



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión Administrativa y el cumplimiento de metas del plan
de incentivos de los colaboradores administrativos en una
municipalidad del Callao, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Reynoso Fernandez Yovana Luz (ORCID: 0000-0002-4588-0019)

ASESOR:

Dr. Prado López, Hugo Ricardo (ORCID: 0000-0003-4010-3517)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria.

Dar gracias a Dios, por darme sabiduría que guía cada momento de mi vida y no me deja decaer.

A mi madre y mi padre, por sus sabios consejos que me brindan día a día.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios, por la fortaleza que me brinda y por bendecirme para seguir adelante con mi tesis.

A mi familia quienes, con su paciencia, tolerancia y comprensión me apoyaron día a día.

A los docentes de la universidad, en especial al Dr. Hugo Prado López, por el asesoramiento brindado.

La Autora

INDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MARCO TEÓRICO	16
III. METODOLOGÍA	34
3.1. Tipo y diseño de investigación	34
3.2. Variables y operacionalización	35
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	36
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
3.5. Procedimientos	41
3.6. Método de análisis de datos	41
3.7. Aspectos éticos	42
IV. RESULTADOS	43
V. DISCUSION	51
VI. CONCLUSION	54
VII. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS	57
ANEXOS	65
Anexo 1. Matriz de consistencia	66
Anexo 2. Operacionalización de variables	68
Anexo 3. Instrumentos	70

Anexo 4. Certificado de validez de contenido	74
Anexo 5. Constancia de juicio de experto	86
Anexo 6. Fichas técnicas de los instrumentos	89
Anexo 7. Graficas de la distribución de los resultados estadísticos	90
Anexo 8. Pantallazos de la data procesada en el SPSS	92

Índice de tablas

Tabla 1 Ficha Técnica del Instrumento 1	38
Tabla 2 Ficha Técnica del Instrumento 2	39
Tabla 3 Validez de contenido a través de juicio de expertos	40
Tabla 4 Estadística de la fiabilidad de la Gestión Administrativa	40
Tabla 5 Estadística de la fiabilidad de la Plan de Incentivos	41
Tabla 6 Nivel de la dimensión de planificación de la variable 1	43
Tabla 7 Nivel de la dimensión de organización de la variable 1	44
Tabla 8 Nivel de la dimensión de dirección de la variable 1	46
Tabla 9 Nivel de la dimensión de control de la variable 1	47
Tabla 10 Correlación variable Gestión Administrativa y plan de incentivos	48
Tabla 11 Correlación dimensión planificación y plan de incentivos	48
Tabla 12 Correlación dimensión organización y el plan de incentivos	49
Tabla 13 Correlación dimensión dirección y el plan de incentivos	50
Tabla 14 Correlación dimensión control y el plan de incentivos	50

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de la planificación de la variable 1 Gestión administrativa	43
Figura 2 Nivel de la organización de la variable 1 Gestión administrativa	44
Figura 3 Nivel de la dirección de la variable 1 Gestión administrativa	45
Figura 4 Nivel de la control de la variable 1 Gestión administrativa	46

Resumen

La presente investigación “Gestión Administrativa y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021” tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021. De la parte metodológica se desarrolló una investigación de enfoque cuantitativa, el tipo de diseño fue básica, no experimental de nivel correlacional, la muestra estuvo conformada por 50 colaboradores administrativos entre funcionarios, técnicos que intervienen en el cumplimiento de metas, se aplicaron dos cuestionarios compuestos por 22 ítems y 18 ítems, respectivamente, los cuales pasaron por la evaluación del juicio de tres expertos y tiene una confiabilidad de 0.916 y 0,704 de alfa de Cronbach. La investigación emitió los siguientes resultados en cuanto a la correlación de Rho Spearman se obtuvo un 0,748 determinándose una correlación positiva alta entre las variables con un ($p < 0.00$). Asimismo, se demostró relaciones moderadas entre las dimensiones planificación, organización, dirección y control de la variable 1 con la variable 2 plan de incentivos (0.564; 0,680; 0,718; 0,594). Se concluye que la gestión administrativa y el cumplimiento del plan de incentivos, se relacionan en forma moderada, lo que indica que se debe fortalecer las variables mediante estrategias para una buena mejora en la gestión pública de la municipalidad.

Palabras Clave: Gestión, Administrativa, metas, plan, de incentivos

Abstract

The present investigation "Administrative Management and the fulfillment of goals of the incentive plan of administrative collaborators in a Municipality of Callao, 2021" had as main objective to determine the relationship that exists between Administrative Management and the fulfillment of goals of the incentive plan of administrative collaborators in a Municipality of Callao, 2021. From the methodological part, a quantitative approach research was developed, the type of design was basic, not experimental at a correlational level, the sample was made up of 50 administrative collaborators among officials, technicians who intervene in the fulfillment of goals, two questionnaires composed of 22 items and 18 items, respectively, were applied, which passed through the evaluation of the judgment of three experts and have a reliability of 0.916 and 0.704 of Cronbach's alpha. The investigation issued the following results regarding the Rho Spearman correlation, a 0.748 was obtained, determining a high positive correlation between the variables with a ($p < 0.00$). Likewise, moderate relationships were demonstrated between the planning, organization, direction and control dimensions of variable 1 with variable 2 incentive plan (0.564; 0.680; 0.718; 0.594). It is concluded that administrative management and compliance with the incentive plan are moderately related, which indicates that the variables should be strengthened through strategies for a good improvement in the public management of the municipality.

Keywords: Management, Administrative, goals, plan, incentives

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios en los gobiernos locales no son muy comunes y a pesar de contar con el conocimiento, la experiencia y el aprendizaje son pocos, así lo muestra (Cabrero y Carrera, 2008).

Últimamente vemos que en el Perú se han presentado diversas transformaciones positivas en la economía. Uno de ellos es la implementación de novedosos procedimientos en el área de gestión pública incrementando desde el 2007 la herramienta gestión de resultados e incorporación del presupuesto por resultados (PpR), la cual tiene como particularidad fusionar resultados, los productos y resultados de los medios atribuidos a las instituciones públicas deben realizarse en beneficio del público objetivo, entre otras cosas, el propósito es clarificar las intervenciones estatales sobre la base de lograr resultados que sean beneficiosos para los ciudadanos.

A nivel internacional, se han implementado exitosamente un sistema de control de gestión y presupuesto por resultados en Chile. Según Guzmán (2004), gerente del Departamento de Control de Gestión de Chile, el sistema tuvo inicio en 1994 e incluye varias evaluaciones de las entidades participantes para mejorar su gestión. Estas herramientas básicas forman parte del diseño, propio de procedimientos de implementación y del proceso presupuestario.

Teniendo en cuenta que los países de Latinoamérica, ya conocen las técnicas y estrategias de política de estado, para poder mejorar así la calidad del gasto público, a través de un trabajo organizado, en cada nivel de gobierno, esto aún se encuentra en proceso de cambio, para que tenga un cumplimiento más eficaz, por lo que en México y Chile, son los países que se ha adaptado de forma exitosa la estrategia de Presupuesto por Resultados a la realidad que presenta cada país, lo cual demuestra tener buena capacidad de gestión.

Tal es así que Loayza (2019), en su trabajo de investigación la gestión municipal de presupuesto por resultados, en Latinoamérica, en los últimos 10, se ha encontrado positivo, claro que algunos países tienen indicadores más favorables como Chile y México que son los pioneros ejecutando esta modalidad y es importante que el Perú este en esa misma línea innovadora.

Esta nueva forma de gestión pública que ha sido levantada de forma participativa,

que tiene como objetivo dar solución de acuerdo a la realidad problemática o de buscar solución a diversas dificultades tales como infraestructura física, nos permite construir una nueva sociedad de calidad, buscando permanentemente el desarrollo material y espiritual, (CARE).

En el Perú, también existe una herramienta, el cual es comandado por el Ministerio de Economía y Finanzas llamado Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal – PI, el cual consiste en un mecanismo para incentivar a los gobiernos subnacionales de nuestro país, este programa se desprende del Presupuesto por Resultados (PpR), con lo cual tiene 6 metas a cumplir que a través de esta importante herramienta se crea una relación con los otros niveles de gobierno.

Tal es así, que dentro de la gestión por resultados y la teoría de incentivos, da un enfoque a la nueva gestión pública que nació a fines de los 80, y fue aplicado por primera vez por Hood (1991) el cual se refería que introduce un enfoque gerencial que es propio del sector privado en una gerencia pública y de acuerdo a la Nueva Gestión Pública (New Public Management - NPM), manifestó que el hecho de aplicar criterios y las buenas prácticas que se han implementado en el sector privado debe ser llevado al sector público, con la finalidad de lograr los objetivos de la entidad,

De igual manera en el año 2009, en nuestro país, mediante de la Ley N° 29332 con el propósito de crear incentivos a los gobiernos locales a fin de incrementar su magnitud de cobranza tributaria y para llevar acabo su desembolso en inversión, mediante Decreto de Urgencia N° 119-2009, se integró a estas finalidades la simplificación de los indicios de anemia crónica de la población infantil. El PIMGM inicio la aplicación en el año 2010 transfiriendo recursos para la ejecución efectiva de metas definidas y lograr los objetivos propuestos. Cabe señalar que nace esta propuesta bajo el marco de la crisis económico y financiamientos del 2008, los cuales afectaron de manera principal a la recaudación del impuesto general a las ventas (IGV) y, por ende, a los giros del Fondo de Compensación Municipal (FONCOMUN), desencadenando que los gobiernos locales soliciten mayores recursos. Por lo que se aprobaron una distribución de inicio de los gobiernos locales a través del D.S N° 003-2010-EF-5° ,

con el objetivo de asignar los recursos del PIMGM y fijar objetivos mediante esta distribución. Los gobiernos locales se distribuyeron por su magnitud poblacional y datos oficiales obtenidos por el (INEI) se establecieron tres categorías: i) municipalidades de ciudades principales (249), ii) municipalidades con más de 500 viviendas urbanas (555) y iii) municipalidades con menos de 500 viviendas urbanas (1,030). Se señala así mismo que las municipalidades de ciudades principales incluyen a 175 que se encuentran en el ámbito de las 30 ciudades principales del país, y a 74 más ubicadas en 54 capitales de provincia, se tiene en cuenta a los distritos con población mayor de 20,000 habitantes y cuya población, en un porcentaje mayor al 75%, se centralizan en zona urbana. INEI y el Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH) 1. Fueron los encargados de estas agrupaciones.

Asimismo, para el gasto público se vinculan el financiamiento con el logro de resultados relacionados con las metas nacionales, mejorando el tipo de servicio público local y la realización de inversiones, estos se vinculan a los resultados en el marco del poder municipal, el municipio Ley de organización, que permitirá pasar a diferentes departamentos. Entre los esfuerzos, principalmente a los gobiernos locales, el cual tiene como propósito coordinar políticas públicas para la incentivar el desarrollo social (Finanzas, 2018). En tanto, el Ministerio tiene la intención de cada vez aumentar la conducción y gestión de los gobiernos locales y regionales, por lo que resulta necesario mejorar cada vez más la calidad de los servicios que brindan al ciudadano, en este sentido, es importante seguir un enfoque basado en resultados. Asimismo, se configura de manera idónea para brindar recursos adicionales al presupuesto asignado al municipio cada año en reconocimiento a la implementación oportuna de su plan de desarrollo (Finanzas, 2018). Los derechos de propiedad intelectual son una forma ideal de promover el desarrollo local a través de una administración pública eficaz y eficiente que sea consistente con las políticas económicas nacionales el cual están basadas en un enfoque por resultados.

En ese sentido, de acuerdo a la aceptación de los resultados de la valoración de la conclusión de objetivos correspondiente a los fines propuestos de incentivos a la mejora de la Gestión Municipal al 31 de diciembre del año 2019, publicado con RD N° 0017-2020-EF/50.01, la Municipalidad del Callao, se sitúa en una clasificación A y habría dado cumplimiento a la meta 4 y 6 RD N° 0007-

2021-EF/50.01 para el ejercicio fiscal del año 2020 habría cumplido con las metas 1, 2 y 4, según cabe precisar que en el ejercicio 2020 nuestro país se encontraba en estado de emergencia Nacional debido a considerables circunstancias que afectaban la vida de la Nación como consecuencia del COVID-19, En cumplimiento a lo dispuesto mediante Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.

Los nuevos implementos de gestión, puestos en marcha por Institución, para el ciudadano no necesariamente identifican que se hayan realizado como una mejora en el servicio que brinda el sector público. Es en ese sentido que es necesario identificar la eficiencia y eficacia y la implicancia por la que fueron desarrolladas y cuál es el objetivo que persiguen a nivel de gestión como servicio público, así mismo teniendo los resultados permite identificar deficiencias y recomendar mejores propuestas con las cuales el ciudadano se sienta identificado. Así tenemos el Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal (PI), objeto de la investigación, teniendo como objetivo primordial el impulso de reformas a fin de alcanzar el aumento y desarrollo sostenible de la economía local y la mejoría de su administración.

Una de las singularidades de la gestión pública en el Perú es la debilitada estructuración intergubernamental e intersectorial. El PI se emerge justamente como una herramienta que postula a unir los objetivos, de igual forma complementar las facultades y recursos de los gobiernos locales y el gobierno nacional.

Así mismo Chiavenato (2017) Indica que el proceso de organización sitúa a los colaboradores en áreas en el cual su productividad se de mayor proporción de tal manera promover con los objetivos establecidos, en el procedimiento de organización se establecen los recursos a utilizar, sea recursos humanos y económico los cuales se destinan con el objeto de lograr las metas organizadas por la institución, ya que esta composición es diferente para cada área de la empresa donde cada uno se ocupa de evaluar la eficiencia y eficacia propuesta a fin de conseguir resultados positivos para la dirección o gestión administrativa.

La DGPP del MEF y la colaboración de las organizaciones del estado están aplicando esta táctica progresiva por medio de 4 sistemas, los cuales se usan de forma sistemática dentro de las preferencias definidas, los cuales se encuentran

alineados a las metas nacionales, que evalúan la inversión pública enlazados con la idealización del presupuesto. Por lo que se puede precisar que el proyecto de programas de incentivos propuesto por el MEF es de notable trascendencia sus objetivos busca obtener resultados con servicios de calidad (MEF, 2020).

En ese sentido, se planteó la pregunta general del estudio ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021?, continua con la pregunta específica ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Administrativa en su dimensión Planificación y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Administrativa en su dimensión organización y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Administrativa en su dimensión dirección y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021? y ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Administrativa en su dimensión control y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021?.

Respecto de los objetivos, se tiene como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021, asimismo como objetivos específicos se tiene que Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa en su dimensión Planificación y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021, Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa en su dimensión organización y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021, Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa en su dimensión dirección y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021 y Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa en su dimensión control y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021.

Por último se tiene, la hipótesis general existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021, asimismo como hipótesis específica H1: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa en su dimensión Planificación y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021, H2 Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa en su dimensión organización y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021, H3 Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa en su dimensión dirección y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021 y H4 Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa en su dimensión control y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021.

El estudio se justifica porque se pretende evaluar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021, utilizando la teoría práctica y la metodología para demostrar la relación que existen entre ambas variables, el cual la unidad de análisis se desarrolló en la municipalidad, que ha recibido recursos asignados por el MEF para sus metas planteadas como organismo gubernamental orientado al servicio de su comunidad, ya que en los últimos años no se ha logrado cumplir con la totalidad de las metas.

II. MARCO TEÓRICO

De la búsqueda de investigaciones anteriores con enfoque internacional se destaca:

Urrutia (2016), en su estudio tuvo como objetivo mostrar el papel de la planificación estratégica en la gerencia administrativa de los Gobiernos Municipales Distribuidos autónomos de Tungurahua, desarrolló una herramienta para diagnosticar, analizar, reflexionar y apoyar a tomar de determinaciones para aclarar el camino que deben seguir las ciudades centralizadas hoy y mañana; basado en una visión deductiva y exploratoria, mediante el estudio de la tecnología, herramienta que incluye el conocimiento científico y tecnológico para crear nuevos productos de uso social y soluciones a un tema específico. Actualmente, las ciudades centralizadas no cuentan con las herramientas necesarias para adaptarse a la vanguardia, considerando de esa manera que la evaluación de la gestión administrativa es muy importante en avance de la administración ya que esta permite construir estrategias empresariales sólidas a fin de obtener mejor rentabilidad. Una parte importante de las organizaciones es que no cuentan con un sistema de inspección de forma simultánea, la cual debilita significativamente en comparación con otras organizaciones y eso afecta a su gestión. Se concluye que el uso de un óptimo modelo de planificación estratégica accede a medir, controlar y evaluar la estrategia GADM de la institución en estudio, y que, por falta de una mejor planificación y gestión administrativa, los objetivos y proyectos diseñados por la organización, no se están desarrollando de forma eficiente por lo que necesario un replanteamiento de estos.

