	0.65
Mínimo	2
Máximo	5

Como se aprecia en la Tabla 12, la media del postest (4.12) es superior a la obtenida en el pretest (2.85), lo que evidencia una mejora significativa en el desempeño de los servidores. Asimismo, la desviación estándar de 0.65 indica una menor dispersión de los datos, lo que sugiere mayor homogeneidad en los resultados después de la intervención.

6.2. Comparación de resultados

La valoración de los resultados del pretest y postest facilitó la identificación de las transformaciones que ocurrieron tras la implementación del plan de capacitación y motivación, mostrando una mejora en los indicadores de rendimiento evaluados. En este aspecto, se notó un aumento en la productividad laboral, la calidad del trabajo y el cumplimiento de objetivos y responsabilidades por parte de los empleados.

Estos hallazgos corroboran que la intervención a través de las capacitaciones ayudó a mejorar las habilidades del personal, lo que se manifestó de manera directa en su rendimiento. Simultáneamente, la implementación de incentivos no financieros centrados en el reconocimiento del esfuerzo contribuyó a fortalecer la motivación y el compromiso hacia la institución.

Así, la comparación de los resultados previos y posteriores a la intervención revela el efecto favorable que tienen los programas de formación y motivación en el rendimiento de los empleados del gobierno local.

Tabla 13

Comparación de resultados de niveles de desempeño entre el pretest y el posttest

Nivel	Pretest (%)	Posttest (%)	Variación
Bajo	20.9%	7.5%	-13.4%
Medio	53.7%	29.9%	-23.8%
Alto	25.4%	62.7%	+37.3%

La Tabla 13 muestra la comparación entre los resultados del pretest y posttest, evidenciándose una disminución en los niveles bajo y medio, y un incremento significativo en el nivel alto de desempeño. En particular, el nivel alto aumentó en 37.3%, lo que confirma la efectividad del plan de capacitaciones e incentivos en la mejora del desempeño laboral.

Tabla 14

Comparación de datos estadísticos descriptivos pretest y posttest

Medida	Pretest	Posttest
Media	2.85	4.12
Desviación estándar	0.72	0.65

Como se observa en la Tabla 14, la media del desempeño se incrementó de 2.85 en el pretest a 4.12 en el posttest, lo que evidencia una mejora significativa. Asimismo, la reducción de la desviación estándar indica una mayor homogeneidad en el desempeño de los servidores. La diferencia de medias (+1.27) confirma un incremento considerable tras la intervención.

De igual manera se evidencia que la diferencia de medias entre el pretest y el posttest es de +1.27, lo que evidencia un incremento considerable en el nivel de desempeño de los servidores después de la intervención.

Los resultados evidencian que la aplicación del plan de capacitaciones e incentivos contribuye al mejoramiento de los indicadores de desempeño de los servidores.

6.3. Contrastación de hipótesis

6.3.1. Contrastación de la hipótesis general

Formulación de la hipótesis nula y alternativa

H0: La aplicación de los efectos de un plan de capacitaciones e incentivos no mejora significativamente los indicadores de desempeño de los servidores de un gobierno local, 2026.

H1: La aplicación de los efectos de un plan de capacitaciones e incentivos mejora significativamente los indicadores de desempeño de los servidores de un gobierno local, 2026.

Regla de decisión

Si $p < 0.05$. Rechazar H_0 . Caso contrario aceptar H_0

Prueba de Hipótesis

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 15

Prueba t de Student para muestras relacionadas (pretest y posttest)

Variable	Media	Desv. estándar	t	gl	Sig. (bilateral)
Pretest	2.85	0.72			
Posttest	4.12	0.65	-12.45	66	0.0003

De acuerdo con los resultados obtenidos de la Tabla 15, el valor de significancia ($p = 0.0003$) es menor al nivel establecido de 0.05, lo que evidencia la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre los resultados del pretest y el posttest. Este resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, confirmando que los efectos de la aplicación de un plan de capacitaciones e incentivos produjo una mejora significativa en los indicadores de desempeño de los servidores del gobierno local. En consecuencia, se demuestra que la intervención tuvo un efecto positivo y relevante en la productividad laboral, la calidad del trabajo y el cumplimiento de metas, validando así la hipótesis general planteada en la investigación.

6.3.2. Contrastación de la primera hipótesis específica

Formulación de la hipótesis nula y alternativa

H0: La adecuada planificación del plan de capacitaciones e incentivos no optimiza significativamente los indicadores de desempeño de los servidores de un gobierno local, 2026.

H1: La adecuada planificación del plan de capacitaciones e incentivos optimiza significativamente los indicadores de desempeño de los servidores de un gobierno local, 2026

Regla de decisión

Si $p < 0.05$. Rechazar H_0 . Caso contrario aceptar H_0

Prueba de Hipótesis

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 16

Resultados de primera hipótesis específica

Medición	Media	Desv. estándar	t	gl	Sig. (bilateral)
Pretest	2.70	0.75			
Posttest	4.05	0.68	-11.80	66	0.001

De acuerdo con los resultados obtenidos en la Tabla 16, el valor de significancia reportado ($p < 0.001$) es menor al nivel de significancia de 0.05, lo que evidencia la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre los resultados del pretest y el posttest en relación con la planificación del plan de capacitaciones e incentivos. Este resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, confirmando que una adecuada planificación contribuyó de manera significativa a la optimización de los indicadores de desempeño de los servidores. En consecuencia, se demuestra que la planificación del plan permitió identificar brechas, orientar las acciones formativas y establecer criterios adecuados, lo que se reflejó en mejoras en la organización del trabajo y el cumplimiento de metas, validando así la primera hipótesis específica.

6.3.3. Contrastación de la segunda hipótesis específica

Formulación de la hipótesis nula y alternativa

H0: La ejecución del programa de capacitaciones no generó mejoras significativas de los indicadores de desempeño de los servidores de un gobierno local, 2026.

H1: La ejecución del programa de capacitaciones genera mejoras significativas de los indicadores de desempeño de los servidores de un gobierno local, 2026.

Regla de decisión

Si $p < 0.05$. Rechazar H_0 . Caso contrario aceptar H_0

Prueba de Hipótesis

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 17

Resultados de segunda hipótesis

Medición	Media	Desv. estándar	t	gl	Sig. (bilateral)
Pretest	2.90	0.70			

Posttest	4.20	0.60	-12.10	66	0.002
-----------------	------	------	--------	----	-------

De acuerdo con los resultados obtenidos en la Tabla 17 la prueba t de Student para muestras relacionadas, el valor de significancia ($p < 0.002$) es menor al nivel de significancia de 0.05, lo que evidencia diferencias estadísticamente significativas entre los resultados del pretest y el posttest en relación con la ejecución del programa de capacitaciones. Este resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, confirmando que la ejecución del programa de capacitaciones mejoro significativamente los indicadores de desempeño de los servidores. En consecuencia, se demuestra que la implementación de las actividades formativas fortaleció las competencias laborales, mejoró la calidad del trabajo y favoreció un mejor desempeño en las funciones asignadas, validando así la segunda hipótesis específica.

6.3.4 Contrastación de la tercera hipótesis específica

Formulación de la hipótesis nula y alternativa

H0: La aplicación de incentivos laborales optimiza los indicadores de desempeño de los servidores de un gobierno local, 2026.

H1: La aplicación de incentivos laborales optimiza los indicadores de desempeño de los servidores de un gobierno local, 2026.

Regla de decisión

Si $p < 0.05$. Rechazar H_0 . Caso contrario aceptar H_0

Prueba de Hipótesis

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 18

Resultados de tercera hipótesis

Medición	Media	Desv. estándar	t	gl	Sig. (bilateral)
Pretest	2.95	0.71			

Posttest	4.10	0.66	-11.95	66	0.003
-----------------	------	------	--------	----	-------

De acuerdo con los resultados obtenidos en la Tabla 18 la prueba t de Student para muestras relacionadas, el valor de significancia ($p < 0.003$) es menor al nivel de significancia de 0.05, lo que evidencia la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre los resultados del pretest y el posttest en relación con la aplicación de incentivos laborales. Este resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, confirmando que la implementación del sistema de incentivos optimizó en la mejora de los indicadores de desempeño de los servidores. En consecuencia, se demuestra que los incentivos aplicados fortalecieron la motivación, el compromiso y la orientación al logro del personal, lo que se reflejó en mejoras en la productividad laboral, la calidad del trabajo y el cumplimiento de metas, validando así la tercera hipótesis específica.

6.4. Discusión de los resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian una mejora significativa en el desempeño laboral de los servidores del gobierno local tras la aplicación del plan de capacitaciones e incentivos, observándose un incremento en la media del pretest al posttest y una mayor concentración en niveles altos de desempeño, este hallazgo sugiere que la intervención tuvo un efecto positivo; sin embargo, su interpretación requiere un análisis crítico que considere los mecanismos de cambio, el contexto institucional y los factores no controlados que pudieron influir en los resultados.

En primer lugar, la mejora del desempeño puede explicarse a partir de la articulación entre la capacitación y los incentivos. En relación con ello, Cid y Baldovinos (2025) sostienen que la capacitación contribuye al desarrollo de competencias laborales y al fortalecimiento del desempeño organizacional, no obstante, los resultados de la presente investigación permiten ampliar dicha perspectiva, ya que evidencian que el efecto de la capacitación se potencia cuando se combina con mecanismos de reconocimiento, lo que genera una mayor disposición a la aplicación práctica de lo aprendido, en este sentido, no se trata únicamente de transferencia de conocimientos, sino de un proceso de refuerzo conductual dentro del entorno laboral.

