



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión administrativa y plan de incentivos laborales en la
municipalidad de Sónдор, Huancabamba.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Campos Jibaja, Carlos Armando (orcid.org/0000-0001-5995-6953)

ASESOR:

Dr. Alarcón Díaz, Orlando (orcid.org/0000-0003-2042-7282)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por ser mi creador, el amigo que nunca falla y la luz que guía mi camino, a mi madre que estuvo siempre a mi lado brindándome su mano amiga dándome a cada instante una palabra de aliento para llegar a culminar mis estudios, a mi padre, mi ángel guardián que me protege desde el cielo, a todos mis y hermanos que fueron fuente de luz, Flavio, Eduardo, Guísela, Marco, a mi hija Samantha convirtió en el pilar fundamental para mi formación profesional.

Carlos Armando

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios por ser mi guía en el caminar de mi vida, bendiciéndome y por haberme permitido concretar unas de mis metas profesionales.

Agradecer a mi madre Rosa y mis hermanos por su amor incondicional quienes a lo largo de toda mi académica, creyeron en mí en todo momento y no dudaron de mis habilidades.

Mi sincero agradecimiento a mi asesor de tesis Dr. Orlando Alarcón Díaz, por brindarme asesoría para el desarrollo de la presente tesis.

Carlos Armando

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y Diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos.	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTA	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de gestión administrativa	19
Tabla 2. Nivel de plan de incentivos	21
Tabla 3. Prueba de normalidad	23
Tabla 4. Prueba de hipótesis	24

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de gestión administrativa	18
Figura 2. Nivel de gestión administrativa, según dimensiones	19
Figura 3. Nivel de plan de incentivos laborales	20
Figura 4. Nivel de plan de incentivos laborales, según dimensiones	21

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar el nivel de relación que existe entre la gestión administrativa y el plan de incentivos laborales en la municipalidad de Són dor, Huancabamba. La investigación es básica, diseño no experimental correlacional. Se identificó y describió las variables de estudio. La población estuvo constituida por 80 colaboradores. Se aplicó un cuestionario consistente en 20 ítems por variable, el cual fue validado por tres expertos y determinado la confiabilidad, a través del Alfa de Cronbach. Para el procesamiento de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS. Luego de analizar la información obtenida se llegó a la conclusión que constituye un imperativo mejorar el índice de la gestión administrativa y el plan de incentivos laborales en la municipalidad de Sondor, Huancabamba.

Palabras clave: Gestión, administrativa, plan, incentivos, laborales

Abstract

This research work aims to determine the level of relationship that exists between administrative management and the labor incentive plan in the municipality of Sónдор, Huancabamba. Research is basic, non-experimental correlal design. Study variables were identified and described. The population consisted of 80 employees. A questionnaire consisting of 20 items per variable was applied, which was validated by three experts and determined reliability, through the Cronbach Alpha. The SPSS statistical program was used for data processing. After analyzing the information obtained, it was concluded that it is imperative to improve the administrative management index and the labor incentive plan in the municipality of Sónдор, Huancabamba.

Keywords: management, administrative, plan, incentives, work

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo organizacional debido a la globalización, se han provocado inevitables cambios, generando influencia en las organizaciones políticas y administrativas de las entidades públicas y privadas, las cuales exigen modernizaciones y grandes avances ligados con las nuevas formas de gestión administrativa para expresar a las demandas de la sociedad. Este contexto advierte otras formas de administración de las organizaciones, para las cuales constituye tener una exigente capacidad para enfrentarla con creces con una gestión adecuada.

Ante lo cual, la gestión administrativa reviste de singular importancia en un intento por encaminar a las personas hacia objetivos previstos, articulando los recursos con idoneidad, evidenciando aquella capacidad para realizar y vincular los mecanismos orientados a la sobrevivencia de las entidades (Rivera, 2018). En Colombia se conduce al ofrecimiento de asistencia económica y contable a las organizaciones, dándole énfasis a otorgándole prioridad a sus principales carencias, garantizando el abastecimiento de recursos monetarios, físicos y la provisión de herramientas para el desempeño de las actividades (Pacheco, et al., 2018).

En Latinoamérica, las entidades necesitan volverse entes, en los que se concreta una iniciativa de modo planificado, donde den solución a las demandas y exigencias de los usuarios, a través de una actividad determinada, en la que subyace una manera de subsistir, el planeamiento estratégico, la visión y misión, los objetivos y la operatividad en armonía con el contexto (Mendoza, 2017). El aspecto propio de toda organización es su cultura corporativa, la cual se evidencia en sus decisiones, frente a los problemas, tal como en ocasiones de gestión, adecuación en innovaciones y exigencias tanto en el nivel interno como en el externo.

La realidad advierte que, la gestión administrativa debe considerar que el recurso humano resulta muy relevante para la vida de las organizaciones, para lo cual necesitan tener un plan de incentivos laborales, sobre la base de un enfoque municipal, en forma urgente, porque conforme los años pasan no se han priorizado correctamente (Loboda y Rosen, 2018).

