



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Gestión administrativa y plan de incentivos laborales  
en la Municipalidad de Veintiséis de Octubre, Piura**

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

**AUTORA:**

Chunga Pesantes, Cinthya Anatolia (ORCID: 0000-0003-2949-5142)

**ASESOR:**

Dr. Alarcón Díaz Orlando (ORCID: 0000-0003-2042-7282)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

PIURA – PERÚ

2020

### **Dedicatoria**

A mi madre Nila Pesantes Cabrera, quien con su ejemplo de formación y consejos hicieron posibles que hoy vea alcanzado unos de mis objetivos; que siempre estuvo a mi lado en los momentos más difíciles brindándome su apoyo y valor para seguir adelante.

A mis hermanos Roxana, Ángel, Rigo y William quienes creyeron en mí, gracias a sus consejos y por inculcar en mí persona el espíritu de superación para ver terminada mi carrera.

A mi Asesor Dr. Orlando Alarcón Díaz quien con su paciencia y dedicación hizo factible culminar exitosamente el presente trabajo de investigación.

Cinthya Anatolia

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios, por darme vida, salud e inteligencia para culminar mis estudios de forma correcta.

A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de formarme como profesional, a mis profesores quien con sus conocimientos vertidos, concejos y paciencia hicieron posible la culminación de mis estudios de forma satisfactoria.

Agradezco a todas personas que confiaron en mí que de alguna u otra manera hicieron posible el logro de mi objetivo, algunas de ellas están presentes y otras las llevo en el recuerdo de mi corazón por su ausencia.

Cinthya Anatolia

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	5
III METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y Operacionalización	14
3.3 Población ,criterio de selección, muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV RESULTADOS	18
V DISCUSIÓN	22
VI CONCLUSIONES	25
VII RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	32

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Identificación del grado de desarrollo de la gestión administrativa	18
Tabla 2: Establecer el nivel del cumplimiento del Plan de Incentivos Laboral	19
Tabla 3: Análisis de los resultados.	20
Tabla 4: Prueba de normalidad.	21
Tabla 5: Prueba de hipótesis.	21

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general determinar los resultados del análisis de la gestión administrativa y plan de incentivos laborales de la municipalidad distrital Veintiséis de Octubre, cuyo abordaje corresponde a un estudio básico, con diseño no experimental correlacional. Se empleó un grupo representativo integrado por 75 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario constituido por 40 ítems, cuya validez se determinó mediante juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, alrededor de 0,893, estableciendo un alto nivel de fiabilidad. Los resultados involucran un conjunto de análisis de las variables, dimensiones e indicadores que reflejan el nivel de relación existente. Después del proceso se procedió a analizar, interpretar y discutir los resultados, concluyendo que se requiere fortalecer el nivel de desarrollo de la gestión administrativa y plan de incentivos laborales de la municipalidad distrital Veintiséis de Octubre.

**Palabras Claves:** Gestión, administrativa, plan, incentivos, laborales.

## **ABSTRACT**

This research paper has the general objective of determining the results of the analysis of the administrative management and work incentives plan of the municipality of the Veintiséis de Octubre district, whose approach corresponds to a basic study, with a non-experimental correlational design. A representative group made up of 75 participants was used, to whom a questionnaire consisting of 40 items was applied, the validity of which was determined by expert judgment and its reliability through Cronbach's Alpha, around 0.893, establishing a high level of reliability. The results involve a set of variables analysis, dimensions and indicators that reflect the existing relationship level. After the process, the results were analyzed, interpreted and discussed, concluding that it is necessary to strengthen the level of development of the administrative management and work incentive plan of the municipality of the Veintiséis de Octubre district.

**Keywords:** Management, administrative, plan, incentives, labor.

## I. INTRODUCCIÓN

La sociedad mundial en las últimas décadas se encuentra subordinada a profundos cambios que comprenden nuevos saberes y otras formas de organización, se han creado algunas estrategias de políticas económicas aplicables al mejoramiento de la gestión de los funcionarios públicos, con la finalidad de lograr un mayor crecimiento económico y social en los pueblos. Esta realidad advierte nuevas maneras de gestión en las entidades, las cuales necesitan encontrarse en la capacidad de hacerla frente con una gestión apropiada.

La gestión está comprendida como una inquietud por conducir a los seres humanos hacia propósitos preestablecidos, competencia para realizar la articulación de recursos, idoneidad y capacidad para desarrollar y asociar los procesos encaminados hacia la sobrevivencia de las instituciones (Rivera, 2018)

En tal sentido, la gestión tal cual fue ideada, al implementarse en procesos productivos se concreta en funciones de planificación, organización, dirección y control (Pernneth, 2011), relacionadas con la influencia de las concepciones económicas de efectividad, eficacia, estímulos, competitividad y productividad, los cuales conllevan a problematizar la temática vinculada con la gestión administrativa, que revelará necesariamente lo que ocurre a la interna de las organizaciones.

Las organizaciones constituyen unidades en las cuales se plasma una idea de manera planificada, donde se satisfacen las exigencias y aspiraciones de los usuarios, mediante una determinada actividad, en la que se circunscribe la razón de existir, la planificación de mediano y largo plazo, la misión y visión, los propósitos y el accionar en consonancia con el entorno social, económico y político definido (Mendoza, 2017). El rasgo distintivo de toda entidad es la cultura empresarial y se expresa en las maneras de actuación ante las dificultades y ocasiones de gestión y adecuación a las variaciones y exigencias de nivel interno y externo (Chiavenato, 2004).



La gestión administrativa puede interpretarse como el empleo de procedimientos y herramientas para la utilización del capital y la realización de las actividades institucionales (Alvarado, 1999, citado por Alvarado, 2018). De acuerdo a este autor se deduce que la gestión administrativa es la destreza para el aprovechamiento de las herramientas y recursos que se emplean para la realización de las distintas actividades programadas dentro de los documentos de gestión de las entidades.

En el Perú de hoy se demuestra que las instituciones del Estado presentan serias deficiencias de gestión, constituyendo un factor importante la escasa democracia interna en ser partícipe de la planeación de la institución, siendo otro elemento la poca identidad de los servidores públicos en adquirir compromisos para la planificación, dirección, ejecución y control de las actuaciones que provengan de los cargos asumidos (Ramírez, 2019)

La gestión administrativa apoya a las entidades a direccionar una cultura institucional que conduzca a la construcción de un organigrama, la determinación de ocupaciones y compromisos de los trabajadores y la ejecución de documentos de organización, programas o programas computarizados de carácter administrativo con la finalidad de perfeccionar los procedimientos, minimizar los costes e incrementar los beneficios de la corporación (Márquez, Cardoso, Carreño y Bobadilla, 2017).

En este ámbito, la municipalidad de Veintiséis de Octubre, Piura asume la responsabilidad de garantizar que cada colaborador de la institución tenga la opinión del usuario como propósito y se perciba evidenciado en una apropiada conducta de cumplimiento de la funciones asignadas brindando a la población una prestación que satisfaga sus expectativas, puesto que si no se actúa de este modo se pondría en tela de juicio a toda la entidad.

En la actualidad, las entidades se encuentran en el imperativo de valorar su desempeño, considerando que uno de los elementos para lograrlo es contar con una fuerza de trabajo altamente talentosa y apropiadamente motivada, por tanto es de suma importancia que posean planes orientados a motivar e incentivar a la

fuerza laboral (Zelada, 2016), puesto que los trabajadores constituyen el recurso más valioso de la organización (Delors, 2012).

La preocupación de las entidades, en un mundo globalizado y muy competitivo radica en el bienestar de los trabajadores, por lo que los incentivos laborales y el escenario en el cual se desarrolla el servidor necesitan constituirse en un elemento determinante para alcanzar la satisfacción del personal, manteniéndolo estimulado y en un ecosistema agradable de trabajo, que se traduzca en un buen desempeño (Satey de León, 2014).

En las organizaciones modernas los incentivos van más allá de la remuneración establecida (Aguilar y Ortiz, 2016), los cuales son beneficios o prestaciones que complementan el estipendio, que estimulan a las personas a lograr por voluntad propia los objetivos institucionales (Satey de León, 2014), que pueden ser monetarios, que es todo pago, manifestado en salario económico y no monetarios, expresados en reconocimientos y en satisfacción de necesidades de autorrealización.

El plan de incentivos laborales es concebido como una herramienta de presupuesto, cuyo propósito relevante está relacionado con el impulso de reformas que permitan alcanzar el progreso y mejoramiento sostenible de la entidad y el perfeccionamiento de su administración (Ministerio de Economía y Finanzas, 2014), el cual debe estar delineado apropiadamente y aplicarse de manera correcta (Ivancevich, 2004), es decir, aceptado por empleados y empleadores, teniendo en cuenta que estos incentivos contribuyen al mejoramiento del desempeño del trabajador y como tal al logro de metas de la entidad (Álvarez, 2019), cuyos resultados benefician a la colectividad en su conjunto.

En este escenario, la municipalidad de Veintiséis de Octubre, Piura necesita delinear y desarrollar un plan de incentivos laborales para mejorar su desempeño, que puede asociarlos con la Dirección de Calidad del Gasto Público del MEF, relacionando el otorgamiento económico y no económico a la consecución de determinadas metas (MEF, 2018) y además, considerando, que los gobiernos locales se regulan por presupuestos representativos al año, los

mismos que se aprueban e implementan con arreglo a ley (Congreso de la República, 2003) y sustentado en el equilibrio real de sus ingresos y egresos.