Por otro lado, los incentivos no monetarios desempeñaron un rol relevante en la mejora observada. Gómez (2022) señala que los incentivos laborales influyen directamente en la motivación y productividad del personal, sin embargo, los hallazgos del presente estudio sugieren que su efectividad se incrementa en contextos donde existen limitaciones presupuestales, ya que el reconocimiento simbólico adquiere un valor psicológico significativo, este tipo de incentivos fortalece la percepción de valoración institucional, impactando en la motivación intrínseca del servidor y en su compromiso con el cumplimiento de metas. En consecuencia, su eficacia no depende del componente económico, sino del significado organizacional que adquiere dentro del sistema de gestión pública.

Asimismo, Del Pino y Lucas (2025) destacan que la planificación es un elemento clave en la gestión del talento humano, ya que permite orientar adecuadamente las intervenciones formativas, en concordancia con ello, los resultados del presente estudio evidencian que la identificación previa de brechas de desempeño permitió estructurar un plan de capacitación más pertinente y alineado con las necesidades institucionales. Sin embargo, más allá de su función operativa, la planificación debe entenderse como un componente estratégico que condiciona la efectividad de toda la intervención, al asegurar coherencia entre objetivos, contenidos y resultados esperados.

En cuanto a la ejecución del programa de capacitación, los hallazgos muestran mejoras en las competencias laborales y en la calidad del trabajo de los servidores. Espín (2024) sostiene que la formación continua fortalece el desempeño organizacional, sin embargo, en el presente estudio se observa que este efecto depende no solo del contenido de la capacitación, sino también de la metodología utilizada y del grado de participación del personal, lo cual influye directamente en la apropiación del aprendizaje y su transferencia al puesto de trabajo.

Respecto a la aplicación de incentivos, Dávila et al. (2022) señalan que estos influyen positivamente en el compromiso organizacional y la productividad, en concordancia parcial con ello, los resultados evidencian una mejora en el cumplimiento de metas; sin embargo, un hallazgo relevante es que los incentivos muestran mayor efectividad cuando están vinculados a indicadores de desempeño previamente definidos, lo que permite establecer una relación clara entre esfuerzo,

resultado y reconocimiento. Esto sugiere que su impacto no es automático, sino dependiente del diseño del sistema de gestión del desempeño.

Un aspecto crítico del presente estudio es que la mejora del desempeño no puede atribuirse exclusivamente a la intervención aplicada, aunque los resultados del pretest y posttest evidencian diferencias significativas, es posible que otros factores hayan influido en los cambios observados, entre ellos se consideran la experiencia previa de los servidores, procesos de adaptación al instrumento de medición y dinámicas organizacionales internas no controladas en el diseño del estudio. En este sentido, si bien la intervención ha tenido un impacto relevante, su efecto debe interpretarse dentro de un marco multicausal y no como única explicación del cambio observado.

Asimismo, es importante considerar el posible rol del liderazgo institucional como factor contextual., la literatura en gestión del talento humano señala que el liderazgo influye significativamente en la efectividad de los procesos de capacitación y en la consolidación de mejoras en el desempeño. En este caso, aunque no fue una variable medida directamente, es razonable inferir que el apoyo de la jefatura pudo haber facilitado la participación del personal, reforzado la aplicación de los aprendizajes y promovido un clima organizacional favorable a la mejora del desempeño.

En conjunto, los resultados permiten afirmar que la mejora del desempeño laboral responde a la interacción de múltiples factores, entre los que destacan la capacitación, los incentivos y el contexto organizacional, siendo este hallazgo consistente con los enfoques contemporáneos de la gestión del talento humano, los cuales sostienen que el desempeño laboral es un fenómeno complejo y multidimensional, más que el resultado de una intervención aislada.

Finalmente, se concluye que la implementación de estrategias integradas de capacitación e incentivos constituye una herramienta efectiva para la mejora del desempeño en gobiernos locales. Sin embargo, su efectividad depende de su adecuada planificación, de su articulación con el liderazgo institucional y de su inserción dentro de un sistema de gestión del talento humano orientado a la mejora continua.

6.5. Evaluación de los procedimientos y recursos utilizados

Durante el desarrollo de la propuesta se identificaron diversos aspectos positivos relacionados con la organización y ejecución de las actividades de capacitación, entre los principales aciertos se destacó la participación activa del personal en las actividades formativas y el interés mostrado por los servidores en fortalecer sus conocimientos y habilidades laborales.

Asimismo, el uso del cuestionario como instrumento de recolección de información permitió obtener datos relevantes sobre los indicadores de desempeño de los servidores, facilitando el análisis de los resultados obtenidos antes y después de la intervención.

En general, los procedimientos y recursos utilizados permitieron desarrollar adecuadamente la propuesta planteada, contribuyendo al logro de los objetivos establecidos en la investigación.

6.6. Dificultades encontradas

Durante el desarrollo de la investigación se presentaron algunas dificultades relacionadas principalmente con la disponibilidad de tiempo del personal para participar en las actividades de capacitación y en la aplicación de los instrumentos de recolección de información.

Ante esta situación, se realizaron coordinaciones con la Sub gerencia de fiscalización y ejecución coactiva, con el propósito de reprogramar algunas actividades y facilitar la participación de los servidores en los horarios más adecuados para el desarrollo de las capacitaciones.

Asimismo, se brindó información previa al personal sobre los objetivos de la investigación y la importancia de su participación en el proceso de evaluación del desempeño, estas acciones permitieron superar las dificultades iniciales y garantizar la adecuada ejecución de las actividades programadas.

CAPÍTULO VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1. Conclusiones

Se concluye que la aplicación del plan de capacitaciones e incentivos mejoró significativamente los indicadores de desempeño de los servidores del gobierno local, evidenciándose un avance en la productividad laboral, la calidad del trabajo y el cumplimiento de metas. Este resultado demuestra que la implementación de estrategias integradas de formación y motivación constituye una alternativa efectiva para optimizar el rendimiento del talento humano en el ámbito público.

Se concluye que la adecuada planificación del plan de capacitaciones e incentivos influyó de manera significativa en la mejora de los indicadores de desempeño, debido a que permitió identificar las principales brechas en los servidores y orientar las acciones formativas hacia necesidades reales. En ese sentido, la planificación se consolida como un elemento estratégico que garantiza la pertinencia y efectividad de las intervenciones en la gestión del talento humano.

Se concluye que la ejecución del programa de capacitaciones contribuyó significativamente al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores, lo cual se reflejó en una mejora en la calidad del trabajo, la organización de las funciones y el cumplimiento de metas institucionales. Esto demuestra que la implementación de procesos formativos estructurados y participativos incide directamente en el desempeño del personal en los gobiernos locales.

Se concluye que la aplicación de incentivos laborales influyó positivamente en los indicadores de desempeño de los servidores, al fortalecer la motivación, el compromiso y la orientación al logro. Asimismo, se evidencia que los incentivos no monetarios, cuando están vinculados al desempeño y aplicados de manera sistemática, constituyen una herramienta eficaz para mejorar el rendimiento laboral sin generar mayores costos para la institución.

7.2. Recomendaciones

Se recomienda a los gobiernos locales implementar de manera permanente planes de capacitaciones e incentivos articulados con indicadores de desempeño, con el fin de fortalecer la gestión del talento humano y mejorar la calidad de los servicios públicos brindados a la ciudadanía.

Se recomienda a las áreas de recursos humanos realizar diagnósticos periódicos que permitan identificar brechas en competencias y desempeño del personal, con la finalidad de diseñar planes de capacitación e incentivos alineados a las necesidades institucionales y a los objetivos estratégicos del gobierno local.

Se recomienda desarrollar programas de capacitación continua utilizando metodologías participativas y prácticas, que faciliten la aplicación de los conocimientos en el entorno laboral. Asimismo, se sugiere programar las capacitaciones dentro del horario laboral para garantizar la participación activa del personal.

Se recomienda implementar sistemas de incentivos no monetarios vinculados al desempeño, tales como reconocimientos institucionales, certificaciones y menciones destacadas, con el fin de fortalecer la motivación y el compromiso de los servidores, promoviendo una cultura organizacional orientada al logro de resultados.

Se recomienda establecer mecanismos de monitoreo y evaluación continua del desempeño mediante indicadores claros y medibles, que permitan verificar el impacto de las capacitaciones e incentivos y facilitar la toma de decisiones en la gestión del talento humano.