Los colaboradores con mejor rendimiento dentro de la empresa son los que desean seguridad en su empleo y también administran mucho mejor el tiempo. Asimismo, las personas que se comprometen tienen un nivel de productividad promedio del 27% y cuando existe conflictos o problemas tiene como resultado un desempeño menor al 25% (Balabanova y Keschyan, 2019)

En países como Colombia, Argentina, Brasil, Chile, Ecuador, Venezuela y Perú, han aplicado como una táctica empresarial, considerar a las personas como recursos estratégicos que participan en actividades como planificar, organizar, dirigir y controlar a las organizaciones (Armstrong, 2016; Wheelen et al., 2018). Por tanto, se precisa de estándares de recompensas y dinámicas de incentivos y estímulos, incluso de carácter motivacional orientados al cumplimiento de propósitos desde lo creativo y estratégico (Pérez et al., 2012).

Asimismo, los problemas familiares, la inexperiencia de delegar funciones, la carga laboral y la falta de trabajo en equipo genera altos niveles de estrés en los trabajadores públicos o privados (Chu y Chen, 2019). En consecuencia, el 70% de los servidores públicos o colaboradores de instituciones del sector privado presenten este mal, perjudicando la administración y control interno. En la actualidad, el desempeño y la administración de la fuerza laboral incurrieron en faltas graves, aumentando las horas laborales para lograr una mejor productividad, produciendo, produciendo consecuencias adversas, porque los colaboradores con mayor experiencia deciden renunciar a su cargo (Byckok y Gonzales, 2018)

Al respecto, la municipalidad de Són dor, Huancabamba debe asumir el compromiso de garantizar que cada trabajador tenga el sentir del beneficiario como objetivo y se aprecie un apropiado proceder del cumplimiento de sus funciones asignadas, ofreciendo a la población un servicio satisfactorio y así obtener mejores resultados. Es por ello que se necesita implementar un programa de motivación laboral para optimizar el rendimiento de cada trabajador y así se pueda asociarlos con la Dirección de Calidad del Gasto Público del Ministerio de Economía y Finanzas, relacionándolo con el beneficio monetario y el logro de objetivos trazados, tomando en cuenta que los organismos municipales son regulados por fondos anuales establecidos de acuerdo a ley y respaldado en la proporcionalidad positiva entre sus activos y pasivos.

En base a lo expuesto se planteó la problemática del estudio de esta forma: ¿Cuál es la relación existente entre el manejo administrativo y el programa de beneficios para empleados del municipio de Són dor, Huancabamba?

El estudio se demuestra en la teoría, porque pudo establecer la conexión existente entre las dos dimensiones estudiadas, empezando por un estudio de la coyuntura vigente que permita proponer un programa de beneficios laborales para optimizar la dirección administrativa del distrito de Són dor, Huancabamba, por lo cual se cubrirán vacíos teóricos. El punto de vista práctico va a contribuir a la alternativa de solución en el problema vigente el cual estará orientado a buscar aplicarlo en el día a día. El procedimiento será justificado por el uso de los procedimientos y mecanismos estratégicos en el entorno laboral, los mismos que servirán para que los expertos puedan utilizarlos en proyectos futuros del manejo de la información.

El objetivo general se diseñó de la siguiente manera: Establecer el grado de relación que hay entre el manejo administrativo y el programa de beneficios para empleados del municipio de Són dor, Huancabamba; mientras que los objetivos específicos se plantearon de la siguiente manera: detectar el grado de gestión administrativa, determinar el grado del plan de incentivos laborales, analizar la relación existente entre el manejo administrativo y el programa de beneficios de los empleados.

Así mismo, la hipótesis se formuló de la siguiente manera: H1: Existe relación significativa entre el manejo administrativo y el programa de beneficios para empleados en el municipio de Són dor, Huancabamba. H0: No existe relación relevante entre el manejo administrativo y el programa de beneficios para empleados del municipio de Són dor, Huancabamba.

II. MARCO TEÓRICO

Múltiples estudios ya desarrollados y los cuales tienen concordancia con la investigación realizada, fueron tomados en cuenta en el estudio como:

Paredes (2019) el autor indica “Incidencia del Programa de incentivos en la gestión administrativa de recursos de las municipalidades de la Región de Puno”. Teniendo un muestreo de 49 municipalidades, se obtuvo como resultado que el Ministerio de Economía y Finanzas evidencia que la totalidad de las municipalidades estudiadas no cumplieron con las metas establecidas. Finalmente se deduce que de las 49 municipalidades de la ciudad de Puno percibieron una compensación del Ministerio de Economía y Finanzas de S/ 93'589,183.00 soles, dejando en evidencia que las municipalidades cuentan con una ampliación de sus fondos, gracias al plan de beneficios, corroborando los argumentos señalados

Salcedo (2019) en su investigación tuvo como finalidad: “Definir de qué forma el cumplimiento de objetivos del programa de beneficios al desarrollo e innovación repercute en el manejo del municipio regional del Cusco 2018”. La muestra fue de 34 funcionarios y trabajadores. Se obtuvo como resultado que el 58.8% de la población que participaron en la encuesta señalan un nivel medio la atención de las Metas del plan de incentivos. Finalmente concluye que la atención a las metas del plan de incentivos a la mejora y modernización de la gestión municipal intervino directamente y de forma relevante en la gestión municipal, alcanzando el valor de 0.834 con un valor del 5% indicando una relación alta y directa.