Sabogal y Vargas (2017), en su investigación presento como Objetivo general poner en práctica una estrategia de gestión administrativa en los procesos del programa de egresados de esa universidad. Su estudio fue mixto, para su ejecución utilizo los medios de recaudación y análisis datos para construir resultados, su estudio lo realizo usando un enfoque investigación-acción e investigación sistémica distinguido por pretender la variación de una objetividad y que las personas tomen un rol más activo en mencionadas transformaciones ya que son parte de estas, en conclusión luego de que se realizó el diagnostico a los coordinadores del programa se demostró la urgencia de reorganización,

adecuación de la conformación de la jerarquía gerencial y funcional del programa de egresados desde las demandas institucionales, estatales y requerimientos de la colectividad.

Samacá (2017), en su tesis, su objetivo principal fue analizar el efecto del Programa de incentivos (PI) implementada por el Ministerio de Educación en el año 2015 y 2016, su estudio utilizó el método descriptivo exploratorio y aplicada en una muestra de 713 instituciones ganadoras representando 19.52 % para un total de 4,365 participantes con instituciones universitarias; el cual tuvo como resultados no positivo los cuales no permitieron determinar exactamente mejores resultados de las calificaciones logrados de los estudiantes respecto poner en práctica el PI y al rendimiento de los profesionales a ejecutar en las instituciones triunfadoras y no triunfadoras o talvez fue a efecto de varios agentes efectivo y los mejores comportamientos mostrados por los estudiantes. En conclusión, la planificación o ejecución del Plan no tiene influencia de manera efectiva, debido a la vocación expuesta por los maestros o instructores.

Pedraja (2011), Revista Española de Control Externo, Financiación municipal: equilibrios, especialización e incentivos, considero que la dificultad financiera de los gobiernos locales se ha convertido recientemente en un problema, sin embargo, algunos aspectos de la misma están expuestos de manera confusa al público, tanto en número como en qué efecto. A la responsabilidad del origen, así, en algunas regiones, estas dificultades se atribuyen a que la gestión de la propia autoridad local, generalmente debido a un comportamiento irresponsable cuando se embarca en proyectos más allá de sus capacidades, ha destinado gran parte de sus recursos financieros a recursos erráticos, como los asociados al sector de la construcción. Además, las comunidades locales se están defendiendo, argumentando que una mayor proximidad a los ciudadanos las obliga a responder de manera más ágil a las solicitudes de servicios, que muchas veces exceden sus facultades de ley viene a satisfacer nuevas necesidades.

Vielma (2010), en su investigación administración y gerencia y creación de la unidad de evaluación de la calidad de los servicios de la gestión, su objetivo fue demostrar la similitud del desarrollo de la política y la educación a lo largo de la

democracia. Es en ese aspecto que se puede añadir la relación de gestión pública y la educación. Menciona en su tesis que la educación como un servicio gestionado por la administración pública, posee sus bases en la Constitución de su país Venezuela, y también menciona que la educación como prestación pública la cual está fundamentada en la obediencia al total las tendencias del pensamiento y con el motivo de incrementar la capacidad creativa de cada persona así como la función de su personalidad en una colectividad con democracia que valora la moralidad del trabajo y la forma activa, consciente y generosa de cooperar, en los sucesos del cambio de la sociedad, los cuales se relacionan con las cualidades de la identidad nacional añadida a una visión latinoamericana e universal. De su investigación concluyen que es importante la participación de la sociedad representada por la familia para promover de mejora en la educación ciudadana respetando la implicancia contenida en la ley gestión administrativa, y que con el estudio se pretende analizar la educación desde un punto de vista como servicio, pero haciendo énfasis en la gerencia y gestión administrativa del Ministerio de educación.

Vellejo (2016), informa en su investigación Análisis de la gestión administrativa y financiera en el Gobierno Autónomo Descentralizado de una Municipalidad se centró en las normas orgánicas de la planeación de las finanzas públicas, reglas orgánicas sobre el orden del territorio, la autonomía y desconcentración; tomando en cuenta los basamentos tóricos que se apoyan científicamente a fin definir la realidad actual de la situación y hacer el diagnóstico del presupuesto, se realizó encuesta y entrevista de campo aplicando análisis horizontales e indicadores de finanzas para comprender la realidad de la empresa en estudio, en 2015 se llevó a cabo la realización de una indagación que ayudo con la evaluación del grado de cumplimiento del presupuesto, el nivel de consecución de los trabajos planeados y realizados desde el campo administrativo y financiero por lo recomienda que se debe realizar un informe, periódicamente, además supervisar las actividades realizados durante la etapa y usar los resultados como sustento para medir o evaluar el rendimiento de los encargados o gerentes de dicha municipalidad.

Tarrillo (2017) en su tesis, su objetivo fue la evolución de la mejora de

administración y modernización del municipio y cómo contribuye a mejorar la condición de vida de los ciudadanos 2014 y 2015, realizó un estudio exploratorio – detallado, de diseño no empírico. El procedimiento usado fue cuantitativo y deductivo inductivo, entre la técnica empleada fue la exploración de documentos para evaluar el contenido las fichas de encuestas y guías de estudio, la muestra fueron los habitantes del entorno distrital y las entrevistas fueron aplicadas al coordinador del Programa de Incentivo, líder de presupuesto y funcionarios implicados en las áreas del PI. Los resultados arrojaron que a lo largo del año 2014 solamente cumplieron 6 objetivos con un el costo de S/. 177,241.00; de forma similar en el año 2015, cumplieron 4 objetivos recibiendo el costo de S/, 177,218.00. Concluyeron que el programa de incentivos contribuye a perfeccionar la condición de vida de la población del distrito y consecuente que los recursos recabados por medio del indicado programa son bajos y deficientes para su realización.

Avila (2018), en su investigación tuvo como objetivo implantar un análisis exploratorio el cual será usado como basamento metodológico, utilizo un modelo de regresión lineal y Logit usado como instrumento primordial a fin de establecer una relación lógica entre indicadores de cumplimiento o llamados costos de oportunidad de incumplimiento utilizado en mínimos cuadros y mediante el método Logit la probabilidad de cumplir con los objetivos y enfrentar con causas contextuales de la comunidad que pueden ayudar a comprender el porqué del incumplimiento y las circunstancias de aumentar o disminuir.

Jarrin (2016), tuvo como investigación, Modelo de Gestión con una visión a la forma de cumplir con las metas organizacionales de los Gobiernos de autonomía desconcentrada, en la cual manifiesta que la mayor parte de la gestión se ha visto deslustrada por las intervenciones políticas que se mantienen vigentes en las gerencias administrativas de las instituciones, su estudio fue dirigido a un gobierno local (municipalidad -Pataza) investigo la gestión que desarrollo la empresa Publica municipal de EMAPASTE, de agua potable y alcantarillado, aplico el método analítico sintético, el cual permitió comprender como se ha venido desarrollando la administración de la empresa en el desarrollo fiscal 2021. Así mismo permitió determinar una mejor estrategia con nuevos modelos de técnicas

del cuadro de mandos integro mediante una planeación estratégica correctamente estructurada con mejor diseño de objetivos e indicadores de performance el cual será útil para diseñar una mejor estructura del modelo de gestión.

Pacheco (2018), en su análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica correspondiente a territorios rurales los resultados que fueron analizados se considera que los aspectos como visión administrativa, el grado de gestión, la utilización de las actividades de estudio, la indagación educativa y la toma de determinaciones. Se trata de un estudio descriptivo, de corte transversal con una población de 25 instituciones rurales. El cuestionario fue medido en escala Likert de 8 ítems, validado por juicio de expertos y tiene una confiabilidad de 0.87 alfa de Cronbach. Las estadísticas son descriptivas y se ha desarrollado un nivel de cinco categorías. De los resultados se obtuvo que no existe un enfoque administrativo dominante en las instituciones educativas en los territorios rurales y que hay una presencia moderada de la utilización de técnicas de indagaciones operativas en la gestión administrativa de las escuelas. Además, el 72% los directores no usan soportes para tomar decisiones, el 8% no utiliza relativos teóricos, aun cuando existe posiciones para anticipar análisis de estudios operacionales en las instituciones.

Janice (2021), publico en la Revista de Ciencias Sociales, su estudio acerca de la gestión administrativa en las entidades de educación, considerando que los organismos educativos superiores, independientemente de su entorno geográfico y social deberían sostener procesos de mejora continua en diferentes acciones productoras de valor relacionadas con la docencia, en la obligación con la comunidad comunitaria y el análisis, como también la facilitación de operaciones, por tanto se hace necesario tener un procedimiento de control interno fuerte y eficaz para lograr la eficiencia, eficacia y satisfacción de las personas. Por lo que su el objetivo fue el análisis de la gestión administrativa de las organizaciones de educación superior, como es el caso de la Unidad de Gestión Académica de la Universidad Católica de Cuenca, mediante de una evaluación de los controles internos aplicables. A fin de cooperar a su mejora. Esta metodología se enmarca de manera descriptiva de enfoque cualitativo, transicional y deductivo, se apoyó de una verificación de la literatura. Los resultados muestran un nivel de seguridad del 68% y un grado de riesgo del 32%.

Concluyen que la fragilidad establecida en la gestión administrativa se debe a la falta de planificaciones de riesgos, técnicas de emergencia, prudencias y ajustes ambientales, el retraso en el provisionamiento de documentación e información, los escasos recursos en las atenciones médicas y la carencia de atenciones de los colaboradores que orientan al ciudadano.

Azaña & Rojo (2015), en su estudio denominado elementos que ayudan o limitan el uso del Proyecto de Incentivos Municipales en la disminución de la desnutrición en niños en un Distrito, su objetivo fue detectar y examinar los componentes que guardan relación entre los gestores municipales y los trabajadores de salud, los cuales poseen la posibilidad de promover o definir la utilización del PI para reducir la desnutrición en los niños. El tipo de investigación fue cualitativa; utilizó la entrevista semi-estructurada oral se aplicó el instrumento a 15 gestores y agentes comunitarios de la salud. Concluyeron que una forma de hacer inversión en el país también es hacerlo en la condición de nutrición de la población infantil y que se debería aprovechar la oportunidad de articulación de gobiernos.

Munguía Romero & Aulas (2018), en su investigación tuvo como objetivo detectar los componentes que obstruyen que la municipalidad consiga mejor porcentaje de ejecución de sus objetivos implementadas, la investigación fue de tipo cualitativo, pues usó el reconocimiento no participativo, usando la técnica de análisis documental, asimismo recurrieron a la información por medio de la web de transparencia de Finanzas, INEI, además así como muchas órdenes interiores de la organización que sirvieron para el desarrollo del PI, usaron las entrevistas abiertas semi estructuradas como técnicas de recolección de datos .El investigador arribó a la conclusión que no se ha cumplido con el total de las 85 metas, lo que se puede interpretar que hay bajos recursos para el municipio.

Cedeño (2015), que presentó su investigación Gestión Administrativa-financiera y su interacción con la ejecución de objetivos del área de tesorería de un municipio. Su objetivo ha sido conocer y evaluar la administrativa-financiera y su interacción para cumplir con los objetivos propuestos de esta área. La

metodología para la ejecución de este plan se recurrió al empleo de procedimientos, técnicas y tipos de averiguación los mismos que han permitido conseguir los metas propuestos. Los resultados que se obtuvieron finalmente de la averiguación al GAD Municipal de Buena Fe reflejaron que sí hay planes, métodos, fines y políticas coherentes empleados de acuerdo con la crítica del Líder de Tesorería, ya que las ocupaciones se desarrollan con base a ello, se verificó el reparto de los recursos por medio de indicadores de productividad, los mismos que brindaron como consecuencia un margen de utilidad neta del 32,29%, lo cual supone que tienen la posibilidad de continuar invirtiendo en otros sectores productivos y de esta forma aumentar el grado de productividad, referente a los costos es del 13,45%.

Araya (2011), en su estudio titulada “Gestión para resultados en Chile: estudio el caso del método monetario del desarrollo del programa de mejoramiento de la Gestión” Su objetivo ha sido examinar el sistema de Mejoramiento de la Administración en su Sistema de Monitoreo de Manejo Institucional desde los inicios de la “gestión para resultados”, La metodología para la ejecución ha sido el enfoque metodológico a usar va a ser el método cuantitativo, que se espera mirar las propiedades de un objeto, configurado por los indicadores de funcionamiento, desde categorías preconcebidas y construidas para el presente análisis, Ahora, en ventaja a esto último, esta indagación va a ser hecha como un análisis detallado. Debido a que se levantan propiedades y observan magnitudes de un objeto, que van a permitir entablar ciertas conjeturas sin embargo no precisamente colaboraciones o correlaciones entre 2 variables.

En precedentes nacionales, tenemos a:

Quispe (2020), En su investigación titulada Evaluación del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Mariscal Cáceres 2018, su objetivo fue Determinar cuál es el resultado de la evaluación del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en la municipalidad distrital de mariscal Cáceres 2018. Su tipo de investigación Cualitativa y de modelo Historio – Documental, el instrumento utilizado es el cuestionario realizado a los funcionarios de la municipalidad Distrital de Mariscal

Cáceres, que no ha logrado en cumplir al 100% las metas que se asignaron por el plan de incentivos en la mejora de la gestión pública, además que es importante el compromiso del titular de la entidad y de los administrativos que acompañan en esta gestión para lograr una eficiente gestión pública en la implementación de los programas de incentivos.

Ibáñez (2019), en su averiguación Presupuesto por resultados y su predominación en la eficiencia del gasto - Municipalidad Distrital El Porvenir, 2015-2016, tuvo como objetivo la indagación de establecer la predominación que tiene el presupuesto por resultados en la implementación de forma eficiente en la inversión. Su estudio fue no experimental de sesgo transversal cuantitativa, su muestra no probabilística, constituida por 7 programas presupuestales que encierra las etapas 2015 al 2016 de la Municipalidad en análisis. Los resultados fueron que el 80 % del presupuesto de inversión se financian con cinco transferencias del gobierno central, ejecuciones por deudas internas, y en forma de realización de obras por impuestos, lo se concluye que la Municipalidad posee un menor nivel de ingresos personalizado por el 9 %, en los objetivos dirigidos a la Enseñanza Elemental Regular, ha señalado mayor repercusión figurado el 18 %, y 16 %; en residuos rígidos, estando en escala de más grandes preferencias con el 55 % del presupuesto, ajustándose con las primordiales necesidades poblacional, respecto a la ejecución de proyectos esto mejoró de manera significativa en un 96.1 %; comparativamente con la función 2015, que mostro actuación del 62.3 %. Por lo que pudo concluir que si hubo una efectividad del gasto público de la MDP.

Barrera y Suiza (2018), realizaron un estudio sobre la Gestión administrativa y calidad de servicio al contribuyente de una municipalidad, consideraron como objetivo general establecer el nivel de interacción existente entre la Gestión administrativa y el grado de servicio en los usuarios que brinda dicha institución, uso un diseño empírico detallado correlacional estableciendo la muestra de tipo aleatoria, con encuestas realizadas a 74 ayudantes administrativos y 133 habitantes de la mencionada municipalidad y usó para el acopio de datos el cuestionario como instrumento de sus conclusiones se estimó que del total de colaboradores el 23% estima que la gestión administrativa no se

está haciendo un trabajo de manera correcta; el otro 38% estima que sí se labora de manera correcta y el 39% se demostró indiferente, por otro lado tubo una correlación de 0.872, estableciendo una relación fuerte entre las variables Gestión Administrativa y la calidad de servicio.

Fabián (2020), en su tesis que llevo como título Gestión administrativa en la consecución del objetivo en el municipio distrital de Pilpichaca, Su principal objetivo es determinar cómo influye la gestión administrativa en el logro de los objetivos de la municipalidad. Su estudio fue básico; usó un diseño transaccional no experimental con fines explicativos, la muestra fue a los colaboradores que laboran en el municipio de Pilpichaca, el instrumento fue el cuestionario de prueba, la investigación conto con un enfoque cuantitativo, y el método de investigación hipotética deductiva. condición cualitativa de la variable subordinada de la investigación accedió a realizar un análisis de retorno logístico binario para contraer hipótesis. El cual concluyo que la gestión administrativa si incide en el logro del objetivo en el municipio distrital de Huancavelica, por lo que el indicador de la variable 1 ($B1 = 31$) pertenece al rango [7.185 777.628] y es esto es significativo ($p = 0.000$ elt; 0.05), por lo que se rechaza Hipótesis nula.