REFERENCIAS

- Aguledo, B (2023). Plan estratégico de mejora sostenible en la gestión de la responsabilidad social empresarial (RSE) para la empresa Lácteos Aura, basado en los fundamentos principales de la norma ISO 26000. [Tesis de grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia]. Repositorio Académico de la UNAD. <https://tinyurl.com/mrz6kzhb>
- Alcivar, E. (2024). Responsabilidad social corporativa como estrategia para mejorar el rendimiento empresarial. *Revista Científica Zambos*, 3(2), 31-47. <https://doi.org/10.69484/rcz/v3/n2/16>
- Amasifuen, E. & Murayari, C. (2022). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en una institución pública - Peruana 2022. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 9(3), 241-253. <https://doi.org/10.46677/compendium.v9i3.1064>
- Anastasiei, I. (2024). Key performance indicators as instruments of strategic change: Evidence from the Romanian public sector. *Romanian Journal of Public Affairs*, 10, 32-47. <https://rjpa.ro/index.php/rjpa/article/view/76>
- Andrade, I., & Loor, G., (2025). Gestión de talento humano: incidencia en procesos internos del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Ayacucho. *Reincisol*, 4(7), pp. 4283- 4310. <https://tinyurl.com/jpfnfvyk>
- Arosemena, E. (2022). Indicadores claves de desempeño y su aplicación en la gerencia estratégica de las empresas de salud. *Odontología Vital*, (37), 50-66. <https://tinyurl.com/4fh36pm2>
- Balcazar, N., Jines. M., & Palomino, J. (2023). Propuesta de mejora de la gestión de capacitación en los gobiernos locales de Lima Metropolitana. [Tesis de maestría, Universidad del Pacifico]. Repositorio Académico de la UP. <https://tinyurl.com/hkchubzy>
- Bandhu, D., Murali, M., Prashanth, N., Jadhav, P., Bhadauria, A., Saxena, K. (2024). Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior driver. *Acta Psychologica*, 244. <https://tinyurl.com/3ap6v27x>
- Benítez, J. (2023). Desarrollo de un proceso de capacitación por aplicación mediante el aprendizaje mixto para mipymes en México. *RIDE. Revista*

- Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 14(27).
<https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1654>
- Bernal, J. & Alpuche, E. (2023). La responsabilidad social empresarial como estrategia organizacional: un análisis empírico para la región oriente del estado de México. *CIENCIA Ergo-sum*, 30(1).
<http://doi.org/10.30878/ces.v30n1a1>
- Cevallos, W., Vargas, A., Junco, F., & Raigosa, A. (2024). Modelo de evaluación de desempeño laboral para una asociación de servicios de limpieza. *Prohominum. Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 6(4), 225-243.
<https://doi.org/10.47606/acven/ph0297>
- Chavarría, R. (2025). El indicador clave de desempeño (KPI). *Revista FAECO Sapiens*, 8(2), 254–264. <https://doi.org/10.48204/j.faeco.v8n2.a7755>
- Chávez, M. (2023). Estrategias de motivación para mejorar el clima laboral del personal sanitario del Centro de Salud de Reque – Chiclayo. [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Académico de la USS.
<https://tinyurl.com/mvza43v6>
- Chávez, P., & Heredia, F. (2024). Modernización de la Gestión Pública en los diferentes niveles de gobierno, una revisión literaria. *Revista Nacional de Administración*, 15(1), 71-85. <https://dx.doi.org/10.22458/rna.v14i2.3978>
- Cid, J., & Baldovinos, I. (2025). Capacitación al personal y su influencia en el desempeño laboral: Staff training and its influence on job performance. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 6(1), 665 – 673. <https://tinyurl.com/mvcev66u>
- Colorado, J., Romero, M., Salazar, M., Cabrera, G., & Castillo, V. (2025). Análisis comparativo de los coeficientes Alfa de Cronbach, Omega de McDonald y Alfa Ordinal en la validación de cuestionarios. *Estudios y Perspectivas Revista científica y académica*, 4(4), 2738–2755.
<https://tinyurl.com/2esvvcv6>
- Congreso de la República (2003). Ley N° 27972 - <https://tinyurl.com/4byak3th>
- Córdova, S., Aillón, J., & Maldonado, I. (2025). La capacitación continua en la productividad laboral. *Revista InveCom*, 5(3),
<https://zenodo.org/records/14051865>

- Coronel, C. (2023). Los objetivos de la investigación. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 27. <https://tinyurl.com/52b3a8mv>
- Cuyubamba, M., & Vásquez, L. (2024). Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la municipalidad distrital de San Ramón, Chanchamayo. *SCIENDO*, 27(1), 67-72. <https://tinyurl.com/4t3tpznm>
- Dávila, R., Agüero, E., Palomino, J., & Zapana, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576-583. <https://tinyurl.com/bde6zdc>
- Del Pino, G. & Lucas, P. (2025). El talento humano y la evaluación del desempeño en el GAD municipal de Jipijapa. *Revista Científica Ciencia y Desarrollo*. 28(1). <https://tinyurl.com/yefkrh89>
- Devikomathy, A., & Suthakar, S. (2023). An empirical investigation of the impacts of reskill and upskill training on employee performance. *European Economic Letters*, 13(5), 601–606. <https://tinyurl.com/mr2ycj3b>
- Díaz, N. (2024). Modelo de gestión de evaluación del desempeño laboral bajo el enfoque por competencias en empresas de servicios. *Revista Arbitrada Formación Gerencial*, 17(1), 10-29. <https://tinyurl.com/jpkbcpx>
- Duarte, D., y Guerrero, R. (2024). La encuesta como instrumento de recolección de datos, confiabilidad y validez en investigación científica. *Revista de ciencias empresariales, tributarias, comerciales y administrativas*, 3(2), 94–107. <https://educaciontributaria.com.py/revista/index.php/rcetca/article/view/70>
- Espín, C. (2024). Diseño del plan para el fortalecimiento del liderazgo en el área de talento humano de la empresa pública FUENTE. [Tesis de maestría de la Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Académico de la UASB. <https://tinyurl.com/257kvvrh>
- Esquivel, R. (2025). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2024* [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/20.500.14257/6136>
- Fang, J. (2023). Application and Limitations of the Expectancy Theory in Organizations. *Advances in Economics Management and Political Sciences* 54(1):7-12. <https://tinyurl.com/4vj4rdz6>

- Farías, Á., & Ruiz, A. (2023). Clima organizacional en la gestión del talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Sucre. *MQRInvestigar*, 7(1), 111–132. <https://tinyurl.com/2kyr3uxb>
- Felipa, A. (2023). Impacto de la capacitación en el desempeño laboral de los colaboradores del Área Administrativa de la Exportadora Frutícola del Sur S.A., Ica, 2023 [Tesis de grado, Universidad Nacional San Luis Gonzaga]. Repositorio Institucional UNICA. <https://tinyurl.com/zbzv6es7>
- Flores, C., Rodríguez, J., Rodríguez, M., Pacheco, R., & Merino, J. (2023). Responsabilidad social en la administración pública: Entre la voluntariedad y la obligatoriedad. *Revista de Climatología* (23), 2788-2794. <https://tinyurl.com/8rd4kaja>
- Galindo, R. (2025). Gestión por competencias y su impacto en la productividad laboral de los servidores públicos: evidencia empírica en una municipalidad peruana. *Nexus Research Journal*, 4(1), 280-297. <https://tinyurl.com/4xj6ydfd>
- García, J. (08 de agosto de 2022). Diferencias entre investigación cualitativa y cuantitativa. *Pasión por el Derecho*. <https://tinyurl.com/j8vwruxa>
- Gómez, J. (2022). La motivación y los incentivos laborales a los servidores. [Tesis de grado, Universidad de Valladolid]. Repositorio Académico de la UVA. <https://tinyurl.com/34xrzdvn>
- Guzmán, L., Alarcón, S., & García, G. (2021). Teoría de factores de Herzberg: experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. *Revista Científica Mundo Recursivo*. 4(2). 25-48 <https://tinyurl.com/w7tej5vp>
- Haro, A., Chisag, E., Ruiz, J., & Caicedo, J. (2024). Tipos y clasificación de las investigaciones: Types and classification of investigations. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2), 956 – 966. <https://tinyurl.com/mecm3sab>
- Hinojosa, L., Canchanya, D., & Goetendia, P. (2024). Performance and work conduct evaluations in the public sector, Peru, 2024. *Scientific Research Journal CIDI*, 5(9), 1-14. <https://tinyurl.com/y4dhbu45>
- Instituto Nacional de la Empresa y el Desarrollo Integral. [INEDI]. (2024). Guía para la Implementación de un Modelo de Gestión por Competencias en el Sector Público. <https://tinyurl.com/34d8mmk6>

- López, E. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(95), 656-668. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.14>
- Macas, J., & Guerrero, C. (2025). Cultura organizacional y gestión del talento humano: Gad del Cantón Chilla. *Ibero Ciencias - Revista Científica y Académica*, 4(3), 2025-2050. <https://tinyurl.com/yt65p84f>
- Maron, L., & Díaz, C. (2024). *Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024* [Tesis de grado, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio Institucional UJCM. <https://tinyurl.com/kp4twpfc>
- Martínez, S. (2023). Modelo Instruccional S.A.L.V.I para la planificación de capacitaciones en la educación continua. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 1222-1244. <https://tinyurl.com/bdfbzf6b>
- Matos, L. . (2026). Presentación. La teoría de la autodeterminación en diferentes contextos. *Persona*, 28(2), 9-20. <https://tinyurl.com/44mxrw76>
- Medvedev, D., Davenport, D., Talhelm, T., & Li, Y. (2024). The motivating effect of monetary over psychological incentives is stronger in WEIRD cultures. *Nature Human Behaviour*, 8(3), 456–470. <https://tinyurl.com/3bvab232>
- Mendoza, J., & Arriola, C. (2022). El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 6057-6073. <https://tinyurl.com/yck8vssa>
- Mocha, V. (2024). Los incentivos laborales y el crecimiento económico sostenido en la empresa distribuidora “Manuel Batallas”. *Sociedad & Tecnología*, 7(2), 163–175. <https://tinyurl.com/abd8cse3>
- Mocha, V., Novillo, L., & Batallas, M. (2024). Análisis de incentivos laborales y su influencia en la empresa “Distribuidora Manuel Batallas” en la provincia de El Oro. *Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento Y Educación*, 6(57), 1–15. <https://tinyurl.com/34r84pvj>
- Morán, N., Zavala, D., Intriago, A., Ávila, R., Guerrero, H., Tuárez, H., Pinargote, B., & Pilay., N. (2025). Metodología de la investigación científica: Diseño de investigaciones cuantitativas. *Editorial Internacional Alema* 1(1). <https://tinyurl.com/mtxzjbau>