Condori y De la cruz (2017) “Sistema de incentivos y la satisfacción laboral del personal en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica” en el año 2015. El diseño de la investigación fue no experimental. Se obtuvo como resultado que en aquella gestión se evidencia que la mayoría de los casos están a un nivel regular en un 62.9% y solo el 37.1% en un rango alto. Finalmente concluye que, la satisfacción laboral de los servidores del municipio se muestra alta con un 95% evidenciando una buena correlación.

Bravo y Oliva (2017) “Propuesta de un programa de incentivos laborales para mejorar la motivación en los trabajadores del Molino del Agricultor- Lambayeque, 2016”. La muestra fue de 14 trabajadores, 2 Colaboradores que conforman la sección de compras, 2 Empleados que forman parte del área de compras, 2 de tesorería, 2 de administración, 3 de ventas, 2 de productividad, 3 del área contable. Se obtuvo como resultado que el 63% de los servidores creen que los incentivos laborales de manera económica y no económica serían muy importantes si se les diera mientras el 14.3% los considera buenos. Finalmente concluye que el 64.3% de los servidores prefieren los incentivos económicos como bonos, comisiones y compensaciones y el 61.1% prefieren los no financieros, como no monetarios, tales como integrativos, de valoración y complementarios.

Hinostroza y Yupanqui (2017) “Política de incentivos en el nivel de satisfacción de los colaboradores de la Cooperativa Agraria Cafetalera Perené – Chanchamayo en el año 2014”. La muestra fue de 10 colaboradores permanentes y 9 temporales; los que en su totalidad integran el estudio. Se obtuvo como resultado que se encuentra dividida las opiniones de los servidores, el 26.3% consideran que casi siempre reciben incentivos económicos, de igual manera el 26.3% consideran que casi nunca reciben este beneficio. Finalmente concluye que los incentivos individuales y grupales son bajos ya sean estos de forma económica o no económica.

Estrada (2019), en su trabajo realizado profundizó la temática: “Gestión municipal factor determinante en el desarrollo de la municipalidad Provincial de Cotabambas en el periodo: 2013-2016”. El diseño de la investigación fue no experimental. Se obtuvo como resultado que Apurímac está en el mapa de pobreza a nivel departamental, con un 48.1% lo que le concede el sexto departamento más pobre. Los programas para reducir la pobreza no han mejorado el ambiente, por la incorrecta coordinación de política macroeconómica y los indicadores sociales. Cotabambas se encuentra en quinto lugar como más pobre, así como también sus seis distritos.

Finalmente concluye que las herramientas de planificación se están actualizando, es por ello por lo que la gestión municipal no sabe cómo lograr interna y externamente como organización, haciendo prevalecer los intereses subalternos. Hasta que no se actualicen no podrán garantizar la unidad de criterios y contenidos definidos en la Planificación Estratégica y el Diseño de Proyectos.

Cueva (2016), "Propuesta de Estrategias para mejorar la Administración de los Recursos Humanos, en la gestión de la Municipalidad Provincial de Bagua". La muestra fue de 63 trabajadores. Se obtuvo como resultado que el 62% de servidores casi nunca reciben la aplicación del presupuesto de la inversión pública y el 25% considera que nunca perciben. Finalmente concluye que, desde el punto de vista económico, experiencia del consumidor, procedimientos de asistencia internos, capacitación y desarrollo, son propuestas que influyen de forma notable en la mejoría del manejo de la fuerza laboral.

Guzmán (2019) "Los estímulos y el rendimiento laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia Pública de Catacaos", con una muestra de 26 colaboradores. El diseño no experimental correlacional. Se tuvo como resultado que hay una relación significativa y de manera directa entre el incentivo y el desempeño laboral. Finalmente concluye que si el jefe reconoce el trabajo de los colaboradores mejoraría su desempeño laboral.

En base a los trabajos de investigación predichos se delineó la dinámica inherente a la similitud entre el manejo administrativo y el programa de beneficios laboral en el municipio de Sónдор, por lo que es pertinente revisar los conceptos teóricos que respaldan el presente estudio.

El argumento sobre la gestión global de Chiavenato (2007) presenta afirma que la gestión es verdaderamente relevante para la supervivencia y progreso de las organizaciones, ya que, sin esta, las organizaciones jamás estarían en condiciones de lograr su desarrollo. El gestor es quien precisa los dispositivos, determina escenarios, aprecia los recursos que tiene a su disponibilidad, soluciona dificultades, genera ecosistemas de creatividad e innovación y competitividad ha de responder por la manera que se lleva a cabo sus actividades y los corolarios que se obtienen con los fondos disponibles.

Se determina que en el manejo administrativo siempre se van a encontrar dificultades para planificar, organizar, dirigir y controlar, para solucionarlos se necesita desarrollar una exitosa planeación, mostrar objetivos correctamente definidos a efectos de viabilizar fluidamente los procesos, en la medida del cumplimiento de las metas de la organización, se circunscribe como labores retadoras y productivas para diversas instituciones. De esta manera resulta indiscutible la significatividad que adquiere la gestión en la existencia de los individuos (Arteaga et al., 2016). Por lo cual es indispensable la normatividad socio empresarial y también la correcta operatividad de toda clase de instituciones.