Pérez (2021), en su investigación Gestión administrativa y cumplimiento de objetivos en el personal administrativo de una UGEL tiempos de COVID19. Su objetivo fue determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y la consecución de objetivos del personal administrativo de esta UGEL, su enfoque fue cuantitativo, método deductivo hipotético, un nivel de correlación descriptivo, un diseño no experimental y transaccional. En su muestra no probabilística que se llevó a cabo a 32 empleados de la UGEL en los cuales se les aplicaron investigaciones dicotómicas. Se utilizó estadística descriptiva y la prueba Ro de Pearson para probar la correlación, los resultados mostraron una correlación de Pearson de 0.327 con nivel de significancia de 0.03, por lo que se rechaza la hipótesis nula. En ese sentido se concluye que existe una relación directa entre la gestión administrativa y la consecución de los objetivos, así también la dimensión de la gestión y la consecución de los objetivos, por lo que recomendó que para futuras investigaciones se pueda usar la escala de Likert, con el fin de disminuir el margen de error.

Mamani (2016), quien presentó su tesis tuvo como objetivo determinar la gestión administrativa de los recursos y su relación con la implementación del plan de incentivos municipal de un distrito. Su diseño utilizado en su estudio fue de diseño correlacional, no experimental, su muestra estuvo conformada por los funcionarios del municipio, donde se concluye que existía influencia entre la gestión administrativa de recursos y el cumplimiento con el plan de incentivos municipal. Los funcionarios de la municipalidad encargados de cargos gerenciales no están preparados ni capacitados para desarrollar los procedimientos adecuados en el uso de los recursos administrativos, lo cual no permitió alcanzar los objetivos anuales en el uso de los recursos del plan de incentivos. Los recursos de PI fueron direccionados a proyectos y acciones enmarcadas en los objetivos de PI, pero no se llevaron a cabo los trámites indicados para el gasto presentando muchas deficiencias documentarias relativamente sobre todo el gasto a los objetivos del Plan de Incentivos, por lo que las metas presupuestarias recomendados por el MEF fueron endebles señaladas en la guía.

Aquino (2019), tuvo como objetivo fue determinar el efecto de la gestión administrativa sobre el plan de incentivos en el municipio de Casma, la muestra fue conformada por 50 trabajadores entre profesionales y personal que forman parte del equipo técnicos del municipio. Los resultados arrojaron la existencia de un relación entre la variable gestión administrativa y la segunda variable el plan de incentivos del municipio. Por tanto, se aceptó la hipótesis para dar valor a la relación de las variables, usando el análisis

Paredes (2018), en su estudio de enfoque cuantitativo tuvo como objetivo determinar la relación del programa de incentivos en la gestión administrativa de los recursos de los municipios de la Región Puno 2015-2017, diseño no experimental, descriptivo correlación, se usó el método deductivo, su tipo de muestra fue censal, el cual concluyó que existe un enlace positiva notable, que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.978, lo que quiere decir existe una correlación directamente proporcional entre el programa de incentivos y la gestión administrativa de los recursos de los municipios y de sus descriptivos se obtuvo de los objetivos propuestos arrojó un 75 % para para el programa de

incentivos del periodo 2015,2016,2017 por lo que los municipios han realizado un porcentaje significativo del gasto en los programas de plan de incentivos significando una mejora en la administración.

Mestanza (2019), determino como objetivo establecer relación entre los incentivos municipales y la gestión administrativa en el municipio distrital de Morales, su estudio fue descriptiva, con un diseño transversal, usó el cuestionario, como instrumento aplicada a una muestra de 65 trabajadores administrativos sacados de una población del Municipio, su resultado fue en cuanto al estado de los incentivos municipales, es de 26% malo, 55% regular y 18% bueno, así como el nivel de gestión administrativa fue baja en 3 %, 6 % es medio y 20% alto, llegando a una conclusión que si existe una correlación media y con una gestión positiva de 0.66 , este coeficiente también señala que la gestión administrativa tiene influencia por incentivos municipales y la diferencia manifiesta que se debe a diferentes factores.

Rojas (2019), en su estudio su objetivo fue analizar la responsabilidad compartida y la estructuración de las acciones implicadas en el fortalecimiento del CPV de vigilancia integro de la madre y el niño, en el ámbito del desarrollo del Plan de Incentivos en una institución municipal. Su investigación tuvo enfoque cuantitativo, experimental, descriptivo de diseño retrospectivo, 16 servidores municipales y personal de salud fueron sus muestra, uso tres instrumentos siendo: La lista de cotejo, cuestionario estructurado, y guía de entrevista, validados por juicio de expertos, tenía una fiabilidad del cuestionario de 0,832, concluyendo su aceptación del grado de cumplimiento de las responsabilidades, así también logro que sus tareas fueron proporcional en los trabajadores; así mismo menciona que el aspecto que acortan estas responsabilidades son las que señala la naturaleza política, técnica organizacional y de comunicación, así también se estableció que la red de salud no desempeño con sus tareas de asesoramiento, el gobierno local habría ocasionado descontento en los colaboradores.

Vega (2018), en su disertación Confiabilidad de los planes de incentivos como herramienta para mejorar la gobernabilidad municipal del condado de Trujillo, Período 2015, solo 5 de 11 metas se cumplió que estaban establecida

para la municipalidad. Por otro lado, durante la investigación del MPT sobre el logro de los objetivos del PI, se ha demostrado que contribuye a la mejora de la gestión de la ciudad, la gestión de residuos sólidos, a través de la implementación de un esquema de clasificación y recolección selectiva, y que permite que los vecinos del distrito sean también conscientes del medio ambiente, también con la recaudación continua del impuesto predial, en 2015 se logró la independencia financiera, por lo que también se simplifica el proceso de licencia de funcionamiento, permitiendo el desarrollo de MYPES en la provincia. Por lo tanto, se Concluyó que su plan de participación en las utilidades y las variables de gestión ejecutiva en el MPT tienen una relación media positiva ($p = 0,465$).

Pérez (2021), en su investigación Control administrativo en la gestión pública, define como la acción mediante la cual las actividades y procesos que se llevan a cabo dentro de una organización pública pueden ser controlados y monitoreados para que se logre una buena gestión institucional, contribuyendo así al logro de las metas y objetivos planteados. En beneficio de la población. El estudio presentó un abordaje cualitativo, de tipo básico de diseño de revisión sistemática, estuvo compuesto por 9 artículos científicos los cuales conformaron un mismo contexto bibliográfico y un mismo medio, fueron buscados en las principales bases de datos como Scielo, Redalyc y Dialnet, utilizando palabras clave como control administrativo, gestión institucional, gestión pública, por primera vez se encontraron 21 artículos, de los cuales solo 10 artículos contenían los criterios necesarios, concluyendo que el control administrativo en las unidades es muy débil, lo que lleva a una gestión institucional inadecuada, como objetivos institucionales no se logran dentro de los plazos programados al inicio del ejercicio, lo que lleva a concluir que el control administrativo mejorará significativamente la gestión institucional.

Por su lado, Cavassa (2004), menciona que es la etapa inicial del proceso administrativo, la conformación de las instituciones requiere de su diplomacia general, constituir de forma precisa una estrategia ya que las organizaciones sociales van experimentando variaciones en el ámbito político, de la tecnología, economía, social y cultural, para cual es necesario realizar la formulación de una estrategia para tomar decisiones, esto permitirá conseguir las metas propuestas

por la organización en lapso tiempo oportuno y haciendo un análisis de los componentes exteriores e interiores, los cuales impide el avance a los propósitos, recursos a utilizar, la operaciones a realizar de la visión de la organización ; aun cuando varios investigadores poseen percepciones diversas y definen con criterio propio la planificación concuerdan en tener en cuenta que es la funcionalidad importante del sistema de la administración para la sobrevivencia de la institución Publica la cual esta direccionada a lograr las metas específicas y organizadas intencionalmente, ya que se refiere al orden que debería de tener una organización, donde se asignas puestos a personal calificado para lograr los objetivos.

Dentro de las bases teóricas se puede mencionar a los diferentes autores haciendo referencia a la variable 1 Gestión administrativa, como se menciona a continuación.

La gestión administrativa es un grupo de actividades a través de las cuales los gerentes encargados pueden desarrollar sus funciones mediante la ejecución los ciclos de procesos administrativos: Planeación, organización, dirigencia, coordinación y control (Chiavenato, 2007). Señala que: Las responsabilidades del gestor administrativo, estas enmarcadas en una secuencia de ciclos y la interacción dinámica teniendo en cuenta criterios.

En la Ley N° 27658 Modernización de la Gestión del Estado describe a la gestión administrativa con un objeto de conseguir variabilidad significativa en la efectividad del Estado, seguida de mejorar las condiciones de la población, conservando y buscando mejoría en el mejor empleo del erario público.

En esta dirección, posee la capacidad de diligenciar, plantear, dirigir y regir a la población, los bienes y el territorio, con la finalidad de dar cumplimiento con el desarrollo de la comunidad y asistir las carencias de la población así mismo se implementan disciplinas y técnicas para mejor administración de los bienes con transparencia. (Sen, 2000).

Chiavenato (2006) los periodos de la gestión administrativa se desarrollan en ámbitos de planificación, organización, gestión y vigilancia.

Raffino (2020) conceptualizo la gestión administrativa que son las diversas actividades que dirigen a una entidad u organización para lograr metas u objetivos

organizacionales. El autor define que responsabilidades de la gestión administrativa se basan en planear, organizar, ejecutar y controlar.

Quiroa (2020) señaló que la gestión administrativa es un grupo de responsabilidades que se desarrollan con la finalidad de optimizar la utilización de los recursos de la organización (humanos, financieros y materiales) a fin de lograr las metas de la institución.

Chiavenato (2017) afirma "Las empresas requieren primero planear toda forma anticipada para eludir improvisar en un último instante, es en este periodo donde se plantean bien las metas con el exclusivo fin de conseguir las metas" (p. 143). De la misma forma que expone el creador, la organización es muy importante en todo el proceso administrativo en todas entidades públicas o privadas, el realizar un trabajo anticipadamente destinados a conseguir las metas trazadas tienen la posibilidad de ser programas, tácticas, presupuestos, etc., las empresas aplican el tipo de planeación la cual se acomoda a sus requerimientos y dependiendo de sus tácticas, la planificación establece a donde planificas llegar, que debería hacer, una vez ¿Qué?, ¿Cómo? y ¿en qué orden?.

Fase de la Planificación, Cavassa (2004), señala que es la primera etapa de la gestión administrativa, conformación de organizaciones necesita de su política general, su estructura de la forma principal. Un plan estratégico ", por lo tanto, en cualquier organización social continua. Hay cambios en los aspectos políticos, tecnológicos, económicos, sociales y culturales, que son la realización de funciones de planificación estratégica para tomar decisiones y permisos, de esta manera, se logran los objetivos organizacionales para un tiempo propuesto.

Los planes son el planteamiento de objetivos y el establecimiento de estrategias y tareas que se requieren para cumplir esos objetivos. La planificación se la realiza previamente a la dirección y sus otras funciones que la componen; porque no se podría gestionar, organizar y controlar de manera eficaz sin una planificación adecuada, Casani, F. Llorente, A. y Pérez, E. (2009).

Según Hitt (2006) quien menciona que el planeamiento es obtener cálculos de las circunstancias que permitirán la toma de determinaciones acerca de del

trabajo que realizan los administradores y los colaboradores el cual se divide en tres rangos: planificación estratégica, que consiste en accionar a fin de conseguir de resultados plazo duradero; planeación estratégica y planeaciones operativas.

Riquelme (2019) señaló que la organización es el segundo paso en la existencia de la entidad y que la principal actuación de la estación es la organización después de la planificación. Uno de los principales métodos de organización es que la palabra organización significa responder varias preguntas, como para organizar las tareas diarias. Quién es responsable, ante quién, se puede simplificar y es conveniente dar seguimiento, todas estas cuestiones son necesarias para la organización y planificación de las actividades de los socios, que debe pertenecer y existir en una organización para lograr los objetivos propuestos.

(Schiavinato, 2017), proceso organizacional pone a los trabajadores en situaciones en las que su desempeño es mayor y así refuerza los objetivos marcados, además, durante la organización, se determinan los recursos a utilizar, Humanos, económicos y distribuidos para lograr metas planteadas en la organización. Debido a la estructura organizativa y las funciones de cada agencia, Hay diferentes actividades que necesita para establecer metas y estrategias que le permitan monitorear y evaluar la situación actual e identificar aspectos contribuyentes: Trabajar activamente con la gerencia para lograr objetivos de manera eficiente en del enfoque a los resultados.

Dimensión de la dirección, en esta fase el proceso fundamental se puede encontrar dentro de la administración y el autor señaló que debía ser manejado por empleados efectivos que se mostraran habilitados, guiados y con motivación para tomar de determinaciones (Chiavenato 2017, p 149). Por lo tanto, esta función suele ser realizada por gerentes idóneos con la debida capacitación y con sabiduría en el sector comercial y social en el que se desarrolla la empresa; También se conoce como ejecución y comprender el misterio de los subordinados que no es una forma de sumisión, sino una línea de informes debidamente dirigida en la que los superiores tienen como objetivo ayudar a mejorar la tarea, pero también ayudan a crear motivación y confianza. Por tanto, la ejecución es fundamental para los ejecutivos y altos directivos ya que son los responsables de hacer todo lo

planificado para lograr las metas y objetivos, y para lograrlo el responsable de la implementación debe ser eficiente al momento de liderar.

En la Fase de control,, como función de gobernanza su objetivo es dar garantía para que todas las acciones que han sido planificadas, organizadas y guiadas sean coherentes con los objetivos establecidos y consta de 4 fases y 3 niveles. Las etapas son “definir un estándar o estándar, monitorear el desempeño, comparar el desempeño con un estándar específico y acciones correctivas para evitar variantes o diferencias en sus tres niveles” (Chiavenato, 2017, p. 154). En efecto, el control puede ayudar a ubicar y corregir errores en el trabajo en curso, permitiendo tomar decisiones estratégicas y los objetivos marcados por la dirección para alcanzarlos en su conjunto. parte del proceso estratégico, monitorear e implementar las estrategias desarrolladas; sino también las decisiones tomadas por las agencias operativas porque el procedimiento de seguimiento tiene como objetivo asegurar que el efecto obtenido sean consistentes y consistentes con lo planeado, organización para lograr metas ”(Chiavenato, 2017)

De acuerdo con las características administrativas de Argudo (2018), quien afirmó que el desarrollo administrativo tiene algunas características y es una especie de encausamiento universal que puede ocurrir en cualquier momento. Este es un problema ligero porque su compromiso atiende a muchos campos, siempre parte del plan, debido a que es la clave para hacer y producir registros, el concepto de sistematización está inspirado en una mentalidad innovadora. Se afirman las dimensiones detalladas de las variables administrativas: López (2019) asegura que el plan está compuesto por partes que se encargan de registrar cómo se realizará o advertirá algo. En otras palabras, frente a la cuestión de los prototipos, ¿qué queremos lograr? ¿Qué debemos producir para retrasar nuestro objetivo? ¿Quién confiará en cada parte del desarrollo para lograr el objetivo? ¿Verificará cada parte? ¿Acción? ¿Qué capital necesitamos? ¿De dónde obtenemos los recursos? ¿Cuál es el valor de estos recursos? ¿Qué tipo de golpes podemos soportar y cómo los solucionaremos si ocurren? ¿Qué debemos hacer? ¿Ante riesgos que no hemos inferido?

Según James (1996), “Uno de los factores y / o problemas que conducen a diferentes objetivos está regulado por actividades controladas. Los planes son los

objetos de control y están condicionados por las constantes similitudes verificadas por los objetivos, los controles se comparan y al mismo tiempo se planifican y orientan para lograr los objetivos” resumen según la definición de James Arthur Finch Stoner en su libro página 42.

En la variable 2 Plan de incentivos, se menciona a los siguientes autores:

El Plan de Incentivos "es un esquema ligado a un método de trasposos financieros de los gobiernos locales, mediante la consecución de objetivos", para que pueda fomentar el desarrollo y maximizar la optimización continua en la administración del gobierno local o municipal fomentando un carácter motivacional.

Según, MEF (2008), el Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal (PI) tiene como objetivo motivar a la administración del gobierno local en la recaudación tributaria lo que tiene implicancia en la transferencia de recursos municipales para la ejecución de objetivos en un periodo establecido, los cuales a la vez están vinculadas con la gestión del gobierno central para el impulso direccionado en la mejor efectividad del gasto público en las municipalidades y un trabajo articulado por parte de estas instituciones.

Por consiguiente, implica la transferencia de recursos a los municipios directamente dependientes del gobierno central para el logro de las metas en un tiempo específico. Estos objetivos son formulados por los distintos organismos públicos del Gobierno Central y tienen como objeto promover una serie de resultados, tal logro requiere la cooperación conjunta de los municipios directamente dependientes de ellos.