- Municipalidad distrital de Ate (21 de junio de 2024). Ordenanza N° 615-MDA - Ordenanza que aprueba la nueva estructura orgánica y el reglamento de organización y funciones (ROF) de la Municipalidad distrital de Ate. <https://tinyurl.com/zkwznrew>
- Narvaez, M (2025). ¿Qué es una población? Definición, tipos y métodos de estudio. Questionpro. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-una-poblacion/>
- Ochoa, J., & Ochoa, J. (2026). Gestión administrativa y productividad laboral en un gobierno subnacional en Perú. *Revista InveCom*, 6(3). <https://doi.org/10.5281/zenodo.17645329>
- Okoye, S., & Abdol, F. (2024). A study on the impact of financial incentives and work environment on employee motivation to work. *International Journal of Management Finance and Accounting*, 5(2). <https://tinyurl.com/3j2vctz5>
- Pari, A. (2023). Gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los servidores en la Municipalidad distrital de Cabanillas – 2022. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Juliaca]. Repositorio Académico de la UNJ. <https://tinyurl.com/4z2fhjzm>
- Patiño, J., & Sánchez, F. (2024). Análisis del bienestar laboral, la productividad y la retención del talento humano en las pequeñas y medianas empresas (PYMES). *Revista Científica Multidisciplinar G-Nerando*, 5(1), 878–896. <https://doi.org/10.60100/rcmg.v5i1.231>
- Pérez, K., & Alfonso, D. (2023). El proceso de capacitación. Retos para lograr resultados superiores en una organización. *Cooperativismo y Desarrollo*, 11(2), <https://tinyurl.com/mszsurpr>
- Piundo, L. (2023). Ejecución presupuestal y cumplimiento de metas en la Municipalidad Provincial de Huánuco. *Revista Científica Disciplinarias*. 2(2). <https://revistas.unsa.edu.pe/index.php/disciplinarias/article/view/254>
- Pulido, C., Loli, A., Llacho, K., Cerón, F., & Vergara, A. (2022). Justicia organizacional y bienestar psicológico en docentes peruanos en situación de la pandemia COVID-19. *Revista De Investigación En Psicología*, 25(2), 5-23. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i2.23693>
- Ramírez, G., Magaña, D., & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción

- científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208.
<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>
- Rodriguez, J., Vásquez, L., Andrade, E., Bartra, K., Sánchez, F., Ruiz, R. (2024). Evaluación de la Eficiencia de la Gestión Pública en la Productividad Laboral. *Revista InveCom*, 4(2), 1-22. <https://zenodo.org/records/10574091>
- Salinas, Y., Sucari, W., Sarmiento, L., Huaman, R., Paullo, Y. & Chavez, G. (2023). ¿Cómo debería implementarse el marco teórico en la investigación cuantitativa?. *Revista científica en ciencias sociales*, 5(1) 102-113.
<https://www.redalyc.org/journal/7497/749778813011/html/>
- Santacruz, L. & Ruano, E. (2023). Propuesta de estrategias de bienestar laboral para la empresa Inversiones Pasto S.A.S. [Tesis de grado, Universidad de Nariño], Repositorio Académico UTADDO. <https://tinyurl.com/44mpbcxr>
- Santana, M (2023). Programa de bienestar laboral para los colaboradores de una empresa de producciones varias de Ambato. [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador-Sede Ambato]. Repositorio Académico de la PUCE. <https://tinyurl.com/5fm2me8f>
- Siesquen, F., & Mondragon, H. (2023). Los factores motivacionales e higiénicos de la Teoría de Herzberg en la Empresa Textil Multiservicios Astolingon S.A.C. [Tesis de grado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo], Repositorio Académico UNPRG. <https://tinyurl.com/4huzrujs>
- Sonda, R., Estolano, D., & Guerra, S. (2024). Teoría de la fijación de metas de Edwin Locke aplicado en equipos de trabajo hoteleros de la Riviera Maya: Elemento posicionador en la plataforma TripAdvisor. *Administración Y Organizaciones*, 27(53). <https://doi.org/10.24275/GWTM9868>
- Treviño, R., & López, J. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información tecnológica*, 33(2), 259-268. <https://tinyurl.com/4ynjy4f6>
- Universidad en internet, [UNIR]. (2024). Gestión Pública: ¿Qué es, importancia y qué desafíos hay?. <https://peru.unir.net/revista/derecho/gestion-publica/>
- Valencia, J. & Carmenates, O. (2022). Capacitación a los actores comunitarios: necesidad para garantizar una cultura agraria y sostenible en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(5), 451-464. <https://tinyurl.com/3jyceetj>

- Valenzuela, M., García, A., & Domingo, G. (2024). Optimización de procesos administrativos: Estrategias para incrementar la eficiencia organizacional. *Gestión*, 2(1), 8. <https://tinyurl.com/3e8t5f33>
- Vargas, R. (2025). Delimitación del tamaño muestral en estudios piloto. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*. 29(15). 7-21. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10140934>
- Verenzuela, D., & Salas, A. (2024). Satisfacción laboral en el compromiso organizacional: estudio en una institución pública venezolana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(12), 1714-1730. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e12.39>
- Vilatuña, V., & Liccioni, E., (2024). Políticas públicas, capacitación y profesionalización de los servidores públicos en los Gobiernos Autónomos Descentralizados. Unidad de estudio GAD Ibarra 2023. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(4), 237-250, <https://tinyurl.com/yu8adbfd>
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. <https://tinyurl.com/4544t33s>
- Zaragoza, W., Pineda, J., Salazar, L., & Silva, G. (2023). Desempeño laboral. Revisión literaria. *COMMERCIUM PLUS*, 5(1), 1–12. <https://tinyurl.com/7f9vcwy5>
- Zárate, R., Bautista, J. & Beltrán, Y. (2021). Stakeholders within the framework of Corporate Social Responsibility: A systematic review. *Estudios Gerenciales*, 37(160), 460-471. <https://tinyurl.com/39d4c29a>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

TITULO: Efectos de la Aplicación de un Plan de Capacitaciones e Incentivos Medidos Mediante Indicadores de Desempeño en los Servidores de un Gobierno Local, 2026							
Preguntas	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología	
Problema general ¿Cuáles son los efectos de la aplicación de un plan de capacitaciones e incentivos medidos mediante indicadores de desempeño en los servidores de un gobierno local, 2026?	Objetivo general Determinar los efectos de la aplicación de un plan de capacitaciones e incentivos medidos mediante indicadores de desempeño en los servidores de un gobierno local, 2026.	Hipótesis general La aplicación de un plan de capacitaciones e incentivos mejora significativamente los indicadores de desempeño de los servidores de un gobierno local, 2026.	Plan de capacitaciones e incentivos	Planificación de capacitaciones	Diagnóstico de necesidades de capacitación	Enfoque: Cuantitativo Tipo: aplicado Nivel: Explicativa	
Problemas específicos ¿De qué manera la planificación del plan de capacitaciones e incentivos influye en los indicadores de desempeño de los servidores de un gobierno local, 2026?	Objetivos específicos Analizar la influencia de la planificación del plan de capacitaciones e incentivos en los indicadores de desempeño de los servidores	Hipótesis específicas La adecuada planificación del plan de capacitaciones e incentivos mejora significativamente los indicadores de desempeño de los servidores			Ejecución de capacitaciones		Definición de objetivos de formación
							Programación de actividades y recursos
				Sistema de incentivos laborales	Desarrollo de talleres o cursos	Diseño: preexperimental Población: 80 servidores del área	
Participación del personal							
Aplicación de conocimientos adquiridos	Muestra: 67 servidores del área						
Reconocimientos o estímulos no económicos							

¿Cómo la ejecución del programa de capacitaciones influye en los indicadores de desempeño de los servidores de un gobierno local, 2026?	Evaluar la influencia de la ejecución del programa de capacitaciones en los indicadores de desempeño de los servidores	La ejecución del programa de capacitaciones mejora significativamente los indicadores de desempeño de los servidores			Motivación laboral	Técnicas e instrumentos: Encuestas estructuradas
					Satisfacción laboral	
			Variable	Dimensiones	Indicadores	
	Determinar la influencia del sistema de incentivos laborales en los indicadores de desempeño de los servidores	La aplicación de incentivos laborales mejora significativamente los indicadores de desempeño de los servidores.	Indicadores de Desempeño	Productividad laboral	Cumplimiento de tareas asignadas	
					Eficiencia en el uso del tiempo	
					Cantidad de actividades realizadas	
				Calidad de trabajo	Exactitud en las labores realizadas	
					Reducción de errores	
					Calidad del servicio brindado	
				Cumplimiento de metas	Cumplimiento de objetivos institucionales	
					Puntualidad en la entrega de tareas	
					Responsabilidad en las funciones asignadas	
¿En qué medida el sistema de incentivos laborales influye en los indicadores de desempeño de los servidores de un gobierno local, 2026?						