Habiendo planteado la realidad se formula el problema de investigación en los siguientes términos: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el plan de incentivos laborales en la municipalidad distrital Veintiséis de Octubre, Piura?

La investigación se justifica teóricamente, porque a través del desarrollo de la investigación se trata de aportar saberes de naturaleza científica encaminados a la búsqueda del entendimiento del problema vinculado con la relación existente entre la gestión administrativa y el plan de incentivos laborales en la municipalidad de Veintiséis de Octubre, Piura. Desde el punto de vista práctico busca que sus resultados tengan una aplicación concreta en la realidad, mediante las estrategias pertinentes que contribuyan a la solución de la problemática y desde la óptica metodológica, el uso de instrumentos, válidos y confiables que podrán, a su vez, ser utilizados en otros trabajos de investigación.

Desde la misma manera se plantea el objetivo general: determinar el nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y el plan de Incentivos laborales en la municipalidad Veintiséis de Octubre, Piura.

Asimismo, se formulan los objetivos específicos que contribuirán al cumplimiento del objetivo general: Identificar el grado de desarrollo de la gestión administrativa en la municipalidad de Veintiséis de Octubre, Piura. Establecer el nivel del cumplimiento del plan de Incentivos laborales en la municipalidad de Veintiséis de Octubre, Piura. Analizar el grado de relación que existe entre la gestión administrativa y el plan de incentivos laborales en la municipalidad de Veintiséis de Octubre, Piura.

Con los argumentos expuestos se formula la hipótesis  $H_1$ : La gestión administrativa se relaciona significativamente con el plan de incentivos laborales en la municipalidad de Veintiséis de Octubre, Piura.  $H_0$ : La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el plan de incentivos laborales en la municipalidad Veintiséis de Octubre, Piura.

## II. MARCO TEÓRICO

Diversos estudios, que con anterioridad se han desarrollado y que guardan relación con la presente investigación han sido considerados. Así en el ámbito internacional, Rueda (2016) realizó uno de los cuales asociado con un prototipo de gestión para la conducción del gobierno de Tasquil, Loja, expresa que la ineficiencia administrativa genera carencia de instalaciones apropiadas, escasas formas comunicativas entre sus gerentes, carencia de servidores que ostenten solides especializada y técnica, que impiden el crecimiento que beneficie a la entidad evento, que generalmente ocasiona y con razón el cuestionamiento de la colectividad de su conjunto. El trabajo de investigación precitado ha permitido delinear ciertos mecanismos para la realización del presente estudio, considerando que un buen funcionamiento de la entidad se logra con una eficiente administración.

Por su parte, Chávez (2017), con su tesis relacionada con la *gestión administrativa y financiera* expresa que las entidades que presentan numerosas carencias y quiebras en los procesos administrativos y financieros, esto genera un alejamiento muy demostrativo entre los resultados existentes, sus metas planteadas y objetivos formados. Este cierre ha permitido establecer ciertas estrategias inherentes a la implementación del presente estudio, en la medida que un trabajo articulado es prioritario para el alcance de los propósitos institucionales, previamente planificados en beneficio de la comunidad.

En la misma línea, en el contexto nacional Ayala (2019) realizó una propuesta de mejora de la gestión administrativa de la Red Salud Huaylas Sur-Huaraz, por la cual expresa que, esta entidad pública como cualquier otra de la misma naturaleza presenta limitaciones en el cumplimiento de sus funciones, tal es así que, en materia de planificación, las herramientas de gestión, la designación de trabajadores, el manual de organización y funciones se encuentran obsoletos y desactualizados, observándose lo propio en la capacidad organizativa, dirección y control, limitaciones que impiden el buen desempeño organizacional.

A su vez, Carranza (2017) trabajó un *modelo de gestión de incentivos estratégicos para mejorar el desempeño laboral*, del que se infiere que, en las entidades públicas como esta, los servidores incurren en inasistencias sistemáticas y en forma permanente a su centro de labores, bajo el argumento que experimentan sensaciones de estrés y desmotivación. La comuna cuenta con documentos de gestión incompletos y escasamente articulados. Los usuarios revelan que la calidad del servicio que reciben no cubre sus expectativas, debido a que los trabajadores carecen del perfil pertinente para cubrir los puestos laborales. Relaciones interpersonales muy precarias generadas por la incompetencia de quienes ingresaron a laborar por favores políticos y por el débil ejercicio del liderazgo por parte de quienes tienen el compromiso de administrar los puestos de la entidad.

Igualmente en el escenario local, Zelada (2016), a través de su tesis asociada con un *Plan de incentivos para mejorar la productividad* finaliza que, el principal factor que incide negativamente en el trabajo de una determinada organización es el aumento de rotación de personal y ausentismo originados por horarios escasamente flexibles, plantillas rígidas, carencia de actualización al personal, pago de comisiones reducidas, inexistencia de bonos por desempeño, por lo que se requiere que exista un mecanismo de incentivos, por el cual se motive e incentive a los servidores de manera acertada y en consecuencia se alcancen los objetivos institucionales

El aporte que ofrece el estudio referido es de suma valía, en la medida que ha direccionado el reciente trabajo de la investigación, en el entendido que es necesario que las organizaciones consideren un plan de incentivos laborales que sean favorables para el personal y estos ofrezcan todo su esfuerzo a fin de que la entidad logre los objetivos previstos y repercuta en beneficio de la colectividad

Los trabajos de investigación antedichos coadyuvaron a la realización de esta contribución al conocimiento, toda vez, que a partir de los cuales se delinearon los mecanismos inherentes del nivel de trato que debe existir entre la gestión administrativa y el plan de incentivos laborales en la municipalidad

Veintiséis de Octubre, Piura, por tanto se hace necesario mencionar las concepciones teóricas que respaldan la presente investigación.

Al respecto, la teoría de la administración general de Chiavenato (2007) advierte que la administración es sumamente importante para la subsistencia, sobrevivencia y éxito de las entidades, sin ella, las instituciones nunca tendrían condiciones para coexistir y crecer. El administrador es quien determina los mecanismos, especifica situaciones, valora los recursos con los que cuenta, planifica su integración, resuelve problemas y crea contextos de innovación y competitividad y responderá por la forma en que implementa su trabajo y por los resultados que alcanza con los recursos que se encuentran a su alcance.

Se precisa que, en la gestión administrativa se encuentran inconvenientes en temas relacionados con la organización, dirección y control y para solucionarlos se necesita contar con una inmejorable planeación, tener los objetivos bien establecidos para hacer del proceso lo más fluido posible, porque el logro de los propósitos institucionales constituyen tareas desafiantes y productivas para cualquier entidad, en tal sentido resulta innegable la trascendencia que tiene la administración en la vida de los seres humanos (Arteaga, Intriago y Mendoza, 2016), por eso es imprescindible la regulación socio institucional, así como el funcionamiento eficiente de todo tipo de organizaciones.

La teoría de la motivación humana defendida por Maslow (1943), McClelland (1987) y Dweck (2007) sostiene la presente investigación, cuyas concepciones se encuentran asociadas con el hecho que, el ser humano parte de conocerse a sí mismo, a valorar sus fortalezas y dificultades; por tanto necesita conocer también sus propias motivaciones, las cuales constituyen el impulso orientado a la satisfacción de las necesidades (Ministerio de Educación, 2017).

En esta línea, Maslow (1943) es considerado uno de los primeros teóricos de la motivación, quien establece una jerarquía de las necesidades de los seres humanos y considera que el comportamiento está determinado por la búsqueda de la satisfacción de dichas insuficiencias. Elaboró una pirámide, en la que comprende, de abajo hacia arriba, las necesidades fisiológicas, de seguridad,

necesidades de amor y pertenencia, necesidad de autoestima y de autorrealización o estima personal.

McClelland (1989), por su parte refiere que, la motivación de los seres humanos se debe a la búsqueda de satisfacción de hasta tres necesidades las cuales son: necesidad de logro: búsqueda de retos, triunfos, progreso personal; necesidad de poder: el anhelo de incidir en los otros, ejercer control e impactar en los otros y la necesidad de afiliación: interrelacionarse y ser parte integrante del grupo.

Dweck (2007) pone énfasis en la relevancia de la actitud mental de los seres humanos en razón del éxito alcanzado en sus vidas, considerando que, en la medida que los individuos sean muy dinámicos, la mente produce nuevas conexiones cerebrales y permite sentir que se puede vivir otras experiencias y disfrutarlas, a pesar de los temores que los cambios traen consigo. Cuando hay algo que, eventualmente, no se alcanza es importante comprenderlo como “aún no” y no pensarlo desde un “no pude”; así esa concepción de limitación y esfuerzo se modifica y se constituye en posibilidad y aprendizaje.

En consecuencia, las autoridades y el personal de la municipalidad de Veintiséis de Octubre, Piura necesitan desempeñarse reconociendo sus necesidades, anhelos e intereses, trabajando con empatía y en equipo, renovando y sosteniendo el compromiso en las labores y comunicándose de forma asertiva, afianzando su confianza y autoconfianza, enfrentando y resolviendo conflictos.

