



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**PLAN DE INCENTIVOS LABORALES Y LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA EN EL BTN MG N°111**

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

AUTOR:

Márquez Santana, Jean Paul (ORCID: 0000-0003-0544-2572)

ASESOR:

Dr. Saavedra Olivos, Juan José (ORCID: 0000-0001-8191-8988)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por ser mi guía y fortaleza para que pueda llegar a cumplir una meta más en mi vida; a mis padres por su amor y enseñanzas que me convirtieron la persona que soy; A mí esposa, quien estuvo siempre a mi lado, motivándome durante el desarrollo de mi tesis, quien es mi amor, mi inspiración. A mis hijas por su comprensión y paciencia dedico con todo cariño este trabajo investigativo quienes son mi motivación y la razón para continuar sin importar el sacrificio porque son mi presente y el mañana, son la principal fuente e impulso a crecer y ser mejor cada día

Jean Paul

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a mi Asesor de tesis Dr. Saavedra Olivos, Juan José por compartir cada uno de sus conocimientos y experiencias, agradecer por su persistencia en motivarme en el desarrollo de mi investigación.

Jean Paul

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	20
Tabla 2	21
Tabla 3	22
Tabla 4	23

Resumen

En el estudio realizado se planteó el siguiente objetivo general determinar el nivel de relación que existe entre el plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa. Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo de tipo transversal descriptiva correlacional, con un diseño no experimental. Se obtuvo una muestra de 14 trabajadores del BTN MG N°111, teniendo como instrumento de aplicación un cuestionario el cual constó de 32 ítems este tuvo un resultado de confiabilidad de 0.95 en plan de incentivos y en gestión administrativa 0.97, concluyendo que el plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa se conserva con un nivel de regular dentro de todas funciones en cada una de las áreas de trabajo, finalmente se puede concluir que necesario incorporar estrategias de desarrollo, capacitaciones en plan de incentivos y gestión administrativa, también se debe implementar personal calificado para evaluar los perfiles de cada trabajador, esto ayudará a mejorar la gestión administrativa y por ende se optimizará el plan de incentivos dentro de la institución.

Palabras clave: Plan, incentivos, gestión, administrativa

Abstract

In the study carried out, the following general objective was established to determine the level of relationship that exists between the work incentives plan in BTN MG N ° 111 and administrative management. This research has a correlational descriptive cross-sectional quantitative approach, with a non-experimental design. A sample of 14 workers from BTN MG N ° 111 was obtained, having as an application instrument a questionnaire which consisted of 32 items, this had a reliability result of 0.95 in the incentive plan and 0.97 in administrative management, concluding that the work incentives in the BTN MG N ° 111 and administrative management is maintained with a regular level within all functions in each of the work areas, finally it can be concluded that it is necessary to incorporate development strategies, training in incentive plan and administrative management, qualified personnel must also be implemented to evaluate the profiles of each worker, this will help improve administrative management and therefore the incentive plan within the institution will be optimized.

Keywords: Plan, incentives, management, administrative

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, las instituciones y los trabajadores son primeros en el mundo, al tener que favorecer las buenas relaciones y sus vínculos entre ellos, es principal para alcanzar las metas propuestas. En este contexto, los especialistas meditan acerca de incentivos laborales siendo un elemento fundamental para demostrar un impacto laboral en los trabajadores, para un mejoramiento en su producción y calidad de servicio para ofrecer al usuario. (Aguar, Pérez, Madriz, 2012). En la actualidad la gestión administrativa, son las acciones donde los directivos aumentan las actividades en base a un cumplimiento de fases de sus procesos administrativos (Infante, 2008).

La gestión administrativa es fundamental en su interés de movilizar a las personas hacia sus metas trazadas (Rivera, 2018). En Colombia se manifiesta una serie de ofertas en su apoyo financiero y contable en las instituciones, otorgando prioridades a sus necesidades básicas y garantizar la disponibilidad de dinero y provisiones de herramientas para mejorar su desempeño en sus labores (Pacheco, et al., 2018).

En América Latina, las instituciones manifiestan convertirse en unidades que inician un modo planificado, satisfaciendo las demandas de los usuarios, mediante actividades determinadas, subsistiendo en un planteamiento estratégico en visión, misión y objetivos de armonía en su contexto (Mendoza, 2017). En la realidad la gestión administrativa se considera un recurso humano relevante para el alcance de las instituciones, por ello se necesita incentivos laborales sobre un enfoque municipal urgente (Loboda y Rosen, 2018). Los trabajadores desempeñan funciones en mejora para la organización además buscan una estabilidad laboral para administrar mejor el tiempo (Balabanova y Keschyan, 2019).

Como se indica en Colombia, Argentina, brasilera chilena, ecuatoriana, venezolana y peruana, como una estrategia organizacional, se consideran recursos estratégicas que formulan un planeamiento, organización, dirección y control de las instituciones (Armstrong, 2016; Wheelen et al., 2018).

Además las entidades aprecian estándares de recompensas e incentivos de forma motivacional orientándose a un mejor cumplimiento en sus propósitos creativos y estratégicos (Pérez et al., 2012). Más del 70% de las entidades públicas o los trabajadores de empresas privadas forman este mal, afectando la gestión administrativa interna. Actualmente la productividad y su gestión de sus recursos humanos concurren en un error de aumentar horas de trabajo para obtener esos resultados, la cual el efecto es contrario debido que los colaboradores capacitados terminan abandonando el trabajo (Byckok y Gonzales, 2018).

En este contexto, en el Batallón de Material de Guerra No 111, Piura; responsabilizarse de cada trabajador en la institución, teniendo como opinión del usuario el propósito de percibir el cumplimiento de sus funciones destinadas brindando un mejor servicio de prestación que satisface las necesidades y sus expectativas, ya que si no actúa de ese modo pondría a la institución en un mal servicio de atención al cliente, por ellos es importante verificar cual tipo de estímulo podrán dar su recompensa. En base a la realidad expuesta se ha formulado el problema de investigación de la siguiente manera

¿Cómo influye la carencia de este plan de incentivo laboral en la gestión administrativa del BTN MG N° 111-Piura?. Así mismo como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la gestión administrativa del BTN MG N° 111-Piura?. ¿Cuál es la relación entre retribución económica y la gestión administrativa del BTN MG N° 111-Piura?. ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida y la gestión administrativa del BTN MG N° 111-Piura?.

En su aporte teórico se justificó en su logro por entender y saber la relación existente entre sus variables de estudio, a raíz de la situación problemática que cursa actualmente y proporcionar un aporte de plan de incentivos laborales y así mejorar la gestión administrativa en el batallón permitiendo cubrir los espacios teóricos, además se justificó su aporte práctico identificando la construcción de soluciones ante el problema existente así orientándose en su aplicación de una vida cotidiana y por último en su aporte metodológico se maneja instrumentos de

recolección de datos para la detención de la problemática y darle posibles sugerencias ante un bajo conocimiento y futuros trabajos.

El objetivo general se formuló de la manera siguiente: Determinar el nivel de relación que existe entre el plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa.; mientras que los objetivos específicos se plantearon en el siguiente sentido: Identificar la relación entre el clima laboral en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa. Identificar la relación entre la retribución económica y la gestión administrativa en el BTN N° 111, Determinar la relación entre la calidad de vida y la gestión administrativa en el BTN N° 111. Asimismo, la hipótesis de la presente investigación se formuló de la siguiente manera: H1: Existe relación significativa entre el plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa. En este mismo escenario las hipótesis específicas. H1: Existe relación significativa entre el clima laboral en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa. H2: Existe relación significativa entre la retribución económica y la gestión administrativa en el BTN N° 111, H3: Existe relación significativa entre la calidad de vida y la gestión administrativa en el BTN N° 111.

II. MARCO TEÒRICO

En este apartado se tiene en cuenta los estudios de grandes investigadores como: Chunga (2020), en su trabajo presentado por su gestión administrativa y su plan de incentivos laborales indica en sus resultados un involucramiento de su análisis de las variables de estudio, las dimensiones y los indicadores se ven reflejados en el nivel de relación existente, luego se analizó, e interpreto los resultados, concluyendo que favorece su relación del nivel de un desarrollo en su gestión administrativa y plan de incentivos en la municipalidad.