Anexo 3

Matriz de operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala/Valores
Plan de capacitaciones e incentivos	Planificación de capacitaciones	Diagnóstico de necesidades de capacitación	¿En tu área de trabajo se han identifican previamente las necesidades de capacitación del personal?	Escala Tipo Likert
			¿Considera que la institución realiza evaluaciones para detectar las competencias que requieren fortalecimiento?	5: Siempre
		Definición de objetivos de formación	¿Cree que los objetivos de las capacitaciones están claramente definidos antes, durante y al término de su ejecución?	4: Casi siempre
			¿Cree que las capacitaciones responden a los objetivos institucionales y a las funciones del puesto que desempeña?	3: A veces
		Programación de actividades y recursos	¿Considera que las capacitaciones se programan con anticipación dentro del calendario institucional?	2: Casi nunca
			¿Considera que la institución asigna recursos adecuados para el desarrollo de las capacitaciones?	1: Nunca
	Ejecución de capacitaciones	Desarrollo de talleres o cursos	¿Considera que las capacitaciones se desarrollan de manera organizada y estructurada?	
			¿Cree que los contenidos impartidos en las capacitaciones son útiles para el trabajo diario?	
		Participación del personal	¿Considera que el personal participa activamente en las actividades de capacitación organizadas por la institución?	
			¿Considera que existe interés del personal por asistir y participar en los programas de capacitación?	
		Aplicación de conocimientos adquiridos	¿Los conocimientos adquiridos en las capacitaciones se aplican en sus labores diarias?.	
			¿Las capacitaciones contribuyen a mejorar la forma en que realizo sus funciones?	

		Reconocimientos o estímulos no económicos	La institución reconoce el buen desempeño de los trabajadores mediante felicitaciones o reconocimientos institucionales.	
			¿Considera que los reconocimientos otorgados por la institución contribuyen a valorar el trabajo del personal?.	
		Motivación laboral	¿Cree que los reconocimientos otorgados por la institución incrementan su motivación para realizar mejor sus funciones?	
			¿Considera que los estímulos brindados por la institución fomentan su compromiso con el trabajo?.	
		Satisfacción laboral	¿Se siente satisfecho con el reconocimiento que la institución brinda al esfuerzo de los trabajadores?	
			¿Los incentivos no económicos contribuyen a mejorar su satisfacción con el trabajo que realizo?	
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala/Valores
Indicadores de Desempeño	Productividad laboral	Cumplimiento de tareas asignadas	¿Considera que cumple con las tareas asignadas dentro del plazo establecido?	Escala Tipo Likert
			¿Realiza las actividades laborales de acuerdo con las responsabilidades de su puesto?	5: Siempre
		Eficiencia en el uso del tiempo	¿Cree que organiza adecuadamente su tiempo para cumplir con sus actividades laborales?	4: Casi siempre
			¿Realiza sus labores de manera eficiente optimizando el tiempo disponible?	3: A veces
		Cantidad de actividades realizadas	¿Considera que tiene un alto volumen de trabajo en su jornada laboral?	2: Casi nunca
			¿Considera que mantiene un ritmo constante en el desarrollo de sus actividades laborales?	1: Nunca
	Calidad de trabajo	Exactitud en las labores realizadas	¿Realiza sus tareas con precisión y atención a los detalles?	
			¿Procura evitar errores al desarrollar sus funciones laborales?	
			En tu trabajo se presentan pocos errores en los resultados obtenidos	

		Reducción de errores	Revisa sus actividades antes de entregarlas para evitar errores
		Calidad del servicio brindado	¿Considera que brinda un servicio adecuado a los usuarios o ciudadanos que acuden a la institución?
			¿Procura atender a los usuarios con eficiencia y responsabilidad
	Cumplimiento de metas	Cumplimiento de objetivos institucionales	¿Considera que su trabajo contribuyo al logro de los objetivos establecidos en sui área de trabajo?
			¿Las actividades laborales están alineadas con las metas institucionales?
		Puntualidad en la entrega de tareas	¿Considera que entrega sus tareas dentro de los plazos establecidos?
			¿Cree que cumple oportunamente con las actividades asignadas?
		Responsabilidad en las funciones asignadas	¿Asume con responsabilidad las funciones asignadas en su puesto de trabajo?
			¿Considera que cumple adecuadamente con las obligaciones propias de su cargo?

Anexo 5

Cuestionario realizado para el desarrollo de este trabajo de investigación

Efectos de la aplicación de un Plan de Capacitaciones e Incentivos medidos mediante Indicadores de Desempeño en los servidores de un Gobierno Local, 2026

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo por estudiante del Instituto Científico y Tecnológico del Ejército (ICTE); los datos recopilados serán anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para participar en la investigación, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen manteniendo mi anonimato.

Marque con una "X" valorando cada ítem o enunciado según la escala:

Siempre (S)	Casi siempre (CS)	A veces (A)	Casi nunca (CN)	Nunca (N)
5	4	3	2	1

Datos Sociodemográficos

Edad: Sexo: Femenino ☐ Masculino ☐

VARIABLE: Plan de capacitaciones e incentivos

Dimensión: Planificación de capacitaciones

N°	Ítems	5	4	3	2	1
1	¿En tu área de trabajo se han identifican previamente las necesidades de capacitación del personal?.	☐	☐	☐	☐	☐
2	¿Considera que la institución realiza evaluaciones para detectar las competencias que requieren fortalecimiento?	☐	☐	☐	☐	☐
3	¿Cree que los objetivos de las capacitaciones están claramente definidos antes, durante y al término de su ejecución?.	☐	☐	☐	☐	☐
4	¿Cree que las capacitaciones responden a los objetivos institucionales y a las funciones del puesto que desempeña?	☐	☐	☐	☐	☐
5	¿Considera que las capacitaciones se programan con anticipación dentro del calendario institucional?	☐	☐	☐	☐	☐
6	¿Considera que la institución asigna recursos adecuados para el desarrollo de las capacitaciones?	☐	☐	☐	☐	☐

Dimensión: Ejecución de capacitaciones

N°	Ítems	5	4	3	2	1
7	¿Considera que las capacitaciones se desarrollan de manera organizada y estructurada?	☐	☐	☐	☐	☐
8	¿Cree que los contenidos impartidos en las capacitaciones son útiles para el trabajo diario?	☐	☐	☐	☐	☐
9	¿Considera que el personal participa activamente en las actividades de capacitación organizadas por la institución?	☐	☐	☐	☐	☐
10	¿Considera que existe interés del personal por asistir y participar en los programas de capacitación?	☐	☐	☐	☐	☐
11	¿Los conocimientos adquiridos en las capacitaciones se aplican en sus labores diarias?	☐	☐	☐	☐	☐
12	¿Las capacitaciones contribuyen a mejorar la forma en que realizo sus funciones?	☐	☐	☐	☐	☐

Dimensión: Sistema de incentivos laborales

N°	Ítems	5	4	3	2	1
13	La institución reconoce el buen desempeño de los trabajadores mediante felicitaciones o reconocimientos institucionales.	☐	☐	☐	☐	☐
14	Considera que los reconocimientos otorgados por la institución contribuyen a valorar el trabajo del personal?	☐	☐	☐	☐	☐
15	¿Cree que los reconocimientos otorgados por la institución incrementan su motivación para realizar mejor sus funciones?	☐	☐	☐	☐	☐
16	Considera que los estímulos brindados por la institución fomentan su compromiso con el trabajo?	☐	☐	☐	☐	☐
17	¿Se siente satisfecho con el reconocimiento que la institución brinda al esfuerzo de los trabajadores?	☐	☐	☐	☐	☐
18	¿Los incentivos no económicos contribuyen a mejorar su satisfacción con el trabajo que realizo?	☐	☐	☐	☐	☐

VARIABLE: INDICADORES DE DESEMPEÑO**Dimensión: Productividad laboral**

N°	Ítems	5	4	3	2	1
1	¿Considera que cumple con las tareas asignadas dentro del plazo establecido?	☐	☐	☐	☐	☐
2	¿Realiza las actividades laborales de acuerdo con las responsabilidades de su puesto?	☐	☐	☐	☐	☐
3	¿Cree que organiza adecuadamente su tiempo para cumplir con sus actividades laborales?	☐	☐	☐	☐	☐
4	¿Realiza sus labores de manera eficiente optimizando el tiempo disponible?	☐	☐	☐	☐	☐
5	¿Considera que tiene un alto volumen de trabajo en su jornada laboral?	☐	☐	☐	☐	☐
6	¿Considera que mantiene un ritmo constante en el desarrollo de sus actividades laborales?	☐	☐	☐	☐	☐

Dimensión: Calidad de trabajo

N°	Ítems	5	4	3	2	1
7	¿Realiza sus tareas con precisión y atención a los detalles?.	☐	☐	☐	☐	☐
8	¿Procura evitar errores al desarrollar sus funciones laborales?	☐	☐	☐	☐	☐
9	En tu trabajo se presentan pocos errores en los resultados obtenidos	☐	☐	☐	☐	☐
10	Revisa sus actividades antes de entregarlas para evitar errores	☐	☐	☐	☐	☐
11	¿Considera que brinda un servicio adecuado a los usuarios o ciudadanos que acuden a la institución?.	☐	☐	☐	☐	☐
12	¿Procura atender a los usuarios con eficiencia y responsabilidad	☐	☐	☐	☐	☐

Dimensión: Cumplimiento de metas

N°	Ítems	5	4	3	2	1
13	¿Considera que su trabajo contribuyo al logro de los objetivos establecidos en sui área de trabajo?.	☐	☐	☐	☐	☐
14	¿Las actividades laborales están alineadas con las metas institucionales?	☐	☐	☐	☐	☐
15	¿Considera que entrega sus tareas dentro de los plazos establecidos?.	☐	☐	☐	☐	☐
16	¿Cree que cumple oportunamente con las actividades asignadas?	☐	☐	☐	☐	☐
17	¿Asume con responsabilidad las funciones asignadas en su puesto de trabajo?	☐	☐	☐	☐	☐
18	¿Considera que cumple adecuadamente con las obligaciones propias de su cargo?.	☐	☐	☐	☐	☐