El estudio de los estímulos humanos formulado por Maslow (1943), McClelland (1987) y Dweck (2007) menciona que sus conceptos tienen relación con la idea de que los individuos empiezan con tener clara su identidad, aprecian sus capacidades y debilidades. Por lo tanto es necesario que también identifiquen aquello que los motiva y le impulsa a mejorar y ajustar sus deficiencias.

(MINEDU, 2017).

En este contexto, Maslow (1943) ha sido considerado como uno de los primigenios teóricos de la motivación, el mismo que ha establecido una categorización de las carencias de las personas y resalta que la conducta está determinada por buscar la complacencia de las falencias. Diseñó una pirámide, que desde la parte inferior comprende las carencias funcionales de estabilidad, insuficiencias de afecto e integración, de dignidad y desarrollo personal.

McClelland (1989), señala que la motivación de los individuos se relaciona con la satisfacción de mínimo tres insuficiencias: de logro como la búsqueda de desafíos, éxitos, prosperidad individual; insuficiencias de poder como el deseo de ejercer influencia en los demás asumir el control sobre las personas y la exigencia de integrarse: trata de interactuar y ser miembro de un grupo.

Dweck (2007) hace hincapié que preponderancia de disposición psicológica las personas en función del logro obtenido en su subsistencia, tomando en cuenta que en el grado que los seres humanos se muestren más activos, la mente genera otras conexiones cerebrales que les permite experimentar otras experiencias y complacerlas, no obstante, los miedos que las transformaciones producen. Cuando

se presenta algo, que eventualmente no se logra es interesante entenderlo como “aún no”, y no tomarlo como “no pude”. Esta idea de limitaciones y esfuerzos se convierte en probabilidad y enseñanza.

La postura transformacional es otro cuerpo de saberes que sustenta el actual estudio y postula por la innovación de la entidad, en esencia, modificando la gestión que operan los administradores y gerentes en aras de fortalecer la tarea de toda la institución en el logro de resultados que garanticen beneficios para los servidores y la totalidad de la población considerando la mecánica de la metodología administrativa que comprende el descontento entre la realidad normativa, cotidiana y la interacción de las partes involucradas (MINEDU, 2017)

Es atractivo definir otro concepto de gestión, con la finalidad de restablecer y salvar la dirección y relevancia del fin empresarial. Esto involucra instaurar y replicar nuevas formas de crear una organización novedosa (Pozner, 2001).

Según, Fullan (2002) es crucial expresar lo que la trascendencia de lo que se podría cambiar y la forma de llevarlo a cabo, tomando en consideración las consecuencias subjetivas, con relación a los diferentes protagonistas que participan en el entorno real de la organización, de la comuna y de la patria.

Las hipótesis sobre las competencias emocionales de Goleman (1995) formula que este tipo de capacidad, tiene la aptitud de sentir, entender, supervisar, modificar, espolear emociones y estados de ánimo, de manera individual y colectiva. Una de las características innatas del ser humano es la susceptibilidad a las emociones más polémicas e irracionales, a pesar de poder fiscalizarlas, por ello, la vía más adecuada a seguir es la que permite la posibilidad de materializar los hábitos emotivos. (Belmonte, 2013).

Las habilidades emocionales componen la capacidad para detectar las emociones a nivel individual y colectivo. Es la aptitud para estimular y potenciar vínculos integrales con otros individuos, también es una secuencia de acciones y capacidades que definen la conducta de un individuo y su manera intelectual de reaccionar. (Goleman, 1998). La hipótesis no sólo fue útil para sustentar la teoría del estudio, sino además sirvió para comprobar que un individuo con inteligencia emocional apunta a que sean consideradas sus sentimientos y el de los demás.

El control administrativo implica un abanico de procesos desarrollados en la entidad en la que procura alcanzar los propósitos previstos. Debe ser asumida como una integridad en la que todos sus componentes se articulan (Inciarte et al., 2006). El factor esencial en el marco de la administración y elemento aglutinador se transforma en el eje del desarrollo tecnológico, social, económico y empresarial del geosistema, asumiendo mayor protagonismo en los últimos años (Gonzales et al., 2020).

Se define como el procedimiento de evaluación, elaboración de políticas, planificación y monitoreo de las operaciones, que permite la mejora de la creación de las políticas públicas municipales y su implementación con el objetivo de establecer el campo suscitando mejores condiciones de vida para la comunidad. (Loots & Schutte, 2016).

La gestión administrativa constituye una gama de actividades y acciones encaminadas al logro de los objetivos previstos en una entidad, a través del cumplimiento y la idónea implementación de los procedimientos administrativos. Implica un eslabón alto de exigencia en el ejercicio de funciones (Falconí et al., 2019). Es considerada como una de las acciones más relevantes de las entidades. Se desarrolla en aras de organizar el esfuerzo de un colectivo social. Es la manera de alcanzar metas y propósitos previstos empleando recursos humanos y otros recursos, debido a cuatro ejes, reforzados por Ramírez y Ramírez (2016): planificación, organización, dirección y control.