El Enfoque transformacional es otro cuerpo de conocimientos que respalda la presente investigación y apuesta por la reforma de la entidad, precisamente, transformando la gestión que ejercitan los gerentes y funcionarios con la finalidad de mejorar el trabajo de toda la organización en logro de resultados que beneficien a los trabajadores de la organización y a toda la colectividad, reconociendo la dinámica de los métodos de gestión que involucran tensiones entre el contexto normativo, cotidiano y la interrelación de los involucrados (MINEDU, 2017)

Resulta sumamente interesante ofrecerle otra concepción a la gestión con el propósito de restaurar y rescatar el direccionamiento y la importancia de la vida organizacional, esto implica establecer y recrear otra manera de descubrir una nueva institución (Pozner, 2001). Según, Fullan (2002) es muy importante descubrir el significado, de lo que se puede transformar, como de la manera de realizarlo, considerando el efecto subjetivo respecto de los distintos actores que intervienen como de la realidad de la entidad, de la comunidad y del país.

La teoría de la inteligencia emocional de Goleman (1995) expresa que este tipo de inteligencia constituye la habilidad de sentir, comprender, controlar, transformar y estimular emociones y estados anímicos, tanto en uno mismo como los otros. El individuo siendo racionalmente por excelencia es sensible las emotividades más controversiales e insensatas, aún cuando pueden ser controladas, por tanto el mejor derrotero a proseguir constituye el aprovechamiento de las posibilidades de ajustar las costumbres emocionales (Belmonte, 2013)

La inteligencia emocional constituye la facultad para identificar los sentimientos personales y de los demás. Es la actitud de estimularse y desarrollar relaciones sanas con otras personas. Es una serie de actitudes y competencias que condiciona el comportamiento de la persona, sus maneras cómo reacciona o su estado mental (Goleman, 1998). La teoría de la inteligencia emocional no sólo sirvió para respaldar la teoría de la investigación sino que también se utilizó para conocer que una persona emocionalmente inteligente aspira al reconocimiento de sus emociones y de las emociones ajenas.

La gestión administrativa, es la configuración de las tareas por las cuales el funcionario desarrolla sus actividades en determinadas etapas las que implican la planeación, dirección coordinación y control, según (Chiavenato, 2010).

En efecto la gestión administrativa es un grupo de actividades que giran al cumplimiento del alcance de los propósitos planteados por la corporación mediante el desempeño y la implementación del procedimiento administrativo, estas funciones son importantes porque las actividades que se desarrollen en una Institución siempre deberán dirigirse hacia un mismo propósito; entonces la



importancia de la gestión administrativa, permitirá la optimización en la ejecución de métodos con el fin de extender la eficacia en la gestión de los servicios, aplicando una administración adecuada esto permitirá que el nivel de productividad mejore. Esto permitirá la reducción del tiempo empleado en los trámites y la calidad del servicio prestado hacia el usuario.

La planificación, parte de las dimensiones de la gestión administrativa, la cual constituye algo sumamente importante para la operatividad de las organizaciones, puesto que permite determinar los propósitos que se pretende alcanzar y cómo lograrlos, así como también valorar respecto a qué es lo que falta mejorar.

La organización, también forma parte de las dimensiones de la gestión administrativa, en esta etapa el proceso administrativo facilita las herramientas rentables para el mejor trabajo de la entidad, hace referencia cuál es la mejor manera de dividir el trabajo y cómo agrupar y coordinar las tareas de una forma más efectiva. (Marco, 2013).

La dirección, es otra de las dimensiones de la gestión administrativas, en este sentido, la dirección implica como orientar los esfuerzos humanos hacia el logro de los objetivos establecidos, es por eso que se debe mejorar las condiciones posibles para que el personal a su cargo realice todas las actividades asignadas y así obtener los resultados esperados.

El control, como otra dimensión de la gestión administrativa según (Chiavenato, 2010), es una puesto que concierne al ambiente administrativo donde se busca lo planeado, organizado y también lo dirigido lo cual acierte las metas propuestas que encaminan a lo correcto a la entidad. El control radica en supervisar, verificar y comparar los resultados esperados desde el punto de la planificación esto se va haciendo posible para que las trabajos dirigidos se ejecuten de acuerdo a los planes de la Entidad (Chiliquina, 2013).

Otra de las variables de estudio de la presente investigación es el plan de incentivos laborales, que es un instrumento que forma parte del presupuesto por resultados, que va orientado a mejorar las condiciones que beneficien el progreso

y fortalecimiento sostenible local, esto sirve para incentivar a las demás municipalidades a un progreso continuo dentro de la gestión local. El Programa de Incentivos es una entrega de recursos a las municipalidades por el cumplimiento de las metas de una determinada fase (Paredes, 2019).

En este ámbito, el plan de incentivos laborales comprende una de las variables de la investigación esta se encuentra relacionada con la teoría de la Motivación en las Organizaciones Públicas, (Gianoli, 2016) en un estudio científico de la motivación humana brota de la investigación e inquietud de la persona por pensar y explicar su propia existencia, dentro del sector público para motivar al personal administrativo es necesario incurrir en el reconocimiento de ascensos, capacitaciones y reconocimientos en lo que respecta al trabajo, la asignación de un clima organizacional son los primordiales aspectos que pueden intervenir en la actuación de la organización.

El Plan de Incentivos laborales presentan los estudios que respaldan la investigación, los esquemas de Incentivos, permiten el alineamiento de interés de las Instituciones mediante objetivos estratégicos del Gobierno Nacional, estos se logran a través de los recursos que se les brinda a los beneficiarios directos (Díaz, Romero y Salas, 2018).

Según (Max-Neef, Elizalde y Hopenhayn, 1986), el desarrollo a escala humana, es un término utilizado a un factor que toma a las personas como integrante principal dentro del desarrollo de la organización, busca incentivar y promover el contacto humano cara a cara mediante ambientes sociales y favorables tanto al desarrollo de cada persona como la convivencia solidaria que son dos factores importantes para un desarrollo integral. Demanda percibir y apreciar el contexto, los individuos y los procesos de manera diferente a lo establecido. El reto estriba en el hecho que quienes tienen la responsabilidad de activar el desarrollo estén en la competencia de administrar el arquetipo de las insuficiencias humanas para encauzar sus acciones y aspiraciones (Max-neef, 1998).

Dentro de las dimensiones del Plan de Incentivos, se tiene al clima laboral que viene hacer una pieza clave para el éxito o el fracaso de una organización, ya

que influye en el accionar, bienestar y su forma de pensar de los miembros el cual llega a impactar en el desempeño personal y laboral dentro de la organización (Rodríguez, 2015).

Como segunda dimensión se cuenta con la retribución económica, el término remuneración es una expresión genérica y comprensiva de los beneficios que puede obtener el trabajador por medio de una prestación de servicios, como propósito es recompensar a los trabajadores que han logrado un buen desempeño dentro de la organización.

La calidad de vida forma parte de las dimensiones del plan de incentivos, para la Organización Mundial de la Salud se define a la calidad de vida como la percepción de una persona sobre la vida dentro del contexto de la cultura, valores en los que vive con respecto a sus metas y preocupaciones.

El cumplimiento de metas, (Arobes, 2015) el Ministerio de Economía y Finanzas establece las metas y procedimientos del Plan de Incentivos, estos deben ser cumplidos por los Gobiernos Locales al fin de recibir los recursos del Plan de Incentivos.

El reconocimiento social es una de las dimensiones del plan de incentivos laborales, se define como estrategia que es utilizado por las empresas para reconocer a sus empleados, cuando se percibe el reconocimiento de una manera positiva muestra una seguridad, confianza en sí mismo y por lo general existe un compromiso con la Institución para lograr mejores resultados y una mayor productividad.

### III. METODOLOGIA

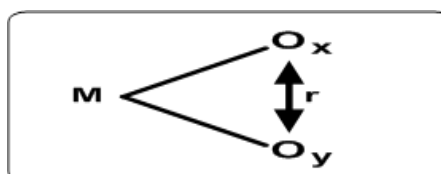
#### 3.1. Tipo y diseño de Investigación

Investigación de naturaleza básica dirigida al conocimiento de los elementos esenciales de los hechos perceptibles o de las asociaciones que instituyen las variables en estudio (Congreso de la República, 2018).

#### Diseño de la investigación

Investigación de diseño no experimental correlacional. No se manipuló intencionalmente las variables del estudio, además los datos y la información son obtenidos en un solo momento y por única vez, solamente se fundamenta en la observación y descripción del fenómeno como tal, dentro del campo donde se realiza el estudio.

Se procedió a identificar el grado de relación que existe entre las dos variables (gestión administrativa y plan de incentivos laborales), en un contexto en particular (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014). Se manifiesta en la siguiente representación



Dónde:

M: Muestra

O<sub>x</sub>: Observación de la variable 1

O<sub>y</sub>: Observación de la variable 2

r: Relación entre las variables

### **3.2. Variables y Operacionalización**

#### **Variable 1: Gestión Administrativa**

##### **Definición conceptual**

Empleo de procedimientos y herramientas para la utilización del capital y la realización de las actividades institucionales (Alvarado, 1999, citado por Alvarado, 2018).

##### **Definición operacional**

La variable ha sido operacionalizada en razón de las dimensiones planeación, organización, dirección y control, las cuales han sido valoradas a partir del acopio de información previa aplicación del instrumento correspondiente.

#### **Variable 2: Plan de incentivos laborales**

##### **Definición conceptual**

Herramienta de presupuesto, cuyo propósito relevante está relacionado con el impulso de reformas que permitan alcanzar el crecimiento y desarrollo sostenible de la entidad y el perfeccionamiento de su administración (Ministerio de Economía y Finanzas, 2014).