¡Muchas gracias por su participación

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL
INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO							
I. DATOS GENERALES							
Apellidos y Nombres del Experto:		HONORIO PAREDES VICTOR					
Cargo o institución donde labora		AUDITOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Cuestionario: Plan de capacitaciones e incentivos					
Autor del Instrumento:		GRANADOS HUAPAYA, RAQUEL LISSETT					
Título de la Investigación:		Efectos de la aplicación de un Plan de Capacitaciones e Incentivos medidos mediante Indicadores de Desempeño en los servidores de un Gobierno Local, 2026					
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN							
N°	CRITERIO	DESCRIPCIÓN	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Excelente
			1	2	3	4	5
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					X
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico- científicos de la Tecnología Educativa.				X	
8	COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10	PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación.					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS							
PROMEDIO DE VALORACIÓN			Buena ()				
III. RECOMENDACIÓN DE APLICABILIDAD							
IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD							
(x)	El paramento puede ser aplicado tal como está elaborado.						
()	El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.						
Santiago de Surco, 24 de febrero del 2026							
			HONORIO PAREDES VICTOR Código ORCID: 0000-0002-4755-4794				

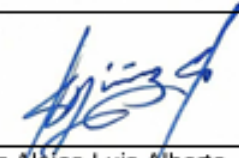
VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO							
I. DATOS GENERALES							
Apellidos y Nombres del Experto:		HONORIO PAREDES VICTOR					
Cargo o institución donde labora		AUDITOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Cuestionario: Indicadores de Desempeño					
Autor del Instrumento:		GRANADOS HUAPAYA, RAQUEL LISSETT					
Título de la Investigación:		Efectos de la aplicación de un Plan de Capacitaciones e Incentivos medidos mediante Indicadores de Desempeño en los servidores de un Gobierno Local, 2026					
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN							
N°	CRITERIO	DESCRIPCIÓN	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Excelente
			1	2	3	4	5
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				x	
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				x	
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					X
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico- científicos de la Tecnología Educativa.				X	
8	COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10	PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación.					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS							
PROMEDIO DE VALORACIÓN			Buena ()				
III. RECOMENDACIÓN DE APLICABILIDAD							
IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD							
(x)	El paramento puede ser aplicado tal como está elaborado.						
()	El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.						
Santiago de Surco, 24 de febrero del 2026							
			HONORIO PAREDES VICTOR Código ORCID: 0000-0002-4755-4794				

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Grado	Grado o título	Institución
HONORIO PAREDES, VÍCTOR DNI 10248851	BACHILLER EN GESTION DE SEGURIDAD Y RIESGOS Fecha de diploma: 15/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/01/2015 Fecha egreso: 05/12/2017	INSTITUTO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DEL EJÉRCITO <i>PERU</i>
HONORIO PAREDES, VÍCTOR DNI 10248851	LICENCIADO EN GESTION DE SEGURIDAD Y RIESGOS Fecha de diploma: 31/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	INSTITUTO CIENTÍFICO Y TECNOLÓGICO DEL EJÉRCITO <i>PERU</i>
HONORIO PAREDES, VÍCTOR DNI 10248851	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 14/11/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 02/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO							
I. DATOS GENERALES							
Apellidos y Nombres del Experto:	NÚÑEZ ALEJOS LUIS ALBERTO						
Cargo o institución donde labora	DOCENTE						
Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario: Plan de capacitaciones e incentivos						
Autor del Instrumento:	GRANADOS HUAPAYA, RAQUEL LISSETT						
Título de la Investigación:	Efectos de la aplicación de un Plan de Capacitaciones e Incentivos medidos mediante Indicadores de Desempeño en los servidores de un Gobierno Local, 2026						
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN							
N°	CRITERIO	DESCRIPCIÓN	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Excelente
			1	2	3	4	5
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognoscitivas.				X	
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico- científicos de la Tecnología Educativa.				X	
8	COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10	PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación.				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS							
PROMEDIO DE VALORACIÓN			Buena ()				
III. RECOMENDACIÓN DE APLICABILIDAD							
IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD							
(x)	El paramento puede ser aplicado tal como está elaborado.						
()	El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.						
Santiago de Surco, 24 de febrero del 2026			 Núñez Alejos Luis Alberto Código ORCID: 0000-0002-1033-259X				

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO							
I. DATOS GENERALES							
Apellidos y Nombres del Experto:		NÚÑEZ ALEJOS LUIS ALBERTO					
Cargo o institución donde labora		DOCENTE					
Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Cuestionario: Indicadores de Desempeño					
Autor del Instrumento:		GRANADOS HUAPAYA, RAQUEL LISSETT					
Título de la Investigación:		Efectos de la aplicación de un Plan de Capacitaciones e Incentivos medidos mediante Indicadores de Desempeño en los servidores de un Gobierno Local, 2026					
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN							
N°	CRITERIO	DESCRIPCIÓN	Deficiente	Baja	Regular	Buena	Excelente
			1	2	3	4	5
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				x	
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				x	
3	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognoscitivas.					X
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico- científicos de la Tecnología Educativa.				X	
8	COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10	PERTINENCIA	El instrumento es adecuado al tipo de Investigación.					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS							
PROMEDIO DE VALORACIÓN			Buena ()				
III. RECOMENDACIÓN DE APLICABILIDAD							
IV. OPCIÓN DE APLICABILIDAD							
(x)	El paramento puede ser aplicado tal como está elaborado.						
()	El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.						
Santiago de Surco, 24 de febrero del 2026							
			Núñez Alejos Luis Alberto Código ORCID: 0000-0002-1033-259X				

Resultado

Graduado	Grado o Título	Institución
NUÑEZ ALEJOS, LUIS ALBERTO DNI 23012904	INGENIERO EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS Fecha de diploma: 06/10/2004	UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA PERU
NUÑEZ ALEJOS, LUIS ALBERTO DNI 23012904	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 10/04/15 Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
NUÑEZ ALEJOS, LUIS ALBERTO DNI 23012904	BACHILLER EN CIENCIAS INDUSTRIAS ALIMENTARIAS Fecha de diploma: 16/04/93 Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA PERU

Anexo 8

Análisis de viabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	38	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	38	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,773	18

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	38	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	38	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	18

Anexo 10

Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Efectos de la Aplicación de un Plan de Capacitaciones e Incentivos Medidos Mediante Indicadores de Desempeño en los Servidores de un Gobierno Local, 2026

Investigadora : RAQUEL LISSETT GRANADOS HUAPAYA

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Efectos de la Aplicación de un Plan de Capacitaciones e Incentivos Medidos Mediante Indicadores de Desempeño en los Servidores de un Gobierno Local, 2026", cuyo objetivo es determinar los efectos de la aplicación de un plan de capacitaciones e incentivos medidos mediante indicadores de desempeño en los servidores de un gobierno local, 2026. Esta investigación es desarrollada por la egresada de la carrera de Ingeniería Administrativa del Instituto Científico y Tecnológico del Ejército - ICTE

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará un cuestionario pretest y posttest donde se realizarán algunas preguntas relacionadas al tema
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará a través de un link de Google forms. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.
3. Asimismo, luego de desarrollado el pretest, participara en capacitaciones que serán programadas en coordinación con su área de trabajo, realizándolas dentro del horario laboral.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico

ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Marty Christian Mesajil Minaya

Firma: 

Fecha y hora: 14 de abril de 2026

Anexo 11

Base de Datos del pretest

MUESTRA	DATOS DEMOGRAFICOS		Plan de capacitaciones e incentivos																		Indicadores de Desempeño																		Total	Promedio		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17			18	
1	40	Femenino	3	2	3	3	1	2	4	3	2	4	3	3	3	2	2	3	4	3		3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	104	2.89	
2	37	Femenino	2	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	4	3	2		3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	98	2.72	
3	49	Femenino	2	1	3	4	4	2	2	1	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3		5	3	3	3	3	5	1	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	108	3	
4	23	Femenino	2	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3		1	3	4	3	4	1	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	2	2	95	2.64	
5	28	Femenino	2	4	2	5	2	2	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	1		2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	5	2	4	3	3	2	4	103	2.86	
6	27	Masculino	2	3	3	4	2	3	3	5	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2		4	3	3	4	1	2	3	3	4	3	4	3	3	3	1	2	3	2	105	2.92	
7	26	Masculino	2	4	5	3	2	3	4	2	3	4	3	2	2	4	4	2	3	3		2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	111	3.08	
8	33	Masculino	2	4	4	3	3	3	4	2	1	4	4	3	3	1	3	3	4	3		4	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	4	2	3	2	4	4	3	109	3.03	
9	41	Femenino	2	4	3	3	4	3	4	4	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3		2	2	3	4	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	1	3	104	2.89	
10	24	Femenino	2	2	2	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	1	2		3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	3	103	2.86	
11	35	Femenino	2	4	2	2	4	3	3	3	5	2	3	2	2	4	4	4	3	1		3	3	5	3	2	4	4	4	3	3	2	3	5	4	2	3	2	3	111	3.08	
12	49	Masculino	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2		3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	99	2.75
13	51	Masculino	1	2	2	3	3	3	5	1	2	3	4	2	3	4	3	3	2	2		3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	95	2.64	
14	23	Masculino	3	2	3	3	4	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3		2	2	5	2	3	3	3	3	4	2	2	4	2	3	1	3	4	3	103	2.86	
15	25	Femenino	2	4	3	3	2	2	3	3	2	1	2	4	4	3	4	3	3	4		3	4	2	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	1	4	3	101	2.81	
16	36	Masculino	3	3	4	3	2	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	2	3		3	2	4	4	4	2	4	3	3	2	1	3	3	3	4	2	2	2	107	2.97	
17	39	Masculino	3	5	3	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2		3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	1	4	3	2	100	2.78	
18	40	Masculino	2	2	3	3	2	3	4	3	3	4	2	2	2	1	2	3	2	3		4	2	3	4	4	2	3	4	3	3	3	2	4	4	3	2	2	4	102	2.83	
19	27	Femenino	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	2		3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	99	2.75	
20	35	Femenino	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3		3	2	2	1	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	98	2.72	