Según Chiavenato (2003), la planificación constituye la determinación de la percepción próxima de la entidad con relación a sus bienes y servicios, su nivel de innovación y las interrelaciones que se producen entre ejecutivos, empleados y colectivos afines. Es muy importante para alcanzar los propósitos institucionales empleando diferentes recursos. Se particulariza porque es el primer paso para seguir al interior de una corporación (Gonzales et al., 2020).

La planificación se circunscribe como el proceso por el cual, los administradores analizan el contexto, se plantean interrogantes significativas respecto de la razón de ser de la entidad y manifiestan sus fines, metas y objetivos.

Se refiere a un abanico de actividades por las que se establecen propósitos y se precisan las determinantes más idóneas para alcanzarlos. Por este proceso se prevé todo aquello que puede orientar al alcance del futuro deseado.

La organización implica la estructuración de los recursos humanos con la finalidad de alcanzar propósitos que se han trazado. En esta fase se facilitan los medios para el mejor trabajo de la entidad. Hace mención a cuál es la mejor forma de dividir el trabajo y como aglutinar y establecer coordinaciones para la realización de las labores de una manera más efectiva (Marco, 2013). Se utiliza para la distribución de responsabilidades que han sido otorgadas a los servidores, tratando de producir vínculos entre ellos. Se necesita que las iniciativas sean ubicadas en forma sistematizadas para ser implementadas de modo ordenado. (Gonzales et al., 2020).

La dirección orienta el trabajo de los colaboradores para alcanzar las metas establecidas, por lo tanto se tiene que reforzar el ambiente laboral, a fin de que los funcionarios a su cargo realicen todas las tareas programadas y de esa manera, lograr el rendimiento esperado.

La gestión administrativa constituye una gama de actividades y acciones encaminadas al logro de los objetivos previstos en una entidad, ante el cumplimiento y la idónea implementación de los procedimientos administrativos. Implica un eslabón alto de exigencia en el ejercicio de funciones (Falconí et al., 2019).

Es considerada como una de las acciones más relevantes de las entidades. Se desarrolla en aras de organizar el esfuerzo de un colectivo social. Es la manera de alcanzar metas y propósitos previstos empleando RRHH y otros recursos, debido a cuatro ejes, reforzados por Ramírez y Ramírez (2016): planificación, organización, dirección y control.

Según Chiavenato (2003), la planificación constituye la determinación de la percepción próxima de la entidad en relación con sus bienes y servicios, su nivel de innovación y las interrelaciones que se producen entre ejecutivos, empleados y colectivos afines. Es muy importante para alcanzar los propósitos institucionales empleando diferentes recursos. Se particulariza porque es el primer paso para seguir al interior de una corporación (Gonzales et al., 2020)

La planificación se circunscribe como el proceso por el cual, los administradores analizan el contexto, se plantean interrogantes significativas respecto de la razón de ser de la entidad y manifiestan sus fines, metas y objetivos. Se refiere a un abanico de actividades por las que se establecen propósitos y se precisan las determinantes más idóneas para alcanzarlos. Por este proceso se prevé todo aquello que puede orientar al alcance del futuro deseado.

La organización implica la estructuración de los recursos humanos con la finalidad de alcanzar los propósitos que se han trazado. En esta fase se facilitan los medios para el mejor trabajo de la entidad. Hace mención a cuál es la mejor forma de dividir el trabajo y como aglutinar y establecer coordinaciones para la realización de las labores de una manera más efectiva (Marco, 2013). Se utiliza para la distribución de responsabilidades que han sido otorgadas a los servidores, tratando de producir vínculos entre ellos. Se necesita que las iniciativas sean ubicadas en forma sistematizadas para ser implementadas de modo ordenado. (Gonzales et al., 2020).

La dirección se orienta hacia las metas establecidas, por ello se deben mejorar el entorno laboral, a fin de que los trabajadores bajo su mando puedan cumplir con las tareas consignadas y cumplir con los objetivos trazados.

La fiscalización según (Chiavenato, 2010), corresponde al ambiente administrativo donde se realice lo planeado, organizado y también lo dirigido, lo que permite establecer los objetivos y encaminan el rumbo de la organización, consiste en monitorear, inspeccionar, comprobar y medir los resultados, partiendo del planeamiento estratégico. Esto se realiza con el fin de que las actividades cumplan con los lineamientos establecidos por la organización (Chiliquinga, 2013). De igual forma es una misión del sector administrativo, realizar ordenadamente y de manera continua, el monitoreo, medición y control de las actividades de la institución

El plan de incentivos laborales es otra de las variables que implica una herramienta que se encuentra inmersa en el PPR orientada hacia el mejoramiento de los escenarios que procuren el beneficio y fortalecimiento sostenible de los trabajadores. Los incentivos se han traducido en elementos determinantes e imprescindibles para lograr mejores desempeños, por tanto, adquieren singular

relevancia, circunscribiéndose como un instrumento esencial para la administración de las entidades que aprecian el desenvolvimiento del recurso humano (Aguiar et al., 2012).