##### **Definición operacional**

La variable ha sido operacionalizada en razón de las dimensiones clima laboral, retribución económica, calidad de vida, cumplimiento de metas y reconocimiento social, las cuales han sido valoradas a partir del acopio de información previa aplicación del instrumento correspondiente.

### **3.3. Población, criterios de selección, muestra, muestreo, unidad de análisis**

La población se circunscribió en 95 trabajadores de la municipalidad de Veintiséis de Octubre, cuyas características son las siguientes: Sus edades

fluctúan entre 20 a 55 años. Son hombres y mujeres. Nivel de escolaridad: secundaria y superior. Estrato social medio.

### **Muestra**

Según (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014), la muestra es una parte o cantidad pequeña de un total de personas. La muestra estuvo conformada por 75 trabajadores, entre hombres y mujeres de la municipalidad de Veintiséis de Octubre que cumplieron con los criterios de selección establecidos

### **Muestreo**

Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple. A partir de la población se seleccionó al azar el número de sujetos, necesarios para completar la muestra a estudiar (Otzen y Manterola, 2017).

### **Unidad de análisis**

El grupo de estudio estuvo integrado por trabajadores que laboran en Municipalidad de Veintiséis de Octubre, con las mismas características, seleccionados de la población para conformar la muestra.

## **3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

Para la recolección de información se utilizó ciertas técnicas de investigación considerándose que estas son el conjunto de procedimientos que se tienen en cuenta para el acopio de la información generada por la unidad de estudios. Para este trabajo de investigación se emplearán las siguientes técnicas:

Técnica de encuesta, permite al investigador recoger datos muy valiosos de una determinada realidad respecto del objetivo de estudio, es decir las diferentes opiniones de los integrantes del grupo de estudio. Técnica de la observación: es la inspección y estudios efectuado por el investigador, a través de sus propios sentidos en torno a hechos de interés, según (Aquino, 2019).

## **Instrumentos**

Según (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014), constituyen los distintos dispositivos en los que se basa el experto para el acopio de la información obtenida de la muestra representativa, que en el presente estudio se ha empleado el cuestionario concebido como una serie de ítems sistematizados acordes con los indicadores determinados. El cuestionario fue validado a juicio de expertos y determinada la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach.

### **3.5. Procedimientos**

El recojo de información se realizó considerando el marco teórico y el cuadro de operacionalización de variables y en base a los cuales, a partir de los indicadores se elaboró el instrumento que valoró el desempeño de ambas variables, que previamente a su aplicación pasó por la validación de juicio de expertos. Se estableció coordinaciones con la entidad en la que tuvo lugar el estudio a fin de obtener la autorización correspondiente.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La información se organizó en tablas, en cuyo marco se explicaron los resultados empleando la estadística descriptiva a través de los programas Excel y SPSS. Se suministró el dispositivo de recojo de información acopiándose datos muy importantes, los que fueron estructurados de manera estadística para una gran explicación y definición por el investigador. Se utilizó la media aritmética, la desviación estándar y el coeficiente de variabilidad

### **3.7. Aspectos éticos**

La factibilidad de la investigación demandó del compromiso de aportaciones específicas a la comunidad y del ofrecimiento de valoración científica y oficial, hechos que constituyeron una demanda moral en la perspectiva de un estudio efectivamente meritorio empleando de modo responsable los datos recogidos, soslayando el provecho de aquellos que ya han sido contrastados. En esta línea una investigación científica equívocamente estructurada con resultados escasamente reales desde la óptica de la ciencia no adquiere la concepción de índole ética.

Sin autenticidad, el estudio no produce ningún valor agregado, menos contribuye al incremento del conocimiento, no genera beneficio alguno y por consiguiente tampoco se justifica que se atribuya dudas y por tanto se afecte a los seres humanos. Se asumirá todas las consecuencias que se pudieran presentar en la investigación, ajustándose a la legitimidad y a los preceptos éticos que protegen el estudio cuando participan personas. Este trabajo es de autoría propia y por tanto se ha respetado derechos de libros y trabajos. Se utilizó las normas APA. Se obtuvo la autorización de la entidad en la que se realizó la investigación.



#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1: Identificación del grado de desarrollo de la gestión administrativa**

Niveles	Planificación			Organización			Dirección			Control		
	F	%	Estadígrafos	F	%	Estadígrafos	F	%	Estadígrafos	F	%	Estadígrafos
Alto	9	12	$\bar{X} = 13,20$	2	2,67	$\bar{X} = 12,93$	5	6,67	$\bar{X} = 13,67$	7	9,33	$\bar{X} = 13,53$
Medio	30	40	S = 3,45 CV = 26,14%	40	53,33	S = 2,74 CV = 21,19%	45	60	S = 2,89 CV = 21,14%	39	52	S = 3,16 CV = 23,36%
Bajo	36	48		33	44		25	33,33		29	38,67	
Total	75	100		75	100		75	100		75	100	

*Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio*

*Fecha: mayo 2020*

De los resultados obtenidos respecto al nivel de desarrollo de la gestión administrativa, el grupo de estudio la percibe en un nivel medio, en la dimensión organización, 53,33%; dimensión dirección, 60% y dimensión control, 52%, así mismo como referencia la dimensión de planificación presenta un término bajo de un 48%. Lo cual implica que la municipalidad de Veintiséis de Octubre debe realizar una optimización los procesos relacionados con la gestión institucional.

**Tabla 2: Establecer el nivel del cumplimiento del Plan de incentivos laborales**

Niveles	Clima Laboral			Retribución Económica			Calidad de Vida			Cumplimiento de Metas			Reconocimiento Social		
	F	%	Estadígrafos	F	%	Estadígrafos	F	%	Estadígrafos	F	%	Estadígrafos	F	%	Estadígrafos
Alto	8	10,67	$\bar{X} = 13,40$	4	5,33	$\bar{X} = 12,73$	8	10,67	$\bar{X} = 13,13$	5	6,67	$\bar{X} = 12,53$	5	6,67	$\bar{X} = 12,80$
Medio	30	40	$S = 2,74$	33	44	$S = 3,00$	31	41,33	$S = 3,37$	28	37,33	$S = 3,12$	32	42,67	$S = 3,10$
Bajo	37	49,33	$CV = 23,36\%$	38	50,67	$CV = 23,57\%$	36	48	$CV = 25,67\%$	42	62,5	$CV = 24,90\%$	38	50,66	$CV = 24,22\%$
Total	75	100		75	100		75	100		75	100		75	100	

*Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio*

*Fecha: mayo 2020*

De los resultados obtenidos respecto al nivel de desarrollo del plan de incentivos laborales, el grupo de estudio la percibe en un nivel bajo. En la dimensión de clima laboral, 37, 49,33%; dimensión sobre retribución económica, 38, 50,67%; dimensión calidad de vida, 36,48%, dimensión del cumplimiento de metas, 42,62,5% y la dimensión sobre reconocimiento social, 38, 50,66% lo cual implica que la municipalidad de Veintiséis de Octubre necesita perfeccionar los conocimientos relacionados con la plan de incentivos laborales.

**Tabla 3: Análisis de los resultados**

Niveles	Planificación		Organización		Dirección		Control		Clima Laboral		Retribución Económica		Calidad de Vida		Cumplimiento de Metas		Reconocimiento Social	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	9	12	2	2,67	5	6,67	7	9,33	8	10,67	4	5,33	8	10,67	5	6,67	5	6,67
Medio	30	40	40	53,33	45	60	39	52	30	40	33	44	31	41,33	28	37,33	32	42,67
Bajo	36	48	33	44	25	33,33	29	38,67	37	49,33	38	50,67	36	48	42	56	38	50,66
Total	75	100	75	100	75	100	75	100	75	100	75	100	75	100	75	100	75	100

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio

Fecha: mayo 2020

De los hallazgos obtenidos presentados se observa que la municipalidad Veintiséis de Octubre necesita perfeccionar los métodos relacionados con la planificación, organización, dirección y control en el marco de la gestión administrativa. Asimismo es necesario que se mejore las dimensiones: clima laboral, retribución económica, calidad de vida, cumplimiento de metas, reconocimiento social que están asociadas con el plan de incentivos laborales que se ofrece la comuna del Distrito de Veintiséis de Octubre.

**Tabla 4: Prueba de normalidad**

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

Variabes	Estadístico	f	Sig
Gestión Administrativa	.496	75	.000
Plan de Incentivos laborales	.462	75	.000

Fuente: Data de resultados

En la tabla 4 se aprecia que la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov revela que el nivel de significatividad es menor de 0,05.

**Tabla 5: Prueba de hipótesis**

**Coefficiente de correlación de Spearman (Rho)**

		V1: Gestión Administrativa	V2: Plan de Incentivos	
Rho de Spearman	V1: Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	.246
	Sig (bilateral)			.034
	N		75	75
	V2: Plan de Incentivos laborales	Coeficiente de correlación	.246	1.000
	Sig (bilateral)		.034	
	N		75	75

La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

De la tabla 5 se desprende que, como p valor (Sig. (bilateral)) es menor al nivel de significación 0,05; entonces no se puede aceptar la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

Del análisis realizado a los resultados obtenidos por cada una de las dimensiones se colige que el desarrollo de la gestión administrativa en la Municipalidad de Veintiséis de Octubre requiere ser perfeccionado, toda vez que existe un gran porcentaje de integrantes del grupo de estudio que lo aprecian en un nivel medio, en organización, 53,33%; en dirección, 60% y en control, 52%, en cuyo contexto, respecto a la necesidad de tener brújula, el 36% lo aprecian, precisamente, en un nivel bajo; lo cual merita que para el caso, quienes ejercen liderazgo tienen que estar facultados para direccionar las transformaciones y de prevenirlas, tienen que ser individuos proactivos, es decir tener una apreciación clara y definida para el devenir de la entidad

Con lo cual se coincide con Chiavenato, (2010), cuando afirma que la gestión administrativa se encuentra clasificada mediante acciones y etapas (planificación, organización, dirección y control) que van orientadas al logro de los objetivos que tiene la Institución, con esto podemos deducir que la importancia de una buena gestión administrativa permitirá una optimización clara y precisa para la Entidad.