Así mismo el autor Quispe (2020) acerca de su investigación, determino la relación que existe entre su gestión administrativa y su calidad de servicio hallando un Rho de Sp de 0,88 y un nivel de significancia alta, además se relacionó la gestión administrativa entre la eficiencia en el servicio hallando un Rho de S de 0.37 siendo un nivel bajo de significancia no logrando el puntaje necesario, de la misma manera se encontró la relación entre su gestión administrativa y la relevancia de servicio con el Rho de S de 0,79 siendo moderadamente significativa, por consiguiente se relacionó la gestión administrativa y pertinencia encontrando un valor de 0,8 siendo altamente significativa y por último se relacionó la gestión con su satisfacción de servicio y se halló un valor de 0,7 siendo altamente significativa.

De la misma forma, Choquehuanca y Chávez (2019) en su trabajo de investigación del plan de incentivos y su incidencia en la calidad de gasto público llegaron a la siguiente conclusión que las estrategias aplicadas en la municipalidad mantienen un sistema de control interno involucrando un plan de sensibilización y la capacidad de control interno en sus colaboradores, enmarcando un implemente de un órgano de control y políticas.

De igual manera, Ventura (2019) en su estudio de motivación y la relación con los incentivos laborales para mejorar el análisis de los datos se determinó a través de su correlación entre las variables teniendo un Rho de Spearman con 0,33; siendo positiva, débil y con un nivel de significancia bilateral mejor que 0,05 comprobándose que, si existe relación entre las variables, concluyendo que los trabajadores están motivados con los incentivos económicos.

También, Espino (2019) en su investigación de capacitación e incentivos laborales, destaca el poder de los colaboradores, de la misma manera el jefe implementa un plan de capacitaciones para un beneficio de las municipalidades y un plan de incentivos monetarios para mantener un clima laboral bueno y un trabajo eficiente, la población fue de 100 colaboradores y con la misma muestra, posterior se aplicó el instrumento para la recolección de datos y fueron tabulados y analizados por lo que se encontró que existe un nivel alto en sus variables de estudio

Así mismo, Jiménez (2019) en la investigación de control interno y su gestión administrativa de la I.S. Sullana; manifiesta que más del 31.4% de los colaboradores indica tener un nivel alto en la variable control interno, de la misma manera se encontró que el 37% de los colaboradores se encontraron en un nivel medio, manifestando además que su Rho de Spearman con 0,14 y su nivel de significancia siendo mayor de 0,05; por lo que rechaza la hipótesis de la investigación, de la misma forma no se relacionan las variables con sus dimensiones de gestión administrativa.

Así mismo, Paredes (2019) indica que los 49 municipios de Puno hace mucho recibieron incentivo de parte del ministerio de Economía y Finanzas de S/ 93'589,183.00 soles, de tal manera las municipalidades manifiestan un aumento de un presupuesto del programa de incentivos.

Además, Salcedo (2019) al identificar su relación entre la atención de sus metas de un plan de incentivos y su modernización de gestión municipal de Cuzco, concluyendo donde su nivel de significancia entre las variables es alta determinado a través de Rho de S de valor 0,87 alcanzo que existe una problemática

Suyón (2018) el autor investigo el plan de incentivos para mejorar la productividad laboral, en su investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo explicativo, no experimental, trabajando con 6 colaboradores, concluyendo en sus resultados que más del 62% su rendimiento es simple y baja mensualmente de la inversión, proponiendo un plan de incentivos laborales.

Cervantes (2018) en su investigación gestión administrativa y calidad del servicio al usuario de la gerencia territorial Huallaga Central, manifiesta al cliente

que no son independientes, decir que no están asociados entre sí, a través de sus resultados de aplicación estadístico del Chi Cuadrado $X^2 = 17,799$; $p = 0.001$ ($p < 0,05$).

García (2018) el autor realizo en su trabajo un plan de incentivos para mejorar su productividad en la cooperativa, manifestando en sus conclusiones la identificación de un nivel de productividad es alta, para demostrar un clima laboral, un mejor compromiso y la perseverancia de sus trabajadores, además el nivel de influencia en su productividad se argumenta los incentivos y las prestaciones siendo una parte elemental para su determinación.

Asimismo, Ríos (2018) en su estudio gestión administrativa y la calidad del servicio manifiesta que la relación existente es significativa en las variables de estudio, con un Chi Cuadrado (33,18) mayor que Chi cuadrado tabulada (9,488).

Para Magallanes (2018) en su investigación de gestión administrativa en la calidad de servicios de trabajadores, indican que se relacionó ambas variables como resultados de comparación en los colaboradores del Colegio Nacional Julio c. Tello, se tiene al 19.7% indicando que la calidad de servicio es nivel medio y la gestión administrativa es de 71.2% siendo moderado, por lo que es eficiente ambas variables.

Por lo tanto, Izquierdo (2018) en su trabajo de estudio de la Gestión Administrativa y la calidad de servicio indica que ambas variables de estudio se relacionaron de forma positiva en la Superintendencia de Transporte de Personas, carga y Mercancías – San Martín, 2017, teniendo una correlación de 0,67 siendo moderada y positiva, por lo que sí es significativa.

Mendoza (2017) en su trabajo Importance of administrative management en sus resultados cabe la posibilidad de innovar las empresas y ser una herramienta de desarrollo y crecimiento que van generando los efectos y ventajas económicas y tanto social.

En este escenario, León (2017) en su título de gestión administrativa y calidad del servicio, se relacionó ambas variables de estudio en la Oficina Desconcentrada de Tarapoto del OSCE, siendo un Rho de Spearman de 0,806 la cual manifiesta que las calidades de servicio se ven influenciados en un 65%,

además se aceptó la hipótesis alterna, por lo que sí existe una relación.

Tarrillo y Tarrillo (2017) en su tesis el mejoramiento de la calidad de vida, siendo los resultados del PI con un 60% para mantener un mayor énfasis en los servicios públicos por la cual debe repercutir una mejora en su calidad de vida en la población del distrito de Cayaltí.

Así mismo, Sánchez (2017), se identificó en las municipalidades distritales de Amarilis y Pillco Marca – Huánuco, así mismo la gestión de finanzas, su simplificación de trámites y servicios con la infraestructura deben mejorar.

Quintazi (2017) en su estudio en la municipalidad Distrital de Alto Selva Alegre se debe mejorar la implementación de sus programas de capacitaciones al personal y brindar una adecuada implementación de sus políticas de modernización y así poder fortalecer su proceso, indicando que ambas variables si existe una relación con un 0,77 siendo positiva alta.

Viviana (2015) La Municipalidad de La Plata”, Argentina, se afirma que los recursos de origen son insuficientes para poder respaldar los gastos de sus corrientes, implicando que el gobierno no puede financiar en toda la totalidad de gastos.

De tal manera Montesinos (2016), en su investigación Los Incentivos de la Descentralización en la Gestión Municipal Chilena y su Gestión Política sin Planificación Democrática, en sus resultados existe una baja valoración de la participación de los ciudadanos con un alto contraste de su valor de los niveles de sus regiones y centrales de su gobierno.

Enfoques teóricos del plan de incentivos laborales, según kraewski y Ritzman (2003), citado por Satey de León (2014) los Incentivos es un recurso adicional que puede acceder la BTN MG N°111 siempre y cuando se cumpla de forma oportuna las metas destinadas por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

Blanch (2003) el autor determino un plan de incentivos significa una contraprestación de materiales ya sean salarios, bienes y servicios para una apta evaluación de su moneda de forma inmediata, de esa forma los estímulos acceden una exploración de relaciones entre los colaboradores.

Shelman, Bohlander y Snell, (2001) determino apodar los incentivos en los colaboradores para mejorar su cumplimiento de funciones con ello determina una mayor realización de sus actividades y orientar a una mejor acción de cambios que motiven a la institución y una mejor mano de obra.

Teoría de agencia, Jensen y Meckling (1976) indica la relación que existe dentro de un contrato con la serie de cláusulas donde la persona contrata a otra para efectuar el servicio determinado, aquí aplican un cierto grado de delegación de autoridad al agente contratante, establecido dentro de una institución especificando los deberes y obligaciones.

Una de las dimensiones del plan de incentivos es el clima laboral manifiesta descripciones subjetivas de un marco social o de su entorno, involucrando a personas, las apreciaciones son compartidas en base a ejercicios de la institución (Chiang et al., 2008) el elemento clave para el éxito o el fracaso de la institución es su incidencia en su actuar, el bienestar y su manera de pensar de cada colaborador en el desempeño personal y laboral (Rodríguez, 2015).

