



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión administrativa e incumplimiento de las metas del plan de
incentivos de una municipalidad de Piura - 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Panta Roa, Willian Ricardo (orcid.org/0000-0002-2363-3164)

ASESORES:

Mg. Alban Villarreyes, Victoria Amanda (orcid.org/0000-0001-8077-3860)

Dr. Alarcon Llontop, Luis Rolando (orcid.org/0000-0001-9912-1299)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi familia por apoyarme en cada momento para poder culminar satisfactoriamente este trabajo de investigación.

Willian Panta

Agradecimiento

A Dios, nuestro padre creador, por guiarme en el camino correcto, permitiéndome culminar con esta maestría.

A mis asesores de tesis por brindarme su apoyo y conocimiento para realizar este trabajo de investigación.

Willian Panta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA E INCUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL PLAN DE INCENTIVOS DE UNA MUNICIPALIDAD DE PIURA-2023", cuyo autor es PANTA ROA WILLIAN RICARDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 10 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VICTORIA AMANDA ALBAN VILLARREYES DNI: 03832991 ORCID: 0000-0001-8077-3860	Firmado electrónicamente por: ALBANVV el 10-01- 2024 08:58:29

Código documento Trilce: TRI - 0729486



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PANTA ROA WILLIAN RICARDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC -

PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA E INCUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL PLAN DE INCENTIVOS DE UNA MUNICIPALIDAD DE PIURA-2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
WILLIAN RICARDO PANTA ROA DNI: 03675633 ORCID: 0000-0002-2363-3164	Firmado electrónicamente por: WPANTAR el 19-12- 2023 11:28:14

Código documento Trilce: TRI - 0700659

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	32
ANEXOS.....	

Índice de tablas

Tabla 1: Validación de instrumentos por expertos	16
Tabla 2: Confiabilidad del alfa de cronbach	16
Tabla 3: Relación de la variable gestión administrativa y plan de incentivos	19
Tabla 4: Relación de la planificación y plan de incentivos	20
Tabla 5: Relación de la organización y plan de incentivos	21
Tabla 6: Relación de la dirección y plan de incentivos	22
Tabla 7: Relación del control y plan de incentivos	23

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Diseño de investigación	14
-----------------------------------	----

RESUMEN

En un municipio de Piura, se evidenció dos grandes problemas, siendo uno de ellos la gestión administrativa, puesto que la entidad no hace uso correcto de los procesos de la administración, como planificar, organizar, dirigir y controlar, existiendo personal que ocupa cargos sin tener en cuenta el perfil de cada puesto, los documentos de gestión están desactualizados; no existe un control previo en cada oficina que inspeccione las funciones; viéndose afectado el plan de incentivos, puesto que los trabajadores se desmotivan y perturban por la deficiente gestión administrativa, provocando el incumplimiento del plan de incentivos, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el incumplimiento de las metas del plan de incentivos de una municipalidad de Piura 2023; el tipo de estudio fue básico con diseño no experimental y correlacional, dirigido a una muestra de 123 trabajadores de una Municipalidad de Piura 2023 a quienes se les aplicó los cuestionarios, concluyendo que existe correlación muy alta y positiva, con un $Rho = .993$ entre la gestión administrativa y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura 2023, evidenciándose que si la gestión administrativa mejora, el plan de incentivos también mejorará.

Palabras clave: Gestión administrativa, plan de incentivos, planificación, dirección.

ABSTRACT

In a municipality of Piura, two major problems were evident, one of them being administrative management, since the entity does not make correct use of the administration processes, such as planning, organizing, directing and controlling, with personnel occupying positions without take into account the profile of each position, management documents are outdated; there is no prior control in each office that inspects the functions; the incentive plan being affected, since workers become demotivated and disturbed by poor administrative management, causing non-compliance with the incentive plan, whose general objective was to determine the relationship between administrative management and non-compliance with the goals of the incentive plan. from a municipality of Piura 2023; The type of study was basic with a non-experimental and correlational design, aimed at a sample of 123 workers from a Municipality of Piura 2023 to whom the questionnaires were applied, concluding that there is a very high and positive correlation, with a $Rho = .993$ between administrative management and non-compliance with the goals of the incentive plan of a Municipality of Piura 2023, showing that if administrative management improves, the incentive plan will also improve.

Keywords: Administrative management, incentive plan, planning, direction.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las organizaciones han dejado de lado el incentivar de cualquier forma al colaborador, sin embargo, nos damos cuenta que dicho incentivo juega un papel importante para la gestión administrativa, ya que permite aumentar la productividad en el desempeño laboral y por ende el plan de incentivos se optimiza.

A nivel mundial Velez et al. (2023) precisó que el 45% del personal de una entidad ecuatoriana calificó como buena la dirección de la gestión administrativa, puesto que aplican un plan de incentivos por resultados. Por ello Alvarez et al. (2023) manifestaron que un plan de incentivos motiva al trabajador y mejora la dirección de gestión administrativa. En Guayaquil Perez-Benites et al. (2022) arguyó que una entidad prospera si instauran los procesos de gestión administrativa.

Falconi et al. (2019) detallaron que, en Cuenca el 70% de entidades no tienen una adecuada gestión administrativa, ni un procedimiento administrativo que la verifique. En Machala Sánchez-Pacheco et al. (2022) recomendaron que la entidad debe sopesar como estímulo al pago adicional del sueldo, como: bonos, incrementos salariales, estabilidad y adiestramiento. No obstante (Aguilar et al., 2020) refirieron que el municipio mexicano posee un 70% de incumplimiento en sus objetivos, observándose una pésima dirección en su gestión administrativa.

Gonzales et al. (2020) revelaron que en Quevedo los hoteles Barros necesitan de una buena administración; ya que la gestión administrativa se vio afectada en un 65%. Por ello Solis & Hidalgo (2019) relató que en Ecuador las pymes no lograron al 100% sus metas, ya que no emplearon un modelo de gestión y planificación. Asimismo Chauca (2019) señaló que las entidades no dan incentivos económicos, sino incentivos no monetarios, afectando el nivel de satisfacción.

Sumaia (2020) refirió que las entidades educativas requieren de modelo de planificación integrada a una gestión administrativa. Además, Filho et al. (2020) refirieron que el 52% de personal de una entidad en Brasil, no son incentivados, ya que la política organizacional otorga por afinidad y no por resultados el incentivo. Por ello Zhang et al. (2022) expresaron que los incentivos económicos y no económicos son factores organizaciones de estímulos y motivación.

A nivel nacional Hinojosa-Mamani et al. (2023) refirió que el 78% del personal del municipio de Puno se sienten abatidos y estresados por la ineficiente gestión administrativa. En Lima Gestion (2019) refirió que en el 2019 el MEF incrementó los estímulos organizacionales al personal 276. Por otro lado Pacheco (2023) arguyó que el control es importante para la gestión administrativa, puesto que el 78% de municipios peruanos no tienen un modelo de gestión a seguir.

Rolin (2020) observó que el 100% del personal limeño expresó que el método de alicientes al conocimiento es una ocasión para crecer. También Chucchucan (2021) indicó que una institución lambayecana no aprovecha los elementos de la gerencia administrativa, observándose un 61% de inexperiencia en la dirección administrativa. En este sentido Anchelia-Gonzales et al. (2021) refirieron que las IE limeñas tienen un 43% desfavorable en la gestión de su administración, acompañado de un 25% de negatividad al compromiso organizacional.

A nivel local Delgado (2022) refirió que la Gestión administrativa durante la reconstrucción post desastre natural en Piura mostró un nivel bajo, esto debido a que los pobladores presentaron cientos de denuncias por la pésima gestión administrativa que se implantó. A su vez Davila et al. (2022) indicaron que las entidades tendrían que provocar la instauración del plan de estímulos, como el incentivo económico y no económico para mejorar la gestión administrativa. Según Fabián-Palomino (2019) señaló que el 46% del personal de salud posee un pésimo compromiso organizacional, dificultando la gestión de los sistemas administrativos.

En relación al municipio de Piura, se evidenció dos grandes problemas, el primero la gestión administrativa, puesto que la institución no realiza un uso adecuado de los métodos de la administración, como planificar, organizar, dirigir y controlar, existen colaboradores que ocupan puestos sin considerar el perfil de cada puesto, los documentos de gestión están obsoletos; no hay inspección previa en cada área que supervise las ocupaciones; encontrándose afectado el plan de incentivos, puesto que los trabajadores se desmotivan y perturban por la deficiente gestión administrativa, provocando el incumplimiento del plan de incentivos.

Surge como problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de un municipio

de Piura?, siendo los problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la planificación y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de un municipio de Piura?, ¿Cuál es la relación entre la organización y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de un municipio de Piura?, ¿Cuál es la relación entre la dirección y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de un municipio de Piura?, ¿Cuál es la relación entre el control y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de un municipio de Piura?

Se justifica desde el aspecto metodológico Arias, (2021) expresó que son herramientas que se abordan en un estudio con el fin de obtener datos importantes que sustenten la indagación. Por ello, a través de la aplicación de la técnica y métodos, se podrá obtener mayor información de las variables, metodología que podría ser empleada en otras investigaciones. Para el aspecto teórico Alvarez, (2020) relata que una tesis debe estar respaldado mediante teorías, enfoques, definiciones, artículos entre otros. De esta manera, dicho estudio busca establecer la dependencia de la gestión administrativa y el plan de incentivos basado en teorías y enfoques de autores de gran prestigio, sirviendo como contribución teórica para futuros intelectuales. De igual forma en el aspecto social Fernández-bedoya, (2020) precisa que una investigación debe fortalecer a la sociedad objetivamente. Por ello se proporciona datos importantes que mejorará la toma de decisiones de la gestión administrativa y el plan de incentivos a través de las conclusiones y recomendaciones, el mismo que contribuirá al progreso y logro de objetivos.

El objetivo general fue: determinar la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura. Estableciéndose como objetivos específicos: 1) Establecer la relación entre la planificación y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura. 2) Analizar la relación entre la organización y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de un Municipio de Piura. 3) Examinar la relación entre la dirección y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de un Municipio de Piura. 4) Establecer la relación entre el control y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de un Municipio de Piura. Hipótesis general: existe relación significativa entre la gestión administrativa y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de un Municipio de Piura.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel mundial Aguilar et al. (2020) en su indagación diagnosticó si la gestión administrativa mejora mediante un adecuado control municipal de México. La metodología fue aplicada, diseño no empírico, descriptivo, transversal, propositivo. Se concluyó que con la instauración de un control interno la gestión administrativa mejoraría. Por ello Zwelinzima (2019) en su indagación científica examinó Trust and organisational performance: A grounded theory approach for a South African district municipality. La metodología fue cualitativa, dos grupos focales. Los instrumentos fueron los cuestionarios. Se concluyó que para que el gobierno brinde servicios transparentes se necesita profesionales conocedores de gestión pública, que coadyuven a la optimización de la gestión en la administración. Asimismo Renteria (2023) en su investigación examinó la planificación de las acciones de incentivos y la satisfacción profesional del personal de una entidad estatal de Guayaquil. La metodología fue de orientación cuantitativa, tipo básica, diseño no empírico, correlacional asociativo u transversal. Se concluyó que la política de incentivos en una empresa es de trascendente significación, debido a que consigue que las entidades mantengan ascendentes entradas económicas, satisfaciendo al personal. Toda vez que, si se realiza una adecuada planificación, la satisfacción en ellos aumentará.

Garavito et al. (2022) en su investigación, examinaron las tácticas organizacionales de como inmovilizar al colaborador de una institución colombiana para sustituir las perspectivas de los millennials y generación Z. La metodología fue cualitativa, propositivo, aplicada y descriptiva. Se concluyó que las empresas no deben ser extrañas a los estipendios del personal, aplicando estrategias organizacionales sobre la motivación de un incentivo económico, buen clima profesional, etc. estableciendo políticas de incentivos con la finalidad de que el personal se sienta identificado y comprometido con la entidad y su sistema organizativo. Por otro lado Mahdi et al. (2021) en su artículo científico examinó The impact of economic incentives on population instability in rural settlements (case study: Khoosf county). La metodología fue propositiva, descriptiva-analítica. Se concluyó que los elementos económicos, como el desempleo, el bajo salario, el poco ingreso, la inexistencia de instalaciones y servicios guardan la mayor relación

con la inestabilidad organizativa de la población y los incentivos que se les pueda ofrecer. En tal sentido Clemente (2021) indagó los estímulos públicos brasileños a la invención y datos de patentes. La metodología fue correlacional, descriptiva y no empírica. Se concluyó que los incentivos repercuten en la innovación y datos.

Añadido a ello Herrera (2019) en su artículo examinó la planificación en los sistemas de entrada, estabilidad, promociones e incentivos a profesores mexicanos. La metodología fue descriptiva, explicativa, no empírica. Se concluyó que se debería instaurar y planificar criterios que analicen la situación de educación, como los incentivos que se les otorga o no a los profesores. También Chistel & Novas (2019) en su artículo diagnosticó los incentivos económicos y conflictividad social argentino. La metodología fue descriptiva, explicativa, no empírica. Se concluyó que se analizará y diseñará un modelo de dirección de incentivo, señalando que las variables se relacionan fuertemente.

A nivel nacional, Castañeda (2023) en su investigación analizó los estímulos municipales y la gestión administrativa de un régimen de la Libertad. De enfoque cuantitativo, no empírica, descriptiva correlacional simple. Se concluyó que el nivel de los incentivos municipales es regular, afectando la gestión administrativa. Asimismo Chavez (2022) en su investigación examinó la gestión administrativa y el plan de incentivos en el gobierno de Apurímac 2021. Fue de tipo básico, nivel correlacional, diseño no empírico, corte transversal. Se concluyó que, mientras la GA no sea la adecuada, no se podrá contar con un adecuado cumplimiento del plan de incentivos. En tal sentido Reynoso (2022) en su averiguación examinó a la gestión administrativa y el cumplimiento de metas del plan de incentivos del personal de un Municipio del Callao, 2021. Empleó un enfoque cuantitativo, diseño básico, no empírica, nivel correlacional. Se concluyó que la GA y el plan de incentivos se relacionan significativamente, debiéndose fortalecer las variables a través de estrategias para una óptima gestión pública.