Del programa de incentivo a la mejora de la Gestión Municipal, podemos determinar las siguientes dimensiones:

Presupuesto por Resultados (PpR): “Es una agrupación de herramientas diseñadas a fin componer los resultados de la administración pública y asignar recursos económicos (García et al., 2010). Este gasto tiene un rol muy importante en la gestión pública, ya que ayuda a la asignación eficiente de recursos de conforme con los resultados deseados.

La presupuestación basada en resultados es un plan de gerencia pública que integra la consignación de recursos a productos y resultados contables que benefician a las personas". (MEF, 2015, pág.5). En tal caso, el acuerdo y la dedicación del sector público es fundamental; así como la transparencia de sus actividades y los costos incurridos en el curso de su empleo.

Dentro de las dimensiones de la variable 2 se menciona a: Las actividades son varias actividades que corresponden a una entidad o unidad que se ejecuta para lograr los objetivos de un programa o Sub procedimientos operativos, incluida la implementación de ciertas operaciones mediante uso de los recursos humanos, componentes técnicos y financieros consignados a la operación a un costo específico y por el cual una organización de gestión es responsable (Hernández,2006).

-Gasto Publico, incluye el erario de los gobiernos regionales en bienes y prestaciones públicas, pagos de asistencia social del gobierno, cancelación de deudas el capital obtenido por las instituciones estatales" (Ayala, 2005, p. 141). Por consiguiente, el gasto público es muy importante para las naciones porque es sobre todo en beneficio de las personas que debe gestionarse de forma eficaz. Además, se agrupan en gasto corriente y Gastos de capital (pág.246).

-Las Metas, son expresiones específicas y cuantificables que se convertirán en el logro de la tarea, y se definen como "qué se logrará y cuándo se lograrán los resultados" (Mintzberg, Quinn y Voyer, 1999, p.205). cabe decir clasifica los productos finales de las acciones y proyectos creados durante el año. En PI, objetivo identifica una meta final o meta que busca promover a nivel de ciudad, en el caso de ciudades administradas centralmente, una meta que contribuya a la solución de un problema específico.

III METODOLOGIA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

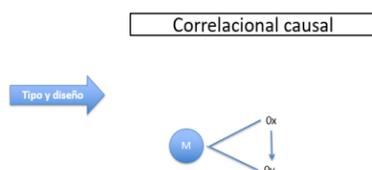
Tipo de Investigación

Para el presente estudio se aplica un estudio de correlación en el que se vincula la gestión administrativa y su relación al cumplimiento de metas del plan de incentivos, además de que respetar el esquema de incentivos de la ciudad es también una herramienta de mejora. gestión y desempeño de los recursos en función de los resultados, con el fin de establecer el grado de correlación entre variables (Hernández, Fernández y Baptista 2011)

Diseño de la investigación

En el estudio fue el diseño no experimental empírico porque las variables independientes no se manipula las variables de estudio, porque se describen hechos ya sucedidos. Las consecuencias sobre las correlaciones entre variables se efectúan sin participación recta y dichas relaciones se estudian como se presentan en su entorno natural. (Hernández et al., 2014).

Se observa la gráfica:



Donde:

M : Muestra

V1 : Variable Gestión Administrativa

V2 : variable Plan de incentivos

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Definición conceptual

Variable 1 Gestión administrativa:

Son los actos y acciones que a través del contenido del planeamiento organización, direccionamiento y control y que estimarse de forma aislada son ejercicios administrativos “(Chiavenato, 2017, p. 25).

Variable 2 Plan de incentivos:

Es una herramienta del Presupuesto por Resultados, dirigidas a fomentar las posiciones que coadyuven con el desarrollo sostenible del sector de económico local, fomentando a los municipios a la mejora continua y sustentable de la administración local” (Ministerio de economía y Finanzas 2020, p. 2).

3.2.2 Definición Operacional

Variable 1 Gestión administrativa:

La gerencia administrativa ha desarrollado una metodología que está correctamente determinadas y sostenidas en cuatro pilares de planeación, la organización, la dirección y el control de las acciones a fin de conseguir los objetivos fundados en la gestión administrativa de municipalidades.

Variable 2 Plan de incentivos en la Gestión Municipal:

El PI, como estrategia del PpR, en cuanto al gasto público, necesita el desarrollo de las acciones de acorde al cronograma determinado por el MEF, las cuales serán evaluadas midiendo el cumplimiento de objetivos con la finalidad de la mejora de la gestión del presupuesto por resultados.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

Carrasco (2017), manifestó que la población es un grupo de cantidades que se pueda medir, resultando un fragmento de un conjunto mayor, que puede estar conformado por personas, cosas o elementos cuantificables.

Se tuvo como la población a los funcionarios de una Municipalidad del Callao, considerando además a los colaboradores administrativos entre Gerentes, técnicos y auxiliares de la administración, fueron un número de 50 trabajadores del área de administración de la institución.

3.3.2 Muestreo

Concernió al probabilístico, de modelo aleatorio simple.

3.3.3 Muestra

La muestra obtenida de 50 colaboradores fue no probabilística; ya que se obtuvo de un grupo estándar de funcionarios donde todos tienen la oportunidad o probabilidad de salir elegidos.

La muestra se obtuvo aplicando la fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

N= Población o universo

Z= Valor del nivel de confianza

p= Proporción de individuos que poseen las características del estudio

q= Proporción de individuos que no poseen las características del estudio

e= Porcentaje o margen de error

Los valores de la fórmula son los siguientes:

Criterio de inclusión

Aquellos colaboradores administrativos, técnicos y funcionarios que lleven a cabo el

cumplimiento de metas.

Criterio de exclusión.

Aquellos colaboradores administrativos, técnicos y funcionarios que no lleven a cabo el cumplimiento de metas, con el fin de comprender la apreciación, criterio, particularidades específicas involucradas al plan de incentivos.

3.3.4 Unidad de análisis

Conformada por los funcionarios de la Municipalidad del Callao.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Entre las técnicas utilizadas para la investigación fue la encuesta que se aplicó a los colaboradores administrativos así como funcionarios, esta técnica usada por su fácil aplicación la recolección de datos.

Esto ha sido utilizado para cada variable, de acuerdo a la dimensión que presentan para determinar si existe relación, esto me permitió que el estudio cuente con información confiable, que en consecuencia de ello lograr obtener los resultados y las conclusiones acertadas, a través de la técnica permite que la información obtenida sea utilizado para contar con datos por números; por lo que este método es muy importante porque mejora un análisis de datos orales así como de escritos (Monje Alvarez, 2011 p 119).

3.4.2 Instrumento

Hernández, et al (2014). Es un instrumento de valoración estructurado en forma de preguntas imparciales aplicadas presumiblemente" (p. 15). se hará uso de cuestionarios de escala Likert para evaluar las variables.

Fueron dos instrumentos representados por 2 cuestionarios una para cada variable respectivamente, el cual la primera variable cuenta con 22 ítem y la

segunda variable con 18 ítem,

La escala para medir es tipo Likert, el cual deberán responder con 5 afirmaciones:

1= Nunca

2= Casi Nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

Con un Nivel: Alto, Medio y Bajo

Tabla 1

Ficha Técnica del Instrumento 1

Tipo de instrumento	Cuestionario
Nombre del instrumento	Instrumento para medir la Gestión Administrativa
Tipo de técnica	Encuesta
Dimensiones	Planificación, Organización, Dirección y Control
N° de ítem	22
Tamaño muestra	50
Lugar	Municipalidad del Callao
Fecha de aplicación	10 de noviembre
Nivel de confianza	95%
Margen de error	5%
Escala de medición	Tipo Likert, nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre, siempre (4),
Nivel	Alto, Medio y Bajo
Objetivo	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el plan de incentivo de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021
Tiempo	15 minutos

Tabla 2*Ficha Técnica del Instrumento 2*

Tipo de instrumento	Cuestionario
Nombre del instrumento	Instrumento para medir el Plan de incentivos
Tipo de técnica	Encuesta
Dimensiones	Presupuestos por resultados, actividades, gasto público, metas
N° de Item	22
Tamaño muestra	50
Lugar	Municipalidad del Callao
Fecha de aplicación	10 de noviembre
Nivel de confianza	95%
Margen de error	5%
Escala de medición	Tipo Likert, nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre, siempre (4),
Nivel	Alto, Medio y Bajo
Objetivo	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el plan de incentivo de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021
Tiempo	15 minutos

3.4.3 Validez y confiabilidad

La validez es el nivel en donde un instrumento mide lo que se procura medir. (Hernández-Sampieri & Mendoza 2018).

La validez en cualquier investigación es fundamental, porque le da confianza y seguridad a lo que se está investigando y por eso es fundamental "construirla cuando las variables estaban bien definidas, también hubo personal altamente calificado en el tema que evaluaron el instrumento y determinó si cumplía con la funcionalidad solicitada" (Monje, 2011, p .122). Luego, para validar la herramienta, se determina a través la evaluación 3 expertos.

Tabla 3*Validez de juicio de expertos*

N°	Nombre y Apellido	Especialidad	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Relevancia
1	Dr. Hugo Prado López	Metodólogo	SI	SI	SI	APLICA
2	Romel Walter Poma Vivar	Consultor en Gestión Publica	SI	SI	SI	APLICA
3	José Antonio Haro Suito	Maestría en Administración	SI	SI	SI	APLICA

Fuente: Matriz de evaluación por juicio de expertos

Para medir la confiabilidad de los dos instrumentos se utilizó e indicador Alfa Cronbach a cada cuestionario, por lo que los resultados indican que su aplicación a los encuestados trajo resultados parecidos y congruentes. Se obtuvo un resultado confiable

Tabla 4*Estadística de la fiabilidad de la Gestión Administrativa*

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.916	.918	22

Tabla 5

Estadística de la fiabilidad del Plan de Incentivos

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,704	,920	18

3.5 Procedimientos

El procedimiento a seguir fue de solicitar al funcionario de la entidad permiso para llevar a cabo la encuesta, en la municipalidad, asimismo luego de contar con la validación de juicio de expertos, quienes con los que indicaron la pertinencia, relevancia y claridad de los cuestionarios, desarrollado en los instrumentos para medir las variables de investigación, el cual evalúa las dimensiones con escala Nunca (1), casi nunca (2), A veces (3), casi Siempre (4), siempre (5), el tiempo de duración de la encuesta es de 15 minutos para proceder al contraste de la indagación obtenida de la municipalidad y tener una información concreta, luego de obtenida toda la información se procederá a efectuar una tabla de datos en donde se consignara las respuestas de los colaboradores administrativos, entre funcionarios y técnicos, dicha información será procesada a través de estadístico SPSS, donde se aplicara el análisis descriptivo e inferencial de los datos obtenidos y de esta manera determinar si se aplica la hipótesis planteada.

3.6 Método de análisis de datos.

Obtenidos los datos, se recurrió al método estadístico aplicándose la estadística descriptiva e inferenciales, cuantificándose la distribución porcentual de la data por grados por medio de tablas de frecuencias y figuras. Se usó la prueba Rho de Spearman. Asimismo, para el análisis inferencial, se considerará el nivel de significancia que sea $p < a 0,05$ (5% de margen de error) para comprobar la

hipótesis planteada y determinar si se acepta o se rechaza la hipótesis nula o la hipótesis alterna.

Formulación de las hipótesis estadísticas:

Ho: (Formula la hipótesis Nula)

H1: (Formula la hipótesis del investigador)

Nivel de significación:

El nivel de significación = 0.05

Correspondiente a un nivel de confiabilidad del 95%

Estadístico de prueba: Formular la prueba estadística, emitiendo su caracterización

3.7 Aspectos éticos

El estudio cumple con los requisitos textuales de los estándares Apa, tanto en la forma como en las citas del autor y referencias utilizadas, respetando así la autoría de las ideas y conceptos contenidos en el estudio. De la misma forma las contestaciones de los encuestados fueron revisadas con honestidad, sin manipular su naturaleza.

IV. RESULTADOS

En la presente investigación daré a conocer los resultados:

4.1 Resultados descriptivos

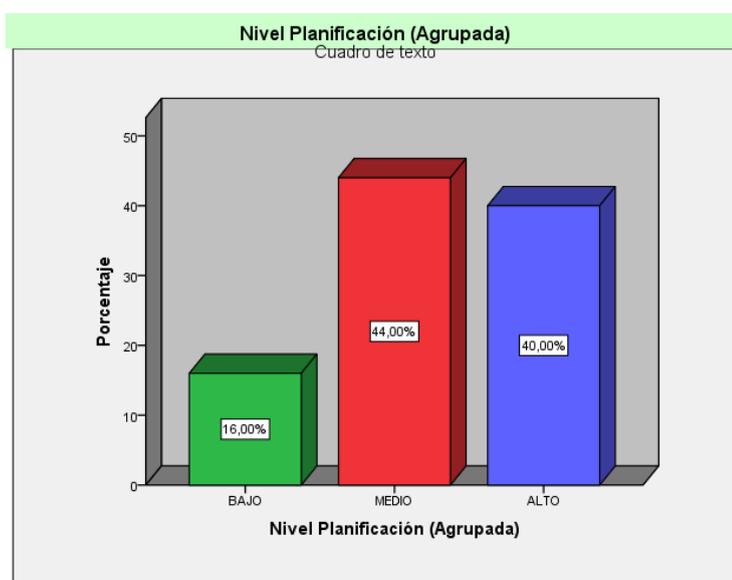
Tabla 6

Nivel de la dimensión de planificación de la variable 1 Gestión Administrativa

Nivel Planificación (Agrupada)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	8	16,0	16,0
	MEDIO	22	44,0	60,0
	ALTO	20	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Figura 1

Nivel de la dimensión de planificación de la variable 1 Gestión Administrativa



Como se aprecia en la tabla 2 y figura 1, que del 100% de los encuestados el 44% considera que la planificación tiene un nivel medio de importancia , el 40% considera que la planificación tiene un nivel alto y el 16% considera que la planificación tiene un nivel bajo de importancia en la gestión administrativa.

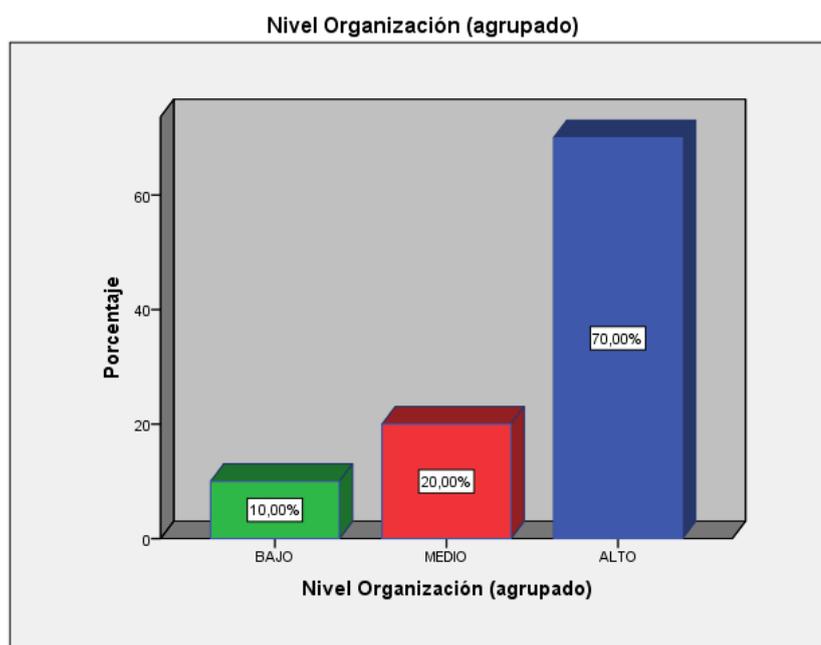
Tabla 7

Nivel de la dimensión de organización de la variable 1 Gestión Administrativa

Nivel Organización (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	5	10,0	10,0
	MEDIO	10	20,0	30,0
	ALTO	35	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Figura 2

Nivel de la dimensión de organización de la variable 1 Gestión Administrativa



Como se aprecia en la tabla 3 y figura 2, que del 100% de los encuestados el 20% considera que la planificación tiene un nivel medio de importancia, el 70% considera que la planificación tiene un nivel alto y el 10% considera que la planificación tiene un nivel bajo de importancia en la gestión administrativa.