El plan de incentivos es una herramienta utilizada por la institución para así promover la compensación de los labores de cada personal. Así mismo sustenta sus métodos y propósitos en su salario y prestaciones que ofrece al trabajador en relación laboral y el reconocimiento de sus esfuerzos (García, 2006).

La calidad de vida se valora por un bienestar social, físico y mental además se aprecia en cada persona, brindando felicidad y recompensa, en un estado de satisfacción integral en su realización de fortalezas de los demás.

Los elementos subjetivos tales como: intimidad, seguridad y la expresión emocional son relaciones armoniosas en su entorno (Ardila, 2003). En el cumplimiento de metas se relaciona con los resultados alcanzados interviniendo en los empleados y la conducta de ellos (Molina, 2000).

Enfoques teóricos de la gestión administrativa. Para el desarrollo se tiene en cuenta a los siguientes teóricos: Huergo (2018), se indica que es una acción integral que determine una serie de procesos de trabajo y su organización para coordinar diferentes puntos de vistas y así sea un proceso participativo y

democrático.

Al mismo tiempo el enfoque teórico de la administración de Drucker (1969), cabe manifestar que las funciones para detectar una nueva política en organizar, planear, controlar y dirigir sus recursos dentro de una organización logrando sus metas trazadas con eficiencia y eficacia.

Consecuentemente la teoría clásica de la administración de Fayol (1916), siendo la administración un plan de desarrollo en planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar el uso correcto de los recursos físicos y humanos con el fin de lograr los objetivos propuestos y estimados dentro de la organización.

La teoría de Taylor (1911), para realizar un análisis indica los principios de una buena administración científica en brindar resultados satisfactorios que dirige una institución junto a sus líderes.

Por su parte, Robbins y Coulter (2005), la administración es una concertación de las actividades de un trabajo con la finalidad de realizarse de forma eficiente con las personas involucradas mediante los objetivos, por ello se respetó, la aplicación de sus procesos administrativos de una manera eficiente, controlando, dirigiendo, direccionando y controlando las metas de una organización.

Según Terry (1996), el poder exitoso de las empresas se debe a una administración buena, se emplea los recursos humanos y físicos para complementar a una organización por ello depende de una administración para realizar sus metas y objetivos.

Armstrong (2011) la gestión administrativa se expresa en 4 actividades: planificar, direccionar, organizar y controlar cada recurso material y humano que pertenece a una institución con los fines de cumplimiento y mejorar los objetivos establecidos.

Para Hernández y Pulido (2011) indica un desarrollo con sus procesos creativos para aumentar el pensamiento del personal previamente preparada con habilidades y competencias en las organizaciones políticas y estratégicas.

Chiavenato (2013) indica que la gestión administrativa, es un proceso

fundamental en la organización, consistiendo la administración una de sus actividades y funciones ejecutadas por los trabajadores con una buena planificación, ejecución y control.

Dimensiones de la gestión administrativa:

Planeación: (Robbins y Coulter, 2005), son los objetivos trazados, metas y estrategias, con ella se lleva a cabo en la organización donde se establece y como se realiza y se logra.

Organización: Much (2018), en esta etapa se determina las estructuras y funciones, de manera responsable, manifestando los métodos, y se aplica las técnicas para un mejor y fácil trabajo, conectando de forma adecuada los recursos entre las actividades.

Dirección: Cordova, (2012), es la noción y las demandas de sus capacidades para incidir en los colaboradores al mando de lograr sus objetivos propuestos en la institución de estudio.

Control: (Luna, 2014, p. 237), es un proceso fundamental de la administración ya que sin un control dentro de una organización es más difícil constatar la situación real de ellos, verificar las destrezas y fortalezas para corregir en un futuro.

III. METODOLOGÍA

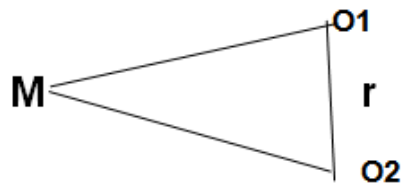
3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación es básica, consiste en un estudio con procedimientos que analizan las afirmaciones o falsedades de la hipótesis, confrontando los hechos. (Congreso de la Republica, 2018), respecto de la relación existente entre el plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la gestión administrativa.

Diseño de la investigación

La investigación fue de diseño no experimental correlacional, ya que no se alteran las variables de estudios, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), Correlacional ya que se realiza la medición de dos variables o más y verificar si se relacionan entre sí.



Donde:

M: Muestra

Ox: Plan de incentivos laborales

Oy: Gestión administrativa

r: Relación entre las variables

3.2. Variables y Operacionalización

Para el plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111, para Blanch (2003) el autor determinó un plan de incentivos significa una contraprestación de materiales ya sean salarios, bienes y servicios para una apta evaluación de su moneda de forma inmediata, de esa forma los estímulos accede una exploración de relaciones entre los colaboradores. Así mismo se determinó sus dimensiones Clima laboral, retribución económica y calidad de vida.

De igual manera, la variable de estudio gestión administrativa Chiavenato

(2013) indica que la gestión administrativa, es un proceso fundamental en la organización, consistiendo la administración una de sus actividades y funciones ejecutadas por los trabajadores con una buena planificación, ejecución y control. Los indicadores han autorizado valorar las variables de forma general en razón a sus dimensiones, de esto se empleó una escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población como manifiesta Hernández y Mendoza (2018), es la concentración de personas, animales u objeto en estudio, con características similares en relación a un problema de investigación.

Se consideró los criterios de inclusión se precisó al grupo de estudio constituido por 14 colaboradores en el BTN MG N°111, entre las edades de 23 a 68 años, nivel de instrucción.

De tal manera se consideró criterios de exclusión que no se relaciona con el grupo de estudio, secundaria incompleta, siendo que, la unidad de análisis estuvo constituida por las personas de sexo masculino que como consecuencia acuden al BTN MG N°111.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Sánchez et al. (2018), la técnica es el conjunto de reglas y procedimientos al obtener del establecimiento con un propósito de estudio, con el fin de medir la problemática más de cerca.

El instrumento muestra coherencia en relación a sus variables de investigación, se realizó la validación del contenido del cuestionario a través del juicio de expertos, con claridad y coherencia mediante 5 jueces con grado de doctor y magister.

De la misma manera la confiabilidad de instrumento se determinó mediante el alfa de Cronbach teniendo como valores del 0 y 1 donde al obtener el coeficiente comprende 0 siendo nula confiabilidad y 1 máxima confiabilidad. (Santos, 2017). Para fines del presente estudio el cuestionario de plan de incentivos presenta un alfa de Cronbach de 0.95, y para el cuestionario de gestión administrativa es de 0.97, llegando a un nivel de alta confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Luego de la validación de los instrumentos, se aplicó una prueba piloto a un cierto número de colaboradores con el fin de lograr si precisión de confiabilidad para ello se aplicó el alfa de Cronbach

En segunda instancia se acudió al BTN MG N°111. a efectos de solicitar la autorización correspondiente para desarrollar del estudio, ofrecer orientación y requerir el apoyo pertinente durante el empleo de los instrumentos, se desarrolló el cuestionario de forma virtual debido a la emergencia presentado por pandemia generado por el COVID-19. Se utilizó documentación precisa, posterior se aplicó el programa estadístico SPSS para tabular sus datos.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos que se obtengan al aplicar el instrumento se procesan haciendo uso de la herramienta virtual denominada SPSS STATICS V. 25, mediante el cual será utilizado con la finalidad de determinar el grado de confiabilidad de los instrumentos y así poder hacer una interpretación correcta de toda la información recolectada a través de figuras y tablas para la interpretación de los resultados.

3.7. Aspectos éticos

En el presente estudio se ha usado diversas fuentes bibliográficas, los que fueron seleccionados bajo ciertos criterios como el de antigüedad, importancia, relevancia y aporte a las variables estudiadas, las cuales se reconocen la autoría de cada uno a través de las referencias y citas; con principios de beneficencia, respecto a la dignidad humana, de justicia desde el momento de la sección, en donde no debe de existir discriminación, basándose en las necesidades de la investigación hasta la culminación de la investigación, teniendo en cuenta también el asegurarse de no invadir más de lo necesario y por último encontramos el consentimiento informado.