A su vez, Fischman (2006) refuerza el presente análisis, a través de su teoría del liderazgo personal e interpersonal, quien explicó que el proceso de la vida resulta muy cordial cuando se estima excesivamente a las personas del entorno, pero para que eso ocurra es necesario que se desarrolle la facultad de liderarse uno mismo, de lo contrario de ninguna manera se logrará un liderazgo auténtico, en la medida que este se obtiene cuando el sujeto comienza el rumbo laborando el autoestima; fomentando el aprendizaje, creatividad, equilibrio y lo primordial tener una visión de futuro

Igualmente, refiere Fischman (2010), que adicionalmente se debe fortalecer el liderazgo interpersonal, el cual se obtiene en la medida que la persona domine la comunicación, es competente para orientar a los otros y a procurarles jurisdicción para que implementen una tarea cooperativa y propicien ayuda a sus aliados.

La teoría de la gestión administrativa de Terry (2009), a su vez ha hecho lo propio, quien sostuvo que la gestión administrativa es un hecho distintivo desempeñado que sirve para determinar y lograr los objetivos que son manifestados por el ser humano.

Este escenario es reforzado por Terry (2009) nos habla de que la filosofía de administración puede considerarse como una forma de pensamiento administrativo, es decir el funcionario un puede dirigir al vacío, existe un pensamiento que predomina en los esfuerzos administrativos. El conocimiento administrativo se utiliza directamente en las expresiones monetarias para la satisfacción de las insuficiencias elementales.

Asimismo, de los resultados obtenidos en la presente investigación se advierte, que por su parte la municipalidad Veintiséis de Octubre también necesita fortalecer el plan de incentivos laborales, puesto que su desarrollo ha sido percibida por el grupo de estudio en un nivel bajo; el 49,33%, en clima laboral; el 50,67%, en retribución económica; el 48%, en calidad de vida; el 62,5%, en cumplimiento de metas; el 50,66%, en reconocimiento social; por tanto contar con un plan de incentivos laboral para el personal de la entidad es fundamental, tal como lo precisa Gianoli (2016), en la teoría de la Motivación en las Organizaciones Públicas, la motivación humana brota de la investigación e inquietud de la persona por pensar y explicar su propia existencia, dentro del sector público para motivar al personal administrativo es necesario incurrir en el reconocimiento de ascensos, capacitaciones y reconocimientos en lo que respecta al trabajo, la asignación de un clima organizacional son los primordiales aspectos que pueden intervenir en la actuación de la Organización.

Según, Díaz, Romero y Salas (2018), el plan de incentivos laborales, los esquemas de Incentivos, permite el alineamiento de interés de las Instituciones mediante objetivos estratégicos del gobierno nacional, estos se logran a través de los recursos que se les brinda a los beneficiarios directos.

Asimismo, Mariño, Rubio y Rodríguez (2016), refieren que la calidad constituye un factor estratégico importante para que las entidades consigan la competitividad en el transcurso del tiempo. El ámbito de los servicios necesita

transformarse en el motivo de producción de tarea y la competencia para enfrentar de manera eficiente el contexto.

En esta línea, ninguna entidad podría conseguir ser exitosa si no asume que los trabajadores deben estar motivados en aras de que brinden un buen servicio a los usuarios y por tanto alcance los propósitos institucionales orientando las actitudes y esfuerzos hacia una situación eficaz.

El gobierno local de Veintiséis de Octubre se sume en la necesidad de brindar de modo efectivo los servicios a los usuarios sobre la base de un ejercicio de autoridad fuerte para garantizar la colaboración de todos los seres humanos que integran la corporación.

McClelland (1989), por su parte refiere que, la motivación de los seres humanos se debe a la búsqueda de satisfacción de hasta tres necesidades las cuales son: necesidad de logro: búsqueda de retos, triunfos, progreso personal; necesidad de poder: el anhelo de incidir en los otros, ejercer control e impactar en los otros y la necesidad de afiliación: interrelacionarse y ser parte integrante del grupo.

Dweck (2007) pone énfasis en la relevancia de la actitud mental de los seres humanos en razón del éxito alcanzado en sus vidas, considerando que, en la medida que los individuos sean muy dinámicos, la mente produce nuevas conexiones cerebrales y permite sentir que se puede vivir otras experiencias y disfrutarlas, a pesar de los temores que los cambios traen consigo. Cuando hay algo que, eventualmente, no se alcanza es importante comprenderlo como “aún no” y no pensarlo desde un “no pude”; así esa concepción de limitación y esfuerzo se modifica y se constituye en posibilidad y aprendizaje.

En consecuencia, las autoridades y el personal de la municipalidad de Veintiséis de Octubre, Piura necesitan desempeñarse reconociendo sus necesidades, anhelos e intereses, trabajando con empatía y en equipo, renovando y sosteniendo el compromiso en las labores y comunicándose de forma asertiva, afianzando su confianza y autoconfianza, enfrentando y resolviendo conflictos.

## VI. CONCLUSIONES

1. Los hallazgos revelan que la gestión administrativa en la municipalidad Veintiséis de Octubre necesita ser fortalecida, puesto que en la percepción del grupo de estudio, cuenta con un nivel medio, así lo estima el 40% en tener organización, el 45% en dirección, el 39% en tener en control, y en lo que es la planificación se tiene que un 36% lo aprecia en un nivel bajo.
2. El nivel de desarrollo del plan de incentivos laborales que ofrece la municipalidad Veintiséis de Octubre se puede observar un impacto limitado, en la medida que, el grupo de estudio lo advierte como nivel bajo, con un 37%, en clima laboral; el 38%, en retribución económica; el 36%, en calidad de vida; el 42%, en cumplimiento de metas; el 38% en reconocimiento social.
3. La gestión administrativa y el plan de incentivos laborales la municipalidad Veintiséis de Octubre se encuentran en estrecha relación, con lo cual queda demostrado que existe una incidencia alterna entra ambas variables de estudio.



## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere a la municipalidad Veintiséis de Octubre que considere el presente trabajo como una herramienta que sea sostenible en el tiempo, en la búsqueda de la mejora continua y permanente de la gestión administrativa en la Institución.
2. Se insta a los funcionarios y trabajadores de la municipalidad Veintiséis de Octubre a fortalecer el plan de incentivos laborales, dinamizando el clima laboral, la retribución económica, la calidad de vida, el cumplimiento de metas y el reconocimiento social.
3. Se exhorta a las autoridades de la municipalidad Veintiséis de Octubre a realizar de manera permanente una buena gestión administrativa y como tal mejorar el plan de incentivos laborales que repercuta en beneficio de los trabajadores que prestan servicios en la Entidad.

## REFERENCIAS

- Aguilar, K. Y., y Ortiz, K. J. (2016). *Análisis de incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de electrodomésticos Marcimex S.A. de la ciudad de Milagro*. Tesis profesional. Universidad Estatal de Milagro. Ecuador.
- Alvarado, O. (1999) *Gestión educativa, Lima*. Tesis doctoral. Universidad de Lima. Fondo de Desarrollo editorial. Lima.
- Alvarado, M.P. (2018) *Gestión educativa institucional y gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario en una institución educativa, Lima*. Tesis doctoral. Universidad César Vallejo. Lima-Perú.
- Arobes, S. (2015). *Strengthening the Budget System at all three levels of government*. Lima: NEVA STUDIO SAC.
- Arteaga, H. S., Intriago, D. M., y Mendoza, K. A. (2016). *The science of business administration*. Revista científica dominio de las ciencias. 2(4), 421.
- Ayala, L. (2019). *Propuesta de mejora de la gestión administrativa de la Red Salud Huaylas Sur- Huaraz*. Tesis doctoral. Universidad César Vallejo. Trujillo-Perú.
- Aquino, S. F. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el plan de incentivos de la Municipalidad Provincial de Casma, 2018*. Chimbote .
- Álvarez, R.I. (2019). *Inteligencia emocional y las relaciones interpersonales en la Institución Educativa Miguel Grau Seminario del Cuzco*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Cuzco-Perú.
- Belmonte, V. (2013). *Inteligencia emocional y creatividad: factores predictores del rendimiento académico*. Tesis doctoral. Universidad de Murcia. Murcia-España.
- Carranza, R. (2017). *Propuesta de un modelo de gestión de incentivos estratégicos para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de la*

*municipalidad provincial de Chachapoyas-Amazonas*. Tesis doctoral. Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú.

Chávez, G. J. (2017). *Gestión Administrativa y Financiera de la Empresa Pública Cuerpo de Bomberos de Milagro a través del modelo Balanced Scorecard*. Guayaquil.

Chiavenato, I. (2004). *Introduction to the General theory of administration*. México: MC GRAW – HILL Interamericana Editores, S.A.

Chiavenato, I. (2007). *Introduction to the General theory of administration*. México: MC GRAW – HILL Interamericana Editores, S.A.