La fiscalización según (Chiavenato, 2010), corresponde al ambiente administrativo donde se realice lo planeado, organizado y también lo dirigido, lo que permite establecer los objetivos y encaminan el rumbo de la organización, consiste en monitorear, inspeccionar, comprobar y medir los resultados, partiendo del planeamiento estratégico. Esto se realiza con el fin de que las actividades cumplan con los lineamientos establecidos por la organización (Chiliquinga, 2013). De igual forma es una misión del sector administrativo, realizar ordenadamente y de manera continua, el monitoreo, medición y control de las actividades de la institución

El plan de incentivos laborales es otra de las variables que implica una herramienta que se encuentra inmersa en el PPR orientada hacia el mejoramiento de los escenarios que procuren el beneficio y fortalecimiento sostenible de los trabajadores. Los incentivos se han traducido en elementos determinantes e imprescindibles para lograr mejores desempeños, por tanto, adquieren singular relevancia, circunscribiéndose como un instrumento esencial para la administración de las entidades que aprecian el desenvolvimiento del recurso humano (Aguiar et al., 2012).

El programa de beneficios para empleados, según Kraewski y Ritzman (2003), citado por Satey de León (2014) constituye una estrategia relacionada con los estímulos otorgados por el empleador en aras de que sus servidores, de manera individual o en colectivos mejores sus niveles de desempeño en la entidad.

Una de las dimensiones es el ambiente organizacional, que se describe como aquellas percepciones individuales del contexto social o del ambiente en el cual se encuentra involucrada la persona. Son apreciaciones compartidas de ejercicios y procedimientos institucionales (Chiang et al., 2008). Viene a convertirse en un elemento importante para el éxito o fracaso de la entidad que incide en el actuar, la felicidad y manera de razonar de los integrantes, que logra tener impacto en el rendimiento particular y profesional de la empresa (Rodríguez, 2015).

La retribución económica es el instrumento empleado por la organización para fomentar la retribución del trabajo de los seres humanos. Se sustenta en políticas, métodos y propósitos representados en el salario, prestaciones o beneficios tangibles que se le ofrece al empleado como parte inherente a la relación laboral como un reconocimiento al esfuerzo y rendimiento de los servidores (García, 2006).

La calidad de vida es una valoración constituida de bienestar social y mental así como la aprecia cada persona y cada colectivo, y de felicidad, complacencia y compensación. Es una situación de bienestar general traducido de la realización de las fortalezas de los seres humanos. Está impregnada de elementos subjetivos tales como: intimidad, seguridad apreciada, expresión emocional y objetivos como: interrelaciones armoniosas con el entorno, bienestar material (Ardila, 2003).

La realización de los objetivos se encuentra relacionado con el resultado obtenido por la entidad a partir de la intervención de los trabajadores, cuyo establecimiento incide en la conducta y el desenvolvimiento y con la satisfacción de las insuficiencias, las aspiraciones, porque este cumplimiento es parte central de la vida misma (Molina, 2000).

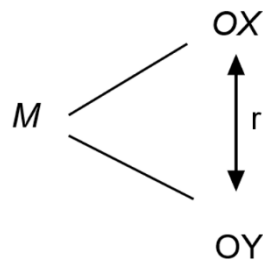
III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Es de tipo de estudio básica, orientada a la comprensión de los aspectos principales y de los sucesos observables de las relaciones que fijaron las variables, respecto de la correlación existente entre el plan de incentivos laborales y la gestión administrativa en la municipalidad del distrito de Són dor, Huancabamba.

En tal sentido esquema es no experimental, correlacional, según Hernández y Mendoza (2018). Un esquema no experimental ejecuta sin manipular los indicadores de medición, al mismo tiempo que, se sostiene de manera exclusiva en el conocimiento y exposición de la propia problemática.

Fue correlacional ya que comprende el nivel de relación que hay entre dos indicadores dentro del mismo escenario, específicamente (Hernández y Mendoza, 2018) de la forma en que se detalla en el siguiente cuadro:



Dónde:

M: Muestra

OX: Observación de la variable 1

OY: Observación de la variable 2

r: Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

El control administrativo es la dirección de procesos y mecanismos empleados para destinar el presupuesto y la puesta en marcha de las operaciones empresariales. (Alvarado, 1999, citado por Alvarado,2018) La cual fue institucionalizada en cuatro aspectos: planificación, preparación, manejo y supervisión, los cuales serán examinadas partiendo de la aplicación de las herramientas pertinentes.

El programa de beneficios es un instrumento de gestión, que tiene por finalidad impulsar la innovación, en favor de lograr la expansión y progreso sustentable de la organización y la mejora de su gestión (MEF, 2014).

Igualmente fue puesta en funcionamiento en base a los siguientes componentes del ambiente empresarial, remuneración monetaria, reconocimiento social, estilo de vida y realización de objetivos, los cuales serán valorados mediante la aplicación de la herramienta pertinente.

3.3. Población, muestra y muestreo.

La muestra fue de 80 servidores de la municipalidad de Són dor. En la investigación, el equipo de evaluación fue establecida por los servidores del recinto edil de Són dor, los parámetros de integración fueron un limitante para la población admisible. La cual estuvo conformada por 80 servidores públicos, cuyas particularidades fueron: el servidor público contratado, servidores públicos con más de un mes en funciones y servidores públicos CAS. Los criterios de exclusión empleados fueron: servidor público suspendido, servidor público con menos de un mes en funciones. (Universidad Cesar Vallejo, 2020)

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Conforme (Hernández et al., 2014), el proceso organiza un grupo de mecanismos y normas orientadas a fijar la relación que existe con los objetivos.