IV. RESULTADOS

Objetivo general. Determinar el nivel de relación que existe entre el plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa

Tabla 1

Análisis de la distribución de frecuencias bidimensional de Plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa

Plan de incentivos laborales*Gestión administrativa						
			Gestión administrativa			Total
			Mala	Regular	Bueno	
Plan de incentivos laborales	Mala	Recuento	6	0	0	6
		% del total	42,9%	0,0%	0,0%	42,9%
	Regular	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	14,3%	0,0%	14,3%
	Bueno	Recuento	0	3	3	6
		% del total	0,0%	21,4%	21,4%	42,9%
Total		Recuento	6	5	3	14
		% del total	42,9%	35,7%	21,4%	100,0%

Nota: Elaboración según el instrumento

En la tabla 1. La relación entre Plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa, recalca que de los 14 encuestados, solo 6 trabajadores calificaron de “mala” el nivel de plan de incentivos laborales al igual que la gestión administrativa estando en un 42,9%, de igual manera de las 3 respuestas el 21,4% calificaron de “bueno” el nivel de gestión administrativa, calificaron también de “bueno” la gestión administrativa y por último de un total de 2 respuestas calificados como “regular” el nivel de plan de incentivos, calificando también de “regular” la gestión administrativa resultando un 14,3% de coincidencia las respuestas de dicha categoría.

Objetivo 1. Determinar la relación entre el clima laboral y la Gestión administrativa

Tabla 2

Análisis de la distribución de frecuencias bidimensional de clima laboral y la Gestión administrativa

		Clima laboral*Gestión administrativa				
		Gestión administrativa			Total	
		Mala	Regular	Bueno		
Clima laboral	Mala	Recuento	4	0	0	4
		% del total	28,6%	0,0%	0,0%	28,6%
	Regular	Recuento	2	1	0	3
		% del total	14,3%	7,1%	0,0%	21,4%
	Bueno	Recuento	0	4	3	7
		% del total	0,0%	28,6%	21,4%	50,0%
Total		Recuento	6	5	3	14
		% del total	42,9%	35,7%	21,4%	100,0%

Nota: Elaboración según el instrumento

En la tabla 2. La relación entre Plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa, recalca que de los 14 encuestados, solo 4 trabajadores calificaron de “regular” el nivel de clima laboral al igual que la gestión administrativa estando en un 28.6%, de igual manera de las 4 respuestas el 28.6% calificaron de “malo” el nivel de gestión administrativa, calificaron también de “malo” la gestión administrativa.

Objetivo 2. Determinar la relación entre retribución económica y la Gestión administrativa

Tabla 3

Análisis de la distribución de frecuencias bidimensional entre retribución económica y gestión administrativa

		Retribución económica*Gestión administrativa			Total	
		Gestión administrativa				
		Mala	Regular	Bueno		
Retribución económica	Mala	Recuento	6	1	0	7
		% del total	42,9%	7,1%	0,0%	50,0%
	Bueno	Recuento	0	4	3	7
		% del total	0,0%	28,6%	21,4%	50,0%
Total		Recuento	6	5	3	14
		% del total	42,9%	35,7%	21,4%	100,0%

Nota: Elaboración según el instrumento

En la tabla 3. Se observa la relación entre retribución económica y la Gestión administrativa, recalca que de los 14 encuestados, solo 6 trabajadores calificaron de “mala” el nivel de retribución económica al igual que la gestión administrativa estando en un 42,9%, de igual manera de las 4 respuestas el 28.6% calificaron de regular” el nivel de retribución económica, calificaron también de “regular” la gestión administrativa coincidencia las respuestas de dicha categoría.

Objetivo 3. Determinar la relación entre calidad de vida y la Gestión administrativa.

Tabla 4

Análisis de la distribución de frecuencias bidimensional entre calidad de vida y gestión administrativa.

		Calidad de vida*Gestión administrativa				
		Gestión administrativa			Total	
Calidad de vida		Mala	Regular	Bueno		
			Mala	Recuento	6	0
% del total	42,9%			0,0%	0,0%	42,9%
Regular	Recuento		0	2	0	2
	% del total		0,0%	14,3%	0,0%	14,3%
Bueno	Recuento		0	3	3	6
	% del total		0,0%	21,4%	21,4%	42,9%
Total	Recuento	6	5	3	14	
	% del total	42,9%	35,7%	21,4%	100,0%	

Nota: Elaboración según el instrumento

En la tabla 4. La relación entre la calidad de vida la Gestión administrativa, recalca que de los 14 encuestados, solo 6 trabajadores calificaron de “mala” el nivel de plan de incentivos laborales al igual que la gestión administrativa estando en un 42,9%, de igual manera de las 3 respuestas el 21,4% calificaron de “bueno” el nivel de gestión administrativa, calificaron también de “bueno” la gestión administrativa y por último de un total de 2 respuestas calificados como “regular” el nivel de plan de incentivos, calificando también de “regular” la gestión administrativa resultando un 14,3% de coincidencia las respuestas de dicha categoría.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 5

Prueba de normalidad del nivel de Plan de incentivos en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Plan de incentivos laborales	,280	14	,004	,730	14	,001
Gestión administrativa	,265	14	,009	,798	14	,004

Nota: Corrección de significación de Lilliefors

Durante el análisis de los datos, se observó que en la mayoría de los casos se obtuvieron valores de p (sig.) Por debajo de 0.05. Esto indica que los datos no coinciden con el estándar de la curva de distribución. Por lo tanto, para probar la hipótesis, usaremos las estadísticas Rho paramétricas de Spearman para examinar como el nivel de plan de incentivos en el BTN MG N°111 afecta en la Gestión administrativa.

Hipótesis general

Hi: Si existe relación significativa entre el plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa.

Ho: No existe relación significativa entre el plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa

Tabla 1

Correlación entre el plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa

			Gestión administrativa.
Rho de Spearman	Plan de incentivos	Coefficiente C	,923 **
		Significancia B	,000
		N	14

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La información alcanzada en la tabla 6 demuestra el valor la relación a través de la prueba de estadística no paramétrica Rho de Spearman, en su fundamento como resultado un valor de 0,863 entendiéndose una correlación alta, así mismo se obtuvo un nivel de significancia menor a lo recomendado, al ser analizado se deduce rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna, indicando ser una relación altamente significativa entre su plan de incentivos en el BTN MG N°111 y la gestión administrativa.

Hipótesis específica 1

Hi: Si existe relación significativa entre el clima laboral y la Gestión administrativa.

Ho: No existe relación significativa entre el clima laboral y la Gestión administrativa.

Tabla 2

Correlación entre el clima laboral y la Gestión administrativa.

		Gestión administrativa.
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente C ,863 **
		Significancia B ,000
		N 14

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La información alcanzada en la tabla 7 demuestra el valor la relación a través de la prueba de estadística no paramétrica Rho de Spearman, en su fundamento como resultado un valor de 0,863 entendiéndose una correlación alta, así mismo se obtuvo un nivel de significancia menor a lo recomendado, al ser analizado se deduce rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna, indicando ser una relación altamente significativa entre el clima laboral y la gestión administrativa.

Hipótesis específica 2

Hi: Si existe relación significativa entre retribución económica y la Gestión administrativa.

Ho: No existe relación significativa entre retribución económica y la Gestión administrativa.

Tabla 3

Correlación entre retribución económica y la Gestión administrativa.

		Gestión administrativa.	
Rho de Spearman	Retribución económica	Coeficiente C	,863 **
		Significancia B	,000
		N	14

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La información alcanzada en la tabla 8 demuestra el valor la relación a través de la prueba de estadística no paramétrica Rho de Spearman, en su fundamento como resultado un valor de 0,863 entendiendo una correlación alta, así mismo se obtuvo un nivel de significancia menor a lo recomendado, al ser analizado se deduce rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna, indicando ser una relación altamente significativa entre su retribución económica y la gestión administrativa.

Hipótesis específica 3

Hi: Si existe relación significativa entre calidad de vida y la Gestión administrativa.

Ho: No existe relación significativa entre calidad de vida y la Gestión administrativa

Tabla 4

Correlación entre calidad de vida y la Gestión administrativa.

		Gestión administrativa.	
Rho de Spearman	Calidad de vida	Coeficiente C	,923 **
		Significancia B	,000
		N	14

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La información alcanzada en la tabla 9 demuestra el valor la relación a través de la prueba de estadística no paramétrica Rho de Spearman, en su fundamento como resultado un valor de 0,923 entendiéndose una correlación alta, así mismo se obtuvo un nivel de significancia menor a lo recomendado, al ser analizado se deduce rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna, indicando ser una relación altamente significativa entre calidad de vida y la gestión administrativa.