León (2022) en su exploración diagnosticó la importancia de la planeación del incentivo profesional del personal de una institución agroindustrial trujillana. La metodología fue no empírica, tipo causal-correlacional y corte transversal. Se

concluyó que existe influencia real de la planeación del incentivo laboral en el rendimiento del personal, por lo que se aceptó la conjetura alterna. También Cabrera-Encalada et al. (2021) en su artículo científico examinó el control interno en la GA de las áreas del Ejecutivo. La metodología fue descriptiva, transversal, propositiva, no experimental. Se concluyó que el diseño de una propuesta aporta mejora en la planificación de actividades, conocimiento sobre la normativa vigente y el desarrollo óptimo de la gestión administrativa. Puesto que se halló una analogía fuerte en ambas variables. No obstante Pretel (2020) en su pesquisa examinó la planificación de incentivos y el rendimiento del personal de la UE de Trujillo. La metodología fue descriptiva, correlacional, no práctico. Se ultimó que existe una analogía significativa, con un Rho de Pearson 0,00192.

Dulce (2019) en su exploración estudió los incentivos laborales del personal municipal de Chimbote. La metodología fue descriptiva, cuantitativo, corte transversal, no empírica. Se concluyó que la entidad actualice el plan de incentivos de sus documentos de gestión, organización y se dé el uso adecuado de ello. En efecto Aquino (2019) en su exploración examinó la gestión administrativa y el plan de incentivos del municipio de Casma 2018. La metodología fue no empírica, transversal, descriptivo, correlacional. Se concluyó que el 80,0 % de personal afirma que la GA y el plan de incentivos fueron ejecutados de modo regular. En relación a la gestión administrativa, el 88,0 % afirmó que no existe una correcta gestión, existiendo relación en las variables. Puesto que una ejecución adecuada es esencial para el cumplimiento de los incentivos.

A nivel local, Marquez (2021) en su indagación diagnosticó el plan de incentivos laborales en el Batallón de Material de Guerra N°111 y la gestión administrativa en Piura. Fue de enfoque cuantitativo, tipo transversal, descriptivo, correlacional, diseño no empírico. Se concluyó que es preciso instaurar estrategias de desarrollo, capacitaciones en plan de incentivos y gestión administrativa, para optimizar la gestión administrativa y el plan de incentivos institucional. Igualmente Campos (2020) en su pesquisa examinó la gestión administrativa y el plan de incentivos municipales de Sondor Huancabamba. La metodología fue básica, diseño no empírico, correlacional. Se concluyó que, si el plan de incentivos es usado eficientemente, la gestión administrativa mejorará. Por ello Chunga (2020)

en su exploración estudió la gestión administrativa y el plan de incentivos de un municipio-Piura. La metodología fue básica, no empírica, correlacional. Se concluyó que se requiere fortificar el nivel de planificación, ejecución y control de la gestión administrativa y plan de incentivos profesionales del municipio.

Al mismo tiempo se describe las teorías de la versátil independiente gestión administrativa que respaldan la pesquisa, por ello se cita a Rodriguez-Toala & Peñafiel-Loor (2022) en su Teoría de la administración, instituida por Idalberto Chiavenato, puesto que establece formas para aplicar a diferentes actividades bajo cualquier concepto; estudiando varios aspectos y variables que influyen y se establecen en una entidad, orientado solo en los problemas concretos.

Así como también Peña et al. (2022) consideró en su investigación a la Teoría clásica de la administración referida por Henry Fayol, quien construye el modelo del procedimiento administrativo y los espacios de funciones y/o actividades, decretando que la función primordial de la administración es la de optar por objetivos apropiados, que guíen, conduzcan y dirijan a una organización para lograr los objetivos, fraccionándolo en 6 colecciones: técnico, comercial, financiero, de seguridad, registrable y gerencial. Además, examinó la necesidad de perfeccionar la administración diseñando 14 elementos administrativos como: autoridad y compromiso, unidad de mando, cadena de escala y espíritu de cuerpo. En este mismo esquema, las organizaciones ejecutaron en sus actividades a la planeación, distribución, integración, dirección y control, mediante la distribución del trabajo.

Conjuntamente el autor Picado & Sergueyevna (2021) creyeron provechoso adoptar la Teoría de la administración científica, instituida por Taylor en 1983, puesto que, logró efectuar el método científico en lugar de extender con la práctica del ensayo y error. Por ello, Chiavenato expone también que la dirección científica de Taylor, es una composición de ciencia en vez de rutina, armonía en lugar de discordia, colaboración en vez de separación; provecho al máximo en lugar de producción reducida. Taylor también precisó, que con dicha teoría se acrecentará la productividad, logrando de esta forma la eficiencia, una remuneración digna con la ejecución del método científico. Además, las contribuciones de Taylor favorecieron en demasía al progreso de la gestión administrativa, toda vez que la

organización necesita trabajadores aptos y de acciones eficientes y eficaces, coordinadas con los grupos de trabajo para la obtención de metas.

Por otro lado, Mendoza-Fernandez & Moreira-Choez (2021) también consideró tres teorías: Teoría de la ciencia administrativa, instituida por Woodrow Wilson, catalogado como un pionero de la técnica administrativa, fue quien separó la política de la gestión, estipulando que el pensamiento administrativo se ve afectado y la acción gubernamental no es objeto de estudio. Wilson mantuvo así su posición sobre el gobierno que requiere que la ciencia administrativa dirija y funcione adecuadamente sus funciones.

Teoría del arte y ciencia de la administración, establecida por Henry Metcalfe, conocido como el Capitán Metcalfe, se hizo famoso por introducir nuevos métodos de control administrativo, experimentó con sus ideas de organización y control en la producción; sus aportes e ideas fueron consideradas muy efectivas, como la creación de métodos de control para evitar gastos innecesarios, diseño de un sistema de auditoría, autoría del libro Los costos de producción y la gestión de talleres públicos, pionero en el campo de la gestión científica (Mendoza-Fernandez & Moreira-Choez, 2021).

Teoría de los sentimientos morales, fundada por Adam Smith, mejor conocido por la riqueza de las naciones, estudió el proceso de creación y acumulación de riqueza, formuló principios para la división del trabajo para lograr la especialización y aumentar la producción. Se le considera el padre de la economía moderna por su obra, y se inspiró en las ideas de Quesnay y Turgot para desarrollar sus teorías. La Teoría de los sentimientos morales de Smith se considera una obra maestra y una maravilla en la historia del pensamiento mundial, y ha sido elogiada por muchas celebridades y pronunciado generosos discursos (Mendoza-Fernandez & Moreira-Choez, 2021).

Anudado a ello se describe los enfoques de la mudable independiente gestión administrativa, por ello se citó a Chiavenato (2013) en su libro: Introducción a la administración, con el enfoque clásico de la administración: Dividido en dos: gestión científica y teoría clásica; el primero, identificado por Taylor, enfatizaba las acciones tomadas por los trabajadores para establecer horarios de trabajo justos y aumentar los salarios. El segundo enfatiza estructuras que posicionan a la entidad por su

eficiencia y capacidad para que sus recursos tengan un desempeño inigualable y competitivos. El enfoque humanista de la administración: Es un tipo de trabajo que analiza la labor y la adaptación de los trabajadores al trabajo y cuida los aspectos psicológicos del personal. El enfoque estructuralista de la administración: El surgimiento de la sociología se originó en las instituciones, reorientó la teoría administrativa y surgió como respuesta al desconocimiento sobre los procesos de gestión organizacional. Enfoque del comportamiento de la administración: Es una acción en busca de ideas para resolver dificultades organizacionales, una acción democrática, consciente y respaldada por la ciencia del comportamiento de la psicología organizacional. Enfoque situacional de la administración: Intenta estudiar, evaluar, diagnosticar e identificar procesos dentro y entre los subsistemas organizacionales.

De esto se desprende la definición de la versátil independiente gestión administrativa, citando a González et al. (2020) quien define a la gestión administrativa como todas las herramientas empleadas por la gestión, incluyendo la planificación, organización, dirección y control de todos los eventos y acontecimientos que tienen lugar al interior de una organización en particular con el fin de alcanzar las metas, y filosofía de la empresa. Para Neira et al. (2022) es como un mecanismo de gestión esencial, unificado y sistemático que es el puntal del progreso empresarial, social, económico y tecnológico del mundo. Enfatiza que este es un proceso que involucra cuatro funciones básicas: planificar, organizar, dirigir y controlar. Sin embargo, para Peci et al. (2021) desempeña un papel de liderazgo en la formación y desarrollo del sistema social y económico del país y es sinónimo de calidad de las operaciones de la entidad.

Prety et al. (2023) quien precisa a la gestión administrativa como la herramienta indispensable para el bienestar empresarial, constituyéndose en el pilar organizacional del logro de objetivos. Asimismo Limas & Sierra (2023) consideran que es como la acción de planificar, dirigir, organizar y controlar los movimientos de una entidad, con el fin de alcanzar los propósitos y metas. Por su parte Menacho et al. (2019) definieron que es como el grupo de actividades que se ejecuta para administrar una institución, a través de la dirección de labores y recursos.

Mendoza-Fernandez & Moreira-Choez (2021) califican a la gestión administrativa como el proceso que requiere acciones conjuntas, continuas, ordenadas y planificadas para alcanzar las metas trazadas por una organización; en pocas palabras la gestión administrativa o llamada también gestión a la ciencia o tecnología de la realización de actividades, tiene elementos que permiten planificar, organizar, dirigir y controlar los insumos o recursos para afectar el bienestar de las personas y la sociedad. En efecto, la gestión administrativa implica la aplicación efectiva y eficiente de procesos administrativos integrados en la planificación, organización, integración de recursos, dirección y control.

Consecuentemente a ello, se define las dimensiones de la mudable independiente gestión administrativa, por eso se citó a González et al. (2020) que consideraron las siguientes dimensiones: Planificación: implica que los administradores piensen a largo plazo sobre el cumplimiento de sus objetivos y las labores basándose en procedimientos; estos planes establecen metas y desarrollan instrucciones y políticas para lograr metas y tomen acciones correctivas y estrategias definidas. Organización: son métodos de emitir órdenes, delegar trabajo y controlar mediante la comunicación efectiva con el apoyo del departamento organizacional para lograr los objetivos. El departamento de organización ayudará a ejecutar el manual funcional y planes futuros. Dirección: Liderar e estimular a los empleados para que se desempeñen de forma efectiva. El tiempo, las relaciones y el trabajo en equipo son las claves del liderazgo. Control: Es la base y fundamento de la organización e incluye elementos como control preventivo para posibilitar acciones correctivas, creación de evaluaciones de desempeño para demostrar el desarrollo de los miembros; y va acompañado de la formación que los directivos deben proporcionar.

Añadido a ello Muños et al. (2020) hacen referencia a las etapas del proceso administrativo: Planificación: Implica el análisis preliminar de las acciones y/o actividades, sustentado en los parámetros contenidos en la planificación, y la adopción de acciones y estrategias correctivas para alcanzar las metas y políticas organizacionales. Organización: es la tecnología de emitir órdenes y delegar trabajo para lograr los objetivos organizacionales; centrándose en el departamento organizacional que se utilizará para ejecutar el manual funcional e impulsar planes

futuros a través de una comunicación segura y positiva. Dirección: Implica liderar y alentar a los empleados a realizar actividades de manera efectiva a través del manejo eficaz del tiempo, las interrelaciones y el trabajo en equipo. Control: existen mecanismos para controlar los procesos de cualquier organización; junto con los controles preventivos que promueven acciones correctivas, también se desarrollan estrategias de evaluación del desempeño para controlar el comportamiento organizacional de los asociados; se ofrecen capacitaciones regularmente.

En esta misma línea se narran las teorías de la variable dependiente plan de incentivos que respaldan la investigación, para ello citamos a Madero (2022) en sus teorías: Teoría de Jerarquía de las necesidades de Maslow: Explica que lo que motiva el comportamiento relacionado con la satisfacción humana, son las necesidades orgánicas, de seguridad, sociales, de autoestima/reconocimiento y de autorrealización. Por consiguiente, para satisfacer necesidades de alto nivel es obligatorio satisfacer escaseces de nivel inferior como inspiración para lograr, control sobre lo que se hace, capacidad para ganar, autonomía, libertad e independencia, lo que también se puede decir por algunos autores como deseo de fama, dominio, estatus y reconocimiento, que es la necesidad de sentirse importante y útil para la colectividad. Teoría de la satisfacción del personal de Herzberg: indica que vincularlos a los incentivos de satisfacción de los empleados enfatiza que las organizaciones deben delegar objetivamente funciones o tareas a los empleados y proporcionar el material necesario para formular y alcanzar metas. Además, los incentivos monetarios no sólo siempre proporcionan una sensación de completa satisfacción, sino que para que esto suceda, siempre se deben agregar incentivos no monetarios a los incentivos para que el asociado encuentre significado a lo que está haciendo y permanezca consciente de la apreciación.

Igualmente Guzman & Trujillo (2011) considera a la Teoría de contratos: Esto también fue considerado por Macho y Pérez en 1994. La teoría de contratos bajo datos desiguales estudia las propiedades de los tratados inmejorables y la versatilidad resultante con el objetivo de estudiar situaciones en las que información desigual (cuando una persona conoce cierta información) coincidió o creó relaciones (desconocido para la otra parte). Por otro lado, Gorbaneff et al. (2012) en su Teoría económica y organizacional clásica del incentivo: El mismo artículo

afirma que la motivación es fundamental para mejorar activamente el desempeño laboral. Gibbons desarrolló en 2005 un modelo para demostrar que la continuidad de la carrera y la promoción laboral son incentivos para las organizaciones, por lo que la continuidad del contrato tiene un efecto de incentivo, enfatizando que los incentivos no son solo salarios sino también redes personales. Incluyendo el estado del contrato y la solidez del control administrativo. Finalmente Zapata & Hernandez (2012) consideró a la Teoría de Programas incentivos: expone que no precisamente tiene que concernir con el elemento económico, sino a los estímulos específicos relacionados a la perspectiva organizacional, la retroalimentación laboral, la permanencia, carrera profesional, el éxito, autoestima, la cooperación y la aseveración social. De tal manera que el colaborador desarrolla su trabajo debido a una motivación inherente, propia y por convicción, vinculada a su desempeño en la entidad.