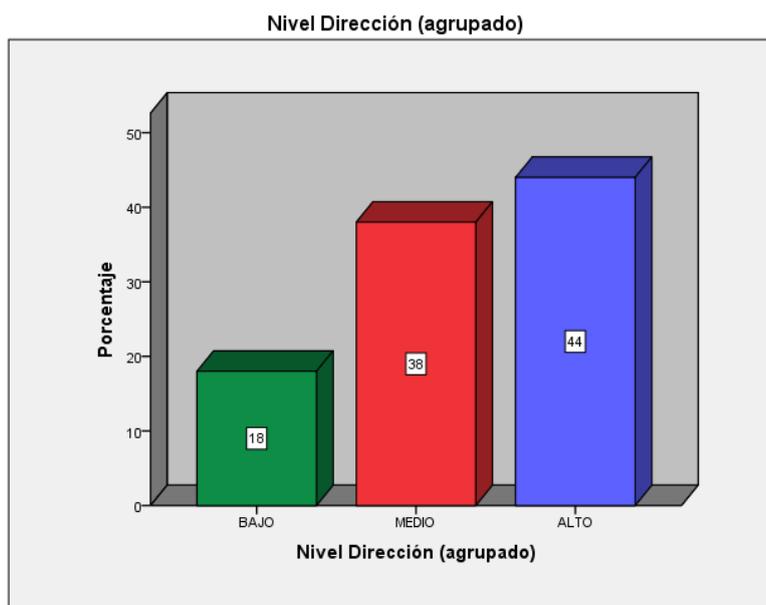
Tabla 8

Nivel de la dimensión de Dirección de la variable 1 Gestión Administrativa

Nivel Dirección (agrupado)				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	9	18,0	18,0
	MEDIO	19	38,0	56,0
	ALTO	22	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

Figura 3

Nivel de la dimensión de Dirección de la variable 1 Gestión Administrativa



Como se aprecia en la tabla 4 y figura 3, que del 100% de los encuestados el 38% considera que la planificación tiene un nivel medio de importancia , el 44% considera que la planificación tiene un nivel alto y el 18% considera que la planificación tiene un nivel bajo de importancia en la gestión administrativa.

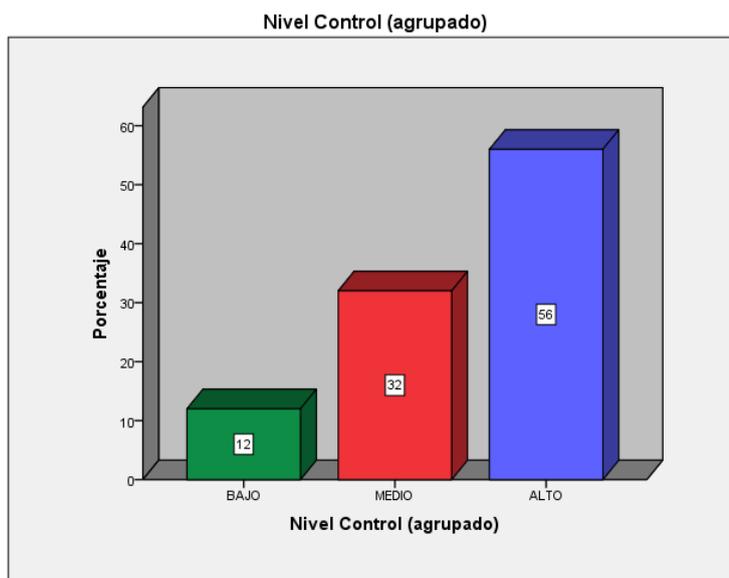
Tabla 9

Nivel de la dimensión de Control de la variable 1 Gestión Administrativa

		Nivel Control			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	6	12,0	12,0	12,0
	MEDIO	16	32,0	32,0	44,0
	ALTO	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 4

Nivel de la dimensión de Control de la variable 1 Gestión Administrativa



Como se aprecia en la tabla 5 y figura 4, que del 100% de los encuestados el 32% considera que la planificación tiene un nivel medio de importancia , el 56%

considera que la planificación tiene un nivel alto y el 12% considera que la planificación tiene un nivel bajo de importancia en la gestión administrativa.

4.2 Resultados Inferenciales

Tabla 10

Correlación entre la variable Gestión administrativa y variable Plan de incentivos

			GESTION ADMINISTRATIVA	PLAN DE INCENTIVOS
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1.000	.748**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	50	50
	PLAN DE INCENTIVOS	Coefficiente de correlación	.748**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	50	50

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

Como se aprecia en tabla 6 existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y el plan de incentivo, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de 0,748, el cual tiene una correlación positiva alta con una significancia de valor $P= 0.00$, el cual es menor a $p<0.05$, por lo que se cumple la hipótesis general que dice a mayor gestión administrativa mayor cumplimiento del plan de incentivos, entonces se puede decir que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 11

Correlación entre la Dimensión Planificación de la variable 1 Gestión administrativa y la variable 2 Plan de incentivos

Correlaciones				
		Planificación	PLAN DE INCENTIVOS	
Rho de Spearman	PLANIFICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,564**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	PLAN DE INCENTIVOS	Coeficiente de correlación	,564**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se aprecia en tabla 7 existe una relación directa y significativa entre la planificación y el plan de incentivo, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de 0,564, el cual tiene una correlación positiva moderada con una significancia de valor $P= 0.00$, el cual es menor a $p<0.05$, por lo que se cumple la hipótesis específica que dice a mayor planificación mayor cumplimiento del plan de incentivos, por lo que se puede decir que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 12

Correlación entre la Dimensión organización de la variable 1 Gestión administrativa y la variable 2 Plan de incentivos.

Correlaciones				
		Organización	PLAN DE INCENTIVOS	
Rho de Spearman	ORGANIZACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,680**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	PLAN DE INCENTIVOS	Coeficiente de correlación	,680**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se aprecia en tabla 8 existe una relación directa y significativa entre la organización y el plan de incentivo, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de 0,680, el cual tiene una correlación positiva moderada con una significancia de valor $P= 0.00$, el cual es menor a $p<0.05$, por lo que se cumple la hipótesis específica que dice a mayor organización mayor cumplimiento del plan de incentivos, por lo que se puede decir que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13

Correlación entre la Dimensión Dirección de la variable 1 Gestión administrativa y la variable 2 Plan de incentivo.

Correlaciones			
		Dirección	PLAN DE INCENTIVOS
Rho de Spearman	DIRECCIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,718**
		N	,000
		50	50
	PLAN DE INCENTIVOS	Coeficiente de correlación	,718**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		50	50

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se aprecia en tabla 9 existe una relación directa y significativa entre la dirección y el plan de incentivo, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de 0,718, el cual tiene una correlación positiva alta con una significancia de valor $P= 0.00$, el cual es menor a $p<0.05$, por lo que se cumple la hipótesis específica que dice a mayor dirección mayor cumplimiento del plan de incentivos, por lo que se puede decir que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 14

Correlación entre la Dimensión Control de la variable 1 Gestión administrativa y la variable 2 Plan de incentivo.

		Correlaciones	
		Control	PLAN DE INCENTIVOS
Rho de Spearman	CONTROL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,594**
		N	50
	PLAN DE INCENTIVOS	Coeficiente de correlación	,594**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se aprecia en tabla 10 existe una relación directa y significativa entre la control y el plan de incentivo, habiéndose obtenido un coeficiente de correlación de 0,594, el cual tiene una correlación positiva moderado con una significancia de valor $P=0.00$, el cual es menor a $p<0.05$, por lo que se cumple la hipótesis específica que dice a mayor control mayor cumplimiento del plan de incentivos, por lo que se puede decir que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

V DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos y los resultados de la investigación, sobre el propósito común, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.748 indico que existe positiva alta relación entre las variables siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000$, donde se determinó que: la gestión administrativa tiene relación significativa con el cumplimiento del plan de incentivo de los colaboradores administrativos en una municipalidad del Callao, 2021.

Así como Paredes (2019), concluyó que existe una relación positiva notable, se obtuvo coeficiente de correlación de Pearson de 0.978, 2015,2016,2017 por lo que los municipios han realizado un porcentaje significativo del gasto en los programas de plan de incentivos significando una mejora en la administración.

Este resultado tiene también relación con lo que manifestó: Paredes (2019), quien en la investigación realizada en una entidad edil obtuvieron un Rho de correlación de Pearson de 0.978, donde existe una relación positiva notable, lo que quiere decir existe una correlación directamente proporcional entre el programa de incentivos y la gestión administrativa de los recursos de los municipios .así mismo Fabián (2020), en su investigación la cual busco determinar la influencia de gestión administrativa en el logro de los objetivos de la municipalidad. El cual concluyo que la gestión administrativa si incide en el logro del objetivo en el municipio distrital de Huancavelica, por lo que el indicador de gestión administrativa ($B1 = 31$) pertenece al rango $[7.185 \ 777.628]$ y es esto es significativo ($p = 0.000 ; 0.05$), por lo que se rechaza Hipótesis nula. Así mismo se asemeja con los resultados de Aquino (2019), quien tuvo como objetivo determinar el efecto de la gestión administrativa sobre el plan de incentivos en el municipio de Casma, y de sus resultados arrojaron la existencia de un efecto efectivo entre la gestión administrativa y el plan de incentivos del municipio. Por tanto, se aceptó la hipótesis para dar valor a la relación de las variables, usando el análisis; así mismo también los resultados difieren con los resultados obtenidos de Tarrillo (2017), los cuales arrojaron que a lo largo del año 2014 solamente cumplieron 6 objetivos con un el costo de S/. 177,241.00; de forma similar en el año 2015, cumplieron 4 objetivos recibiendo el costo de S/, 177,218.00. concluyeron que el

programa de incentivos contribuye a perfeccionar la condición de vida de la población del distrito y consecuente que los recursos recabados por medio del indicado programa son bajos y deficientes para su realización. De igual manera difiere con lo expuesto por Vega (2018), Los consecutivos procedimientos de revocatoria y otros, afectaría avance en la administración. Concluyen que si estos recursos continúan en abandono hacen muy notorio que el progreso y desarrollo de la gerencia Municipal de esta provincia se encuentra limitada, quien en su investigación concluye que dichos planes contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes, así mismo recomienda realizar talleres de capacitación, sensibilización estableciendo contactos de comunicación sobre los logros y avances obtenidos.

En la primera hipótesis específica sobre: 1: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa en su dimensión Planificación y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de lo colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021, se demostró que existe una correlación moderada entre variables con una correlación de 0,564 lo que hace ver que la planificación se vincula con el cumplimiento del plan de incentivos. Estos resultados son respaldados por Cavassa (2004) que sostiene que "esta es la primera etapa del proceso administrativo, constitución de organizaciones requiere su política general, su estructura de la manera principal. Un plan estratégico ", por lo tanto, en cualquier organización social continua. Hay cambios en los aspectos políticos, tecnológicos, económicos, sociales y culturales.

Respecto de la hipótesis específica 2: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa en su dimensión organización y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021, se demostró que existe una correlación moderada entre variables con una correlación de 0,680 lo que hace ver que la organización se vincula con el cumplimiento del plan de incentivos. Estos resultados con respaldados por Schiavinato (2017). De esta forma, el proceso organizacional pone a los trabajadores en situaciones en las que su desempeño es mayor y así refuerza los objetivos marcados. "Durante la organización, se determinan los recursos a utilizar, Humanos, económicos y distribuidos para lograr metas planteadas en la organización". Debido a la estructura organizativa y las funciones de cada agencia, Hay diferentes actividades que necesita para

establecer metas y estrategias que le permitan monitorear y evaluar la situación actual e identificar aspectos contribuyentes Trabajar activamente con la gerencia para lograr metas y objetivos con eficiencia.

Respecto de la hipótesis específica 3: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa en su dimensión dirección y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021, se demostró que existe una correlación alta entre variables con una correlación de 0,718 lo que hace ver que la dirección se vincula con el cumplimiento del plan de incentivos. Estos resultados con respaldados por Chiavenato (2017) que manifestó que la dirección es el proceso fundamental que se encuentra dentro de la administración, el cual debe estar a cargo de empleados eficientes que demuestren estar capacitados, guiados y motivados para la toma de decisiones, para lograr las metas propuestas.

Respecto de la hipótesis específica 4: Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa en su dimensión control y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021, se demostró que existe una correlación moderada entre variables con una correlación de 0,594 lo que hace ver que el control se vincula con el cumplimiento del plan de incentivos. Estos resultados con respaldados por Chiavenato (2017), que manifiesta que el control en función de gobernanza tiene como objetivo garantizar que las acciones planificadas, organizadas y dirigidas sean coherentes con los objetivos establecidos y consta de cuatro fases y tres niveles. Las etapas son “definir un estándar o estándar, monitorear el desempeño, comparar el desempeño con un estándar específico y acciones correctivas para evitar desviaciones o diferencias en sus tres niveles”.

VI CONCLUSION

Primero: Se ha demostrado relación significativa entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas del plan de incentivo de los colaboradores administrativos en una municipalidad del Callao, 2021. Siendo el nivel de significancia de valor $P = 0,00$ y un valor de correlación de 0.748 siendo de tipo alta la relación entre variables.

Segundo: Se ha demostrado relación significativa entre el vínculo de la dimensión planificación y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una municipalidad del Callao, 2021. Siendo el nivel de significancia de valor $P = 0,00$ y un valor de correlación de 0.564 siendo de tipo moderada la relación entre variables, por lo que el planeamiento que realizan los municipios está relacionado al cumplimiento de las metas del plan de incentivos, es decir que aquellos municipios que presentan mayor planeamiento también a la vez presentan mayor cumplimiento de metas del plan de incentivos, concluyendo en la mejora la Gestión Pública.

Tercero: Se ha demostrado relación significativa entre el vínculo de la dimensión organización y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una municipalidad del Callao, 2021. Siendo el nivel de significancia de valor $P = 0,00$ y un valor de correlación de 0.680 siendo de tipo moderada la relación entre variables, por lo que la organización que realizan los municipios está relacionado al cumplimiento de las metas del plan de incentivos, es decir que aquellos municipios que presentan mayor organización también a la vez presentan mayor cumplimiento de metas del plan de incentivos, concluyendo en la mejora la Gestión Pública.

Cuarto: Se ha demostrado relación significativa entre el vínculo de la dimensión dirección y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una municipalidad del Callao, 2021. Siendo el nivel de significancia de valor $P = 0,00$ y un valor de correlación de 0.718 siendo de tipo alta la relación entre variables, por lo que la dirección que realizan los municipios

está relacionado al cumplimiento de las metas del plan de incentivos, es decir que aquellos municipios que presentan mayor dirección también a la vez presentan mayor cumplimiento de metas del plan de incentivos, concluyendo en la mejora la Gestión Pública.

Quinto: Se ha demostrado relación significativa entre el vínculo de la dimensión control y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una municipalidad del Callao, 2021. Siendo el nivel de significancia de valor $P = 0,00$ y un valor de correlación de 0.594 siendo de tipo moderada la relación entre variables, por lo que el control que realizan los municipios está relacionado al cumplimiento de las metas del plan de incentivos, es decir que aquellos municipios que presentan mayor control también a la vez presentan mayor cumplimiento de metas del plan de incentivos, concluyendo en la mejora la Gestión Pública.

VII RECOMENDACIONES

Primero: Se sugiere que en el plan estratégico de la Municipalidad este acorde a la realidad problemática y se priorice las necesidades básicas de la población, a través de una buena planificación el cual a mayor planificación se lograra el cumplimiento de metas del plan de incentivos.

Segundo: Se sugiere que las autoridades y colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021, mejore la gestión administrativa en todas sus dimensiones siendo la planificación, organización, dirección y control con el propósito de resolver los problemas que se presentan en la jurisdicción, satisfaciendo así las necesidades básicas y la prestación de servicio al ciudadano.

Tercero: Se sugiere que la Municipalidad realice capacitaciones constantes al personal administrativo y técnicos encargados para una mejor dirección de la gestión administrativa para el cumplimiento de metas del plan de incentivo de la mejora de Gestión Pública. Esto permite a los trabajadores mantenerse informados y actualizados para realizar las tareas para servir a la comunidad de forma eficaz y eficiente.

Cuarto: Se sugiere que los funcionarios tomen interés, teniendo un buen control y seguimiento a los planes que se ejecuten en el cumplimiento de las metas del plan de incentivos ya que le permite determinar el desvío entre lo planeado y lo realizado y como consecuencia corregir las acciones para el logro de los objetivos fijados.

Quinto: Se sugiere que los funcionarios tomen interés en el proceso de Presupuesto por resultado como una estrategia de gestión pública, esto ayudara a que se produzca cambio de impacto a favor de la población, de las categorías pobreza y extrema pobreza, de manera que la entidad gaste de forma más eficiente y eficaz

REFERENCIAS

Araya (2011), en su estudio titulada "Gestión para resultados en Chile: estudio el caso del método monetario del desarrollo del programa de mejoramiento de la Gestión"

Avila, F. (2018) Factores determinantes de la gestión municipal para la probabilidad del cumplimiento de metas municipales en el programa de incentivos Perú 2015 – 2016.