V. DISCUSIÓN

Se determinó el objetivo general determinando el nivel de relación que existe entre el plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa donde se verifica a través de tablas dinámicas o cruzadas y se encontró en el nivel malo (42,9%), seguido del nivel regular (14,3%) y el nivel bueno con el 21,4%, además existe opiniones refutadas que verifican en el nivel regular-bueno con el 21,4% entorno a las variables de estudio. Por lo que categóricamente en sus niveles de percepción la mayoría se encuentra en el nivel malo, además se realizó la correlación Rh de Spearman la entre las variables con un 0,923; siendo una correlación alta en las variables, existiendo una problemática de alto grado, además, Si existe dicha relación entre el plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa, y se contrastó con algunas investigación similares como Así mismo, Jiménez (2019) en la investigación de control interno y su gestión administrativa de la I.S. Sullana; variable control interno, de la misma manera se encontró que el 37% de los colaboradores se encontraron en un nivel medio, manifestando además que su Rho de Spearman con 0,14 y su nivel de significancia siendo mayor de 0,05; por lo que rechaza la hipótesis de la investigación, de la misma forma no se relacionan las variables con sus dimensiones de gestión administrativa.

Para la presente investigación Armostrong (2011) señala que la gestión administrativa se expresa en 4 actividades: planificar, direccionar, organizar y controlar cada recurso material y humano que pertenece a una institución con los fines de cumplimiento y mejorar los objetivos establecidos. De la misma forma Chiavenato (2013) aporoto al estudio señalando que la gestión administrativa, es un proceso fundamental en la organización, consistiendo la administración una de sus actividades y funciones ejecutadas por los trabajadores con una buena planificación, ejecución y control.

Así mismo el objetivo 1 se identificó la relación entre el clima laboral en el BTN MG N°111 y la gestión administrativa, recalca que de los 14 encuestados, solo 4 trabajadores calificaron de “regular” el nivel de clima laboral al igual que la gestión administrativa estando en un 28.6%, de igual manera de las 4 respuestas el 28.6% calificaron de “malo” el nivel de gestión administrativa, calificaron

también de “malo” la gestión administrativa. Por lo que categóricamente en sus niveles de percepción la mayoría se encuentra en el nivel malo; además se realizó la correlación Rh de Spearman la entre las variables con un 0,863; siendo una correlación alta en las variables, existiendo una problemática de alto grado, si existe dicha relación entre el clima laboral en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa.

Se contrastó con algunas investigaciones similares como escenario Quispe (2020) acerca de su investigación, determino la relación que existe entre su gestión administrativa y su calidad de servicio hallando un Rho de Sp de 0,88 y un nivel de significancia alta, además se relacionó la gestión administrativa entre la eficiencia en el servicio hallando un Rho de S de 0.37 siendo un nivel bajo de significancia no logrando el puntaje necesario, de la misma manera se encontró la relación entre su gestión administrativa y la relevancia de servicio con el Rho de S de 0,79 siendo moderadamente significativa, por consiguiente se relacionó la gestión administrativa y pertinencia encontrando un valor de 0,8 siendo altamente significativa y por último se relacionó la gestión con su satisfacción de servicio y se halló un valor de 0,7 siendo altamente significativa.

De la misma forma, Choquehuanca y Chávez (2019) en su trabajo de investigación del plan de incentivos y su incidencia en la calidad de gasto público llegaron a la siguiente conclusión que las estrategias aplicadas en la municipalidad mantienen un sistema de control interno involucrando un plan de sensibilización y la capacidad de control interno en sus colaboradores, enmarcando un implemente de un órgano de control y políticas.

Como objetivo 2 se identificó la relación entre la retribución económica y la gestión administrativa en el BTN N° 111, recalca que de los 14 encuestados, solo 6 trabajadores calificaron de “mala” el nivel de retribución económica al igual que la gestión administrativa estando en un 42,9%, de igual manera de las 4 respuestas el 28.6% calificaron de regular” el nivel de retribución económica, calificaron también de “regular” la gestión administrativa coincidencia las respuestas de dicha categoría. Por lo que categóricamente en sus niveles de percepción la mayoría se encuentra en el nivel malo, además se realizó la

correlación Rh de Spearman la entre las variables con un 0,855; siendo una correlación alta en las variables, la relación de la variable mencionada es muy significativa por lo tanto Si existe dicha relación entre retribución económica en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa, y se contrastó con algunas investigación similares como también, Espino (2019) en su investigación de capacitación e incentivos laborales, destaca el poder de los colaboradores, de la misma manera el jefe implementa un plan de capacitaciones para un beneficio de las municipalidades y un plan de incentivos monetarios para mantener un clima laboral bueno y un trabajo eficiente, el tipo de investigación fue aplicada, de diseño no experimental, la población fue de 100 colaboradores y con la misma muestra, posterior se aplicó el instrumento para la recolección de datos y fueron tabulados y analizados por lo que se encontró que existe un nivel alto en sus variables de estudio.

Y se contrastó con algunas investigación similares como así mismo, Jiménez (2019) en la investigación de control interno y su gestión administrativa de la I.S. Sullana; manifiesta que más del 31.4% de los colaboradores indica tener un nivel alto en la variable control interno, de la misma manera se encontró que el 37% de los colaboradores se encontraron en un nivel medio, manifestando además que su Rho de Spearman con 0,14 y su nivel de significancia siendo mayor de 0,05; por lo que rechaza la hipótesis de la investigación, de la misma forma no se relacionan las variables con sus dimensiones de gestión administrativa.

Igualmente, Paredes (2019) concluye que los 49 municipios de Puno recibieron un incentivo por parte del Ministerio de Economía y Finanzas de S/ 93'589,183.00 soles, dando a saber que los municipios presentan un incremento en su presupuesto debido al programa de incentivos, validando las dos hipótesis puntualizadas.

Como objetivo 3 se identificó la relación entre la calidad de vida y la gestión administrativa en el BTN N° 111, recalca que de los 14 encuestados, solo 6 trabajadores calificaron de "mala" el nivel de plan de incentivos laborales al igual que la gestión administrativa estando en un 42,9%, de igual manera de las 3

respuestas el 21,4% calificaron de “bueno” el nivel de gestión administrativa, calificaron también de “bueno” la gestión administrativa y por último de un total de 2 respuestas calificados como “regular” el nivel de plan de incentivos, calificando también de “regular” la gestión administrativa resultando un 14,3% de coincidencia las respuestas de dicha categoría. Por lo que categóricamente en sus niveles de percepción la mayoría se encuentra en el nivel malo, además se realizó la correlación Rh de Spearman la entre las variables con un 0,923; siendo una correlación alta en las variables, existiendo una problemática de alto grado, si existe dicha relación entre calidad de vida en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa, y se contrastó con algunas investigación similares como Para Magallanes (2018) indican que se relacionó ambas variables como resultados de comparación en los colaboradores, se tiene al 19.7% indicando que la calidad de servicio es nivel medio y la gestión administrativa es de 71.2% siendo moderado, por lo que es eficiente ambas variables.

VI.CONCLUSIONES

Los colaboradores respondieron que el nivel de plan de incentivos laborales donde la mayoría se encuentran en la categoría malo con el 42.86%, también en sus resultados el nivel de gestión administrativa donde la mayoría se encuentran en la categoría regular con el 42.86%, por lo tanto, existe una problemática en ambas variables, mientras malo sea el plan de incentivos repercutirá en su gestión administrativa.

El nivel de relación entre el clima laboral en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa, se encontró un Rh de Spearman la entre las variables con un 0,863; siendo una correlación alta existiendo una problemática de alto grado, entonces la relación de la variable mencionada es muy significativa por lo tanto si existe relación significativa entre el nivel de clima laboral en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa.

El nivel de relación entre la retribución económica y la gestión administrativa en el BTN N° 111, se encontró un Rh de Spearman la entre las variables con un 0,855; siendo una correlación alta existiendo una problemática de alto grado, entonces la relación de la variable mencionada es muy significativa por lo tanto si existe relación significativa entre el nivel de retribución económica en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa.