Por otra parte, se define la variable dependiente plan de incentivos: Madero (2019) el mismo que precisa que son procedimientos de retribución por el resultado logrado y/o alcanzado por los trabajadores de la institución y se les retribuye según el desempeño mostrado. Asimismo Guzman & Trujillo (2011) define que debe guiarse en un proyecto de sueldo ecuánime monetario, siendo un beneficio deseado por el colaborador para mejorar lo personal, profesional y familiar. Para Gorbaneff et al. (2012) es el ofrecimiento de una compensación por el resultado del trabajo, pudiendo ser financieros y no financieros, y siendo evaluado por el efecto de su labor desarrollada.

Al respecto Campos (2020) determina que la política de incentivos es toda aquella elaboración seria que es motivo de beneficios monetarios, no monetarios, académicos, administrativos. Al respecto Zapata & Hernandez (2012) precisa que es el mecanismo de atención más significativo para fortalecer las uniones organizadas a través de la institución, puesto que representa un procedimiento motivador de la conducta humana. Sin embargo Palomino (2018) define que los incentivos pueden ser palpables o impalpables contribuyendo a un inapreciable progreso del trabajo y motivando a que los empleados tengan un excelente desempeño. Y para finalizar (Dessler & Varela, 2011) establece que son técnicas

de retribución por el ejercicio del colaborador y se les remunera de acuerdo al desempeño percibido.

Consecuente a ello, se define las dimensiones del mudable dependiente plan de incentivos, para ello citamos a Madero (2019) quien consideró a las dimensiones: Incentivos monetarios: es donde la entidad otorga al personal un incentivo monetario (dinero), buscando mejorar la productividad, desempeño del personal, la gestión administrativa, aumento de sueldo. Asimismo, los incentivos monetarios pueden ser: Sueldo: siendo beneficios a favor del personal por sus labores, pudiendo utilizarlo para resolver sus gastos. Bonos: son aquellos que representan una retribución económica, una mejora salarial o pago agregado o adicional al trabajo que realiza. Incentivos no monetarios: Son valoraciones positivas que no son monetarios, que son otorgados por virtudes al colaborador, para sentirse reconocidos, provechosos, tomados en cuenta, satisfechos e importantes. Permitiéndoles desarrollar mejor sus funciones, mayor productividad, identificación como, por ejemplo: Apoyo Social: la entidad explora perfeccionar la colectividad y solidez familiar, estos incentivos son considerados a modo de alicientes financieros y no financieros. Asistenciales: La entidad proporciona seguridad al colaborador en emergencia o problemas familiares, siendo de alivio para el colaborador y su familia que la entidad los represente y asista en estos momentos de aflicción, otorgando seguridad en salud, ayuda clínica, auxilio, entre otros. Recreativos: La entidad otorga estos incentivos con el objeto de que los parientes del colaborador alcancen un mejor nivel de vida, disfrutando tiempo en familia. Capacitación: La entidad mantiene al trabajador capacitado en la función específica que realiza y en aspectos humanos, siendo un beneficio que permite desarrollar lo profesional y emocional.

Desde el lado epistemológico en relación a la gestión administrativa y el plan de incentivos o estímulos que debe de tener una entidad u organización, Peña et al. (2022) manifiesta que es importante contar con una buena gestión de las dimensiones de la gestión administrativa para poder influir positivamente en el cumplimiento del plan de incentivos.

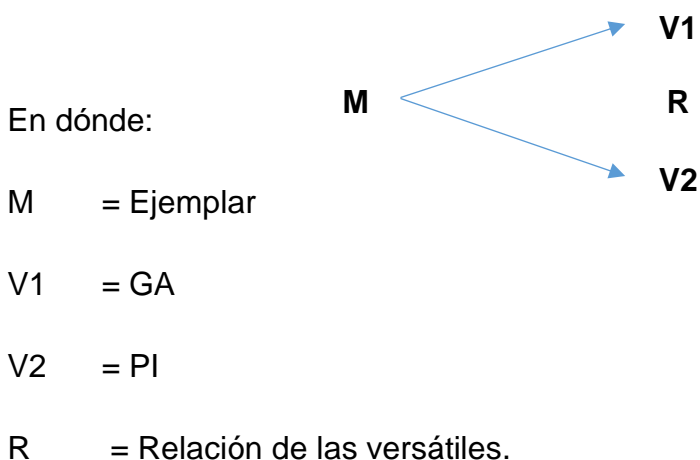
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación: De tipo básica porque permitió que los conocimientos científicos se incrementen o aumenten, pero no se discrepa con otro u otras figuras prácticas (Sanchez-Gomez et al. 2020). Asimismo el autor Lerner (2020) y Manterola et al. (2019) indicaron que un estudio es de enfoque cuantitativo porque recopila y analiza datos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis.

3.1.2. Diseño de Investigación: según el autor (Ferreira & Araujo (2021) una investigación es no experimental porque no se manipularán las variables. Asimismo una investigación es correlacional asociativa porque se analizará la correspondencia de las mudables y de corte transversal debido a que la herramienta se elaboró en un solo instante y época determinada (Ramos, 2020). Por ello la exploración fue no empírica, correlacional asociativa y de corte transversal.

**Figura 1:
Diseño de exploración**



3.2 Variables y Operacionalización

La información relacionada al este punto 3.2 se ubica en el **Anexo 07**, de la tesis.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Arispe et al. (2020) estima que es una determinada cantidad de personas que poseen una o más características en común, para nuestra exploración esta estuvo integrada por 180 colaboradores de la municipalidad. Haciendo hincapié que se tomó en cuenta los criterios de selección, considerando en inclusión a la población que mostró interés y deseo personal o particular de ser encuestada y al mismo tiempo se excluyeron a la población que no mostró interés y consentimiento para ser encuestada (Arias et al., 2022).

3.3.2. Muestra: Según Arias (2020) en esta indagación se empleó una parte pero que fue muy representativa de la población, para que a partir de los resultados obtenidos podamos a ver inferencias en relación a la población estudiada, de tal forma que la fórmula empleada arrojó como resultado una muestra de 123 trabajadores de la Municipalidad seleccionada.

3.3.3. Muestreo: En la indagación se usó el muestreo probabilístico aleatorio simple, debido a que cada unidad que integraba la población tuvo la misma posibilidad integrar o formar parte de la muestra, se empleó un nivel de confiabilidad del 95%, un error del 5% y resultado arrojó un equivalente de 123 trabajadores de una Municipalidad de Piura 2023.

3.3.4. Unidad de análisis: Esta estuvo muy bien representada por cada uno de los 123 trabajadores de una Municipio de Piura - 2023.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Encuesta: Representa el mecanismo que se empleó para obtener datos e información relevante de lo que se indagó o se deseó saber (Hernandez & Duana, 2020), de tal manera que se empleó la encuesta.

Instrumento

Cuestionario: Como instrumento de indagación se emplearon dos cuestionarios tanto para la gestión administrativa y otro para el plan de incentivos. Asimismo el cuestionario correspondiente a la gestión administrativa cuenta con 24 preguntas que están relacionados con sus dimensiones e indicadores; de igual forma el cuestionario de plan de incentivos cuenta con 23 preguntas que guardan relación con sus dimensiones e indicadores (Pozzo & Borgobello, 2019)

Validez y Confiabilidad

En la validez de contenido las herramientas de investigación empleadas fueron analizadas por tres peritos o jueces expertos quienes otorgaron su eficacia, eficiencia y pertinencia de los mismos; al mismo tiempo que la confianza se determinó utilizando el factor de alfa de Cronbach a través del SPSS (Posso & Bertheau, 2020). También antes de realizar la prueba piloto, se estableció la validez de criterio indicando que ambas variables están muy bien distribuidas y que cada una cuenta con dimensiones e indicadores: La variable Gestión Administrativa tiene 4 dimensiones y 12 indicadores mientras que la variable Plan de Incentivos tiene 2 dimensiones con 5 indicadores. En cuanto a la validez de constructo el instrumento empleado midió realmente lo que deseábamos medir ya que las variables de la investigación están correctamente definidas y apoyadas por los autores que han sido citados y se encuentran mencionados en referencias bibliográficas.

Tabla 01

Validación de instrumentos por expertos

N°	Nombre de experto	Experiencia	Dictamen
01	Mg. Erika Lozano Mejía	05 años	Aplicable
02	Mg. Fermín Nonato Vásquez Palacios	05 años	Aplicable
03	Mg. Luz Yeraldine Panta Roa	05 años	Aplicable

Fuente: Información del resultado de los expertos o jueces

Tabla 02

Confiabilidad de Alfa de Cronbrach

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Interpretación
Gestión administrativa	0.84	Confiabilidad elevada
Plan de incentivos	0.87	Confiabilidad elevada

Fuente: Elaboración propia

3.5 Procedimientos

En la elaboración del instrumento de investigación se diseñaron una serie de interrogantes, que fueron plasmadas en los cuestionarios que fueron revisados por técnicos para posteriormente encuestar a los empleados de la institución; posterior a ello se procedió al proceso de la información obtenida, elaborándose cuadros, tablas y gráficos en Excel y en el SPSS, lo que permitió ir completando el capítulo cuatro de nuestro informe, la relación o correlación de las variables se determinó empleando el SPSS y el coeficiente de Rho Spearman, seguidamente a ello se preparó la discusión, las conclusiones y recomendaciones. Una vez encontrada la dificultad de la institución, se procedió a solicitar una reunión con los directivos de la misma a quienes se les explicó el propósito de la indagación, la duración de la misma, la aplicación del cuestionario y la participación de los colaboradores, así como la presentación de los resultados finales a los que arribaríamos con la misma.

3.6 Métodos de análisis de datos

Lo herramientas utilizadas para el recojo de la información requerida, fueron elaborados en Word, mediante el empleo del Word 2018, igualmente el estudio tanto descriptivo como inferencial se procesó en el software Ms Excel 2018 y en el Software SPSS versión 28; además se empleará el factor de Spearman, con el propósito conocer el grado de relación de las variables (Arias et al. 2022).

3.7 Aspectos éticos

Se tomó en atención los aspectos morales de la Universidad Cesar vallejo, mediante la consideración de la Res. 062-2023-VI-UCV del 16/03/2023, que mediante su Artículo 7° de rigor científico estipula que los investigadores

deben considerar datos u información rigurosa, y que el proceso de producción e explicación y análisis de los datos también lo sea, lo que determina e involucra una exploración escrupulosa o a detalle de toda la información obtenida y del procesamiento de la misma, y el artículo 9 sobre responsabilidad establece que los investigadores deben garantizar que la exploración se realiza de acuerdo con los obligaciones moralistas, legales y de seguridad, respetando las circunstancias y situaciones establecidas en el proyecto de exploración, destacando en el artículo 15 de la política anti plagio establece que el plagio es una infracción punible.

También se consideró en el mismo sentido el artículo 3, que describe claramente los principios éticos que deben ser considerados en cualquier investigación, para lo cual se definen los principios más destacados, a saber: autonomía ya que las personas que colaboraron con este trabajo de investigación eligieron libremente su participación; beneficencia: la investigación propicia el bienestar de los participantes; No maleficencia ya que se respeta la integridad física y psicológica de los participantes; y justicia: ya que se dio un trato igualitario a todos los participantes de este trabajo de investigación (Silva et al. 2021).

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística inferencial

Objetivo general: Establecer la correspondencia entre la gestión administrativa y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura.

Tabla 3

Relación de la mudable gestión administrativa y plan de incentivos

		Correlaciones		
		Gestión administrativa	Plan de incentivos	
Spearman	Gestión administrativa	Coef. de corr.	1.000	.993**
		Sig. (bil.)	.	<.001
		n	123	123
	Plan de incentivos	Coef. de corr.	.993**	1.000
		Sig. (bil.)	<.001	.
		n	123	123

Nota: Resultados de la correlación de la indagación.

En la tabla 3 se muestra que la correlación de Spearman es de 0,993; mostrando que coexiste una reciprocidad efectiva muy elevada entre las versátiles gestión administrativa y el plan de incentivos, Destacando que cuanto mejor sea la gestión administrativa, mejores serán los objetivos del plan de incentivos para un municipio de Piura, con alcance (sig.) de 0.001; Por lo tanto, podemos admitir la suposición alternativa: Existe dependencia demostrativa entre la gestión administrativa y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura.

Consecuente a ello, podemos afirmar que la administración municipal de un municipio de Piura es frágil e inconsistente; conduciendo a planes de incentivos desfavorables, toda vez que los colaboradores no comprenden los procesos de la gestión administrativa.

Objetivo específico 1: Establecer la correspondencia entre la planificación y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura.

Tabla 4

Relación de la planificación y plan de incentivos

		Correlaciones		
		Planificación	Plan de incentivos	
Spearman	Planificación	Coef. de corr.	1.000	.898**
		Sig. (bil.)	.	<.001
		n	123	123
	Plan de Incentivos	Coef. de corr.	.898**	1.000
		Sig. (bil.)	<.001	.
		n	123	123

Nota: Resultados de la correlación de la indagación.

En la Tabla 4 se muestra que la correspondencia de Spearman es de 0,898; mostrando que coexiste una alta semejanza real entre las dimensiones de planificación y el plan de incentivos, Destacando que cuanto más amplio sea la planificación, mejor se alcanzará el objetivo del plan de incentivos municipal; alcanzó una sig. de 0,001; para que aceptemos la conjetura alternativa: Existe analogía reveladora entre la planificación y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura.

Sumado a esto, se evidencia que uno de los componentes principales de gestión administrativa está ausente en una municipalidad de Piura, lo que resulta en una falta de planificación en la ejecución de las actividades y tareas diarias, lo que afecta el logro de los objetivos de la consecución de fines del plan de incentivos del municipio.