21	31	Femenino	2	3	2	5	3	2	3	2	4	3	4	3	2	1	5	3	3	2		2	2	2	3	3	4	2	3	2	4	3	1	2	3	2	3	2	4	99	2.75	
22	26	Femenino	2	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4		3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	2	3	105	2.92	
23	27	Masculino	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4		3	3	3	2	2	5	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	109	3.03	
24	34	Masculino	4	4	4	3	3	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4		4	3	1	4	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	2	113	3.14	
25	40	Femenino	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2		4	2	2	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	4	1	2	94	2.61	
26	36	Masculino	3	3	3	2	2	1	2	2	5	3	3	3	1	2	5	3	2	3		3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	1	3	3	2	3	2	2	4	98	2.72	
27	29	Masculino	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3		2	4	3	2	3	1	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	109	3.03	
28	28	Femenino	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2		2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	5	112	3.11
29	37	Femenino	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2		2	3	3	4	2	4	4	3	2	4	2	1	3	2	3	2	1	3	102	2.83	
30	40	Femenino	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	2	4	3		3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	4	2	3	2	2	3	100	2.78	
31	37	Masculino	3	1	4	2	2	3	4	1	3	3	1	2	3	3	4	2	2	3		3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	95	2.64	
32	49	Masculino	2	4	2	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	1		5	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	5	2	4	3	2	105	2.92	
33	23	Masculino	1	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3		2	4	2	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3	99	2.75	
34	28	Femenino	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2		2	3	2	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	1	5	3	2	2	94	2.61	
35	27	Femenino	4	2	4	4	3	2	3	4	3	1	2	1	4	2	4	3	3	3		3	2	3	3	2	4	4	2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	103	2.86	
36	26	Femenino	4	4	2	3	3	3	3	1	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3		3	3	2	2	3	5	3	2	2	3	3	3	3	3	4	1	4	1	104	2.89	
37	33	Masculino	2	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4		2	3	1	4	4	3	2	2	1	3	3	5	2	3	2	4	3	2	102	2.83	
38	41	Masculino	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2		3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	2	3	4	2	3	3	2	4	103	2.86	
39	24	Masculino	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	2		3	4	2	3	3	5	2	4	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	105	2.92	
40	35	Masculino	2	4	2	4	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	4	4	2	4		3	4	4	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	102	2.83	
41	49	Femenino	3	3	3	2	3	3	4	1	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2		3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	1	3	4	3	2	2	3	95	2.64	
42	51	Femenino	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	4	4	2	3	2	2	4		2	3	3	4	2	3	3	1	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	102	2.83	
43	23	Femenino	2	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	4	2	3	3	4	4		3	2	3	2	5	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	108	3	
44	25	Masculino	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4		4	2	2	4	3	3	4	3	4	2	3	4	1	2	2	3	3	4	104	2.89	
45	36	Masculino	3	3	2	3	1	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3		3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	1	3	4	109	3.03	
46	36	Masculino	3	1	3	2	3	3	2	3	2	1	3	5	3	3	3	3	2	2		2	2	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	99	2.75	
47	37	Femenino	3	4	3	3	2	2	2	4	3	3	3	1	2	3	4	4	4	3		5	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	96	2.67	

48	28	Masculino	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3		4	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	110	3.06	
49	29	Masculino	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3	1	2		4	3	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	101	2.81
50	27	Masculino	3	2	4	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	4	5	3	2	3		3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	1	3	1	4	3	2	103	2.86		
51	40	Femenino	4	2	4	3	2	5	2	2	3	4	4	4	2	2	3	3	1	3		2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	4	2	4	4	3	2	2	101	2.81	
52	37	Femenino	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	3	2		4	3	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	105	2.92	
53	49	Femenino	4	2	2	2	3	5	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3		2	3	4	3	3	5	3	3	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	110	3.06	
54	23	Femenino	5	3	3	2	1	4	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3		4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	2	4	3	4	105	2.92	
55	28	Femenino	2	4	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		3	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	5	3	5	2	3	1	3	107	2.97	
56	27	Femenino	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	2	3	3	3	2	4	1	2		3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	107	2.97	
57	26	Femenino	3	4	2	4	2	4	3	3	2	2	4	4	4	2	4	1	3	4		3	5	3	2	3	5	3	2	2	3	3	4	3	3	4	2	4	4	113	3.14	
58	33	Masculino	3	1	2	4	5	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4		4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	2	2	4	2	3	3	3	107	2.97	
59	41	Masculino	2	3	2	4	2	3	2	5	2	3	3	3	3	3	4	4	1	3		2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	104	2.89		
60	24	Masculino	3	3	4	3	3	2	3	3	3	1	2	4	2	3	3	2	2	2		3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	4	3	3	2	94	2.61	
61	35	Femenino	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3		3	5	3	3	2	2	1	3	3	2	2	4	4	3	2	4	1	2	102	2.83	
62	49	Femenino	4	1	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	5	3		2	5	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	3	2	2	4	2	3	100	2.78	
63	51	Femenino	2	2	3	4	2	5	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4		3	3	2	3	2	4	2	2	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	98	2.72	
64	23	Masculino	4	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1		2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	110	3.06	
65	25	Masculino	3	3	3	3	4	4	3	1	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3		2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	2	4	3	2	3	99	2.75	
66	36	Masculino	1	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	1		2	3	3	4	2	4	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	99	2.75	
67	28	Masculino	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3		4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	106	2.94	

Anexo 12

Base de datos del postest

MUESTRA	DATOS DEMOGRAFICOS		Plan de capacitaciones e incentivos																		Indicadores de Desempeño																		Total	Promedio	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
1	40	Femenino	4	4	3	3	2	3	5	4	3	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	3	5	4	5	4	2	5	4	5	142	3.94	
2	37	Femenino	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	2	135	3.75
3	49	Femenino	3	3	4	5	5	3	4	2	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	2	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	146	4.06
4	23	Femenino	3	5	4	2	4	4	2	4	5	4	3	5	3	2	3	3	2	4	2	5	5	4	5	2	4	4	3	2	4	4	5	5	3	3	4	2	128	3.56	
5	28	Femenino	3	5	4	5	2	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	2	3	4	3	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	137	3.81
6	27	Masculino	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	5	4	2	4	4	5	5	2	3	4	4	5	5	4	3	4	3	2	2	4	4	139	3.86	
7	26	Masculino	3	4	5	5	3	4	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	148	4.11	
8	33	Masculino	2	5	5	5	4	3	5	3	2	5	5	3	3	3	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	5	3	4	5	4	5	2	5	3	5	5	4	142	3.94	
9	41	Femenino	3	5	4	4	5	4	5	4	3	2	3	4	4	2	5	3	5	4	4	3	4	5	2	3	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	2	3	139	3.86	
10	24	Femenino	3	2	3	3	5	5	4	3	4	5	4	5	4	3	3	3	2	2	5	4	4	5	3	4	5	5	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	139	3.86	
11	35	Femenino	4	5	3	3	4	5	4	4	5	3	3	3	2	5	5	4	3	2	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	3	3	5	5	3	3	3	4	140	3.89	
12	49	Masculino	3	3	4	5	3	3	4	3	5	2	5	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	5	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	130	3.61	
13	51	Masculino	2	4	4	5	4	5	5	2	3	3	5	3	4	5	4	3	3	3	5	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	132	3.67	
14	23	Masculino	4	3	3	4	5	5	3	5	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	5	4	140	3.89	
15	25	Femenino	3	5	5	5	2	4	4	5	2	2	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	2	2	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	5	4	140	3.89
16	36	Masculino	5	5	5	4	2	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	3	2	2	4	3	5	5	2	3	4	137	3.81	
17	39	Masculino	4	5	4	4	4	2	4	5	5	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	5	3	2	3	3	4	5	3	3	4	4	2	5	4	4	132	3.67	
18	40	Masculino	2	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	2	4	4	2	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	2	5	130	3.61	
19	27	Femenino	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	2	5	3	2	4	5	2	4	4	3	3	2	4	4	5	3	3	5	4	4	4	5	132	3.67	