<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11516>

Aquino, E. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el plan de incentivos de la Municipalidad Provincial de Casma, 2018.*

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39671/Aquino_SFS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Argudo, C. (26 de Enero de 2018). La dirección en el proceso administrativo. Obtenido de EmprendePyme.net:

<https://www.emprendepyme.net/la-direccion-en-el-procesoadministrativo.html>

Azaña y Rojo «Factores que favorecen o limitan la implementación del Plan de Incentivos Municipales para la reducción de la Desnutrición Crónica Infantil en el Distrito de Masisea de Ucayali. Bases para propuesta de estrategias.»

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5934/azana_patricia_rojo_miriam_factores_incentivos.pdf?sequence=1&isAllowed=y. 08 de 05 de 2015.
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5934>.

Barrera Isuiza, A. M., & Ysuiza Shupingahua., M. A. (2018). Gestión administrativa y calidad de servicio de la Municipalidad Provincial de Alto Amazonas, Loreto 2018. *REVISTA GOBIERNO Y GESTIÓN PÚBLICA*, 5(1), 91 - 110. <https://doi.org/10.24265/igpp.2018.v5n1.06>

- Cabrero, E. & Carrera A. (2008). Innovación local en América Latina. México D. F.: CIDE.
- Casani, F. Llorente, A. y Pérez, E. (2009). Economía de la empresa 2º Bachillerato. Editorial Editex.
- Cavassa, C. (2004). La gestión administrativa en las instituciones educativas. México: Limusa, S.A. DE C.V.
- Cedeño, A. (2015), Gestión Administrativa-Financiera y su relación con el cumplimiento de metas del departamento de tesorería del G.A.D. municipal de San Jacinto de Buena Fe, año 2013. Quevedo. UTEQ. 105 p.
- <https://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/1115?mode=full>
- Chiavenato, I. (2017). Introducción a la teoría general de la Administración. México: Mc Graw-Hill
- <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admonchiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración: Proceso Administrativo*. Colombia: MCGRAWHILL. Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. Bogotá: Mc Graw Hill. 26
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Dirección de Calidad del Gasto Público
- Marco Conceptual del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal.
- https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/miglp/marco_conceptual_PI.pdf
- Fabián, H. (2020), en su investigación titulada "Gestión administrativa en la consecución del objetivo en el municipio distrital de Pilpichaca
- <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53617?show=full>
- Guzmán, M. (2004). Sistema de Control de Gestión y Presupuesto por Resultados. Experiencia Chilena. Santiago de Chile.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill Interamericana.

Hitt, M. A., Black, S., & Porter, L. (2006). Administración. Pearson Educación

Ibañez, C. (2019) Presupuesto por resultados y su influencia en la eficiencia del gasto –Municipalidad distrital el Porvenir, 2015-2016.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31258>

James, A. (1996). Administración. México: Pretince Hall Hispanoamericana.

Janice (2021) Revista de Ciencias Sociales, Vol 27, Iss 1, Pp 347-356 (2021)

Gestión administrativa de las instituciones de educación superior:
Universidad Católica de Cuenca-Ecuador

<https://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=22&sid=9badc50c-6da1-481b-950d-56c1adb3baca%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=edsdoj&AN=edsdoj.ff62593daccf4c22a58158ed0ade34f8>

Jarrín W. (2016), Modelo de Gestión, con enfoque al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales de los Gobiernos Autónomos Descentralizados

<https://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=5&sid=f4b2cb9b-ee24-4357-985f-2e5034eefab2%40sdc-v-sessmgr01&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsbas.9054D5C&db=edsbas>

Loayza, E. (2019). La Gestión Municipal del presupuesto por resultados en Latinoamérica, en los últimos 10 años: una revisión de la literatura científica.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24878/Trabajo%20de%20investigaci%c3%b3n%20loayza%20Alvarado%20Total.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Lopez, j. (2019). Proceso administrativo. <https://economipedia.com/definiciones/etapas-del-proceso-administrativo.html>

Mamani, E. (2016). *Gestión Administrativa de los recursos y Cumplimiento del Plan de Incentivos Municipal del Distrito de Potoni – Azángaro: periodo 2013- 2015*". (Tesis de maestría). Universidad José Carlos Mariátegui. Moquegua.

Monje 2011 Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa Guia

Didáctica

<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-lainvestigacion.pdf>

Neira (2019) Gestión de residuos sólidos en el marco del plan de incentivos en el distrito de San Borja, Lima, 2018.

<https://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=12&sid=9badc50c-6da1-481b-950d-56c1adb3baca%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsair.od.....3056..5a16d6febe3b32d3f40cd4180525f7d9&db=edsair>

Metas 2020 Ministerio de Economía y Finanzas

https://www.mef.gob.pe/index.php?option=com_moofaq&view=categor&y&id=815&Itemid=101547&lang=es

Mestanza, A. (2019). *Incentivos municipales y su relación con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Morales, 2019*

<https://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=18&sid=21a43ebb->

e9c5-
40699fab806073548595%40sessionmgr102&bdata=Jmxhbmc9ZXM
mc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#db=ed.

Munguía, Romero & Salas (2018), Evaluación del programa de incentivos a la mejora de la .gestión municipal en la Municipalidad distrital de Barranco : 2012-2017

<https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2068>

Pacheco 2018, Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia, Información Tecnológica. 2018, Vol. 29 Issue 5, p259-266. 8p

<https://eds.a.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=20&sid=9ba dc50c-6da1-481b-950d-56c1adb3baca%40sdc-v-sessmgr02>

Pérez, J. (2021) Control administrativo en la gestión pública

revista multidisciplinar ciencia latina Vol. 5 Núm. 1 (2021)

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.224

Pérez, H. (2021) Gestion administrativa y cumplimiento de metas en el personal administrativo de la UGEL Purus en tiempos de COVID-19

Municipales de la provincia de Tungurahua

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/66241>

Pedraja 2011, Revista Española de Control Externo

Financiación municipal: equilibrios, especialización e incentivos

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-FinanciacionMunicipal-3758025.pdf

Paredes, F. (2018). Incidencia del Programa de Incentivos en la gestión administrativa de recursos de las municipalidades de la región de 2015

– 2017

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11617/Edith_Fernanda_Paredes_Calatayud.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quispe, Y (2020) Evaluación del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Mariscal Cáceres 2018.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45199/Quispe_CY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quiroa, M. (07 de Diciembre de 2020). Gestión administrativa. Obtenido de

Economipedia:

<https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>

Raffino, M. E. (27 de Agosto de 2020). Gestión administrativa. Obtenido de

Concepto.de: <https://concepto.de/gestion-administrativa/>

Resolución Directoral N° 0022-2020-EF/50.01. (2020). Aprueban los resultados de la evaluación del cumplimiento y el “Ranking de cumplimiento de metas” correspondientes las metas del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal establecidas al 15 de junio del año 2020. Diario Oficial del Bicentenario El Peruano. Lima, 19 de Julio del 2020, Perú.

Riquelme, M. (2019). *Cuáles Son Las Teorías De La Administración.*

<https://www.webyempresas.com/teorias-de-la-administracion/>

Rojas, J. (2019). *Corresponsabilidad y articulación en el fortalecimiento del centro de promoción y vigilancia comunal. Meta de los incentivos municipales. Ambato Tamborapa – Perú*

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/2180/CORRESPONSABILIDAD%20Y%20ARTICULACION%20EN%20EL%20FORTALECIMIENTO%20DEL%20CENTRO%20DE%20PROMOCION%20Y%20VIGILANCIA%20COMU.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sabogal y Vargas (2017) *titulada Gestión administrativa para el*

fortalecimiento de la carrera, Colombia

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11778/TESES%20CLARA%20INES%20SABOGAL%20A%20Y%20JOHANNA%20VARGAS%20A..pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Samacá, D. Programas de incentivos como estrategias de mejora de la calidad educativa. Estudio de caso: Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2015-2016).(Tesis de Pregrado). Universidad de La Salle, Bogotá, D.C. Recuperado de http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/22316/10131154_2017.pdf?seq=52&uence=1

Tarrillo, G., & José, T. (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. (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo, Chiclayo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16691/Tarrillo_UGTarrillo_CJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Urrutia (2016), La planificación estratégica y la gestión administrativa de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (GADM) de Tungurahua Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Contabilidad y Auditoría. Dirección de Posgrado <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/22999>

Vega, k. (2018). *Incidencia del plan de incentivos como instrumento para mejorar la gestión gerencial de la Municipalidad Provincial de Trujillo, período 2015*

<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11491>

Vellejo (2016), *Análisis de la gestión administrativa y financiera en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Tisaleo, período 2015*

<http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/7560>

Vielma 2010, *Gestión y Gerencia* (Vol. 4, Issue 3) Creación de la unidad de evaluación de la calidad de los servicios de la gestión administrativa del ministerio del poder popular para la educación en Venezuela.

https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=27&searchType=BasicSearchForm¤tPosition=1&docId=GALE%7CA379640789&docType=Article&sort=Relevance&contentSegment=ZSSF&prodId=IFME&pageNum=1&contentSet=GALE%7CA379640789&searchId=R7&userGroupName=univcv&inPS=true

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión Administrativa y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una municipalidad del Callao, 2021

Matriz de Consistencia								
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	Escala y valor	Niveles	METODOLOGIA
GENERAL	GENERAL	GENERAL						
PG ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de lo colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao,2021?	OG Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de lo colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao,2021	H1 Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de lo colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao,2021	Gestión administrativa	Planificación	Estrategias	Nunca (0) Casi Nunca (1) A Veces(3)		Tipo de investigación: ✓ No Experimental ✓ Transversal Población: 60 Profesionales de la Municipalidad Muestra: 50 Colaboradores y Funcionarios de la Municipalidad. Muestreo: Estratificado Diseño de investigación: El diseño que se presenta en este informe es Descriptivo correlacional.
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS		Organización	Funciones	Casi Siempre(4) Siempre(5)		
¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Administrativa en su dimensión Planificación y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de lo colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021?	Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa en su dimensión Planificación y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de lo colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao,2021	Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa en su dimensión Planificación y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de lo colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao,2021		Dirección	Motivación			
			Control		Producto			

¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Administrativa en su dimensión organización y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de lo colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao,2021?	Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa en su dimensión organización y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de lo colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao,2021	Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa en su dimensión organización y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de lo colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao,2021	VARIABLE 2	Presupuesto por Resultados	Recursos			Técnicas de instrumentos de medición: Para la variable independiente: Encuesta= cuestionario Para la variable dependiente: Encuesta= cuestionario Técnicas de análisis de datos: Mediante un programa estadístico se realizará: Prueba de Chi cuadrado de Spearman.	
¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Administrativa en su dimensión dirección y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de lo colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao,2021?	Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa en su dimensión dirección y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de lo colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao,2021	Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa en su dimensión dirección y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de lo colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao,2021		Cumplimiento de metas del plan de incentivos	Actividades	servicios	Nunca (0)		
					Gasto publico	ejecución	Casi Nunca (1)		
			Metas		evaluación	A Veces(3)			
¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Administrativa en su dimensión control y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de lo colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao,2021?	Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa en su dimensión control y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de lo colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao,2021	Existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa en su dimensión control y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de lo colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao,2021				Casi Siempre(4)			
						Siempre(5)			

Anexo 2. Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable Gestión Administrativa

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	ITEM	Escala de medición
Variable 1 Gestión Administrativa	Plantea que, es la configuración de acciones y actividades mediante el proceso "planeación, organización, dirección y control que al considerarse de forma aislada son funciones administrativas "(Chiavenato, 2017, p. 25).	El proceso administrativo desarrolla una metodología bien definida y basada en sus cuatro pilares que son la planificación, la organización, la dirección y el control de las actividades con la finalidad de cumplir con los objetivos en función de la gestión administrativa municipal se midió a través de la aplicación de encuestas.	D1. Planificación	I1. Estrategias	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal
			D2. Organización	I2. Funciones	8,9,10,11,	
			D3. Dirección	I3. Motivación I4. Supervisión	12,13,14,15,16,17,18,19,20	
			D4. Control	I5. Producto	21,22	

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	ITEM	Escala de medición
Variable 2 plan de incentivos en la gestión Municipal del Callao, periodo 2020	"Es un instrumento del Presupuesto por Resultados, orientado a promover las condiciones que contribuyan con el crecimiento y desarrollo sostenible de la economía local, incentivando a las municipalidades a la mejora continua y sostenible de la gestión local" (Ministerio de economía y finanzas 2018, p. 2).	El PI, como estrategia del PpR, que involucra el gasto público, requiere desarrollar las actividades de acuerdo al cronograma establecido por el MEF, quienes evaluarán el cumplimiento de las metas a fin de mejorar la gestión en la reforma por resultados. Estas variables se midieron a través de la aplicación de una encuesta sobre cumplimiento de metas físicas.	D1. Presupuesto por resultados	I1. Recursos	1,2,3,4	Encuesta Ordinal
			D2. Actividades	I2. Servicios	5,6,7,8	
			D3. Gasto publico	I3 Ejecución	9,10,11,12,13,14	
			D4. Metas	I5. Evaluación	15,16,17,18	

Anexo 3. Instrumentos

Instrumento para medir la Gestión Administrativa

Buen día, estimado (a) señor (a), se le solicita a usted unos minutos de su tiempo, pidiendo que responda a las preguntas que se presentan a continuación conforme a su opinión, pues será de mucha ayuda para la investigación para determinar la Gestión Administrativa y su relación con el cumplimiento de metas del plan de Incentivos de los colaboradores administrativos en una municipalidad del Callao, 2021. Es preciso aclarar que la información recopilada es anónima y confidencial. Por lo tanto, es muy importante que responda con sinceridad.

Alternativas: Nunca (1), casi nunca (2) a veces (3), casi Siempre (4), Siempre (5).

Datos generales:

Área:

Cargo:

AFIRMACIONES		1	2	3	4	5
PLANIFICACION						
1	¿Las necesidades a favor de la población, se identifican y se priorizan?					
2	¿Los objetivos y las metas de la Entidad son difundidos a los colaboradores?					
3	¿Las estrategias que se utilizan por la entidad para el cumplimiento de metas del plan de incentivos son difundidas?					
4	¿Constantemente tiene usted conocimiento del presupuesto que se asigna anualmente para los programas presupuestales de su área?					
5	¿Los objetivos de las políticas de modernización coinciden con los acuerdos de las necesidades de los ciudadanos?					
6	¿Se realizan periódicamente las coordinaciones necesarias con todas las áreas técnicas responsables del cumplimiento de metas?					
7	¿Consideras que existe una buena organización en la gestión administrativa de la entidad?					
ORGANIZACION						
8	¿Se encuentran bien establecidas tus funciones dentro de la entidad?					
9	¿Consideras que la entidad está bien dirigida por colaboradores eficientes?					
10	¿Periódicamente existen rotación de gerentes, colaboradores administrativos?					

11	¿cuenta con profesionales idóneos y capacitados para desempeñarse en el puesto requerido?					
DIRECCION						
12	¿Recibes algún tipo de motivación para el cumplimiento del objetivo de la entidad?					
13	¿Crees que se establecen mecanismos de evaluación constante del proceso de ejecución, a fin de rectificar acciones en caso de ser requerido?					
14	¿Periódicamente recibes capacitación para el fortalecimiento de tus capacidades, brindado por la Municipalidad?					
15	¿Recibe usted algún tipo de evaluación o supervisión de las actividades realizadas?					
16	¿Existe una comunicación fluida y transparente con cada colaborador que tiene a cargo el cumplimiento de metas del plan de incentivos?					
17	¿Se realiza el monitoreo y seguimiento de cada una de las actividades dentro del cronograma establecido por el MEF?					
18	¿Cree usted que existe un adecuado grado de eficiencia y eficacia en los bienes y servicios otorgados a la población?					
19	¿Establecen comparaciones de los resultados obtenidos con otras entidades a fin de lograr mejoras en los procesos administrativos?					
20	¿Contribuye o te involucras con las actividades que conllevan al cumplimiento de metas y objetivos de la entidad?					
CONTROL						
21	¿La entidad evalúa periódicamente los procesos y logros obtenidos por el Plan de incentivos en la gestión administrativa?					
22	¿Considera que las áreas técnicas responsables realizan sus informes del cumplimiento o razones de su incumplimiento de las metas, en los plazos establecidos?					

Instrumento para medir Plan de Incentivo

Buen día, estimado (a) señor (a), se le solicita a usted unos minutos de su tiempo, pidiendo que responda a las preguntas que se presentan a continuación conforme a su opinión, pues será de mucha ayuda para la para determinar la Gestión Administrativa y su relación con el cumplimiento de metas del plan de Incentivos de los colaboradores administrativos en una municipalidad del Callao, 2021. Es preciso aclarar que la información recopilada es anónima y confidencial. Por lo tanto, es muy importante que responda con sinceridad.

Alternativas: Nunca (1), casi nunca (2) a veces (3), casi Siempre (4), Siempre (5).