Objetivo específico 2: Analizar la analogía entre la organización y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura.

Tabla 5

Relación de la organización y plan de incentivos

		Correlaciones		
		Organización	Plan de incentivos	
Spearman	Organización	Coef. de corr.	1.000	.823**
		Sig. (bil.)	.	<.001
		n	123	123
	Plan de Incentivos	Coef. de corr.	.823**	1.000
		Sig. (bil.)	<.001	.
		n	123	123

Nota: Resultados de la correlación de la indagación.

En la Tabla 5 se muestra que la correspondencia de Spearman es de 0,823; muestra que existe una alta reciprocidad efectiva entre las dimensiones organización y los planes de incentivos; destaca que cuanto mayor sea la acción de organizar, mejor se alcanzarán los objetivos del plan de incentivos; alcanzó una sig. del 0,001; entonces aceptamos la conjetura alternativa: Existe dependencia demostrativa entre la organización y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura.

En este mismo contexto, se puede observar que esta municipalidad tiene una dimensión organizacional insuficiente, por lo que es necesaria la revisión y mejora de todos los procesos, en especial el de organizar, con el objetivo de mejorar las metas del programa de incentivos.

Objetivo específico 3: Examinar la correlación entre la dirección y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura.

Tabla 6

Relación de la dirección y plan de incentivos

		Correlaciones		
		Dirección	Plan de incentivos	
Spearman	Dirección	Coef. de corr.	1.000	.801**
		Sig. (bil.)	.	<.001
		n	123	123
	Plan de Incentivos	Coef. de corr.	.801**	1.000
		Sig. (bil.)	<.001	.
		n	123	123

Nota: Resultados de la correlación de la indagación.

En la tabla 6 se presenta que la analogía de Spearman es de 0,801; muestra que concurre una alta reciprocidad auténtica entre la extensión dirección y el plan de incentivos; cuanto mayor sea la dirección del énfasis, más se podrán alcanzar las metas fijadas en el plan de estimulación municipal; alcanzó significancia en 0,001; de tal forma, podemos aceptar la conjetura alternativa: Existe dependencia reveladora entre la dirección y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura.

Además, se encontró que el municipio no está familiarizado con el uso de los procedimientos administrativos, incluida la dirección o llamada también gestión, lo que indica que la alta dirección no está cumpliendo con una de sus labores primordiales, que es orientar a la entidad, con el propósito de alcanzar los fines, misión y visión municipal y con ello el cumplimiento del plan de incentivos.

Objetivo específico 4: Establecer la correspondencia entre el control y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura

Tabla 7

Relación del control y plan de incentivos

		Correlaciones		
		Control	Plan de incentivos	
Spearman	Control	Coef. de corr.	1.000	.923**
		Sig. (bil.)	.	<.001
		n	123	123
Spearman	Plan de Incentivos	Coef. de corr.	.923**	1.000
		Sig. (bil.)	<.001	.
		n	123	123

Nota: Resultados de la correlación de la indagación.

En la Tabla 7 se muestra que la correspondencia de Spearman es de 0,923; muestra que coexiste una alta semejanza auténtica entre la dimensión control y el plan de incentivos; destaca que mientras mejor control exista, mayor será el acatamiento de fines del plan de incentivos municipales; se alcanzó una significación de 0,001, esto permite aceptar la conjetura alternativa: coexiste dependencia explicativa entre el control y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura.

Además, el control es una de las dimensiones básicas del buen funcionamiento del municipio y es un mecanismo administrativo básico establecido para verificar y examinar los métodos de la entidad y cumplir con las reglas, normativa y orientaciones internas que contribuyen al fortalecimiento del control municipal, verificándose que el municipio no cuenta con opciones de control estables y efectivas para detectar a tiempo cualquier situación subjetiva para evitar errores administrativos de la institución.

V. DISCUSIÓN

Son muchos los autores que han discutido la gestión administrativa y los planes de incentivos; actualmente existen serios problemas con estas dos variables; problemas por los cuales las unidades municipales no pueden alcanzar sus objetivos institucionales; porque si no se utiliza la administración de manera efectiva, el desempeño de los objetivos no dará buenos resultados.

Desde la antigüedad, muchos estudiosos han definido la gestión administrativa como la principal fuente del buen desempeño de una entidad y del refuerzo positivo de los objetivos institucionales; una teoría que se puede probar hoy; porque con el tiempo los hechos han demostrado que en el caso de una gestión administrativa eficaz, positiva y objetiva, la entidad podrá alcanzar sus objetivos; no sólo eso, también será eficaz lograr los fines del plan de incentivos para los trabajadores; de lo contrario, con el tiempo, el plan de incentivos para los trabajadores de cada institución disminuirá.

Esto no es sorprendente, porque en el pasado las instituciones han ignorado al recurso humano, el capital humano potencial más poderoso de la organización, puesto que las autoridades consideraban que la persona que dirigía la entidad, era la única que podía promover el logro de metas y responder a los intereses de la entidad, dejando de lado el arduo trabajo de los trabajadores, no reconociendo así la importante labor que realizan ellos, sino por el contrario, premiaban y reconocían a quienes no lo merecían; por ello, Chiavenato (2013) publicó un libro sobre el valor de la administración en las empresas, revelando que, en cualquier administración, ya sea pública o privada, debe existir una gestión administrativa basada en principios, procesos y elementos que puedan sustentar la misma, así como afirma que mientras se utilice de manera óptima la planificación, el control, la organización y dirección, la gestión administrativa será eficaz y eficiente.

En este capítulo continuaremos describiendo a los autores que están de acuerdo y se adhieren al análisis de investigación; También demostraremos que las variables que estudiamos están directamente relacionadas.

Por dicha razón; en concordancia con el objetivo general sobre establecer la reciprocidad entre la gestión administrativa y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura, se pudo confirmar que la correlación de Spearman es de 0,993; también se mostró que concurre una similitud efectiva muy elevada entre las mudables gestión administrativa y el plan de incentivos, enfatizando que a mejor administración, mejores serán los objetivos del plan de incentivos de un municipio de Piura, con una significación de 0,001; entonces podemos aceptar la hipótesis alternativa: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura.

Asimismo, al revisar indagaciones anteriores a nuestra exploración se localizó similitud con Castañeda (2023) quien finiquitó que el nivel de los incentivos municipales de la Libertad es regular, afectando la gestión administrativa que poseen, puesto que los resultados evidenciaron la existencia de una relación directa, positiva y muy significativa en los incentivos y la GA, con un Rho de Pearson de 0.955, una Sig. del 0.01. De igual forma se coincidió con el autor Reynoso (2022) quien finiquitó que la gestión administrativa y el plan de incentivos se relacionan significativamente, debiéndose fortalecer las variables a través de estrategias para una óptima gestión pública, toda vez que los resultados mostraron una similitud de Rho Spearman de 0,748, precisándose una reciprocidad verdadera alta en las versátiles con un ($p < 0.00$). Además, se evidenció relaciones moderadas en las extensiones planificación, organización, dirección y control de la variable 1 con la variable 2 (0.564; 0,680; 0,718; 0,594). Simultáneamente a ello se consideró y concordó con la aportación del autor Campos (2020) quien determinó que si el plan de incentivos es usado eficientemente, la gestión administrativa mejorara, puesto que los resultados demostraron una analogía fuerte y efectiva, con un Rho de Spearman del .632. con una significancia del .000. Coincidiendo con lo analizado por el investigador.

Disintiendo de esta forma que, los efectos de las investigaciones previamente citadas recogen gran similitud con los resultados del autor, advirtiéndose una similitud muy elevada, directa y fuerte; puesto que los estudiosos examinaron el

nivel de analogía de la gestión administrativa y el plan de incentivos, haciendo énfasis que el autor Perez-Benites et al. (2022) arguyó que para que una entidad prospere tiene que instaurar las dimensiones de la gestión administrativa.

En referencia al objetivo específico número uno, acerca de establecer la dependencia entre la planificación y el incumplimiento de los fines del plan de alicientes de una Municipalidad de Piura, se comprobó un factor de semejanza de Spearman de 0.898, se pudo confirmar una analogía efectiva entre la extensión planificación y la mudable plan de estimulación, enfatizando que cuanto más amplio sea el alcance de la planificación, más se podrán lograr los objetivos del plan de estimulación de un municipio piurano; la significancia alcanzó un 0,001; de tal forma, aceptamos la conjetura alternativa: Concorre dependencia reveladora entre la planificación y el cumplimiento de los fines del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura. Sumado a esto, se evidencia que uno de las partes primordiales de la gestión administrativa está ausente en la municipalidad de Piura, lo que resulta en una escasa o casi nula planificación en la realización de las actividades y tareas diarias, lo que afecta el logro de los objetivos del acatamiento de fines del plan de incentivos de la municipalidad.

Asimismo, al estudiar las referencias de la pesquisa se halló concurrencia con Renteria (2023) quien ultimó que la política de incentivos al interior de una entidad es de suma jerarquía, debido a que consiguen que las entidades mantengan ascendentes ingresos, satisfaciendo al personal. Toda vez que, si se realiza una adecuada planificación, la satisfacción en ellos aumentará. Además, los resultados señalaron que la planificación de la política de alicientes y la satisfacción laboral del personal, conserva una similitud real sobria (Rho de Pearson = 0,396), un P valor = 0,018 < 0,05. Resaltando también sobre la importancia en el cumplimiento de meta de una política de incentivos o llamada también política motivacional dentro de una institución, organización o compañía, toda vez que consiguen que las instituciones posean mayores ingresos económicos y con ello satisfacer al colaborador.

Por ello, en esta comparación, los resultados de los estudios anteriores concuerdan con lo analizado por el intelectual, encontrándose una analogía elevada, efectiva y enérgica. Debido a que, cuando el científico analizó el nivel de

similitud entre la extensión planificación y la versátil plan de incentivos, toda vez que el autor González et al. (2020) destacó la importancia de la planificación en una institución, manifestando que la planificación involucra que los dirigentes consideren a largo plazo el cumplimiento de sus objetivos y acciones basándose en procedimientos; estos planes establecen metas y desarrollan instrucciones y políticas para obtener metas y tomen acciones correctivas y estrategias definidas.

Concerniente con el objetivo específico número dos, en cuanto a analizar la dependencia entre la organización y el cumplimiento de los fines del plan de alicientes de una Municipalidad de Piura, se confirmó que la similitud de Spearman era 0,823, muestra que existe una alta correspondencia auténtica entre la extensión organización y la variable plan de incentivos, destaca que cuanto mayor sea la actividad organizativa, más se podrán alcanzar los objetivos del plan de incentivos; la significancia alcanzó un nivel del 0,001; entonces aceptemos la hipótesis alternativa. En el mismo contexto, se pudo observar que el nivel organizacional en la municipalidad no es suficiente, por lo que es necesario revisar y mejorar todos los procesos, especialmente los organizacionales, para mejorar los objetivos del programa de incentivos.

Asimismo, al examinar las referencias de la indagación se halló coexistencia con Garavito et al. (2022) quien examinó las estrategias organizacionales, en donde determinó que las empresas no son extrañas a las remuneraciones del personal, aplicando estrategias organizacionales sobre la estimulación de un incentivo económico, excelente clima profesional, etc. estableciendo políticas de incentivos con la finalidad de que el personal se sienta identificado y comprometido con la entidad y su sistema organizativo. Además, los resultados evidenciaron que la entidad no asume estrategias para retener al personal, sintiéndose cada vez más expuestos a buscar otro medio laboral, mostrando una relación fuerte y alta en la organización y el desempeño del capital humano.

En esta comparación, los resultados de los estudios anteriores concuerdan con lo analizado por el intelectual, observándose una similitud elevada, auténtica y enérgica. Puesto que, cuando el científico analizó el grado de correspondencia entre la extensión organización y la voluble plan de incentivos, toda vez que el autor

González et al. (2020) destacó la importancia de la organización en una institución, manifestando que son métodos de emitir órdenes, delegar trabajo y controlar mediante la comunicación efectiva con el apoyo del departamento organizacional para lograr los objetivos. El departamento de organización ayudará a ejecutar el manual funcional y planes futuros.

Respecto al objetivo específico número tres, en torno a examinar la analogía entre la dirección y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura, se comprobó un factor de semejanza de Spearman de 0.801, muestra que concurre una elevada correspondencia auténtica entre la extensión dirección o llamada también gestión y la variable plan de incentivos, aduciendo que, a mayor dirección de enfoque más se pueden alcanzar los objetivos del plan de incentivos de dicha municipalidad, la significancia llegó a 0.001; entonces podemos aceptar la hipótesis alternativa. Además, se encontró que el municipio no estaba familiarizado con el uso de procedimientos administrativos, incluyendo instructivos o de gestión, lo que indica que la administración no ha cumplido una de sus funciones primordiales que es orientar a los colaboradores para la consecución de los objetivos del municipio, como misión. y visión y así encajar en el programa de incentivos.

Se coincidió con Chistel & Novas (2019) quien concluyó que se analizará y diseñará un modelo de dirección de incentivo, señalando que las variables se relacionan fuertemente, puesto que los resultados mostraron que las obstinaciones sociales frenaron con el progreso de la dirección de su trabajo; puesto que no se encontraban estimulados, agregando que mientras el tiempo pasaba, la entidad hacia caso flojo a la concesión de una dirección de alicientes laborales adecuada, mostrando una relación fuerte y positiva, con un rho del 0.95.

En esta comparación, los resultados de los estudios anteriores concuerdan con lo analizado por el intelectual, verificándose una analogía elevada, verdadera y enérgica. Debido a que, cuando el investigador analizó el nivel de similitud entre la extensión dirección y la inestable plan de incentivos, el autor González et al. (2020) destacó la importancia de la dirección en una institución, manifestando que la dirección es sinónimo de liderar y motivar al personal para que sus resultados

sean efectivos. El tiempo, las relaciones y el trabajo en equipo son las claves del liderazgo.