El nivel de relación entre la calidad de vida y la gestión administrativa en el BTN N° 111, se encontró un Rh de Spearman la entre las variables con un 0,923; siendo una correlación alta existiendo una problemática de alto grado, entonces la relación de la variable mencionada es muy significativa por lo tanto si existe relación significativa entre el nivel de calidad de vida en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa

VII.RECOMENDACIONES

Se sugiere al comando del BTN MG N°111 poner mayor atención a sus colaboradores realizando capacitaciones, en las diferentes dimensiones, generando una mayor expectativa para sus colaboradores de dicha institución.

Se sugiere al departamento de personal, incentivar a los trabajadores a través de reconocimientos siempre y cuando cumplan con los perfiles requeridos y de esta manera incentiva a sus colaboradores a seguir en sus objetivos dentro de la institución.

A los trabajadores con altos empeños laborales y comprometidos en la organización se sugiere al comando del BTN MG N°111retenerlos ya que son fundamentales para seguir creciendo dentro de la institución.

REFERENCIAS

- Aguiar, M; Pérez, Fr; Madriz, D (2012) *Incentivos laborales como aporte a la productividad y a la calidad de servicio en las empresas del rubro farmacias Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, vol. III, núm. 9, julio-diciembre, 2012, pp. 33-48 Universidad de Carabobo Carabobo, Venezuela : <https://www.redalyc.org/pdf/2150/215026158003.pdf>.
- Armostrong, M. (2011) *Gerencia de Recursos Humanos*. (2° Ed). Inglaterra: Editorial Legis.
- Alonso, M. (2004). "Evaluación del rendimiento, Sistemas de recompensas e incentivos".
<http://petra.euitio.uniovi.es/~i9792470/ORIGENINCENTIVOS.HTM>.
- Beltrán, J. (2016). *Indicadores de gestión, herramientas para lograr la competitividad. Argentina: Temas gerenciales. Recuperado de https://www.economicas.unsa.edu.ar/afinan/informacion_general/book/manual_indicadores.pdf*
- Byckok, I., y Gonzales, M. (2018). *Insuring Alignment of Our Practices and Personal Health Behaviors: An Employee Incentive Plan to Encourage Advance Care Planning (FR414). Journal of Pain and Symptom Management*, 601.

doi:<https://doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2017.12.095>.
- Calero, J. (2016). *Gestión administrativa y calidad de los servicios en la Municipalidad Provincial de Huaral en el año 2015 (tesis de pregrado). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote - Perú. Recuperado de <http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/573/>*
- Cervantes , S. (2018) *Gestión administrativa y calidad del servicio al usuario de la gerencia territorial Huallaga Central: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39992>*.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2012) *Introducción a la teoría general de la Administración*. McGraw-Hill Interamericana. México.
- Cordova, R. (2012). *Proceso administrativo*. Editorial Red Tercer Milenio. Henri Fayol (1916). *Principios de la administración*. Librería “El Ateneo” editorial. París.
- Congreso de la República (2018). *Ley que modifica diversos artículos de la ley 28303, ley marco de ciencia, tecnología e innovación tecnológica; y de la ley 28613, ley del consejo nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica (CONCYTEC)*. <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/>
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de recursos humanos*. Colombia: McGraw-Hill Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I (2013); *Administración de Recursos Humanos*”. (5° Ed). México: Editorial McGraw-Hill
- Choquehuanca, M. y Chávez, J. (2019) *Plan de incentivos y su incidencia en la calidad de gasto público de la Municipalidad Distrital de Soritor - periodo 2015 – 2016*: <http://hdl.handle.net/11458/3537>.
- Chu, H.-L., y Chen, Y.-L. (2019). *A field study of the impact of changes to a net sales-based incentive plan and centralized inventory management*. *Asia-Pacific Journal of Accounting y Economic*. doi:<https://doi.org/10.1080/16081625.2019.1546559>.
- Chunga , C. A.(2020) *Gestión administrativa y plan de incentivos laborales en la Municipalidad de Veintiséis de Octubre, Piura*: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51319>.
- Drucker, P (1996) *The Landmarks of Tomorrow*, Harper and Row, New York, 7. La última reedición es de, hecha por Transaction Books, New Jersey

- Espino, B. (2019) *Capacitación e incentivos laborales en la Municipalidad de San Martín de Porres*, Lima: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50343>.
- Fayol, H. (1916). *Administración industrial y general*. H. Dunod et e. Pinat. Editeurs. París George Terry (1996). *Principios de la administración*. Compañía Editorial Continental. México.
- García, F. (2004). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. México: Limusa. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=->
- García , A. J.(2018) *Plan de incentivos en la productividad de la Cooperativa de Producción Especiales Millennium Advantage Ltda, distrito San Miguel*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54793>.
- Luna, A. (2014). *Proceso administrativo*. (1ra edición). México: Grupo editorial patria.
- León , S. V.(2017) *Gestión administrativa y calidad del servicio en la Oficina Desconcentrada de Tarapoto del OSCE*: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12749>
- Hernández, S.J. y Pulido, A. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial*. México: Mexicana.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill Education. Obtenido de <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: Editorial Mc Graw Hill Education. Obtenido de <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/>
- Estrada, S. (2019). *Gestión municipal factor determinante en el desarrollo de la municipalidad provincial de Cotabambas: 2013-2016*. Cusco: (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abab. Perú). ¿Recuperado

de http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/4093/253T20191020_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jensen, M. y Meckling, W. (1976). *Theory of the firm: Managerial behavior, agency cost, an ownership structure*. *Journal of Financial Economics*, 3, 305-360.

Jensen, M. y Meckling, W. (1992). *Specific and general knowledge, and organizational structure*. *Journal of Applied Corporate Finance*, 8 (2).

Jiménez, F. A. (2019) *Control interno y gestión administrativa de una institución superior*, Sullana: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41411>.

Infante, C. (2008). *Manual de gestión de recursos humanos III. (3ra Edición)*. Venezuela: Fondo Editorial UNET.

Izquierdo, C. R.(2018) *La Gestión Administrativa Y La Calidad De Servicio De La Superintendencia De Transporte De Personas, Carga Y Mercancías – San Martín*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31606>

Jensen, M. y Meckling, W. (1976). *Theory of the firm: Managerial behavior, agency cost, an ownership structure*. *Journal of Financial Economics*, 3, 305360.

Jensen, M. y Meckling, W. (1992). *Specific and general knowledge, and organizational structure*. *Journal of Applied Corporate Finance*, 8 (2).

Paredes, E. (2019). *Incidencia del programa de incentivos en la gestión administrativa de recursos de la municipalidad de la región de Puno 2015 - 2017*. Puno: (Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano. Perú). http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11617/Edith_Fernanda_Paredes_Calatayud.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Loboda, S., y Rosen, G. (2018). *Municipal management of residential collectively owned open space: Exploring the case of Israel*. *Land Use Policy*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2018.03.004>.

- Magallanes , M. L.(2018) *Gestión administrativa en la calidad de servicios de trabajadores del Colegio Nacional Julio C. Tello*: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14427>
- MEF. (2019). *Programa de incentivos a la mejora de la Gestión Municipal para el año 2019*. Recuperado de Ministerio de Economía y Finanzas: https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/migl/metas/Brochure_PI_2019.pdf.
- Mendoza, A. (2017) *Importance of administrative management for the innovation of medium-sized commercial enterprises in the city of Manta*: ISSN: 2477-8818. <https://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.%20947-964>
- Montecinos, E. (2016). *Los Incentivos de la Descentralización en la Gestión Municipal Chilena. Gestión Política sin Planificación Democrática. Revista Chilena de Administración Pública. Chile.*
- Minsalud, (2002). *“Experiencias sobre sistemas de incentivos a la comunidad de investigadores para favorecer la innovación tecnológica”*.: <https://books.google.com.pe/books?id=Ba23y4IJfcMC&pg=PA14&lpg=PA14&dq=minsalud+2002>
- Much, L. (2018). *Organización. Biblioteca de Administración Trillas.*, de <http://www.hacienda.gov.py/normativa/Organizaci%C3%B3n%20-%>.
- Quispe , C.(2020) *Gestión administrativa y calidad de servicio en la Municipalidad de El Agustino*: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43122>.
- Quintazi, L. D.(2017) *Implementación del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal entre el año 2014 y el 2015, en el caso de la Municipalidad Distrital de Alto Selva Alegre*: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6823>
- Koontz, H ; Weihrich, H y Cannice, M (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* Mc Graw Hill.