Datos generales:

Área:

Cargo:

AFIRMACIONES		1	2	3	4	5
PRESUPUESTO POR RESULTADOS						
1	¿Cree usted que el Programa del plan de incentivos ha mejorado los niveles orientados para lograr una mayor recaudación y gestión de los tributos municipales?					
2	¿La entidad da a conocer a la población sobre el uso de los recursos transferidos en el marco del Plan de Incentivos a la mejora de la Gestión Municipal?					
3	¿Esta gestión involucra constantemente a los colaboradores para el logro de los objetivos, metas institucionales y el uso eficiente de los recursos del estado?					
4	¿Se realiza la rendición de cuentas a la población acerca de los recursos transferidos del Plan de Incentivos?					
ACTIVIDADES						
5	¿Cree usted que se ha mejorado la ejecución de proyectos de inversión pública, considerando los Lineamientos de política de mejora en la calidad del gasto?					
6	¿La entidad difunde los Proyectos de inversión pública que fueron ejecutados durante el año fiscal 2021?					
7	¿La entidad da a conocer si se ha ejecutado proyectos relacionados a la Prevención de riesgos y desastres?					
8	¿Cree usted que la gestión municipal constantemente identifica a los Sectores críticos de su zona en vulnerabilidad y peligro?					
GASTO PUBLICO						

9	¿Considera usted que la provisión de servicios públicos prestados por la entidad mejora la calidad de vida de la población?					
10	¿La entidad realiza la simplificación de los trámites generando condiciones favorables y promoviendo la competitividad local a favor de los ciudadanos?					
11	¿Se difunde el fortalecimiento de acciones para la seguridad ciudadana a favor de los ciudadanos?					
12	¿Se difunde las acciones para promover la adecuada alimentación, la prevención y reducción de anemia del menor de 36 meses?					
13	¿Considera que se han realizado acciones para la reducción de la desnutrición crónica infantil?					
14	¿Considera que se han realizado acciones para la implementado de un sistema integrado de residuos sólidos?					
METAS						
15	¿Se difunde los objetivos y metas del Plan de Incentivos a la mejora de la Gestión Administrativa municipal?					
16	¿Se difunde a los colaboradores de la normativa del Plan de incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal?					
17	¿Coinciden los objetivos de las políticas de modernización con las necesidades de los Ciudadanos?					
18	¿Se discute periódicamente las razones de incumplimiento de metas el Plan de Incentivos durante el periodo fiscal 2021?					

Anexo 4: Certificado de validez de contenido



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE 1



N°	DIMENSIONES/ Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	¿Las necesidades a favor de la población, se identifican y se priorizan?	x		x		x		
2	¿Los objetivos y las metas de la Entidad son difundidos a los colaboradores?	x		x		x		
3	¿Las estrategias que se utilizan por la entidad para el cumplimiento de metas del plan de incentivos son difundidas?	x		x		x		
4	¿Constantemente tiene usted conocimiento del presupuesto que se asigna anualmente para los programas presupuestales de su área?	x		x		x		
5	¿Los objetivos de las políticas de modernización coinciden con los acuerdos de las necesidades de los ciudadanos?	x		x		x		
6	¿Se realizan periódicamente las coordinaciones necesarias con todas las áreas técnicas responsables del cumplimiento de metas?	x		x		x		
7	¿Consideras que existe una buena organización en la gestión administrativa de la entidad?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Organización							
8	¿Se encuentran bien establecidas tus funciones dentro de la entidad.	x		x		x		
9	¿Consideras que la entidad está bien dirigida por colaboradores eficientes?	x		x		x		
10	¿Periódicamente existen rotación de gerentes, colaboradores administrativos?	x		x		x		
11	¿La entidad cuenta con profesionales idóneos y capacitados para desempeñarse en el puesto requerido?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Dirección							
12	¿Recibes algún tipo de motivación para el cumplimiento del objetivo de la entidad?	x		x		x		
13	¿Crees que se establecen mecanismos de evaluación constante del proceso de ejecución, a fin de rectificar acciones en caso de ser requerido?	x		x		x		
14	¿Periódicamente recibes capacitación para el fortalecimiento de tus capacidades, brindado por la Municipalidad.	x		x		x		
15	¿Recibe usted algún tipo de evaluación o supervisión de las actividades realizadas?	x		x		x		
16	¿Existe una comunicación fluida y transparente con cada colaborador que tiene a cargo el cumplimiento de metas del plan de incentivos?	x		x		x		
17	¿Se realiza el monitoreo y seguimiento de cada una de las actividades dentro del cronograma establecido por el MEF?	x		x		x		
18	¿Cree usted que existe un adecuado grado de eficiencia y eficacia en los bienes y servicios otorgados a la población?	x		x		x		
19	¿Establecen comparaciones de los resultados							

	obtenidos con otras entidades a fin de lograr mejoras en los procesos administrativos?	x		x		x	
20	¿Contribuye o te involucras con las actividades que conllevan al cumplimiento de metas y objetivos de la entidad?	x		x		x	
DIMENSIÓN 4: Control							
21	¿La entidad evalúa periódicamente los procesos y logros obtenidos por el Plan de incentivos en la gestión administrativa?	x		x		x	
22	¿Considera que las áreas técnicas responsables realizan sus informes del cumplimiento o razones de su incumplimiento de las metas, en los plazos establecidos?	x		x		x	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Prado Lopez Hugo Ricardo DNI: 43313069

Especialidad del validador: Metodólogo

Lima, Octubre de 2021



Firma del experto informante

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE 2

N°	DIMENSIONES/ Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Presupuesto por resultados							
1	¿Cree usted que el Programa del plan de incentivos ha mejorado los niveles orientados para lograr una mayor recaudación y gestión de los tributos municipales?	x		x		x		
2	¿La entidad da a conocer a la población sobre el uso de los recursos transferidos en el marco del Plan de Incentivos a la mejora de la Gestión Municipal?	x		x		x		
3	¿Esta gestión involucra constantemente a los colaboradores para el logro de los objetivos, metas institucionales y el uso eficiente de los recursos del estado?	x		x		x		
4	¿Se realiza la rendición de cuentas a la población acerca de los recursos transferidos del Plan de Incentivos?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Actividades							
5	¿Cree usted que se ha mejorado la ejecución de proyectos de inversión pública, considerando los Lineamientos de política de mejora en la calidad del gasto?	x		x		x		
6	¿La entidad difunde los Proyectos de inversión pública que fueron ejecutados durante el año fiscal 2021?	x		x		x		
7	¿La entidad da a conocer si se ha ejecutado proyectos relacionados a la Prevención de riesgos y desastres?	x		x		x		
8	¿Cree usted que la gestión municipal constantemente identifica a los Sectores críticos de su zona en vulnerabilidad y peligro?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Gasto publico							
9	¿Considera usted que la provisión de servicios públicos prestados por la entidad mejora la calidad de vida de la población?	x		x		x		
10	¿La entidad realiza la simplificación de los trámites generando condiciones favorables y promoviendo la competitividad local a favor de los ciudadanos?	x		x		x		
11	¿Se difunde el fortalecimiento de acciones para la seguridad ciudadana a favor de los ciudadanos?	x		x		x		
12	¿Se difunde las acciones para promover la adecuada alimentación, la prevención y reducción de anemia del menor de 36 meses?	x		x		x		
13	¿Considera que se han realizado acciones para la reducción de la desnutrición crónica infantil?	x		x		x		
14	¿Considera que se han realizado acciones para la implementado de un sistema integrado de residuos sólidos?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Metas							
15	¿Se difunde los objetivos y metas del Plan de Incentivos a la mejora de la Gestión Administrativa municipal?	x		x		x		
16	¿Se difunde a los colaboradores de la							

	normativa del Plan de incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal?	x		x		x	
17	¿Coinciden los objetivos de las políticas de modernización con las necesidades de los Ciudadanos?	x		x		x	
18	¿Se discute periódicamente las razones de incumplimiento de metas el Plan de Incentivos durante el periodo fiscal 2021?	x		x		x	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): S Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Prado Lopez Hugo Ricardo **DNI:** 43313069

Especialidad del validador: Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, Octubre de 2021



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE 1



N°	DIMENSIONES/ Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	¿Las necesidades a favor de la población, se identifican y se priorizan?	x		x		x		
2	¿Los objetivos y las metas de la Entidad son <u>difundidos</u> a los colaboradores?	x		x		x		
3	¿Las estrategias que se utilizan por la entidad para el cumplimiento de metas del plan de <u>incentivos</u> son difundidas?	x		x		x		
4	¿Constantemente tiene usted conocimiento del presupuesto que se asigna anualmente para los programas presupuestales de su <u>área</u> ?	x		x		x		
5	¿Los objetivos de las políticas de modernización coinciden con los acuerdos de las necesidades de <u>los ciudadanos</u> ?	x		x		x		
6	¿Se realizan periódicamente las coordinaciones <u>necesarias</u> con todas las áreas técnicas responsables del cumplimiento de metas?	x		x		x		
7	¿Consideras que existe una buena organización <u>en</u> la gestión administrativa de la entidad?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Organización							
8	¿Se encuentran bien establecidas tus funciones <u>dentro</u> de la entidad.	x		x		x		
9	¿Consideras que la entidad está bien dirigida por <u>colaboradores</u> eficientes?	x		x		x		
10	¿Periódicamente existen rotación de gerentes, colaboradores administrativos?	x		x		x		
11	¿La entidad cuenta con profesionales idóneos y <u>capacitados</u> para desempeñarse en el puesto requerido?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Dirección							
12	¿Recibes algún tipo de motivación para el <u>cumplimiento</u> del objetivo de la entidad?	x		x		x		
13	¿Crees que se establecen mecanismos de evaluación constante del proceso de ejecución, a fin de rectificar acciones en caso de ser <u>requerido</u> ?	x		x		x		
14	¿Periódicamente recibes capacitación para el <u>fortalecimiento</u> de tus capacidades, brindado por la Municipalidad.	x		x		x		
15	¿Recibe usted algún tipo de evaluación o supervisión de las actividades realizadas?	x		x		x		
16	¿Existe una comunicación fluida y transparente <u>con</u> cada colaborador que tiene a cargo el cumplimiento de metas del plan de incentivos?	x		x		x		
17	¿Se realiza el monitoreo y seguimiento de <u>cada una</u> de las actividades dentro del cronograma establecido por el MEF?	x		x		x		
18	¿Cree usted que existe un adecuado grado de eficiencia y eficacia en los bienes y servicios <u>otorgados</u> a la población?	x		x		x		
19	¿Establecen comparaciones de los resultados							

	obtenidos con otras entidades a fin de lograr mejoras en los procesos administrativos?						
20	¿Contribuye o te involucras con las actividades que conllevan al cumplimiento de metas y objetivos de la entidad?	X	X	X			
DIMENSIÓN 4: Control							
21	¿La entidad evalúa periódicamente los procesos y logros obtenidos por el Plan de incentivos en la gestión administrativa?	X	X	X			
22	¿Considera que las áreas técnicas responsables realizan sus informes del cumplimiento o razones de su incumplimiento de las metas, en los plazos establecidos?	X	X	X			

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): *SI HAY SUFICIENCIA*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: *HARO SUI TO JOSE ANTONIO* DNI: *25821081*

Especialidad del validador: *MAGISTER ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS*

Lima, Octubre de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando el enunciado de los planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE 2

N°	DIMENSIONES/ Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 1: Presupuesto por resultados								
1	¿Cree usted que el Programa del plan de incentivos ha mejorado los niveles orientados para lograr una mayor recaudación y gestión de los tributos municipales?	x		x		x		
2	¿La entidad da a conocer a la población sobre el uso de los recursos transferidos en el marco del Plan de Incentivos a la mejora de la Gestión Municipal?	x		x		x		
3	¿Esta gestión involucra constantemente a los colaboradores para el logro de los objetivos, metas institucionales y el uso eficiente de los recursos del estado?	x		x		x		
4	¿Se realiza la rendición de cuentas a la población acerca de los recursos transferidos del Plan de Incentivos?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Actividades								
5	¿Cree usted que se ha mejorado la ejecución de proyectos de inversión pública, considerando los Lineamientos de política de mejora en la calidad del gasto?	x		x		x		
6	¿La entidad difunde los Proyectos de inversión pública que fueron ejecutados durante el año fiscal 2021?	x		x		x		
7	¿La entidad da a conocer si se ha ejecutado proyectos relacionados a la Prevención de riesgos y desastres?	x		x		x		
8	¿Cree usted que la gestión municipal constantemente identifica a los Sectores críticos de su zona en vulnerabilidad y peligro?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Gasto publico								
9	¿Considera usted que la provisión de servicios públicos prestados por la entidad mejora la calidad de vida de la población?	x		x		x		
10	¿La entidad realiza la simplificación de los trámites generando condiciones favorables y promoviendo la competitividad local a favor de los ciudadanos?	x		x		x		
11	¿Se difunde el fortalecimiento de acciones para la seguridad ciudadana a favor de los ciudadanos?	x		x		x		
12	¿Se difunde las acciones para promover la adecuada alimentación, la prevención y reducción de anemia del menor de 36 meses?	x		x		x		
13	¿Considera que se han realizado acciones para la reducción de la desnutrición crónica infantil?	x		x		x		
14	¿Considera que se han realizado acciones para la implementado de un sistema integrado de residuos sólidos?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Metas								
15	¿Se difunde los objetivos y metas del Plan de Incentivos a la mejora de la Gestión Administrativa municipal?	x		x		x		
16	¿Se difunde a los colaboradores de la							

	normativa del Plan de incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal?	X		X		X	
17	¿Coinciden los objetivos de las políticas de modernización con las necesidades de los Ciudadanos?	X		X		X	
18	¿Se discute periódicamente las razones de incumplimiento de metas el Plan de Incentivos durante el periodo fiscal 2021?	X		X		X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): *SI HAY SUFICIENCIA*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: *HARO SUIJO JOSE ANTONIO* DNI: *25821081*

Especialidad del validador: *MAGISTER ADMINISTRACION DE EMPRESAS*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, Octubre de 2021



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE 1

⊕

N°	DIMENSIONES/ Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	¿Las necesidades a favor de la población, se identifican y se priorizan?	x		x		x		
2	¿Los objetivos y las metas de la Entidad son difundidos a los colaboradores?	x		x		x		
3	¿Las estrategias que se utilizan por la entidad para el cumplimiento de metas del plan de incentivos son difundidas?	x		x		x		
4	¿Constantemente tiene usted conocimiento del presupuesto que se asigna anualmente para los programas presupuestales de su área?	x		x		x		
5	¿Los objetivos de las políticas de modernización coinciden con los acuerdos de las necesidades de los ciudadanos?	x		x		x		
6	¿Se realizan periódicamente las coordinaciones necesarias con todas las áreas técnicas responsables del cumplimiento de metas?	x		x		x		
7	¿Consideras que existe una buena organización en la gestión administrativa de la entidad?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Organización							
8	¿Se encuentran bien establecidas tus funciones dentro de la entidad.	x		x		x		
9	¿Consideras que la entidad está bien dirigida por colaboradores eficientes?	x		x		x		
10	¿Periódicamente existen rotación de gerentes, colaboradores administrativos?	x		x		x		
11	¿La entidad cuenta con profesionales idóneos y capacitados para desempeñarse en el puesto requerido?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Dirección							
12	¿Recibes algún tipo de motivación para el cumplimiento del objetivo de la entidad?	x		x		x		
13	¿Crees que se establecen mecanismos de evaluación constante del proceso de ejecución, a fin de rectificar acciones en caso de ser requerido?	x		x		x		
14	¿Periódicamente recibes capacitación para el fortalecimiento de tus capacidades, brindado por la Municipalidad.	x		x		x		
15	¿Recibe usted algún tipo de evaluación o supervisión de las actividades realizadas?	x		x		x		
16	¿Existe una comunicación fluida y transparente con cada colaborador que tiene a cargo el cumplimiento de metas del plan de incentivos?	x		x		x		
17	¿Se realiza el monitoreo y seguimiento de cada una de las actividades dentro del cronograma establecido por el MEF?	x		x		x		
18	¿Cree usted que existe un adecuado grado de eficiencia y eficacia en los bienes y servicios otorgados a la población?	x		x		x		
19	¿Establecen comparaciones de los resultados							

	obtenidos con otras entidades a fin de lograr mejoras en los procesos administrativos?	x		x		x	
20	¿Contribuye o te involucras con las actividades que conllevan al cumplimiento de metas y objetivos de la entidad?	x		x		x	
DIMENSION 4: Control							
21	¿La entidad evalúa periódicamente los procesos y logros obtenidos por el Plan de incentivos en la gestión administrativa?	x		x		x	
22	¿Considera que las áreas técnicas responsables realizan sus informes del cumplimiento o razones de su incumplimiento de las metas, en los plazos establecidos?	x		x		x	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez/validador: Mag. Romell Walter Poma Vivar DNI: 40447994

Especialidad del validador:

<p>¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado</p> <p>²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo</p> <p>³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo</p>

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, Octubre de 2021



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE 2

N°	DIMENSIONES/ Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Observaciones
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 1: Presupuesto por resultados							
1	¿Cree usted que el Programa del plan de incentivos ha mejorado los niveles orientados para lograr una mayor recaudación y gestión de los tributos municipales?	x		x		x		
2	¿La entidad da a conocer a la población sobre el uso de los recursos transferidos en el marco del Plan de Incentivos a la mejora de la Gestión Municipal?	x		x		x		
3	¿Esta gestión involucra constantemente a los colaboradores para el logro de los objetivos, metas institucionales y el uso eficiente de los recursos del estado?	x		x		x		
4	¿Se realiza la rendición de cuentas a la población acerca de los recursos transferidos del Plan de Incentivos?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Actividades							
5	¿Cree usted que se ha mejorado la ejecución de proyectos de inversión pública, considerando los Lineamientos de política de mejora en la calidad del gasto?	x		x		x		
6	¿La entidad difunde los Proyectos de inversión pública que fueron ejecutados durante el año fiscal 2021?	x		x		x		
7	¿La entidad da a conocer si se ha ejecutado proyectos relacionados a la Prevención de riesgos y desastres?	x		x		x		
8	¿Cree usted que la gestión municipal constantemente identifica a los Sectores críticos de su zona en vulnerabilidad y peligro?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Gasto publico							
9	¿Considera usted que la provisión de servicios públicos prestados por la entidad mejora la calidad de vida de la población?	x		x		x		
10	¿La entidad realiza la simplificación de los trámites generando condiciones favorables y promoviendo la competitividad local a favor de los ciudadanos?	x		x		x		
11	¿Se difunde el fortalecimiento de acciones para la seguridad ciudadana a favor de los ciudadanos?	x		x		x		
12	¿Se difunde las acciones para promover la adecuada alimentación, la prevención y reducción de anemia del menor de 36 meses?	x		x		x		
13	¿Considera que se han realizado acciones para la reducción de la desnutrición crónica infantil?	x		x		x		
14	¿Considera que se han realizado acciones para la implementado de un sistema integrado de residuos sólidos?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Metas							
15	¿Se difunde los objetivos y metas del Plan de Incentivos a la mejora de la Gestión Administrativa municipal?	x		x		x		
16	¿Se difunde a los colaboradores de la							

	normativa del Plan de incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal?	x		x		x	
17	¿Coinciden los objetivos de las políticas de modernización con las necesidades de los Ciudadanos?	x		x		x	
18	¿Se discute periódicamente las razones de incumplimiento de metas el Plan de Incentivos durante el periodo fiscal 2021?	x		x		x	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable: (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: ~~Mag. Romel~~ Walter Poma Vivar DNI: 40447994

Especialidad del validador: Economista, consultor en gestión pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, Octubre de 2021



Firma del experto informante

Anexo 5 : Constancia de juicio de experto



CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, Dr. Prado Lopez Hugo Ricardo, con DNI N.º 43313069 a través del presente documento certifico que realicé el juicio de expertos a los instrumentos adaptados por Yovana Luz Reynoso Fernandez, para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, en la Universidad Privada Cesar Vallejo, para la investigación titulada "Gestión Administrativa y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en unamunicipalidad del Callao, 2021".

Lima, 27 de Octubre de 2021

Atentamente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "H. Prado", is positioned above a horizontal line.

Dr. Prado Lopez Hugo Ricardo

DNI: 43313069

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, Romell Walter Poma Vivar , con DNI N.º 40447994 a través del presente documento certifico que realicé el juicio de expertos a los instrumentos adaptados por Yovana Luz Reynoso Fernandez, para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, en la Universidad Privada Cesar Vallejo, para la investigación titulada “Gestión Administrativa y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en unamunicipalidad del Callao, 2021”.

Lima, 29 de Octubre de 2021

Atentamente



Romell Walter Poma Vivar

DNI: 40447994



CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO

Yo, Haro Suito José Antonio, con DNI N.º 25821081 a través del presente documento certifico que realicé el juicio de expertos a los instrumentos adaptados por Yovana Luz Reynoso Fernandez, para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, en la Universidad Privada Cesar Vallejo, para la investigación titulada "Gestión Administrativa y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en unamunicipalidad del Callao, 2021".

Lima, 29 de Octubre de 2021

Atentamente



Mg. Haro Suito José Antonio

DNI: 25821081

Anexo 6 : Fichas técnicas de los instrumentos

Tipo de instrumento	Cuestionario
Nombre del instrumento	Instrumento para medir la Gestión Administrativa
Tipo de técnica	Encuesta
Dimensiones	Planificación, Organización, Dirección y Control
Nº de Item	22
Tamaño muestra	50
Lugar	Municipalidad del Callao
Fecha de aplicación	10 de noviembre
Nivel de confianza	95%
Margen de error	5%
Escala de medición	Tipo Likert, nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre, siempre (4),
Nivel	Alto, Medio y Bajo
Objetivo	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el plan de incentivo de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021
Tiempo	15 minutos

Tipo de instrumento	Cuestionario
Nombre del instrumento	Instrumento para medir el Plan de incentivos
Tipo de técnica	Encuesta
Dimensiones	Presupuestos por resultados, actividades, gasto público, metas
Nº de Item	22
Tamaño muestra	50
Lugar	Municipalidad del Callao
Fecha de aplicación	10 de noviembre
Nivel de confianza	95%
Margen de error	5%
Escala de medición	Tipo Likert, nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre, siempre (4),
Nivel	Alto, Medio y Bajo
Objetivo	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el plan de incentivo de los colaboradores administrativos en una Municipalidad del Callao, 2021
Tiempo	15 minutos

Anexo 7. Graficas de la distribución de los resultados estadísticos

Figura 1

Nivel de la dimensión de planificación de la variable 1 Gestión Administrativa

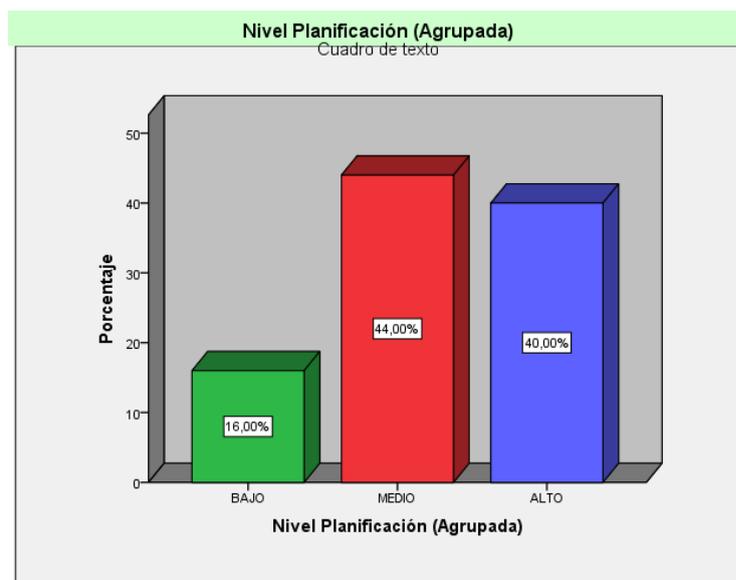


Figura 2

Nivel de la dimensión de organización de la variable 1 Gestión Administrativa

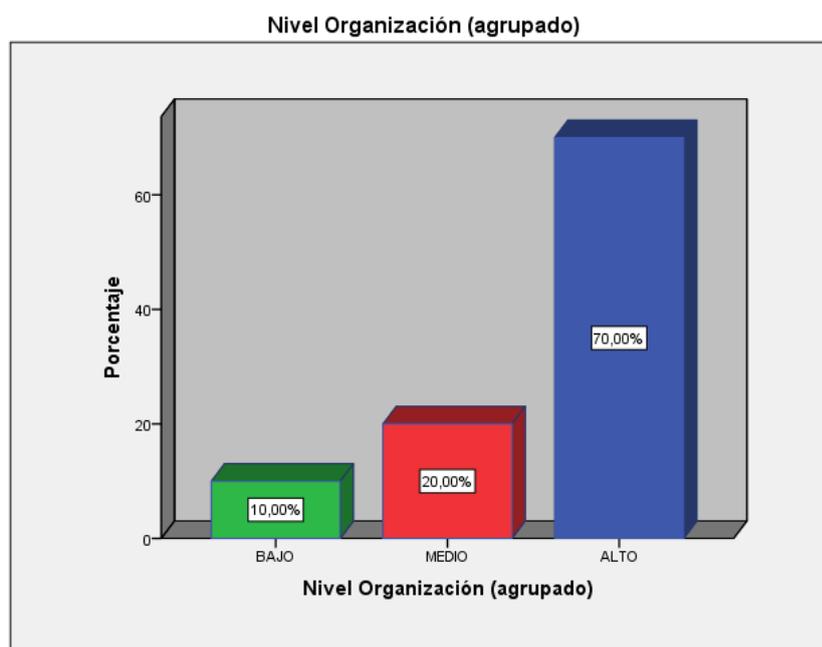


Figura 3

Nivel de la dimensión de Dirección de la variable 1 Gestión Administrativa

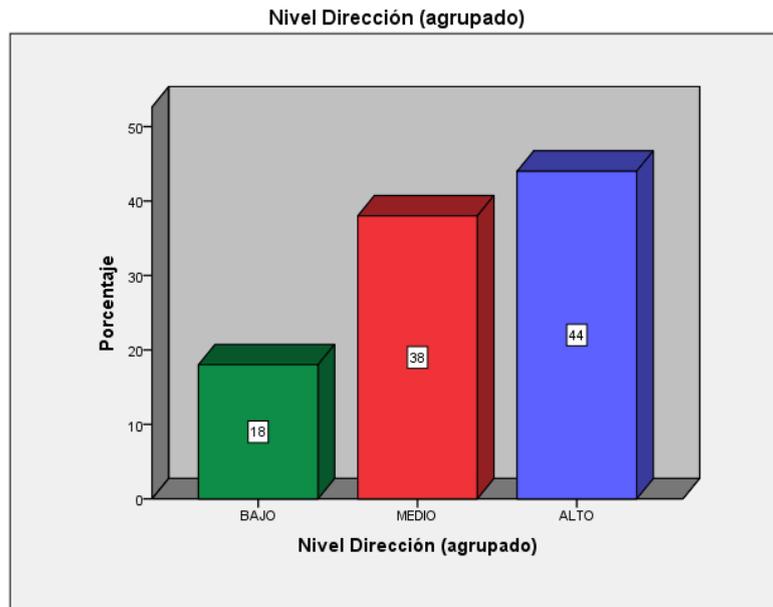
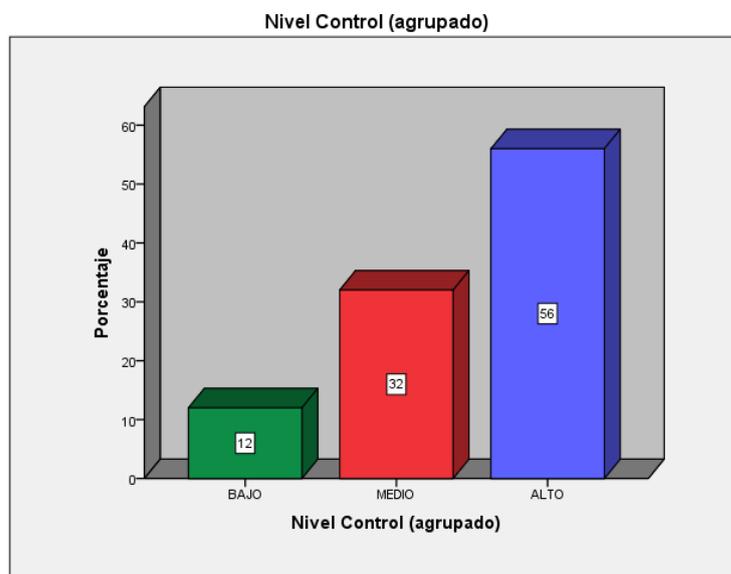


Figura 4

Nivel de la dimensión de Control de la variable 1 Gestión Administrativa



Anexo 8: Pantallazos de la data procesada en el SPSS

BASE DE DATOS YOYANA.sav [Conjunto_de_datos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1_P01	Numérico	8	0	¿Las necesida...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	V1_P02	Numérico	8	0	¿Los objetivos ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	V1_P03	Numérico	8	0	¿Las estrategia...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	V1_P04	Numérico	8	0	¿Constanteme...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	V1_P05	Numérico	8	0	¿Los objetivos ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
6	V1_P06	Numérico	8	0	¿Se realizan pe...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
7	V1_P07	Numérico	8	0	¿Consideras qu...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
8	V1_DIM1	Numérico	8	0	V1_DIM1	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
9	NIV_V1_DIM1	Numérico	7	0	NIV_V1_DIM1	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
10	V1_P08	Numérico	8	0	¿Se encuentra...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
11	V1_P09	Numérico	8	0	¿Consideras qu...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
12	V1_P10	Numérico	8	0	¿Períodicament...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
13	V1_P11	Numérico	8	0	¿cuenta con pr...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
14	V1_DIM2	Numérico	8	0	V1_DIM2	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
15	NIV_V1_DIM2	Numérico	8	0	NIV_V1_DIM2	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
16	V1_P12	Numérico	8	0	¿Recibes algún...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
17	V1_P13	Numérico	8	0	¿Crees que se ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
18	V1_P14	Numérico	8	0	¿Períodicament...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
19	V1_P15	Numérico	8	0	¿Recibe usted ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
20	V1_P16	Numérico	8	0	¿Existe una co...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
21	V1_P17	Numérico	8	0	¿Se realiza el ...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
22	V1_P18	Numérico	8	0	¿Cree usted qu...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
23	V1_P19	Numérico	8	0	eficiencia y efi...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
24	V1_P20	Numérico	8	0	¿Establecen co...	{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

*BASE DE DATOS YOYANA ULTIMO0000.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	TTALV1_DIM1	Numérico	8	0	Planificación	Ninguna	Ninguna	7	Derecha	Escala	Entrada
2	TTALV1_DIM2	Numérico	8	0	Organización	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	TTALV1_DIM3	Numérico	8	0	Dirección	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	TTALV1_DIM4	Numérico	8	0	Control	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	TTALV2_DIM1	Numérico	8	0	Presupuesto po...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
6	TTALV2_DIM2	Numérico	8	0	Actividades	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
7	TTALV2_DIM3	Numérico	8	0	Gasto publico	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
8	TTALV2_DIM4	Numérico	8	0	Metas	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
9	TTALV1	Numérico	8	0	GESTION ADM...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
10	TTALV2	Numérico	8	0	PLAN DE INCE...	Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
11	NIVELGA	Numérico	5	0	NIVEL GESTIO...	{1, BAJO}...	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
12	NIVPI	Numérico	5	0	NIVEL PLAN D...	{1, BAJO}...	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
13	PLANIFICA...	Numérico	5	0	Nivel Planificaci...	{1, BAJO}...	Ninguna	15	Derecha	Escala	Entrada
14	ORGANIZA...	Numérico	5	0	Nivel Organizac...	{1, BAJO}...	Ninguna	14	Derecha	Escala	Entrada
15	DIRECCION	Numérico	5	0	Nivel Dirección ...	{1, BAJO}...	Ninguna	11	Derecha	Escala	Entrada
16	CONTROL	Numérico	5	0	Nivel Control (a...	{1, BAJO}...	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

Correlaciones no paramétricas

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\Usuario\OneDrive\Documentos\BASE DE DATOS YOVANA ULTIMOooo.sav

Correlaciones				
		Dirección		PLAN DE INCENTIVOS
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	PLAN DE INCENTIVOS	Coefficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

NONPAR CORR

```

/VARIABLES=TTALV1_DIM4 TTALV2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Resultadoultimo.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Edición Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

← → + - [Icons]

Resultado

- Log
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Log
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Log
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Log
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
- Log
- Correlaciones no paramétricas
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones

→ **Correlaciones no paramétricas**

[Conjunto_de_datos1] C:\Users\Usuario\OneDrive\Documentos\BASE DE DATOS YOVANA ULTIMOooo.sav

Correlaciones				
		Control		PLAN DE INCENTIVOS
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,594**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	PLAN DE INCENTIVOS	Coefficiente de correlación	,594**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, REYNOSO FERNANDEZ YOVANA LUZ estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL PLAN DE INCENTIVOS DE LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS EN UNA MUNICIPALIDAD DEL CALLAO, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
REYNOSO FERNANDEZ YOVANA LUZ DNI: 45323776 ORCID 0000-0002-4588-0019	Firmado digitalmente por: YREYNOSO el 15-01-2022 20:08:28

Código documento Trilce: INV - 0504276