En torno al objetivo específico número cuatro, sobre establecer la analogía entre el control y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura, Se pudo confirmar que la correlación de Spearman es de 0,923, muestra además que concurre una alta correspondencia real entre la extensión control y la mudable plan de incentivos; por otro lado se destaca que cuanto mejor sea la gestión en controlar toda acción institucional, más se alcanzarán los objetivos del plan de incentivos; la significancia alcanzó un 0.001, lo que permite aceptar hipótesis alternativa. Además, el control es una de las dimensiones básicas del funcionamiento normal del municipio y es un mecanismo de gestión esencial, cuyo objetivo es confirmar y examinar los métodos de la entidad y cumplir con las reglas, normas y directrices internas que contribuyan a fortalecer el control del municipio.

Asimismo, al inspeccionar los antecedentes de la exploración se localizó concurrencia con Chunga (2020) quien finiquitó que se requiere fortificar el nivel de progreso y control de la GA y plan de alicientes laborales del municipio, puesto que los resultados involucran un conjunto de análisis de las variables, dimensiones e indicadores que reflejan el grado de correlación fuerte y significativa en el control de la GA y el PI.

En esta comparación, los resultados de los estudios anteriores concuerdan con lo analizado por el intelectual, estableciéndose una analogía elevada, verdadera y dinámica. Puesto que, cuando el estudioso estudió el valor de analogía entre la extensión control y la voluble plan de incentivos, el autor González et al. (2020) destacó la importancia del control en una institución, manifestando que el control es la base y fundamento de la organización e incluye elementos como control preventivo para posibilitar acciones correctivas, creación de evaluaciones de desempeño para demostrar el desarrollo de los miembros; y va acompañado de la formación que los directivos deben proporcionar.

VI. CONCLUSIONES

1. Se demostró una correspondencia real y muy elevada entre la gestión administrativa y el plan de incentivos de una municipalidad de Piura, se encontró un $Rho = .993$; lo que establece que si la GA mejora el PI también mejorará. Esta correlación alta demostró que existe una influencia significativa de cada una de las dimensiones de la gestión administrativa y como el buen uso de estas afectarán positivamente el cumplimiento de las metas del plan de incentivos.
2. Se halló una correlación reveladora y elevada entre la extensión planificación y el plan de incentivos de una municipalidad de Piura, se halló un $Rho = .898$; lo que determina que si la planificación prospera el plan de incentivos también se perfeccionará. Debíó entonces realizarse una buena gestión de la planificación para influir positivamente en el cumplimiento de las metas del plan de incentivos.
3. Se comprobó una reciprocidad real, efectiva y fuerte entre la organización y el plan de incentivos de una municipalidad de Piura, el Rho encontrado fue de $= .823$; lo que claramente especifica que si la organización mejora también mejorará el plan de incentivos. De igual manera se debió mejorar la organización para ayudar al cumplimiento del plan de incentivos.
4. Los hallazgos destacan una relación fuerte, positiva y elevada entre la dirección y el plan de incentivos de una municipalidad de Piura, con un $Rho = .801$; lo que permite inferir que al mejorar la dirección también mejorará el plan de incentivos. Lo mismo se evidenció con la dirección está debe de mejorar para ayudar al cumplimiento de metas del plan de incentivos.
5. Se identificó una sólida, positiva y fuerte correlación entre el control y el plan de incentivos de una municipalidad de Piura, el Rho obtenido fue de $.923$; demostrándose que si el control prospera el plan de incentivos también se perfeccionará. El control ineficiente sería también una de las causas principales en el cumplimiento de metas del plan de incentivos.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Alcalde y funcionarios de una municipalidad de Piura a planificar y ejecutar todo un plan para afianzar y actualizar todo lo concerniente a la gerencia administrativa e incorporar a instituciones como contraloría y sociedad civil; con el proposito de perfeccionar el logro de las metas del plan de estímulos municipales.
2. Se recomienda al Alcalde y funcionarios de una municipalidad de Piura a crear y/o actualizar la documentación pertinente a la gestión, incorporando al CEPLAN; con la finalidad de afinar la planificación municipal y los trabajadores puedan proyectar, preparar y disponer los cargos administrativos, financieros y operativos de la entidad y de esta forma el plan de incentivos llegue a su meta de cumplimiento.
3. Se recomienda al representante legal de una municipalidad de Piura a tomar conocimiento del estado situacional municipal; con el fin de organizar, monitorear y señalar todo contexto que se pueda presentar; y de esta forma el plan de incentivos mejore, mostrando compromiso institucional; también se tendrá en cuenta el organigrama de la institución. En él se definen responsabilidades, se explican las tareas asignadas en los manuales organizativos y funcionales y se aclaran los planes de incentivos a implementar; se debe de incorporar a los ciudadanos e instituciones pertinentes.
4. Solicitamos al alcalde y funcionarios de la ciudad de Piura optimizar su gestión. Este es uno de los pasos imprescindibles en la administración pública, ya que su aplicación eficiente mejorará la empresa en muchos sentidos y mejorará positivamente el cumplimiento del plan de incentivos de la entidad.
5. En caso de funcionamiento o funcionamiento anormal, se encarga al área de control interno y sociedad civil a tomar medidas correctoras. Optimizar los controles preventivos en cada área con el objetivo de evitar errores de gestión que afecten el cumplimiento de los planes de incentivos.

REFERENCIAS

- Aguilar, C., Palomino, G., & Suarez, H. (2020). Calidad de Gestión administrativa financiera en las municipalidades, 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 613–634. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.104
- Aguilar Saldaña, C. M., Palomino Alvarado, G. del P., & Suarez Rios, H. M. (2020). Calidad de gestión administrativa financiera en las municipalidades, 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 4(2), 613. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/104>
- Alvarez Cardona, S. D., Quintero Garcia, S., Castañeda Valencia, O. M., & Gutierrez-Monsalve, J. A. (2023). Estandarización del proceso de poscosecha de hortensias: Desarrollo de un plan de incentivos / Post-harvest process standarization for hydrangeas: Development of an incentive plan. *Researchgate*, 1(April), 1–27. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.11857.81762>
- Alvarez Risco, A. (2020). Justificación de la Investigación. *Journal Social Responsibility*, 15(1), 1–3. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2017-0155>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rosriguez, P., & Escalante-Flores, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Revista Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Aquino Sandoval, F. S. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el plan de incentivos de la Municipalidad Provincial de Casma, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39671>
- Arias Gonzales, J. L. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (D. L. en la B. N. Del & Perú (eds.); Primera Ed). Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arias Gonzales, J. L., Holgado Tisoc, J., Tafur Pittuman, T. L., & Vasquez Pauca, M. J. (2022). *Metodología de la investigación : El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis* (I. U. de I. C. y T. I. P. S. A. C. Urb. (ed.); Primera Ed). Urb., Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016> Editado
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis, guía para la elaboración* (Primera ed, Issue 1). Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.

- https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Arispe, C., Yangali, J., Maria, G., Oriana, L., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica una aproximación para los estudios de posgrado* (Primera Ed, Vol. 148). Universidad Internacional del Ecuador.
[https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.pdf](https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA_INVESTIGACIÓN_CIENTÍFICA.pdf)
- Cabrera-Encalada, S. M., Erazo-Álvarez, J. C., Narváez-Zurita, C. I., & Rodríguez-Pillaga, R. T. (2021). El control interno en la gestión administrativa de las unidades desconcentradas del ejecutivo. *Cienciamatria*, 7(12), 696–724.
<https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.446>
- Campos Jibaja, C. A. (2020a). *Gestión administrativa y plan de incentivos laborales en la municipalidad de Són dor, Huancabamba*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82879>
- Campos Jibaja, C. A. (2020b). *Gestión administrativa y plan de incentivos laborales en la municipalidad de Són dor, Huancabamba*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82879/Campos_JCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castañeda Santos, L. I. (2023). *Incentivos municipales y la gestión administrativa de un Gobierno Local de La Libertad, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/117529>
- Chauca Malasquez, P. M. (2019). Organizational change and political of incentives in the public universities: experience in the area of social sciences in a Mexican University. *Revista ECI Perú*, 5(1), 1–4.
<https://doi.org/10.33017/RevECIPeru2008.0001/>
- Chavez Pacheco, D. N. (2022). *Gestión administrativa y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98766>
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la teoría general de la administración*, Idalberto Chiavenato (Octava Edición). McGraw-Hill Interamericana.

- <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chistel, L. G., & Novas, M. A. (2019). Incentivos económicos y conflictividad social. trayectorias disímiles del Fracking en las provincias argentinas entre Rios y Neuquen. *Revista Postdata*, 23(2), 2010–2017.
https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/177676/CONICET_Digital_Nro.3823019b-2ff2-4e63-8aea-c57a810b3b77_B.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Chucchucan, A. (2021). Percepción del estado situacional de la gestión administrativa para efectivizar la defensa del patrimonio cultural arqueológico en la región Lambayeque, año 2020. *Revista Pakamuros*, 9(3), 29–43.
<https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i3.216>
- Chunga Pesantes, C. A. (2020). *Gestión administrativa y plan de incentivos laborales en la Municipalidad de Veintiséis de Octubre, Piura* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51319>
- Clemente, F. (2021). Analysis of the Brazilian tax incentives to innovation and patent data: A Principal-Agent model approach. *Revista Finanzas y Política Económica*, 13(2), 403–437.
<https://doi.org/10.14718/REVFINANZPOLITECON.V13.N2.2021.6>
- Davila Moran, R. C., Aguero Corzo, E. del C., Palomino Quispe, J. F., & Zepana Diaz, D. (2022). Labor incentives and organizational performance in workers of a Peruvian company. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576–583.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/2218-3620-rus-14-01-576.pdf>
- Delgado Vera, G. M. (2022). Gestión administrativa y transparencia en las intervenciones. La “Reconstrucción con cambios” post desastre natural en Cura Mori, Piura. *Gestión En El Tercer Milenio*, 25(49), 43–53.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.23048>
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de Recursos Humanos enfoque latinoamericano. In *19 Octubre* (Quinta Edición). Pearson.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6325898.pdf>
- Dulce Airac, R. Ji. (2019). *Los incentivos laborales de los colaboradores en la municipalidad provincial del Santa 2018* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38908>
- Fabián-Palomino, S. M. (2019). Compromiso organizacional y tipo de contrato

- laboral en hospital del seguro social (Lima, Perú), 2017. *Gerencia y Políticas de Salud*, 18(37), 1–20. <https://doi.org/10.11144/javeriana.rgps18-37.cocl>
- Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W., & Andrade, C. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155–169. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Fernández-bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Revista Científica Espiritu Emprendedo TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Ferreira de Araujo, J., & Araujo da Silva, A. K. (2021). Active methodologies in teaching the methodology of scientific work discipline. *Revista Información e Información*, 26(2), 729–753. <https://doi.org/10.5433/1981-8920.2021v26n2p729>
- Filho, E. L. C., Helal, D. H., Araujo, M. A. V., & Tunico, F. R. L. (2020). The influence of incentive programs on executives risk perception a influência dos programas de incentivos na percepção de risco dos executivos. *Base Revista de Administração e Contabilidade Da UNISINOS*, 17(4), 634–663. <https://www.redalyc.org/journal/3372/337265148006/>
- Garavito Quiroga, J. A., Ospina, L. Y., & Benavides Franco, J. A. (2022). Análisis de estrategias de retención laboral implementadas en las empresas para suplir las expectativas de los Millennials y Generación Z . [Universidad del Area Andia]. In *Fundacion Universitaria del area Andina* (Vol. 1, Issue 1). <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4545/Trabajo de Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gestion. (2019). MEF aumenta incentivos a trabajadores del Estado sujetos al régimen del DL 276. *Gestion*, 1–2. <https://gestion.pe/economia/aumentan-incentivos-trabajadores-sujetos-regimen-dl-276-nndc-255053-noticia/>
- Gonzales Rodriguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Moran, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelo de Gestion Administrativa. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(2), 313–318. <https://doi.org/0000-0003-4668-1190>
- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelos de gestion administrativa para el

- desarrollo empresarial del hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 12(4), 32–37.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Gorbaneff, Y., Torres, S., & Cardona, J. F. (2012). El concepto de incentivo en administración. una revisión de la literatura. *Revista de Economía Institucional*, 11(21), 73–91.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rei/v11n21/v11n21a6.pdf>
- Guzman Vasquez, A., & Trujillo Davila, M. A. (2011). Política de incentivos realcionadas con la investigacion: una revision critica desde la teoria de contratos. *Revista Estudios Gerenciales*, 27(5), 127–145.
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v27n120/v27n120a07.pdf>
- Hernandez Mendoza, S. L., & Duana Avila, D. (2020). Tecnicas e instrumentos de recoleccion de datos. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
- Herrera Perez, J. C. (2019). estímulos docentes en el contexto latinoamericano Analysis of entry systems , permanence , promotions and teacher incentives in the Latin American context. *Articulo Científico de Cultura, Educación y Sociedad*, 10(1), 67–78. <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.10.1.2019.05>
- Hinojosa-Mamani, J., Mamani-Gsmarra, J., Tintaya-Cari, C., Gómez-Bailón, P., & Pancca-Parillo, V. (2023). Liderazgo político y gestión administrativa en el municipio de Crucero, Perú. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 3(1), 336–347. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.03.002>
- León Ruíz, K. Y. (2022). *Influencia del incentivo laboral en el desempeño del personal de las áreas de soporte de una empresa agroindustrial en Trujillo-2022* [Tesis de maestria, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Lerner Patron, A. (2020). Evidences, methodologies, analysis, and the joy of historical reserarch: An Interview with Noble David Cook. *Revista Historica*, XLIV(1), 161–175.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18800/historica.202001.005>
- Limas Suarez, S. J., & Sierra Forero, L. E. (2023). Use of social networks as an administrative management tool in the business sector. *Journal CEA*, 9(19),