20	35	Femenino	2	3	3	2	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4	5		4	3	2	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	2	3	3	131	3.64
21	31	Femenino	3	5	2	5	4	3	4	2	5	4	5	4	2	3	5	5	4	4		3	2	3	4	5	5	3	4	3	5	4	2	3	4	3	4	2	5	133	3.69
22	26	Femenino	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5		5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	2	4	144	4
23	27	Masculino	5	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	5		4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	5	3	5	4	3	5	5	3	142	3.94
24	34	Masculino	5	5	5	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5		5	4	3	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	5	3	3	2	148	4.11
25	40	Femenino	4	2	5	4	5	3	2	4	2	2	4	2	3	3	4	3	3	3		5	3	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	3	5	3	3	125	3.47
26	36	Masculino	5	4	3	3	2	3	3	3	5	4	3	5	3	3	5	4	3	4		3	5	5	4	5	2	5	4	3	3	2	3	5	2	3	3	4	5	131	3.64
27	29	Masculino	3	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4		4	5	4	3	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	4	3	149	4.14
28	28	Femenino	4	2	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4		3	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	146	4.06
29	37	Femenino	5	4	4	5	5	3	4	2	5	4	4	4	5	3	3	5	3	4		2	4	3	5	2	5	5	4	3	5	4	2	4	3	3	4	2	4	136	3.78
30	40	Femenino	3	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	2	4	2	5	4		3	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	5	2	4	3	2	5	134	3.72
31	37	Masculino	4	2	5	2	3	3	5	2	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4		3	5	4	2	4	3	4	3	5	3	4	5	5	3	4	2	3	4	127	3.53
32	49	Masculino	3	5	3	2	3	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	2		5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	3	3	5	5	2	5	3	4	142	3.94
33	23	Masculino	2	4	4	3	5	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3		3	5	4	4	3	5	3	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	135	3.75
34	28	Femenino	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	2	3		4	3	2	4	5	3	4	4	3	3	3	3	5	3	5	4	4	3	133	3.69
35	27	Femenino	5	3	5	5	4	3	4	4	5	2	2	2	5	3	4	4	5	4		4	2	5	3	3	5	5	3	3	4	5	3	4	4	2	3	4	5	136	3.78
36	26	Femenino	5	5	3	4	5	5	5	2	5	2	4	4	5	4	3	4	5	4		4	4	3	4	5	5	3	2	2	3	4	4	4	5	5	2	4	2	139	3.86
37	33	Masculino	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	2	4	3	5	4	4		3	3	2	4	5	4	3	3	2	4	4	5	3	4	3	4	4	2	130	3.61
38	41	Masculino	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	5	5	3	3	4	3	3		4	5	5	3	3	4	4	5	5	4	2	4	5	3	4	4	4	5	141	3.92
39	24	Masculino	3	4	5	4	4	3	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	5	3		4	5	3	4	4	5	3	5	3	3	3	4	2	2	4	5	4	4	137	3.81
40	35	Masculino	3	4	3	5	4	3	5	4	2	4	3	3	2	4	4	5	4	5		3	5	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	4	2	3	4	131	3.64
41	49	Femenino	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3		5	3	2	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	3	4	136	3.78
42	51	Femenino	5	3	3	4	3	3	5	3	5	4	3	5	5	3	3	3	3	5		3	3	4	5	3	5	4	2	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	136	3.78
43	23	Femenino	2	4	3	3	4	3	4	5	2	4	5	3	5	3	4	4	5	5		3	4	4	3	5	5	2	4	5	5	4	4	4	5	2	3	4	5	139	3.86
44	25	Masculino	4	5	4	4	3	3	3	3	5	4	3	5	4	3	4	4	5	5		5	2	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	2	2	3	4	4	5	141	3.92
45	36	Masculino	4	4	3	5	2	5	3	5	4	5	5	5	3	4	5	5	2	3		4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	5	3	4	3	5	2	3	5	144	4
46	36	Masculino	4	2	4	4	3	4	3	4	4	2	3	5	4	5	4	4	2	2		3	3	5	4	3	5	3	3	3	5	4	3	5	3	3	4	4	3	129	3.58

47	37	Femenino	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	5	3	4	2	130	3.61	
48	28	Masculino	4	4	2	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4		5	4	3	5	3	5	2	5	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	144	4	
49	29	Masculino	3	4	4	5	4	4	2	3	5	3	5	4	4	5	5	4	2	2		5	4	3	3	3	3	4	5	5	4	2	4	4	5	4	4	2	4	136	3.78	
50	27	Masculino	5	2	5	2	5	4	4	2	4	3	3	2	4	5	5	3	3	3		4	5	5	4	4	3	4	4	5	2	4	5	2	4	3	4	4	3	133	3.69	
51	40	Femenino	5	4	5	4	3	5	3	3	4	5	5	5	3	3	4	4	2	4		2	3	3	2	4	4	5	3	4	3	4	5	3	5	5	3	3	3	135	3.75	
52	37	Femenino	4	3	3	2	4	4	4	4	2	5	4	3	3	5	3	3	5	3		4	5	5	4	3	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	133	3.69	
53	49	Femenino	5	2	3	2	4	5	4	3	5	3	3	4	4	4	5	3	3	4		3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	5	3	4	5	4	5	5	5	141	3.92	
54	23	Femenino	5	4	5	2	3	5	2	3	4	3	4	5	4	2	3	3	3	4		5	3	3	5	4	5	3	5	4	3	2	4	5	4	3	5	4	5	136	3.78	
55	28	Femenino	3	5	4	4	5	3	4	4	4	2	5	4	3	4	4	3	4	4		5	4	4	3	5	5	3	3	4	2	4	5	3	5	4	4	2	5	139	3.86	
56	27	Femenino	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	2	3		4	5	3	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4	3	143	3.97	
57	26	Femenino	5	5	3	5	3	5	5	3	3	2	5	5	5	4	5	2	5	5		3	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	149	4.14
58	33	Masculino	4	2	3	5	5	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5		5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	3	2	4	3	5	4	4	138	3.83	
59	41	Masculino	3	3	3	5	3	4	2	5	4	3	5	4	4	5	5	4	2	3		3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	138	3.83	
60	24	Masculino	3	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	5	3	4	3	3	2	3		4	2	3	3	3	4	4	4	3	5	2	4	4	5	5	3	3	3	130	3.61	
61	35	Femenino	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3		4	5	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	5	4	3	5	2	2	136	3.78	
62	49	Femenino	4	2	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	5	4		3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	3	3	5	3	4	135	3.75	
63	51	Femenino	3	2	4	4	4	5	3	4	2	5	3	3	3	3	4	3	4	5		5	4	3	4	3	5	3	3	5	4	3	2	4	2	4	2	4	2	126	3.5	
64	23	Masculino	5	4	5	3	4	5	5	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	3		2	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	144	4
65	25	Masculino	4	3	5	4	4	5	3	2	3	5	5	4	3	3	5	3	5	4		4	3	4	5	4	5	3	2	3	4	3	2	5	3	5	4	3	3	135	3.75	
66	36	Masculino	3	3	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	5	3	4	2		3	4	3	4	4	5	5	4	2	3	4	5	5	5	3	4	5	4	138	3.83	
67	28	Masculino	5	4	4	5	3	4	3	3	5	4	4	3	5	4	4	5	2	4		5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	2	3	4	4	5	4	145	4.03	

Anexo 13

Declaración Jurada de autenticidad y no plagio

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

RAQUEL LISSETT GRANADOS HUAPAYA

Declaro que para optar el grado de **BACHILLER** en **INGENIERÍA ADMINISTRATIVA**, a ser entregado en el ICTE, he elaborado íntegramente el trabajo de investigación: Efectos de la Aplicación de un Plan de Capacitaciones e Incentivos Medidos Mediante Indicadores de Desempeño en los Servidores de un Gobierno Local, 2026".

Confirmando que este trabajo de investigación es auténtico y de mi total autoría, no existiendo plagio o copia de otro trabajo de investigación o material existente cuya autoría corresponda a un tercero.

Dejo expresa constancia que la propiedad intelectual de otros autores ha sido debidamente citada o identificada. Asimismo, asumo la responsabilidad de todo lo dicho en el trabajo de investigación, así como de cualquier error u omisión en la misma.

Finalmente reconozco y acepto que en caso se compruebe lo contrario a lo expresado en este documento, me someto a las medidas establecidas para tal hecho por el ICTE.

Me afirmo y ratifico en lo expresado anteriormente, en señal de lo cual firmo el presente documento.

Surco, 02 de abril del 2026

FIRMA: 

RAQUEL LISSETT GRANADOS HUAPAYA

DNI 43082107

Anexo 15

Autorización para publicar en el Repositorio ICTE

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO ACADÉMICO DEL ICTE

En calidad de autora del trabajo titulado: **"Efectos de la Aplicación de un Plan de Capacitaciones e Incentivos Medidos Mediante Indicadores de Desempeño en los Servidores de un Gobierno Local, 2026"**

Para obtener:

☒ Grado Académico de Bachiller

Carrera: Ingeniería Administrativa

Manifiesto que la investigación presentada es original y que en su elaboración no he usurpado derechos de autor o de terceros, siendo el material de mi exclusiva autoría. Por lo tanto, soy autor de este trabajo que a continuación me presento:

Datos personales (llenar un cuadro por cada autor)

Nombres y apellidos: RAQUEL LISSETT GRANADOS HUAPAYA	
Código: ORCID: 0000-0003-3142-3244	
Correo: 43082107@icte.edu.pe	Teléfono/ celular: 955823996

Decido:

☒ Autorizar la publicación en forma inmediata.

☐ No autorizar la publicación (especificar motivo)

Al Instituto Científico y Tecnológico del Ejército – ICTE, para colocarlo en su Repositorio Institucional y sea así de libre acceso/consulta.

En el caso de No autorizar su publicación, existe un periodo de embargo a los 2 años de manera automática.

Es por eso que, mediante la presente dejo constancia de que lo que estoy entregando al Instituto Científico y Tecnológico del Ejército – ICTE, es la versión final y aprobada por el jurado.

Fecha: 02/04/2026



Raquel Lissett Granados Huapaya