La técnica empleada fue mediante cuestionarios, esto hizo posible recabar información fiable de la ciudadanía.

La encuesta fue la herramienta utilizada en el estudio, contiene 20 ítems para gestión administrativa y 20 para plan de incentivos. De igual modo, la recolección de datos fue útil y tuvo coherencia con la problemática y la hipótesis del estudio.

La fiabilidad se evaluó mediante una prueba piloto, con las pruebas correspondientes, a fin de garantizar la confiabilidad de los instrumentos, considerando la cantidad de la muestra y aplicando la encuesta de manera adecuada, asimismo, las pruebas de normalidad, dan evidencia de una distribución no normal de datos, por lo que, las respuestas no deben ser similares.

(Metodologías de la investigación, 2020).

3.5. Procedimientos.

Para la toma de encuestas, se procedieron a solicitar los permisos correspondiente, ante la autoridad de la Alcaldía del Municipio, a s vez, a las áreas y jefaturas correspondientes, para poder solicitar la participación del personal, con el permiso otorgado, y realizar de manera correcta la toma de encuestas, tanto, a los funcionarios públicos como a los servidores que laboran en dicha institución, completando la muestra requerida para la investigación.

En cuanto, a la elaboración del agrupamiento de datos, éste se realizó utilizando la hoja de cálculo Excel, de manera ordenada y organizada, según los ítems, dimensiones y variables, para lograr una data funcional, donde se insertan los datos obtenidos de cada uno de los cuestionarios aplicados, posterior a ello, se importaron los datos de los cuestionarios, en el software IBM SPSS versión 23, para la aplicación de pruebas estadísticas requeridas por el investigador.

Cabe señalar, que ante, la situación de protocolos de seguridad, en cuanto a la reducción de aforo, se tuvo que realizar la toma de encuestas, de manera virtual,

como medida preventiva, ante la consecuencia del contagio de la COVID-19, para lo cual, se desarrolló el cuestionario mediante el envío a los emails de los colaboradores, quienes realizaban el llenado del cuestionario online, luego se ejecutó el registro de los datos, teniendo al final una data general, para efectuar el tratamiento estadístico correspondiente.

Para el procedimiento de los datos, se ha considerado, la búsqueda de las fuentes en base de datos confiables de investigaciones indexadas, la operacionalización de las variables, los instrumentos y el tratamiento estadístico adecuado para lograr los objetivos de la investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos.

La data que se obtuvo una vez aplicado los instrumentos permitieron analizar el comportamiento de las variables de estudio, la tabulación de los datos, se utilizaron en el programa estadístico SPSS en la versión 22, donde se aplicaron las pruebas estadísticas correspondientes, permitiendo procesar los datos de manera correcta. En cuanto, a las pruebas estadísticas inferenciales, se aplicó la prueba Rho de Spearman, el cual, se fundamenta en el nivel de significancia para aceptar o rechazar la correlación entre las variables, este indicador es $p < 0,05$ tanto para las ciencias sociales y el comportamiento, según corresponda.

Posterior a la aplicación de las pruebas estadísticas se elaboraron las tablas según el formato APA, para evidenciar los resultados obtenidos que respalden los objetivos propuestos en la investigación. Los resultados de las estadísticas descriptivas cuantitativas, las estadísticas inferenciales y la interpretación de los resultados, servirán para la elaboración de los resultados, discusión y conclusiones, así como para las recomendaciones técnicas del estudio.

El proceso estadístico de los datos según Bernal (2016) es un conjunto de datos individuales mediante los cuales se agrupan y estructuran, de manera que, puedan responder a los objetivos e hipótesis del estudio presente.

3.7. Aspectos éticos

En el estudio se considera y ejecutan los principios éticos descritos por Belmont, que son, el respeto de autoría de los investigadores, por ser personas autónomas en pensamiento y personalidad. Dicho principio se aplica en la toma de encuestas mediante un consentimiento informado, documento confidencial, para la participación en la investigación de manera voluntaria y confidencial. Otro principio ético es la beneficencia, referida al no dañar o manipular, datos o información, relacionada a la investigación. Para finalizar, se aplica el principio ético de la justicia, que refiere para este caso, a la elección de los participantes, impartiendo el principio de la equidad, sin egoísmo, en la participación de los voluntarios.

La presente investigación es de autoría inédita del investigador, respetando en todo momento, la aportación de citas, bases teóricas e investigaciones previas, de otros investigadores, tanto, en publicaciones como libros.

Para finalizar, se realizaron las gestiones correspondientes, para la autorización respectiva de la entidad, donde se realizó el estudio.