- 1–12. <https://doi.org/10.22430/24223182.2307>
- Lozano Mejia, E. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo año 2021 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Madero Gomez, S. (2022). Perception of Maslow's hierarchy of needs and its relationship to attract and retain the human talent. *Revista Contaduría y Administración*, 68(1), 235–259. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8721849>
- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores 2019. *Revista Científica Acta Universitaria*, 29(1), 1–18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Mahdi, N., Hamid, J., & Alizadeh, K. (2021). The impact of economic incentives on population instability in rural settlements (case study: Khoosf county). *Propósitos y Representaciones*, 9(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.888>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudios mas frecuentemente utilizados en investigacion clinica. *Rev. Med. Clin. Condes*, 30(1), 36–49. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>
- Marquez Santana, J. P. (2021). *Plan de incentivos laborales y la gestion administrativa en el BTN MG N°111* [Tesis de maestría-Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Menacho Vargas, I., Uribe Hernandez, Y. C., Camos Martinez, H. M., & Caruajulca Quispe, W. (2019). Incidence of administrative management in labor disputes of administrative workers at the sierra centro su special project in Ayacucho, 2018. *Journal of Global*, 2(1), 6–14. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.32829/gms.v2i1.86>
- Mendoza-Fernandez, V., & Moreira-Choez, J. S. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica Enfoques*, 6(3), 608–620. <https://doi.org/0.23857/fipcaec.v6i3.414>

- Muños Jaime, L. P., Napa Molina, Y. M., Pazmiño Barragan, W. M., & Posligua Perez, M. L. (2020). Procesos administrativos: Un estudio al desarrollo empresarial de las pymes. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 4(4), 29–40. <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/download/334/263/>
- Neira Cruz, R. M., Delgado Fernandez, V., Puican Rodriguez, V. H., Vargas Rodriguez, J. L., & Garcia Escalante, M. R. (2022). Administrative management in the collection of property tax in the municipality of Condorcanqui, Peru. *Sapienza, International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(4), 109–121. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i4.438>
- Pacheco Barreto, D. F. (2023). Control interno y la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 1–6697. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4918
- Palomino Meza, Z. L. (2018). *Incentivos Laborales y Desempeño Profesional de los trabajadores del servicio de Administración Tributaria de Huamanga 2018* [Tesis de maestria-Universidad Cesar Vallejo]. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044%0Ahttps://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8>
- Peci, A., Franzese, C., Garcia Lopez, F., Secchi, L., & Dias, T. F. (2021). A nova Reforma Administrativa: O que sabemos e para onde vamos? *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, 26(84), 1–12. <https://doi.org/10.12660/cgpc.v26n84.83753>
- Peña Ponce, D. K., Sanchez Chancay, M. R., & Sancan Lopez, L. T. (2022). Gestion administrativa y su impacto en la calidad del servicio. *Revista Científica Mundo de La Investigacion y El Conocimiento*, 6(1), 120–131. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.120-131](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.120-131)
- Perez-Benites, W., Colcha-Ortiz, R., Serramo-Aguilar, J., & MOreno-Albuja, M. del C. (2022). Gestión administrativa y calidad de servicio de acuerdo a la normativa legal. *Revista Científica Polo Del Conocimiento*, 7(2), 1077–1088. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i1.3634>
- Picado Juarez, A. M., & Sergueyevna Golovina, N. (2021). La gestion empresarial

- en las micro, pequeñas, medianas empresas. *Revista Científica de Farem-Esteli*, 1(10), 96–114. <https://doi.org/10.5377/farem.v0i0.11610>
- Posso Pacheco, R. J., & Bertheau, E. L. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB*, 24(3), 205–223. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1410>
- Pozzo, M. I., & Borgobello, A. (2019). Using questionnaires in research on universities: analysis of experiences from a situated perspective. *REIRE Revista d Innovacion i Recerca En Educacion*, 12 (2)(July), 1–16. <https://doi.org/http://doi.org/10.1344/reire2019.12.227010>
- Pretel Cordova, E. E. (2020). *Incentivos laborales y desempeño laboral del personal de la sede administrativa de la Unidad Ejecutora 409 – Salud Trujillo Este, 2020* [Tesis de maestría; Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Prety, D., Sondari Gadzali, S., Januar Mahardhani, A., Bambang, I., Aub, M., & Almaududi, A. (2023). Analysing the dynamics human innovation in administration. *Jurnal Ekonomi*, 12(2), 2721–9879. <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/1652>
- Ramos Galaza, C. (2020). The scope of an investigation. *Ciencia America*, 9(3), 1–10. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Renteria, Orobio, M. Ma. (2023). *Política de incentivos y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una institución pública de Guayaquil, 2022* [Tesis de maestría-Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105721/Renteria_OMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reynoso Fernandez, Y. L. (2022). *Gestión Administrativa y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una municipalidad del Callao, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77818>
- Rodriguez-Toala, A. J., & Peñafiel-Loor, J. F. (2022). Gestión Administrativa y su incidencia en la operatividad de la micro empresa PALIM. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 1056–1069. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2621>

- Rolin Diaz, C. D. (2020). Sistema De Incentivo Al Conocimiento: Una Herramienta Clave Para Mejorar El Rendimiento Laboral. *Revista de Ciencias Empresariales*, 1(3), 1–10. <https://doi.org/10.58720/bis.v1i3.16>
- Sanchez-Gomez, M. C., Martin-Gilleros, M. V., Sa, P., & Costa, A. P. (2020). Reflections on research with mixed methods. *Revista Baiana Enferm*, 34(1), 1–8. <https://doi.org/10.18471/rbe.v34.31851>
- Sánchez-Pacheco, E. A., Hurel-Sotomayor, C. G., & Aguirre-Benalcázar, M. C. (2022). Motivación laboral: una mirada desde los incentivos a los trabajadores de la ciudad de Machala en Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(4–1), 462–473. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-1.1243>
- Silva Prada, D. F., Gutierrez Ojeda, P., Garcia Serrano, S. E., & Mosquera, C. J. (2021). Ethics of nature in native peoples of Colombia. *Revista Cuadernos de Filosofia Latinoamericana*, 42(125), 1–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.15332/25005375.6747>
- Solis Cedeño, V. J., & Hidalgo Angulo, H. M. (2019). Gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de las pymes sector manufacturero de Manabi. *Revista ECA Sinergia*, 10(1), 59–69. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6819762>
- Sumaia Mohamed, E. Z. B. (2020). Transformation of higher institute of education by integrating quality assurance and strategic planning: The experience of Ahfad University for Women – Sudan. *Ahfad Journal*, 37(2), 3–24. <https://web.s.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=0506d400-be61-4d15-a279-4e7bc6954b74%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=a9h&AN=150160667>
- Velez Ramirez, P. A., Rodriguez Yagual, C. A., Belduma Suquilanda, R. M., Del Pezo Gonzales, G. C., & Calle Zuñiga, R. L. (2023). Gestión administrativa y calidad educativa en una institución educativa de Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 1–949. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4448
- Zapata Rotundo, G., & Hernandez Arias, A. (2012). Sistema de incentivos y tipos básicos de trabajo en la organización bajo la perspectiva de la teoría de agencia. *Revista Pensamiento & Gestión*, 1(29), 56–86.

<https://www.redalyc.org/pdf/646/64619990004.pdf>

Zhang, W., Hu, P., Wang, J. J., Li, Z., Zheng, H., & Gao, X. (2022). Equity incentive plans and R&D investment manipulation: evidence from China. *Accounting and Finance*, 62(1), 4157–4183. <https://doi.org/10.1111/acfi.12919>

Zwelinzima, N. (2019). Trust and organisational performance: A grounded theory approach for a South African district municipality. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(1), 1–11.

<https://doi.org/http://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1158>

Anexo 1: Operacionalización de variables

Título: Gestión administrativa e incumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura - 2023

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTION ADMINISTRATIVA	La gestión administrativa son todas las herramientas que utiliza administración como: planificar, organizar, dirigir y controlar todos los eventos y sucesos que se presentan en una determinada organización, con el propósito de cumplir con los objetivos misión y visión de la entidad (González et al., 2020)	Es la utilización de herramientas, procesos que permiten a una municipalidad de Piura conocer, conducir y guiar los procedimientos administrativos, operativos, de dicha entidad para de esta manera lograr los objetivos, misión, visión y metas, con el propósito de mejorar la gestión administrativa, utilizándose como instrumento el cuestionario respetando sus dimensiones que son: planificación, organización, dirección y control.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Políticas • Estrategias 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • División organizacional • Manual de funciones • Comunicación 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Motivación • Trabajo en equipo 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Control preventivo • Evaluación del desempeño • Capacitación 	

Elaboración propia

Título: Gestión administrativa e incumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura - 2023

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
VARIABLE DEPENDIENTE: PLAN DE INCENTIVOS	Son planes de remuneración por el desempeño logrado y/o alcanzado por los colaboradores de la organización y se les remunera de acuerdo al desempeño mostrado (Madero, 2019)	Política creada y vinculada específicamente a la remuneración de los colaboradores, pero según el desempeño de los mismos; para la medición de esta variable utilizándose como instrumento el cuestionario respetando sus dimensiones que son: incentivos monetarios y no monetarios.	Incentivos monetarios	- Sueldos - Bonos	Ordinal
			Incentivos no monetarios	- Apoyo social - Apoyo asistencial - Apoyo recreativo	

Elaboración propia

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO: Gestión administrativa de una Municipalidad de Piura 2023.

Adaptado de (Chunga, 2020)

INSTRUCCIONES: Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información sobre la **gestión administrativa** en una Municipalidad de Piura 2023; para lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo las preguntas de forma sincera. Los resultados permitirán proponer sugerencias para mejorar la gestión administrativa. Asimismo, se le recuerda que este cuestionario es anónimo, por lo que no deberá consignar sus datos personales, por ello marque con una (X) la alternativa que considere para cada caso.

ESCALA VALORATIVA

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

N°	Características					
		N	CN	AV	CS	S
PLANIFICACIÓN						
1	¿La municipalidad realiza los procesos de planeación?					
2	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?					
3	¿La municipalidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?					
4	¿La municipalidad capacita al personal con estrategias para cumplir con lo planificado?					
5	¿La municipalidad establece apropiadamente las metas institucionales?					
6	¿La municipalidad planifica los recursos para alcanzar las metas?					
ORGANIZACIÓN						
7	¿La municipalidad actualiza continuamente la estructura organizacional?					

8	¿La municipalidad tiene claramente establecidas las jerarquías?					
9	¿ La municipalidad cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil del puesto?					
10	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?					
11	¿ La municipalidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?					
12	¿ La municipalidad propicia la integración de sus colaboradores?					
DIRECCIÓN		N	CN	AV	CS	S
13	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?					
14	¿ La municipalidad propicia una adecuada comunicación a todo el personal?					
15	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?					
16	¿ La municipalidad respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?					
17	¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?					
18	¿ La municipalidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?					
CONTROL		N	CN	AV	CS	S
19	¿ La municipalidad cuenta con un órgano de control?					
20	¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?					
21	¿ La municipalidad realiza un inventario de sus bienes?					
22	¿ La municipalidad realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?					
23	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?					
24	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?					

CUESTIONARIO: Plan de incentivos de una Municipalidad de Piura 2023.

Adaptado de (Lozano, 2021)

INSTRUCCIONES: Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información sobre el **plan de incentivos** en una Municipalidad de Piura 2023; para lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo las preguntas de forma sincera. Los resultados permitirán proponer sugerencias para mejorar el plan de incentivos. Asimismo, se le recuerda que este cuestionario es anónimo, por lo que no deberá consignar sus datos personales, por ello marque con una (X) la alternativa que considere para cada caso.

ESCALA VALORATIVA

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

CARACTERISTICAS

INCENTIVOS MONETARIOS		N	CN	AV	CS	S
1	¿Está satisfecho con el sueldo que percibe?					
2	¿Considera que su sueldo va acorde con sus habilidades y competencias?					
3	¿Ha recibido algún aumento de sueldo en el último año?					
4	¿Percibe un pago adicional cuando trabaja horas extras?					
5	¿Percibes bonos adicionales a su sueldo?					
6	¿Si ha percibido algún bono, fue de acuerdo a la labor realizada?					
7	¿ La municipalidad le paga algún tipo de bonificación?					
8	¿ La municipalidad le paga un bono de transporte?					
9	¿Recibe incentivos económicos por su puntualidad?					
10	¿Recibe algún incentivo monetario por su eficiencia?					
11	¿Si mejoran los incentivos monetarios, usted se sentiría motivado?					
12	¿Le gustaría que la empresa otorgue prioridad a los incentivos					

	monetario para impulsar el desempeño laboral?					
INCENTIVOS NO MONETARIOS		N	CN	AV	CS	S
13	¿Recibe elogios por parte de su jefe inmediato?					
14	¿Recibe algún reconocimiento no monetario por el esfuerzo en el desempeño de sus labores como certificados, bolsas de víveres, vales de consumo y capacitaciones?					
15	¿ La municipalidad reconoce públicamente el logro de los objetivos alcanzados por los colaboradores de las áreas de soporte?					
16	¿Está conforme con las opciones de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa (oportunidades de ascenso/promoción)?					
17	¿Tiene un seguro médico particular (EPS) para Ud. y su familia cubierto por la empresa?					
18	¿La municipalidad realiza eventos recreativos para sus colaboradores y sus familiares?					
19	¿La municipalidad realiza eventos deportivos para sus colaboradores?					
20	¿La municipalidad realiza fiestas de fin de año para sus colaboradores?					
21	¿La municipalidad realiza eventos sociales exclusivos para los mejores colaboradores?					
22	¿Has recibido algún tipo de capacitación por parte de la empresa?					
23	¿La municipalidad brinda facilidades para que los colaboradores estudien?					