Chiavenato, I. (2010). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico: Tlalnepantla, Edo. de México.

Chiliquinga, U. E. (2013). *La gestión administrativa y la optimización de los recursos empresariales del sector textil de la ciudad de Tulcán*. Tesis de Egresado, Mexico.

Congreso de la República (2003). *Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades*. Lima-Perú.

Congreso de la República (2018). *Ley 2004, Ley Marco del Empleo Público*. Lima-Perú.

Delors, H. (2012). *Work holds a treasure*. Madrid, España: Editorial Santillana.

Díaz, M. S., Romero, C. R., & Salas, C. R. (2018). *Evaluación del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en la municipalidad distrital de Barranco: 2012-2017*. Tesis de maestría, Lima.

Dweck, C. (2007). *The attitude of success*. Barcelona: S.A. Ediciones B.

Fischman, D. (2006). *El Líder Transformador*. Lima: Orbis Ventures S.A.C.

Fischman, D. (2010). *El Líder Transformador II*. Lima: Orbis Ventures S.A.C.

- Fullan, M. (2002). *The meaning of educational change*. Ontario Institute for Studies in Education de la Universidad de Toronto
- Gianoli, M. G. (2016). *Incentivos en la Gestión Pública: Estudio de caso del Plan de Lima*.
- Goleman, D. (1995). *Intelligence emotional*. Ee.Uu: Batam Books.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Editorial Kairos S.A. Barcelona
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico : INTERAMERICANA EDITORES.
- Ivancevich, J. (2004). *Human Resources Administration*. Editorial Mc Graw Hill/ Interamericana de México.
- Marco, F. L. (2013). *Introduction to Administrative Management in Organizations*. Buenos Aires: Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Mariño, R. M., Rubio, L., y Rodríguez, J. M. (2010). *Análisis de las dimensiones y variables que configuran la calidad de servicio asociada al factor humano. Una aplicación al sector bancario andorrano*. Universidad Autónoma de Madrid, Dirección y Organización, Madrid.
- Márquez, J. Cardoso, D., Carreño, L., y Bobadilla, B. (2017). *Administrative management at MIPYMES sur Estado de México*. Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración 6(11) 25-39.
- Maslow, A. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Publicado originalmente en *Psychological Review*
- Max-Neef, M., Elizalde, A. y Hopenhayn, M (1986), *Development on a Human Scale: an option for the future*, CEPAAUR - Fundación Dag Hammarskjöld, Número Especial de Development Dialogue, Uppsala
- Max-Neef, M. (1998), *Desarrollo a Escala Humana*. Fundación Dag Hammarskjöld, Número Especial de Development Dialogue, Uppsala

McClelland, D. (1989). *Study of human motivation* Madrid: Narcea.

Mendoza, A.A. (2017). *Importance of administrative management for the innovation of medium-sized commercial enterprises in the city of Manta*. Revista científica dominio de las ciencias. Vol. 3, núm. 2, mayo, 2017, pp. 947-964

Ministerio de Economía y Finanzas (2014). *Plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal*. Lima-Perú.

Ministerio de Economía y Finanzas (2018). *Marco Conceptual del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal*. Lima-Perú.

Ministerio de Educación (2017). *Planificación institucional*. Lima-Perú.

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Sampling Techniques on a Population to Studys*. Chile.

Paredes, C. E. (2019). *Incidencia del programa de incentivos en la gestión administrativa de recursos de las municipalidades de la región de Puno 2015 – 2017*. Puno.

Pernneth, J. (2011). *Management, tensions and problems*. Comunidad Udistrital.Edu.co.

Pozner, P (2001). *Leadership in management processes*. Buenos Aires-Argentina

Ramírez, T.E. (2019). *Gestión administrativa y control interno en la UGEL San Ignacio*. Tesis de maestría en gestión pública. Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú.

Rivera, W.O. (2018). *La gestión institucional y la responsabilidad social de los promotores de la mancomunidad municipal cuencas del Chotano-Conchano Manuel José Becerra Silva*. Tesis de maestría en gestión pública. Universidad César Vallejo. Perú.

- Rodriguez, G. H. (2015). *Propuesta de mejora del clima laboral y cultura organizacional en el Ministerio de Coordinación de desarrollo social*. Tesis de Maestría en Recursos Humanos, Sangolquí.
- Rueda, S. (2016). *Modelo de Gestión para la Administración del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de Tasquil, Cantón Loja, año 2016*. Loja .
- Satey de León, E.P.(2014). *Incentivos laborales y clima organizacional*. Tesis. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Terry, G. R. (2009). *Management Principles* . Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Zelada, R.A. (2016). *Plan de incentivos para mejorar la productividad de la fuerza de ventas de la empresa People Outsourcing SAC, sucursal, Trujillo*. Tesis profesional. Universidad Nacional de Trujillo. Perú.

**ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1: Gestión Administrativa	Empleo de procedimientos y herramientas para la utilización del capital y la realización de las actividades institucionales (Alvarado, 1999, citado por Alvarado, 2018).	La variable ha sido operacionalizada en razón de las dimensiones planeación, organización, dirección y control, las cuales han sido valoradas a partir del acopio de información previa aplicación del instrumento correspondiente.	<p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	<p>Están claramente definidos los planes y programas. Es política socializar los objetivos estratégicos. Se planifica adecuadamente el presupuesto institucional. La institución planifica y da a conocer la visión y misión. Son empleados los cronogramas de actividades</p> <p>Están definidas las áreas de trabajo y las funciones Se actualizan los manuales de funciones en la institución Las áreas en la institución se encuentra establecidas Se pone de manifiesto un cronograma actualizado. Se dispone con los equipos, los materiales e insumos.</p> <p>Se recompensa la labor es destacada Se promueve el trabajo en equipo para optimizar la calidad del servicio Se reconoce los logros y el compromiso de su trabajo Se toma cuenta su opinión frente a algunas situaciones Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal.</p> <p>El logro de los objetivos emprende acciones de mejora. Se evidencian normas y políticas de control. La evaluación del logro de metas y objetivos estratégicos se realiza de manera continua. Se evalúa el desempeño de los trabajadores Se dispone de documentación cronológica para la realización de las actividades.</p>	Ordinal

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V2: Plan de Incentivos Laborales	Herramienta de presupuesto, cuyo propósito relevante está relacionado con el impulso de reformas que permitan alcanzar el crecimiento y desarrollo sostenible de la entidad y el perfeccionamiento de su administración (Ministerio de Economía y Finanzas, 2014).	La variable ha sido operacionalizada en razón de las dimensiones clima laboral, retribución económica, calidad de vida, cumplimiento de metas y reconocimiento social, las cuales han sido valoradas a partir del acopio de información previa aplicación del instrumento correspondiente.	<p>Clima laboral</p> <p>Retribución económica</p> <p>Calidad de vida</p> <p>Cumplimiento de metas</p> <p>Reconocimiento Social</p>	<p>Se realizan reuniones para un buen clima laboral. El estilo de gestión genera confianza mutua. La entidad genera un ambiente agradable de trabajo. Se trabaja en la búsqueda de propósitos de la Entidad</p> <p>La retribución económica se percibe de acorde con el cumplimiento de los objetivos. Los trabajadores se muestran satisfechos con las remuneraciones económicas que perciben. La remuneración económica que se le retribuye cubre las expectativas. La compensación económica se genera en razón de las horas trabajadas</p> <p>Los trabajadores se muestran satisfechos. El Plan de incentivos esta direccionado a satisfacer a la población trabajadora. Se contribuye al bienestar de los trabajadores. Se fortalece la autoestima de los servidores</p> <p>Se cumple con las metas programadas en el periodo. Se emplean los recursos financieros en el desarrollo de las metas programadas. Los trabajadores contribuyen al cumplimiento de los propósitos. Se establece una dinámica favorable para el cumplimiento de las metas</p> <p>Los trabajadores ven de forma positiva la gestión. Se tiene confianza en las obras que realiza la comuna. Se valora realmente el desempeño de los trabajadores. Se percibe el reconocimiento social en la Entidad.</p>	Ordinal

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador



## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario sobre gestión administrativa

Apellidos y nombres:.....

El presente documento tiene como finalidad valorar el nivel de desarrollo de la gestión administrativa en la municipalidad de Veintiséis de Octubre, Piura. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda:

Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)

Nº	Ítems	Niveles		
		Siempre	A veces	Nunca
<b>Variable 1: Gestión administrativa</b>				
<b>Dimensión: Planificación</b>				
1	Están claramente definidos los planes y programas de las diferentes áreas de la institución			
2	Es política de la institución socializar los objetivos estratégicos			
3	En la institución se planifica adecuadamente el presupuesto institucional			
4	La institución planifica y da a conocer con antelación la visión y misión institucional			
5	Son formulados y empleados cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo de la institución			
<b>Dimensión: Organización</b>				
6	Están claramente definidas las áreas de trabajo y las funciones.			
7	Se actualizan los manuales de funciones en la institución			
8	El espacio físico en la institución en que labora se encuentra establecido			
9	La institución pone de manifiesto un cronograma actualizado			
10	En la institución se dispone con los equipos, recursos materiales e insumos necesarios.			