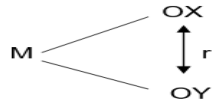
- Ruiz, P. B. (2019) *Gestión Pedagógica Y Gestión Administrativa En Una Institución Educativa*, Trujillo: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34189>.
- Salcedo, R. (2019). *Metas del plan de incentivos a la mejora y modernización y su incidencia en la gestión municipal en la provincia del Cusco*. Lima: (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación:[http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3229/TM%](http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3229/TM%20)
- Sánchez, J (2018). *La importancia del desarrollo organizacional en una institución pública educación superior*:<http://www.eumed.net/librosgratis/2008b/390/como%20organizar.htm>.
- Sánchez, W. A(2017) *Programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal y su relación con la calidad del gasto público en las municipalidades distritales de Amarilis y Pillco Marca – Huánuco*: <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/3456>.
- Sánchez, H.H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480?show=full>
- Santos, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF36 en mujeres con LUPUS, Puebla*. Benemerita Universidad Autónoma de Puebla. <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSánchez.pdf>
- Suyón, J.A. (2018) *Plan de Incentivos laborales para la productividad laboral en importadora Cervantes SAC, Chiclayo*: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21388>.
- Ríos , J. E.(20118) *Gestión administrativa y la calidad del servicio en la UGEL Moyobamba*: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26053>.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación

- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.
- Taylor, (1911). *Principios de la administración científica*. Editorial Harper & Brothers.
- Tarrillo, G. y Tarrillo, J. E. (2017) *El plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal - Pi y el mejoramiento de la calidad de vida de los pobladores del distrito de Cayaltí, 2014-2015*: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16691>
- Terry, G. (1996). *Principios de la administración*. Compañía Editorial Continental. México.
- Ventura, S. L. (2019) *Motivación y su relación con los incentivos laborales de los colaboradores de la empresa Atila S.R.L. Cajamarca*: <http://hdl.handle.net/11537/23113>.
- Viviana (2015), en su tesis "Análisis de eficiencia municipal: La Municipalidad de La Plata". (Tesis de maestría). Universidad Nacional de La Plata.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Tema: Plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa					
Autor: Márquez Santana, Jean Paul					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Tipo de estudio/Diseño de investigación	Población /Muestra
Problema general ¿Cómo influye la carencia de este plan de incentivo laboral en la gestión administrativa del BTN MG N° 111-Piura?	Objetivo general Determinar el nivel de relación que existe entre el plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa	Hipótesis general H1: Existe relación significativa entre el plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa. H0: No existe relación significativa entre el plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa	V1: Plan de incentivos laborales	Tipo de investigación: Básica	
				Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	
Problema Específico: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la gestión	Objetivos específicos: Identificar la relación entre el clima laboral en el	Hipótesis Especificas Existe relación significativa entre el clima laboral en	V2: Gestión administrativa	Diseño de la Investigación es:	
				No Experimental	

<p>administrativa del BTN MG N° 111-Piura?.</p> <p>¿Cuál es la relación entre retribución económica y la gestión administrativa del BTN MG N° 111-Piura?.</p> <p>¿Cuál es la relación entre la calidad de vida y la gestión administrativa del BTN MG N° 111-Piura?.</p>	<p>BTN MG N°111y la gestión administrativa.</p> <p>Identificar la relación entre la retribución económica y la gestión administrativa en el BTN N° 111.</p> <p>Determinar la relación entre la calidad de vida y la gestión administrativa en el BTN N° 111.</p>	<p>el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa.</p> <p>Existe relación significativa entre la retribución económica y la gestión administrativa en el BTN N° 111.</p> <p>Existe relación significativa entre la calidad de vida y la gestión administrativa en el BTN N° 111.</p>		<p>correlacional</p>  <p>Donde:</p> <p>M: Muestra</p> <p>OX: Plan de incentivos laborales</p> <p>OY: Gestión administrativa</p> <p>r: Relación entre las variables</p>	
--	--	---	--	---	--

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
V1: Plan de incentivos	Plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111. Es una 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 (MEF, 2019).	La variable de estudio fue operacionalizada en razón de las siguientes dimensiones: del plan de incentivos como: Clima laboral, retribución económica y calidad de vida., las cuales fueron valoradas considerando la implementación del instrumento correspondiente	Clima laboral	<p>Se realizan reuniones de confraternidad para promover un buen clima laboral.</p> <p>El estilo de gestión genera confianza Mutua.</p> <p>La entidad genera un ambiente agradable de trabajo</p>	Ordinal	Básica	No experimental correlacional	
			Retribución económica	<p>La retribución económica se acorde con el cumplimiento de los objetivos.</p> <p>Los trabajadores se muestran satisfechos con las remuneraciones económicas que perciben.</p> <p>La remuneración</p>				

				<p>económica que se le retribuye cubre las expectativas.</p> <p>La compensación económica se genera en razón de las horas trabajadas</p>				
			Calidad de vida	<p>Los trabajadores se muestran satisfechos con los beneficios que se obtienen del plan de incentivos.</p> <p>El Plan de incentivos esta direccionado a satisfacer a la población trabajadora.</p> <p>Se contribuye al Bienestar de los trabajadores</p> <p>Se fortalece la autoestima de los servidores respetando sus particularidades</p>				

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	TIPO DE INVESTIGACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA
V2:Gestión administrativa	La gestión administrativa es el empleo de procedimientos y herramientas para la utilización del capital y la realización de las actividades institucionales (Alvarado, 1999, citado por Beltrán, 2016)	La variable fue operacionalizada en razón de las siguientes dimensiones de la gestión administrativa: Planeación, Organización, dirección y control. las cuales fueron valoradas a partir de la implementación del instrumento pertinente	Planeación	<p>Están claramente definidos los planes y programas de las diferentes áreas de la institución.</p> <p>Es política de la institución socializar los objetivos estratégicos.</p> <p>En la institución Se planifica adecuadamente el presupuesto institucional.</p> <p>La institución planifica y da a conocer con antelación la visión y misión institucional</p>	Ordinal	Básica	No experimental correlacional	
			Organización	Están claramente definidas las áreas de trabajo y las funciones.				

				<p>Se actualizan los manuales de funciones en la institución</p> <p>El espacio físico en la institución en que labora se encuentra establecido.</p> <p>En la institución se dispone con los equipos, recursos materiales e insumos necesarios</p>				
			Dirección	<p>Responsabilidad Liderazgo</p> <p>Consideración de opiniones</p> <p>Capacitación de personal</p>				
			Control	<p>Acciones de mejora</p> <p>Normas y políticas de control</p> <p>Evaluación del logros</p> <p>Evaluación de desempeño</p>				

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

V1: Plan de incentivos

	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	
1	3	2	3	2	1	1	2	1	1	2	2	20
2	4	3	5	3	3	5	4	3	2	3	5	40
3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	50
4	3	2	1	2	2	2	2	3	1	1	1	20
5	1	5	2	1	4	3	1	4	5	1	3	30
6	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	50
7	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	16
8	4	3	5	4	3	3	4	2	5	4	4	41
9	1	1	1	1	1	3	2	2	3	1	1	17
10	2	3	4	1	1	1	3	2	2	1	3	24
11	4	4	5	2	3	3	4	5	5	3	4	41
12	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	50
13	1	1	1	1	1	3	3	2	1	1	1	17
14	4	3	3	4	3	3	3	2	5	4	4	38
	2.4	1.6	2.9	1.7	1.6	1.0	1.9	1.8	3.0	2.0	2.4	163.8
			k	Itmes				FORMULA				
			Σvi	varianza de cada items				$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$				
			VT	varianza total de cada items								
			Alfa de C	0.95								
			K	11								
			Σvi	22.3								
			VT	163.8								

BAREMO

Categorización	Rango
Malo	26
Regular	41
Bueno	55

V2 : Gestión administrativa

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	D1
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	SUMA	
1	3	2	3	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	26	
2	4	3	5	3	3	5	4	3	2	3	5	3	4	4	4	55	
3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68	
4	3	2	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	2	1	2	26	
5	1	5	2	1	4	3	1	2	4	5	1	3	1	4	2	41	
6	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68	
7	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	20	
8	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4	3	3	2	4	3	54	
9	1	1	1	1	3	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	21	
10	2	3	4	1	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	36	
11	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	2	4	3	4	4	55	
12	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68	
13	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	21	
14	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	5	3	2	3	2	54	
	2.4	1.6	2.9	1.8	1.4	1.1	1.7	1.6	3.1	1.8	2.7	1.7	2.2	1.6	2.4	323.2	
			k	Itmes				FORMULA									
			Σvi	varianza de cada items													
			VT	varianza total de cada items													
			Alfa de C	0.97													
			K	15													
			Σvi	29.9													
			VT	323.2													

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Baremo

Categorización	Rangos
Malo	35
Regular	55
Bueno	75

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de gestión administrativa

El presente instrumento tiene como finalidad identificar el nivel de gestión administrativa en la BTN MG N°111 .