Gestión administrativa e incumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura - 2023

Anexo 3: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	Metodología
Problema general	Hipótesis General	Objetivo general	Gestión administrativa	- Planificación - Organización - Dirección - Control	Tipo: Básica
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una municipalidad de Piura 2023?	Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura 2023.	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura 2023			Métodos: hipotético-deductivo
Problemas específicos	Hipótesis específicas	Objetivos específicos			Diseño: no experimental
¿Cuál es la relación entre la planificación y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una municipalidad de Piura 2023?	Existe relación significativa entre la planificación y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura 2023.	Establecer la relación entre la planificación y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura 2023.			Población: 180 trabajadores
¿Cuál es la relación entre la organización y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una municipalidad de Piura 2023?	Existe relación significativa entre la organización y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura 2023.	Analizar la relación entre la organización y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura 2023.	Pan de incentivos	- Incentivos monetarios - Incentivos monetarios	muestra: 123 trabajadores
¿Cuál es la relación entre la dirección y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una municipalidad de Piura 2023?	Existe relación significativa entre la dirección y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura 2023.	Examinar la relación entre la dirección y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura 2023.		no	Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuesta, cuestionario
¿Cuál es la relación entre el control y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una municipalidad de Piura 2023?	Existe relación significativa entre el control y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura 2023.	Establecer la relación entre el control y el cumplimiento de las metas del plan de incentivos de una Municipalidad de Piura 2023.			Método de análisis de investigación: programa SPSS v.28

Anexo 4: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla 6: Coeficiente de Alfa de Cronbach variable Gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.84	24

Fuente: Tomada de SPSS 22

Tabla 7: Coeficiente de Alfa de Cronbach variable Plan de incentivos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.87	23

Fuente: Tomada de SPSS 22

Tabla 8: Interpretación del Coeficiente de confiabilidad

Nula	Mu y baj a	Baja	Regular	Aceptable	Elevada	Perfecta
0						1
0% de confiabilidad en la medición (el instrumento está contaminada de error)						100% de confiabilidad (no hay error en el instrumento)

Un coeficiente de cero representa nula confiabilidad y uno simboliza una confiabilidad máxima (Posso & Bertheau, 2020).

ANEXO 5: Calculo de la muestra

$$n = \frac{Z^2 p * q * N}{e^2 (N-1) + Z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 180}{(0.05)^2 (180-1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

n= 123

ANEXO 6: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad.

Prueba de hipótesis para determinar la distribución normal:

Ho: hipótesis nula

H1: hipótesis alternativa

Regla de decisión:

Sí el P o el nivel de significancia es $<$ a 0.05, se acepta H1.

Sí el P o el nivel de significancia es $>$ a 0.05, se acepta Ho

Tabla 12

Prueba de la Normalidad

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,349	222	,000	,652	222	,000
Plan de incentivos	,257	222	,000	,746	222	,000

Nota: Correlación de la significancia de Lilliefors

En relación a la tabla 12 se puede sintetizar que el número de la población es $>$ 50 por tanto se utilizó Kolmogorov-Smirnov, el cual tuvo un valor de 0.349 para la variable gestión administrativa y en la segunda variable de plan de incentivos tuvo un valor de 0.257, presentando un valor p de 0.000 siendo menor a 0.05, lo que determina que debemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; concluyendo que la información encontrada no alcanza una distribución normal y por ende se debe emplear la prueba rho de Spearman.

ANEXO 7: Variables y operacionalización

Variable independiente: Gestión administrativa

Definición conceptual: La gestión administrativa son todos los instrumentos empleados por la dirección ejecutiva, tales como: planificar, organizar, dirigir y controlar todos los acontecimientos y hechos que tienen lugar o acontecen en una determinada entidad, con el objeto de lograr las metas, y filosofía de la entidad (González et al. 2020).

Definición operacional: Es el uso de instrumentales y métodos que consienten al municipio de Piura comprender, implementar y gestionar los procesos de administración y operación de la unidad estructural con el fin de alcanzar sus metas, misión, visión y tareas, mejorando así la gestión administrativa. Se utilizó el cuestionario como una herramienta que respeta las dimensiones de planificación, organización, dirección y control.

Indicadores: Objetivos, políticas, estrategias, división organizacional, manual de funciones, comunicación, liderazgo, motivación, trabajo en equipo, control preventivo, evaluación del desempeño y capacitación (González et al. 2020).

Escala de medición: Se explotó el nivel ordinal y se utilizaron las opciones: S(siempre), AV (a veces), N(nunca), CS (casi siempre) y CN (casi nunca).

Variable dependiente: Plan de incentivos.

Definición conceptual: Son planes de compensación que tienen como finalidad el desempeño conseguido y/o logrado por los socios de la organización y se indemnizan en función del desempeño justificado (Madero, 2019).

Definición operacional: Política instituida y relacionada concretamente a la retribución que se asigna a los trabajadores, pero teniendo en cuenta el rendimiento de los mismos. Para la medición de esta versátil se empleó como herramienta el cuestionario respetando sus dimensiones que son: incentivos monetarios y no monetarios.

Indicadores: Sueldos, bonos, apoyo social, apoyo asistencial, apoyo recreativo (Madero, 2019).

Escala de medición: Se explotó el nivel ordinal y se utilizaron las opciones: S(siempre), AV (a veces), N(nunca), CS (casi siempre) y CN (casi nunca).

Anexo 6: Evaluación por juicio de expertos
Experto N° 01

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento “**Gestión administrativa de una Municipalidad de Piura 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ERIKA LOZANO MEJÍA
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social ()
	Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	FINANZAS PÚBLICAS, TESORERÍA, LOGÍSTICA, PLANIFICACIÓN, CONTABILIDAD
Institución donde labora:	PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES – REGIÓN LAMBAYEQUE
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()
	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Gestión administrativa de una Municipalidad de Piura 2023
Autor:	WILLIAN RICARDO PANTA ROA
Procedencia:	Sullana - Piura
Administración:	Administrado por el autor de la investigación
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Distrito de las Lomas

Significación:	Investigación de tipo Básica, de Enfoque Cuantitativo, No Experimental, Correlacional Asociativa y de Corte Transversal. Dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control; Incentivos Monetarios y No Monetarios. Se pretende obtener información de la gestión administrativa. El cuestionario consta de 24 ítems y la escala de Likert empleada es: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.
----------------	---

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal/Ciencias Sociales	Planificación	Proceso de toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado
Ordinal/Ciencias Sociales	Organización	Sistemas administrativos creados para lograr metas u objetivos con el apoyo de las propias personas, o con apoyo del talento humano, los recursos disponibles, entre otras
Ordinal/Ciencias Sociales	Dirección	La coordinación y organización de las actividades empresariales
Ordinal/Ciencias Sociales	Control	Etapas que forman el proceso administrativo, en la cual se puede tener una información más precisa de lo que sucede



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: “**Gestión administrativa de una Municipalidad de Piura 2023**” elaborado por **WILLIAN RICARDO PANTA ROA**, en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: PLANIFICACION

- Primera dimensión: Planificación

- Objetivos de la Dimensión: Obtener información clara y precisa relacionada a la planificación de la entidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?	4	4	4	
	¿La municipalidad realiza los procesos de planeación?	4	4	4	
Políticas	¿La municipalidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?	4	4	3	
	¿La municipalidad capacita al personal con estrategias para cumplir con lo planificado?	4	4	4	
Estrategias	¿La municipalidad establece apropiadamente las metas institucionales?	3	4	4	
	¿La municipalidad planifica los recursos para alcanzar las metas?	4	4	4	



- Segunda dimensión: **ORGANIZACIÓN.**

- Objetivos de la Dimensión: Obtener información pertinente de la organización de la entidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	¿La Municipalidad actualiza continuamente la estructura organizacional?	4	4	4	



División Organizacional	¿La municipalidad tiene claramente establecidas las jerarquías?	4	4	4	
Manual de Funciones	¿La municipalidad cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil del puesto?	4	4	3	
	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?	4	4	4	
Comunicación	¿La municipalidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?	4	4	4	
	¿La municipalidad propicia la integración de sus colaboradores?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **DIRECCION.**
- Objetivos de la Dimensión: Obtener información precisa de la conducción de la entidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?	4	4	4	
Motivación	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	3	4	4	
	¿La municipalidad propicia una adecuada comunicación a todo el personal?	4	4	4	

Trabajo en equipo	¿La Municipalidad respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?	4	3	3	
	¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?	4	4	4	
	¿La municipalidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **CONTROL.**

- Objetivos de la Dimensión: Verificar los mecanismos de control de la entidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control preventivo	¿La Municipalidad cuenta con un órgano de control?	4	4	4	
	¿La municipalidad realiza un inventario de sus bienes?	4	4	4	
	¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?	4	4	3	
	¿La municipalidad realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?	4	4	4	



Evaluación del desempeño	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?	4	4	4	
Capacitación	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?	3	4	4	



Firma del evaluador
DNI 44960258

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento “**Plan de incentivos de una Municipalidad de Piura 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ERIKA LOZANO MEJÍA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	FINANZAS PÚBLICAS, TESORERÍA, LOGÍSTICA, PLANIFICACIÓN, CONTABILIDAD	
Institución donde labora:	PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES – REGIÓN LAMBAYEQUE	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		



6. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

7. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Plan de incentivos de una Municipalidad de Piura 2023
Autor:	WILLIAN RICARDO PANTA ROA
Procedencia:	Sullana - Piura
Administración:	Administrado por el autor de la investigación
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Distrito de las Lomas

Significación:	Investigación de tipo Básica, de Enfoque Cuantitativo, No Experimental, Correlacional Asociativa y de Corte Transversal. Dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control; Incentivos Monetarios y No Monetarios. Se pretende obtener información del plan de incentivos. El cuestionario consta de 23 ítems y la escala de Likert empleada es: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.
----------------	---

8. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal/Ciencias Sociales	Incentivos monetarios	Es el sueldo, aquella cuantía que recibe toda persona trabajadora por el hecho de realizar su trabajo
Ordinal/Ciencias Sociales	Incentivos no monetarios	Beneficios que se ofrecen a los trabajadores como recompensa por su desempeño y compromiso, pero que no implican una remuneración económica directa



9. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: “Plan de incentivos de una Municipalidad de Piura 2023” elaborado por **WILLIAN RICARDO PANTA ROA**, en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: INCENTIVOS MONETARIOS

- Primera dimensión: incentivos monetarios
- Objetivos de la Dimensión: Obtener información clara y precisa relacionada a los incentivos monetarios que aplica la entidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Sueldos	¿Está satisfecho con el sueldo que percibe?	4	4	4	
	¿Considera que su sueldo va acorde con sus habilidades y competencias?	4	4	4	
	¿Ha recibido algún aumento de sueldo en el último año?	4	4	4	
	¿Percibe un pago adicional cuando trabaja horas extras?	4	4	4	
	¿Percibes bonos adicionales a su sueldo?	4	3	4	
Bonos	¿Si ha percibido algún bono, fue de acuerdo a la labor realizada?	4	4	3	
	¿La municipalidad le paga algún tipo de bonificación?	4	4	4	
	¿La municipalidad le paga un bono de transporte?	4	4	4	
	¿Recibe incentivos económicos por su puntualidad?	4	4	4	
	¿Recibe algún incentivo monetario por su eficiencia?	4	4	4	
	¿Si mejoran los incentivos monetarios, usted se sentiría motivado?	4	4	4	

¿Le gustaría que la empresa otorgue prioridad a los incentivos monetario para impulsar el desempeño laboral?	4	4	4	
--	---	---	---	--

- Segunda dimensión: **INCENTIVOS NO MONETARIOS.**
- Objetivos de la Dimensión: Obtener información pertinente de los incentivos no monetarios que aplica la entidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo social	¿Recibe elogios por parte de su jefe inmediato?	4	4	4	
	¿Recibe algún reconocimiento no monetario por el esfuerzo en el desempeño de sus labores como certificados, bolsas de víveres, vales de consumo y capacitaciones?	4	4	4	
	¿La municipalidad reconoce públicamente el logro de los objetivos alcanzados por los colaboradores de las áreas de soporte?	4	4	4	
	¿Está conforme con las opciones de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa (oportunidades de ascenso/promoción)?	4	3	4	
	¿Tiene un seguro médico particular (EPS) para Ud. y	4	4	3	



Apoyo asistencial	su familia cubierto por la empresa?				
	¿La municipalidad brinda facilidades para que los colaboradores estudien?	4	4	4	
Apoyo recreativo	¿La municipalidad realiza eventos recreativos para sus colaboradores y sus familiares?	4	4	4	
	¿La municipalidad realiza eventos deportivos para sus colaboradores?	4	4	4	
	¿La municipalidad realiza fiestas de fin de año para sus colaboradores?	4	4	4	
	¿La municipalidad realiza eventos sociales exclusivos para los mejores colaboradores?	4	4	4	
	¿Has recibido algún tipo de capacitación por parte de la empresa?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 44960258

Anexo 6: Evaluación por juicio de expertos
Experto N° 02

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento “**Gestión administrativa de una Municipalidad de Piura 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	FERMÍN NONATO VASQUEZ PALACIOS	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	ASESOR JURIDICO	
Institución donde labora:	SUB REGION DE SALUD LUCIANO CASTILLO COLOMNA	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		



10. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

11. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Gestión administrativa de una Municipalidad de Piura 2023
Autor:	WILLIAN RICARDO PANTA ROA
Procedencia:	Sullana - Piura
Administración:	Administrado por el autor de la investigación
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Distrito de las Lomas

Significación:	<p>Investigación de tipo Básica, de Enfoque Cuantitativo, No Experimental, Correlacional Asociativa y de Corte Transversal. Dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control; Incentivos Monetarios y No Monetarios.</p> <p>Se pretende obtener información de la gestión administrativa. El cuestionario consta de 24 ítems y la escala de Likert empleada es: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.</p>
----------------	--

12. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal/Ciencias Sociales	Planificación	Proceso de toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado.
Ordinal/Ciencias Sociales	Organización	Sistemas administrativos creados para lograr metas u objetivos con el apoyo de las propias personas, o con apoyo del talento humano, los recursos disponibles, entre otras.
Ordinal/Ciencias Sociales	Dirección	La coordinación y organización de las actividades empresariales.
Ordinal/Ciencias Sociales	Control	Etapas que forman el proceso administrativo, en la cual se puede tener una información más precisa de lo que sucede.



13. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: “**Gestión administrativa de una Municipalidad de Piura 2023**” elaborado por **WILLIAN RICARDO PANTA ROA**, en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: PLANIFICACION

- Primera dimensión: Planificación

- Objetivos de la Dimensión: Obtener información clara y precisa relacionada a la planificación de la entidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?	4	4	4	
	¿La municipalidad realiza los procesos de planeación?	4	4	4	
Políticas	¿La municipalidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?	4	3	4	
	¿La municipalidad capacita al personal con estrategias para cumplir con lo planificado?	4	4	4	
Estrategias	¿La municipalidad establece apropiadamente las metas institucionales?	4	3	4	
	¿La municipalidad planifica los recursos para alcanzar las metas?	4	4	4	



- Segunda dimensión: **ORGANIZACIÓN.**

- Objetivos de la Dimensión: Obtener información pertinente de la organización de la entidad.

INDICADORES	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Releva ncia	Observaciones/ Recomendacione s
	¿La Municipalidad actualiza continuamente la estructura organizacional?	4	4	4	



División Organizacional	¿La municipalidad tiene claramente establecidas las jerarquías?	4	4	4	
Manual de Funciones	¿La municipalidad cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil del puesto?	4	3	4	
	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?	4	4	4	
Comunicación	¿La municipalidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?	4	4	4	
	¿La municipalidad propicia la integración de sus colaboradores?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **DIRECCION.**
- Objetivos de la Dimensión: Obtener información precisa de la conducción de la entidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?	3	4	4	
Motivación	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	4	4	4	
	¿La municipalidad propicia una adecuada comunicación a todo el personal?	4	4	4	

Trabajo en equipo	¿La Municipalidad respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?	4	3	4	
	¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?	4	4	4	
	¿La municipalidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **CONTROL.**

- Objetivos de la Dimensión: Verificar los mecanismos de control de la entidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control preventivo	¿La Municipalidad cuenta con un órgano de control?	4	4	4	
	¿La municipalidad realiza un inventario de sus bienes?	4	4	4	
	¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?	4	4	4	
	¿La municipalidad realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?	4	4	3	



Evaluación del desempeño	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?	4	4	4	
Capacitación	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?	3	4	4	



Firma del evaluador
DNI 28064475

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento “**Plan de incentivos de una Municipalidad de Piura 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	FERMÍN NONATO VASQUEZ PALACIOS	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	ASESOR JURIDICO	
Institución donde labora:	SUB REGION DE SALUD LUCIANO CASTILLO COLOMNA	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		



14. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

15. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Plan de incentivos de una Municipalidad de Piura 2023
Autor:	WILLIAN RICARDO PANTA ROA
Procedencia:	Sullana - Piura
Administración:	Administrado por el autor de la investigación
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Distrito de las Lomas
Significación:	Investigación de tipo Básica, de Enfoque Cuantitativo, No Experimental, Correlacional Asociativa y de Corte Transversal. Dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control; Incentivos Monetarios y No Monetarios.

	Se pretende obtener información del plan de incentivos. El cuestionario consta de 23 ítems y la escala de Likert empleada es: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.
--	---

16. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal/Ciencias Sociales	Incentivos monetarios	Es el sueldo, aquella cuantía que recibe toda persona trabajadora por el hecho de realizar su trabajo
Ordinal/Ciencias Sociales	Incentivos no monetarios	Beneficios que se ofrecen a los trabajadores como recompensa por su desempeño y compromiso, pero que no implican una remuneración económica directa

17. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: “Plan de incentivos de una Municipalidad de Piura 2023” elaborado por **WILLIAN RICARDO PANTA ROA**, en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: INCENTIVOS MONETARIOS

- Primera dimensión: incentivos monetarios
- Objetivos de la Dimensión: Obtener información clara y precisa relacionada a los incentivos monetarios que aplica la entidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	¿Está satisfecho con el sueldo que percibe?	4	4	4	
	¿Considera que su sueldo va acorde con sus	4	4	4	

	habilidades y competencias?				
Sueldos	¿Ha recibido algún aumento de sueldo en el último año?	4	4	4	
	¿Percibe un pago adicional cuando trabaja horas extras?	4	4	4	
	¿Percibes bonos adicionales a su sueldo?	4	4	3	
Bonos	¿Si ha percibido algún bono, fue de acuerdo a la labor realizada?	4	3	4	
	¿La municipalidad le paga algún tipo de bonificación?	4	4	4	
	¿La municipalidad le paga un bono de transporte?	4	4	4	
	¿Recibe incentivos económicos por su puntualidad?	4	4	4	
	¿Recibe algún incentivo monetario por su eficiencia?	4	4	4	
	¿Si mejoran los incentivos monetarios, usted se sentiría motivado?	4	4	3	
	¿Le gustaría que la empresa otorgue prioridad a los incentivos monetario	4	4	4	

	para impulsar el desempeño laboral?				
--	-------------------------------------	--	--	--	--

- Segunda dimensión: **INCENTIVOS NO MONETARIOS.**
- Objetivos de la Dimensión: Obtener información pertinente de los incentivos no monetarios que aplica la entidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo social	¿Recibe elogios por parte de su jefe inmediato?	4	4	4	
	¿Recibe algún reconocimiento no monetario por el esfuerzo en el desempeño de sus labores como certificados, bolsas de víveres, vales de consumo y capacitaciones?	4	4	4	
	¿La municipalidad reconoce públicamente el logro de los objetivos alcanzados por los colaboradores de las áreas de soporte?	4	4	4	
	¿Está conforme con las opciones de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa (oportunidades de ascenso/promoción)?	4	4	3	
Apoyo asistencial	¿Tiene un seguro médico particular (EPS) para Ud. y su familia cubierto por la empresa?	4	4	4	



	¿La municipalidad brinda facilidades para que los colaboradores estudien?	4	4	3	
Apoyo recreativo	¿La municipalidad realiza eventos recreativos para sus colaboradores y sus familiares?	4	4	4	
	¿La municipalidad realiza eventos deportivos para sus colaboradores?	4	4	4	
	¿La municipalidad realiza fiestas de fin de año para sus colaboradores?	4	4	4	
	¿La municipalidad realiza eventos sociales exclusivos para los mejores colaboradores?	4	4	4	
	¿Has recibido algún tipo de capacitación por parte de la empresa?	4	4	4	


 Firma del evaluador
 DNI 28064475

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 6: Evaluación por juicio de expertos
Experto N° 03

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento “**Gestión administrativa de una Municipalidad de Piura 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LUZ YERALDINE PANTA ROA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	ASESOR JURIDICO	
Institución donde labora:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		



18. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

19. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Gestión administrativa de una Municipalidad de Piura 2023
Autor:	WILLIAN RICARDO PANTA ROA
Procedencia:	Sullana - Piura
Administración:	Administrado por el autor de la investigación
Tiempo de aplicación:	25 minutos
Ámbito de aplicación:	Distrito de las Lomas

Significación:	<p>Investigación de tipo Básica, de Enfoque Cuantitativo, No Experimental, Correlacional Asociativa y de Corte Transversal. Dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control; Incentivos Monetarios y No Monetarios.</p> <p>Se pretende obtener información de la gestión administrativa. El cuestionario consta de 24 ítems y la escala de Likert empleada es: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.</p>
----------------	--

20. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal/Ciencias Sociales	Planificación	Proceso de toma de decisiones para alcanzar un futuro deseado
Ordinal/Ciencias Sociales	Organización	Sistemas administrativos creados para lograr metas u objetivos con el apoyo de las propias personas, o con apoyo del talento humano, los recursos disponibles, entre otras
Ordinal/Ciencias Sociales	Dirección	La coordinación y organización de las actividades empresariales
Ordinal/Ciencias Sociales	Control	Etapas que forman el proceso administrativo, en la cual se puede tener una información más precisa de lo que sucede



21. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: “**Gestión administrativa de una Municipalidad de Piura 2023**” elaborado por **WILLIAN RICARDO PANTA ROA**, en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: PLANIFICACION

- Primera dimensión: Planificación

- Objetivos de la Dimensión: Obtener información clara y precisa relacionada a la planificación de la entidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?	4	4	4	
	¿La municipalidad realiza los procesos de planeación?	4	4	4	
Políticas	¿La municipalidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?	4	4	4	
	¿La municipalidad capacita al personal con estrategias para cumplir con lo planificado?	4	4	4	
Estrategias	¿La municipalidad establece apropiadamente las metas institucionales?	3	4	3	
	¿La municipalidad planifica los recursos para alcanzar las metas?	4	4	4	



- Segunda dimensión: **ORGANIZACIÓN.**

- Objetivos de la Dimensión: Obtener información pertinente de la organización de la entidad.

INDICADORES	Ítem	Clari dad	Cohe rencia	Releva ncia	Observaciones/ Recomendacione s
	¿La Municipalidad actualiza continuamente la estructura organizacional?	4	4	4	



División Organizacional	¿La municipalidad tiene claramente establecidas las jerarquías?	4	4	4	
Manual de Funciones	¿La municipalidad cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil del puesto?	4	4	4	
	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?	4	4	4	
Comunicación	¿La municipalidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?	4	4	3	
	¿La municipalidad propicia la integración de sus colaboradores?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **DIRECCION.**
- Objetivos de la Dimensión: Obtener información precisa de la conducción de la entidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?	4	4	4	
Motivación	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?	4	4	4	
	¿La municipalidad propicia una adecuada comunicación a todo el personal?	4	3	4	

Trabajo en equipo	¿La Municipalidad respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?	4	4	4	
	¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?	4	3	3	
	¿La municipalidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **CONTROL.**

- Objetivos de la Dimensión: Verificar los mecanismos de control de la entidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control preventivo	¿La Municipalidad cuenta con un órgano de control?	4	4	4	
	¿La municipalidad realiza un inventario de sus bienes?	4	4	4	
	¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?	4	4	4	
	¿La municipalidad realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?	4	4	4	



Evaluación del desempeño	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?	3	4	3	
Capacitación	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI 03654700

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el Instrumento “**Plan de incentivos de una Municipalidad de Piura 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LUZ YERALDINE PANTA ROA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	ASESOR JURIDICO	
Institución donde labora:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		



22. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

23. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Plan de incentivos de una Municipalidad de Piura 2023
Autor:	WILLIAN RICARDO PANTA ROA
Procedencia:	Sullana - Piura
Administración:	Administrado por el autor de la investigación
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Distrito de las Lomas
Significación:	Investigación de tipo Básica, de Enfoque Cuantitativo, No Experimental, Correlacional Asociativa y de Corte Transversal. Dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control; Incentivos Monetarios y No Monetarios.

	Se pretende obtener información del plan de incentivos. El cuestionario consta de 23 ítems y la escala de Likert empleada es: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.
--	---

24. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Ordinal/Ciencias Sociales	Incentivos monetarios	Es el sueldo, aquella cuantía que recibe toda persona trabajadora por el hecho de realizar su trabajo
Ordinal/Ciencias Sociales	Incentivos no monetarios	Beneficios que se ofrecen a los trabajadores como recompensa por su desempeño y compromiso, pero que no implican una remuneración económica directa

25. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario: “Plan de incentivos de una Municipalidad de Piura 2023” elaborado por **WILLIAN RICARDO PANTA ROA**, en el año **2023**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.



El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: INCENTIVOS MONETARIOS

- Primera dimensión: incentivos monetarios
- Objetivos de la Dimensión: Obtener información clara y precisa relacionada a los incentivos monetarios que aplica la entidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	¿Está satisfecho con el sueldo que percibe?	4	4	4	
	¿Considera que su sueldo va acorde con sus	4	4	4	

	habilidades y competencias?				
Sueldos	¿Ha recibido algún aumento de sueldo en el último año?	4	4	3	
	¿Percibe un pago adicional cuando trabaja horas extras?	4	4	4	
	¿Percibes bonos adicionales a su sueldo?	4	4	4	
Bonos	¿Si ha percibido algún bono, fue de acuerdo a la labor realizada?	4	4	4	
	¿La municipalidad le paga algún tipo de bonificación?	4	3	4	
	¿La municipalidad le paga un bono de transporte?	4	4	3	
	¿Recibe incentivos económicos por su puntualidad?	4	4	4	
	¿Recibe algún incentivo monetario por su eficiencia?	4	4	4	
	¿Si mejoran los incentivos monetarios, usted se sentiría motivado?	4	4	4	
	¿Le gustaría que la empresa otorgue prioridad a los incentivos monetario	4	4	4	

	para impulsar el desempeño laboral?				
--	-------------------------------------	--	--	--	--

- Segunda dimensión: **INCENTIVOS NO MONETARIOS.**
- Objetivos de la Dimensión: Obtener información pertinente de los incentivos no monetarios que aplica la entidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Apoyo social	¿Recibe elogios por parte de su jefe inmediato?	4	4	3	
	¿Recibe algún reconocimiento no monetario por el esfuerzo en el desempeño de sus labores como certificados, bolsas de víveres, vales de consumo y capacitaciones?	4	4	4	
	¿La municipalidad reconoce públicamente el logro de los objetivos alcanzados por los colaboradores de las áreas de soporte?	4	4	4	
	¿Está conforme con las opciones de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa (oportunidades de ascenso/promoción)?	4	4	4	
Apoyo asistencial	¿Tiene un seguro médico particular (EPS) para Ud. y su familia cubierto por la empresa?	4	4	4	



	¿La municipalidad brinda facilidades para que los colaboradores estudien?	4	4	4	
Apoyo recreativo	¿La municipalidad realiza eventos recreativos para sus colaboradores y sus familiares?	4	4	4	
	¿La municipalidad realiza eventos deportivos para sus colaboradores?	4	4	3	
	¿La municipalidad realiza fiestas de fin de año para sus colaboradores?	4	4	4	
	¿La municipalidad realiza eventos sociales exclusivos para los mejores colaboradores?	4	4	4	
	¿Has recibido algún tipo de capacitación por parte de la empresa?	4	4	3	



Firma del evaluador

DNI 03654700

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LAS LOMAS
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

2007-2016 "Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Unidad, La Paz y el Desarrollo"

Las Lomas 9 de noviembre del 2023.

Sr.
Ing. Willian Ricardo Panta Roa
Presente.-

Referencia.- Carta presentada con Expediente N° 202306651

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que se le brindará las facilidades solicitadas, como estudiante del III Ciclo de MAESTRÍA en GESTIÓN PÚBLICA, de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - Filial Piura.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,