Nº	Ítems	Niveles		
		Siempre	A veces	Nunca
<b>Variable 1: Gestión administrativa</b>				
<b>Dimensión: Dirección</b>				
11	La dirección recompensa la labor destacada			
12	La dirección promueve el trabajo en equipo para optimizar la calidad del servicio			
13	Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo			
14	Se consulta y toma en cuenta su opinión frente a algunas situaciones institucionales			
15	Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal.			
<b>Dimensión: Control</b>				
16	Se evalúa el logro de los objetivos y emprenden acciones de mejora			
17	Se evidencian normas y políticas de control en la institución.			
18	La evaluación del logro de metas y objetivos estratégicos se realiza de manera continua.			
19	Se evalúa adecuadamente el desempeño de los trabajadores de la institución			
20	Se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de las actividades de control en la institución.			

## Cuestionario sobre plan de incentivos

Apellidos y nombres:.....

El presente documento tiene como finalidad valorar el nivel del plan de incentivos en la municipalidad de Veintiséis de Octubre, Piura. Se ha de marcar con un aspa la alternativa según corresponda:

Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)

Nº	Ítems	Niveles		
		Siempre	A veces	Nunca
<b>Variable 2: Plan de incentivos</b>				
<b>Dimensión: Clima laboral</b>				
1	Se realizan reuniones de confraternidad para promover un buen clima laboral			
2	El estilo de gestión genera confianza mutua			
3	La entidad genera un ambiente agradable de trabajo			
4	Los grupos se integran y trabajan en la búsqueda de los propósitos institucionales			
<b>Dimensión: Retribución económica</b>				
5	La retribución económica se percibe acorde con el cumplimiento de los objetivos			
6	Los trabajadores se muestran satisfechos con las remuneraciones económicas que perciben			
7	La remuneración económica que se le retribuye cubre las expectativas			
8	La compensación económica se genera en razón de las horas trabajadas			
<b>Dimensión: Calidad de vida</b>				
9	Los trabajadores se muestran satisfechos con los beneficios que se obtienen del plan de incentivos			
10	El Plan de incentivos esta direccionado a satisfacer a la población trabajadora.			

Nº	Ítems	Niveles		
		Siempre	A veces	Nunca
<b>Variable 2: Plan de incentivos</b>				
<b>Dimensión: Calidad de vida</b>				
11	Se contribuye al bienestar de los trabajadores			
12	Se fortalece la autoestima de los servidores respetando sus particularidades			
<b>Dimensión: Cumplimiento de metas</b>				
13	Se cumple con las metas programadas en el periodo establecido			
14	Se emplean los recursos financieros exclusivamente en el desarrollo de las metas programadas			
15	Los trabajadores contribuyen al cumplimiento de los propósitos de la entidad			
16	Se establece una dinámica favorable para el cumplimiento de las metas previstas			
<b>Dimensión: Reconocimiento social</b>				
17	Los trabajadores aprecian en forma positiva la gestión de la Municipalidad			
18	Se tiene confianza en las obras que realiza la comuna			
19	Se valora realmente el buen desempeño de la clase trabajadora			
20	Se percibe que el reconocimiento social es un factor clave en la entidad			

**Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora**

### Anexo 3: Cálculo del tamaño de la muestra

En la presente investigación, el cálculo del tamaño de la muestra se realizará mediante la aplicación de la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

n= muestra

Z = nivel de confianza: 95% = 1,96

p = probabilidad a favor: 50% = 0,5

q = Probabilidad en contra: 50% = 0,5

E = error de muestreo; 0,05

N = población

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 95}{0,05^2 (95-1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{3,84 \times 0,25 \times 95}{0,0025 (94) + 3,84 \times 0,25}$$

$$n = \frac{91}{0,23 + 0,96}$$

$$n = \frac{91}{1,2}$$

$$n = 75$$

## Anexo 4: Constancias de validación del instrumento

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, María Elisa Toro Herrera, identificada con DNI N° 40273864, grado académico de doctora expreso que, por medio del presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de presupuesto público y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	X			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
4	Está expresado en conductas observables	X			
5	Tiene rigor científico	X			
6	Existe una organización lógica	X			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	X			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	X			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	X			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			

18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es apropiado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	X			
VALORACIÓN FINAL		X			

Fuente: Cuadro elaborado por la investigador

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de mayo del 2020



Dra. María Elisa Toro Herrera

DNI 40273864

e-mail: mariaelisa204@hotmail.com

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Álvaro Rafael Romero Peralta, identificado con DNI N° 16498536, grado académico de maestro expreso que, por medio del presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de presupuesto público y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	X			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
4	Está expresado en conductas observables	X			
5	Tiene rigor científico	X			
6	Existe una organización lógica	X			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	X			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	X			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	X			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			



19	Es apropiado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	X			
VALORACIÓN FINAL		X			

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de mayo del 2020



Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta

DNI 16498536

e-mail: alvaroromero@hotmail.com

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN


Yo, Eryl Gicela Chopitea Balarezo, identificada con DNI N° 40055868, grado académico de maestra expreso que, por medio del presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de presupuesto público y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	X			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
4	Está expresado en conductas observables	X			
5	Tiene rigor científico	X			
6	Existe una organización lógica	X			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	X			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	X			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	X			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			

19	Es apropiado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	X			
VALORACIÓN FINAL		X			

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de mayo del 2020



Mg. Eiry Gicela Chopitea Balarezo  
DNI 40055868

e-mail: eraquich@hotmail.com

### Anexo 5: Confiabilidad de instrumentó de recolección de información

COLABORADORES	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20
1	1	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	1	2	3
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	2	2	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	2	1	3
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	1
6	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	1	3	2	1	2	3	2	2	2
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	3
8	3	3	3	1	3	1	3	2	3	3	2	3	3	3	1	2	1	2	3	3
9	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	3	1	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	1	3
13	1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	3	3	3
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	2	1	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	1	1
17	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2
18	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	2	1	3	3	2	3
19	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	3	1	2	1
20	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	3	1	3	1

Fuente: Cuadro elaborado por la investigadora

**Registro de Valorización:**

<b>Estadísticos descriptivos</b>		
	N	Varianza
ITEM1	20	0.829
ITEM2	20	0.642
ITEM3	20	0.800
ITEM4	20	0.661
ITEM5	20	0.766
ITEM6	20	0.829
ITEM7	20	0.800
ITEM8	20	0.568
ITEM9	20	0.829
ITEM10	20	0.695
ITEM11	20	0.568
ITEM12	20	0.724
ITEM13	20	0.766
ITEM14	20	0.800
ITEM15	20	0.871
ITEM16	20	0.555
ITEM17	20	0.632
ITEM18	20	0.737
ITEM19	20	0.724
ITEM20	20	0.853
		<b>14.647</b>
SUMA	20	<b>96.779</b>
N válido (por lista)	20	

### Cuadro Alfa de Crombach

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>					
		N	%		
Casos	Válido	20	100.0	<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
	Excluido	0	0.0	Alfa de Cronbach	N de elementos
	Total	20	100.0	0.893	20
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.					