INSTRUCCIONES: marcar con una equis (x) la casilla correspondiente

Siempre (2) A veces (1) Nunca (0)

N°	Ítems	Niveles		
		0	1	2
Planificación				
1	En el BTN MG N°111, están claramente definidos los planes y programas de las diferentes áreas de la institución			
2	En el BTN MG N°111, es política de la institución socializar los objetivos estratégicos			
3	En el BTN MG N°111, se planifica adecuadamente el presupuesto institucional			
4	En el BTN MG N°111, 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			
Organización				
6	En el BTN MG N°111, están claramente definidas las áreas de trabajo y las funciones.			
7	En el BTN MG N°111, se actualizan los manuales de funciones en la institución			
8	En el BTN MG N°111, el espacio físico en la institución en que labora se encuentra establecido			
9	En el BTN MG N°111, la institución pone de manifiesto un cronograma actualizado			
10	En el BTN MG N°111, en la institución se dispone con los equipos, recursos materiales e insumos necesarios.			
Dirección				
11	En el BTN MG N°111, la dirección recompensa la labor destacada			
12	En el BTN MG N°111, la dirección promueve el trabajo en equipo para optimizar la calidad del servicio			
13	En el BTN MG N°111, reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo			
14	En el BTN MG N°111, se consulta y toma en cuenta su opinión frente a algunas situaciones institucionales			
15	En el BTN MG N°111, Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal.			

Control				
16	En el BTN MG N°111, se evalúa el logro de los objetivos y emprenden acciones de mejora			
17	En el BTN MG N°111, se evidencian normas y políticas de control en la institución.			
18	En el BTN MG N°111, la evaluación del logro de metas y objetivos estratégicos se realiza de manera continua.			
19	En el BTN MG N°111, se evalúa adecuadamente el desempeño de los trabajadores de la institución			
20	En el BTN MG N°111, se dispone de documentación cronológica y consecutiva para la realización de las actividades de control en la institución.			

Cuestionario de plan de incentivos

El presente instrumento tiene como finalidad de valorar el plan de incentivos en la BTN MG N°111 .

INSTRUCCIONES: marcar con una equis (x) la casilla correspondiente

Siempre (2) A veces (1) Nunca (0)

N°	Ítems	Niveles		
		0	1	2
Clima laboral				
1	En el BTN MG N°111, se realizan reuniones de confraternidad para promover un buen clima laboral			
2	En el BTN MG N°111, el estilo de gestión genera confianza mutua			
3	En el BTN MG N°111, la entidad genera un ambiente agradable de trabajo			
4	En el BTN MG N°111, los grupos se integran y trabajan en la búsqueda de los propósitos institucionales			
Retribución económica				
5	En el BTN MG N°111, en el BTN MG N°111, la retribución económica se percibe acorde con el cumplimiento de los objetivos			
6	En el BTN MG N°111, los trabajadores se muestran satisfechos con las remuneraciones económicas que perciben			
7	En el BTN MG N°111, la remuneración económica que se le retribuye cubre las expectativas			
8	En el BTN MG N°111, la compensación económica se genera en razón de las horas trabajadas			
Calidad de vida				
9	En el BTN MG N°111, los trabajadores se muestran satisfechos con los beneficios que se obtienen del plan de incentivos			
10	En el BTN MG N°111, el Plan de incentivos esta direccionado a satisfacer a la población trabajadora.			
11	Se contribuye al bienestar de los trabajadores			
12	Se fortalece la autoestima de los servidores respetando sus particularidades			

Anexo . Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa

Responsable: Márquez Santana, Jean Paul

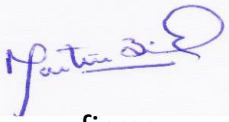
Instrucción: luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “**Plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa**” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación, para cada criterio considérela escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	Aceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	-----------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido				X			
Validez de criterio metodológico					X		
Validez de intención, objetividad de medición y observación				X			
Presentación y formalidad del instrumento					X		
Total, parcial							
TOTAL	18						

Puntuación

De 4 a 11 no valido, reformular	
De 12 a 14 no valido, modificar	
De 15 a 17 valido, mejorar	
De 18 a 20 valido, aplicar	X

Apellido y nombre	Brenis Diaz Rolando Martin	 firma
Grado académico	Maestro en Gestión Publica	
ocupación	Administrador	

Plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa

Responsable: Márquez Santana, Jean Paul

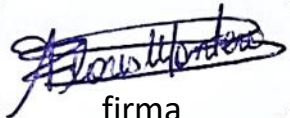
Instrucción: luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “**Plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa**” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación, para cada criterio considérela escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	Acceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	------------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido				X			
Validez de criterio metodológico					X		
Validez de intención, objetividad de medición y observación				X			
Presentación y formalidad del instrumento					X		
Total, parcial							
TOTAL	18						

Puntuación

De 4 a 11 no valido, reformular	
De 12 a 14 no valido, modificar	
De 15 a 17 valido, mejorar	
De 18 a 20 valido, aplicar	X

Apellido y nombre	Flores Montero Vanessa Isabel	 firma
Grado académico	Magister en Gestión Publica	
Ocupación	Administradora	

Plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa

Responsable: Márquez Santana, Jean Paul


Instrucción: luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “**Plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa**” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación, para cada criterio considérela escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	Acceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	------------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido				X			
Validez de criterio metodológico					X		
Validez de intención, objetividad de medición y observación				X			
Presentación y formalidad del instrumento					X		
Total, parcial							
TOTAL	18						

Puntuación

De 4 a 11 no valido, reformular	
De 12 a 14 no valido, modificar	
De 15 a 17 valido, mejorar	
De 18 a 20 valido, aplicar	X

Apellido y nombre	William Teófilo Castro Muñoz	 <i>Dr. William Teófilo Castro Muñoz</i> DNI: 17897199
Grado académico	Doctor	
Ocupación	Administrador	

Plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa

Responsable: Márquez Santana, Jean Paul

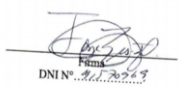
Instrucción: luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “**Plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa**” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación, para cada criterio considérela escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	Acceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	------------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					X		
Validez de criterio metodológico				X			
Validez de intención, objetividad de medición y observación					X		
Presentación y formalidad del instrumento				X			
Total, parcial							
TOTAL	18						

Puntuación

De 4 a 11 no valido, reformular	
De 12 a 14 no valido, modificar	
De 15 a 17 valido, mejorar	
De 18 a 20 valido, aplicar	X

Apellido y nombre	Idrogo Pérez Jorge Luis	 Firma DNI N° 9.612.2669
Grado académico	Doctor	
Ocupación	Administrador	

Plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa

Responsable: Márquez Santana, Jean Paul

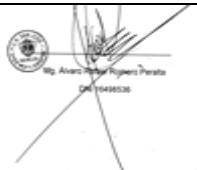
Instrucción: luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “**Plan de incentivos laborales en el BTN MG N°111 y la Gestión administrativa**” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos que en base a su criterio y experiencia profesional valide dicho instrumento para su aplicación, para cada criterio considérela escala de 1 a 5 donde:

1.- Muy poco	2.- Poco	3.- Regular	Acceptable	5.- Muy aceptable
--------------	----------	-------------	------------	-------------------

Criterio de validez	Puntuación					Argumento	Observaciones y/o sugerencias
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					X		
Validez de criterio metodológico				X			
Validez de intención, objetividad de medición y observación					X		
Presentación y formalidad del instrumento				X			
Total, parcial							
TOTAL	18						

Puntuación

De 4 a 11 no valido, reformular	
De 12 a 14 no valido, modificar	
De 15 a 17 valido, mejorar	
De 18 a 20 valido, aplicar	X

Apellido y nombre	Romero Peralta Álvaro Rafael	
Grado académico	Doctor	
Ocupación	Abogado y docente universitario	