## Anexo 6: Data de procesamiento de información

BASE DE DATOS																																	
Variable 1: Gestión Administrativa																																	
Dimensión: Planificación							Dimensión: Organización							Dimensión: Dirección							Dimensión: Control												
P	i1	i2	i3	i4	i5	Escala			i6	i7	i8	i9	i10	Escala			i11	i12	i13	i14	i15	Escala			i16	i17	i18	i19	i20	Escala			
						1	2	3						1	2	3						1	2	3						1	2	3	
1	2	2	2	2	2	2	2		1	2	1	2	1	1		2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1			
2	1	2	1	2	1	1			1	2	2	3	2		2		2	1	1	1	1	1	1			2	2	2	2	2	2	2	
3	2	1	1	1	1	1	1		1	1	1	2	2	1		1	2	2	1	1	1	1			1	2	2	2	2	1	2		
4	1	2	2	1	1	1	1		1	1	2	2	3		2		1	3	3	2	2	2		2	2	2	2	2	2	2	2		
5	1	1	1	2	2	1			2	1	1	1	1	1		1	2	2	2	2	2		2	1	2	1	2	1	1				
6	1	2	2	2	2		2		1	2	2	1	1	1		1	2	1	2	2	2		2	2	1	1	1	1	1	1			
7	1	2	1	1	1	1	1		1	3	3	2	2		2		1	2	1	2	1	1			1	2	2	1	1	1			
8	1	2	1	2	1	1	1		1	2	2	2	2		2		2	1	1	1	1	1	1			1	3	3	2	2	2		
9	2	1	1	1	1	1	1		1	2	1	2	2		2		1	2	2	1	1	1	1			1	2	1	2	1	1		
10	1	2	2	1	1	1	1		1	2	1	2	1	1		1	1	2	3	2	2		2	1	2	1	2	2	2	2			
11	1	1	2	3	2		2		2	1	1	1	1	1		1	1	1	2	2	1			1	2	1	2	1	1				
12	2	1	1	2	2		2		1	2	2	1	1	1		1	1	2	1	2	1			2	1	2	3	2	2	2			
13	1	1	2	1	2	1			1	1	2	3	2		2		2	2	2	2	2		2	1	2	2	1	1	1	1			
14	2	1	1	1	2	1			1	1	1	2	2	1		1	2	1	2	1	1			2	2	2	3	2	2	2			
15	2	1	2	3	2		2		1	1	2	1	2	1		3	1	1	2	2	2		2	3	2	3	3	2			3		
16	2	1	1	2	2		2		2	1	2	1	2		2		2	1	2	1	2		2	2	1	2	1	2	2	2			
17	1	1	2	1	2	1			2	1	2	1	2		2		2	1	2	1	2		2	3	3	2	3	3			3		
18	2	2	2	2	1		2		2	2	2	2	1		2		2	2	3	3	3		3	2	2	2	2	1	2				
19	1	2	2	1	1	1	1		1	2	2	1	1	1		1	2	2	1	1	1	1			1	2	2	1	1	1			
20	2	3	1	1	1		2		2	3	1	1	1		2		2	3	1	1	1		2	2	3	1	1	1	1	2			
21	2	2	2	2	2		2		2	2	1	1	2		2		2	2	1	1	2		2	2	2	1	1	2	2	2			
22	1	1	1	3	2		2		1	1	1	2	1	1		3	3	3	2	3			3	1	1	1	2	1	1				
23	1	1	2	1	2	1			1	2	2	2	2		2		1	2	2	2	2		2	1	2	2	2	2	2	2			
24	2	2	2	2	1		2		2	1	1	1	2	1		2		2	2	2	2	2		2	1	1	1	1	1	1			
25	1	2	2	1	1	1			2	2	1	1	1	1		2		2	2	2	2	2		2	2	2	2	2	2	2			
26	2	3	1	1	1		2		1	2	2	2	2		2		1	2	2	2	2		2	1	2	2	2	2	2	2			
27	2	2	1	1	2		2		2	1	1	1	2	1		1		2	1	1	2	1			1	2	1	1	2	1			
28	1	1	1	2	1	1			2	2	1	1	2		2		2	2	1	1	2		2	2	2	1	1	2	2	2			
29	3	3	3	3	3		3		1	2	1	2	1	1		3	3	3	2	3			3	1	2	1	2	1	1				
30	1	1	1	1	1	1			2	1	2	1	2		2		2	1	2	1	2		2	2	1	2	1	2	2	2			
31	2	2	2	2	2		2		1	1	2	1	2	1		1	1	2	1	2	1			1	2	1	1	2	1				
32	3	2	3	3	3		3		2	1	2	1	1	1		2		2	2	2	2	2		2	2	2	1	1	2	2			
33	2	2	1	1	2		2		2	2	2	2	2		2		2	2	1	1	1	1			1	2	1	2	1	1			
34	1	1	1	2	1	1			3	1	1	2	2		2		3	1	1	2	2		2	2	1	2	1	2	2	2			
35	1	2	2	2	2		2		2	1	2	1	2		2		1	3	3	3	3		3	1	1	1	1	1	1	1			
36	1	2	1	1	2	1			2	1	2	1	2		2		2	1	2	1	2		2	2	2	3	3	3			3		
37	2	3	3	3	2		3		2	2	2	2	1		2		2	2	2	2	1		2	2	2	2	2	2	2	2			
38	1	2	1	2	1	1			1	2	2	1	1	1		1		2	2	1	1	1			1	1	1	1	2	1			





BASE DE DATOS

Variable 2: Plan de Incentivos

Variable 2: Plan de Incentivos																																						
Dimensión: Clima Laboral						Dimensión: Retribución económica						Dimensión: Calidad de vida						Dimensión: Cumplimiento de metas						Dimensión: Reconocimiento Social														
P	i1	i2	i3	i4	Escala			i5	i6	i7	i8	Escala			i9	i10	i11	i12	Escala			i13	i14	i15	i16	Escala			i17	i18	i19	i20	Escala					
					1	2	3					1	2	3					1	2	3					1	2	3					1	2	3			
1	2	2	2	2	1			1	2	1	2		2		1	1	2	2		2		1	2	1	1	1		1	1	1	1	1						
2	1	2	1	2	1			1	2	2	3		2		2	1	1	1	1			1	1	1	1	1		1	2	1	2					2		
3	2	1	1	1	1			1	1	1	2	1			1	2	2	1		2		1	2	1	1	1		1	2	1	1	1						
4	1	2	2	1			3	1	1	2	2		2		1	3	3	2		2		1	1	2	1	1		3	3	3	2					3		
5	1	1	1	2	1			2	1	1	1	1			1	1	1	1	1			1	1	1	2	1		2	1	2	1					2		
6	1	1	1	2	1			1	2	2	1		2		1	2	1	2		2		2	1	1	1	1		2	1	1	1	1				1		
7	1	2	1	2			3	1	1	1	2	1			1	1	1	1	1			1	1	1	1	1		2	2	1	1					2		
8	1	2	1	2	1			1	2	2	2		2		2	1	1	1	1			1	1	1	2	1		1	2	1	1	1					1	
9	2	1	1	1	1			1	2	1	1	1			1	2	2	1		2		1	2	1	2		2	1	2	1	1	1					1	
10	1	2	2	1			2	1	2	1	2		2		1	1	2	3		2		1	1	1	2	1		1	1	2	2					2		
11	1	1	2	3	1			2	1	1	1	1			1	1	1	2	1			1	2	1	2		2	2	1	2	1					2		
12	2	1	1	2			2	1	2	2	1		2		1	1	2	1	1			1	1	2	1	1		1	1	1	2	1					1	
13	1	1	2	1	1			1	1	1	1	1			2	2	2	2		2		1	1	2	1	1		2	2	2	1					2		
14	2	1	1	1	1			1	1	1	2	1			1	2	1	2		2		2	2	2	3		2	1	1	1	1	1					1	
15	2	1	2	3			2	1	1	2	1	1			1	1	1	2	1			1	1	2	1	1		2	1	1	1	1					1	
16	2	1	1	2			2	1	1	2	1	1			2	1	2	1		2		2	1	2	1		2	2	2	2	2					2		
17	1	1	2	1	1			2	1	2	1		2		1	1	1	1	1			3	3	2	3		3	1	1	1	2	1					1	
18	2	2	2	2			2	1	1	2	1	1			2	2	3	3		3		2	2	2	2		2	1	1	3	1					2		
19	1	2	2	1	1			1	2	2	1		2		1	2	2	1		2		1	1	1	1	1		1	1	1	1	1					1	
20	2	3	1	1			2	1	1	1	2	1			2	3	1	1		2		1	2	1	1	1		1	1	1	1	1					1	
21	2	2	2	2			2	1	2	1	1	1			2	2	1	1		2		1	2	1	1	1		2	2	2	2					2		
22	1	1	1	3	1			1	1	1	2	1			3	3	3	2		3		1	1	1	2	1		2	1	3	1					2		
23	1	1	2	1	1			1	2	2	2		2		1	2	2	2		2		1	2	2	2		2	1	1	2	1					1		
24	2	2	2	2			2	2	1	1	1	1			1	1	1	2	1			1	2	1	1	1		1	1	1	2	1					1	
25	1	2	2	1			3	2	2	1	1		2		2	2	2	2		2		2	2	2	2		2	1	1	2	2					2		
26	2	3	1	1			2	1	2	2	2		2		1	2	2	2		2		1	2	1	1	1		1	1	1	2	1					1	
27	2	2	1	1			2	2	1	1	1	1			1	2	1	1	1			1	2	1	1	1		2	1	1	1	1					1	
28	1	1	1	2	1			2	2	1	1		2		2	2	1	1		2		2	2	1	1		2	1	2	2	2					2		
29	1	2	2	2			2	1	1	1	2	1			3	3	3	2		3		1	2	1	2		2	2	1	1	1	1					1	
30	1	1	1	1	1			2	1	2	1		2		2	1	2	1		2		2	1	1	1	1		1	1	2	1	1					1	
31	2	2	2	2	1			1	1	2	1	1			1	1	2	1	1			1	2	1	1	1		2	1	1	1	1					1	
32	2	3	1	1			2	2	1	2	1		2		2	2	2	2		2		2	2	1	1		2	1	1	2	2					2		
33	2	2	1	1			2	1	1	1	2	1			2	3	2	3		3		1	1	1	2	1		1	1	1	1	1					1	
34	1	1	1	2	1			1	1	1	2	1			1	1	1	2	1			2	1	2	1		2	1	1	1	2	1					1	
35	1	2	2	2			2	2	1	2	1		2		1	3	3	3		3		1	2	3	2		2	2	1	1	1	1					1	
36	1	2	1	1	1			1	1	1	1	1			2	1	2	1		2		1	1	1	1	1		2	1	1	1	1					1	
37	2	3	3	3			3	2	2	2	2		2		2	2	2	2		2		2	2	2	2		2	2	1	1	2					2		
38	1	2	1	2			2	1	1	1	1	1			1	1	2	1	1			2	1	1	1	1		1	1	1	2	1					1	
39	2	1	2	1	1			2	3	1	1		2		2	3	1	1		2		1	1	1	1	1		2	1	1	2					2		
40	3	2	3	3			3	3	3	3	3		3		3	1	2	1	1	1			2	2	2	2		2	1	1	1	1					1	

41	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2
42	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1
43	3	3	2	3	3	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
44	1	2	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1
46	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3
47	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1
48	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2
49	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1
50	2	1	1	2	2	1	3	3	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1
51	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	1	3	1	1	1
52	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1
53	2	2	1	1	1	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1
54	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	2	1	3	2
55	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2
56	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1
57	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1
58	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
59	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1
60	1	2	1	1	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1
61	1	1	1	2	1	2	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2
62	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2
63	1	2	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	3	2	3
64	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1
65	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	3	1	2	1	2	2	2	2
66	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	3	3	3
67	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	3	1	3	3	3
68	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
69	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
70	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1
71	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
72	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	3	3	3	1	3	1	2	2	1	2
73	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1
74	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
75	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	3	3	3	3	2	1	2