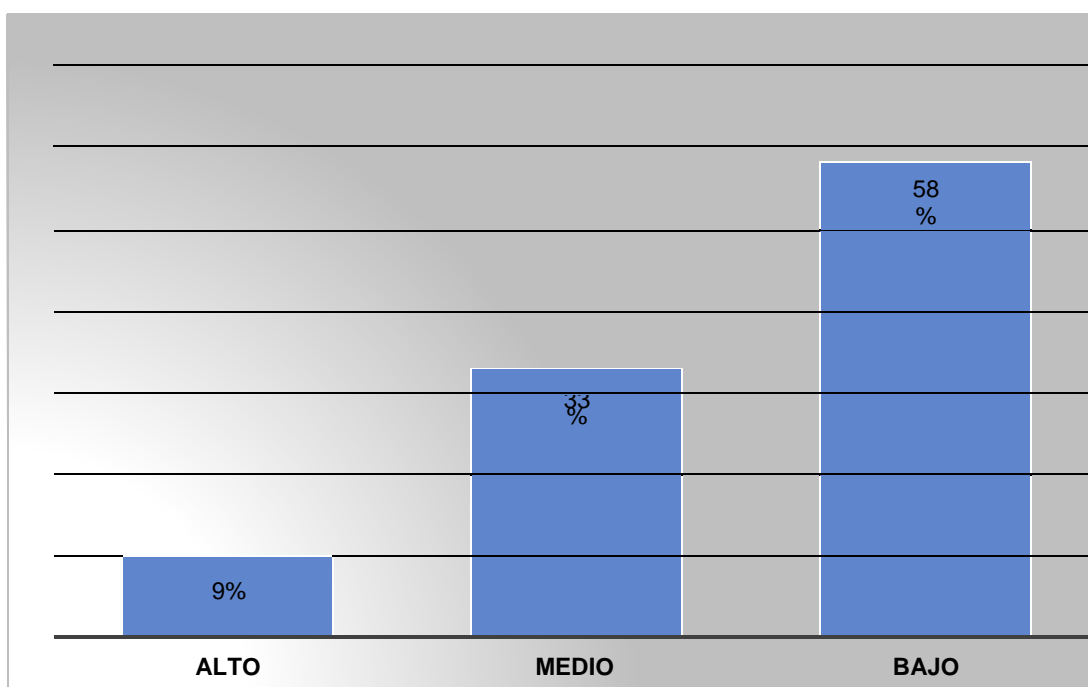
IV. RESULTADOS

Tabla 1. Nivel de gestión administrativa

Niveles	f	%
Alto	7	9%
Medio	27	33%
Bajo	46	58%
Total	80	100%

Fuente: elaboración propia

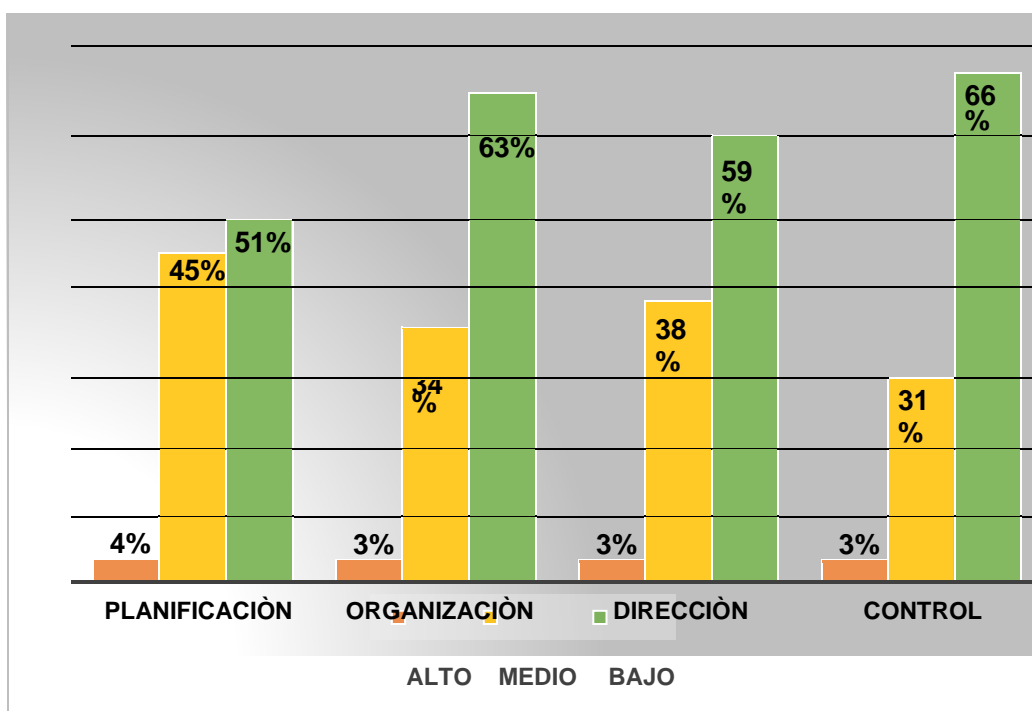
Figura 1. Nivel de gestión administrativa



Fuente: Tabla 1

En la tabla 1. De los resultados obtenidos respecto del nivel de gestión administrativa en la municipalidad de Sónдор, la mayoría de los servidores expresan un nivel bajo de un 58 %; en tanto que, el 33%, en el nivel medio y 9%, en el nivel alto.

Figura 2. Nivel de gestión administrativa, según dimensiones



Fuente: tabla 1

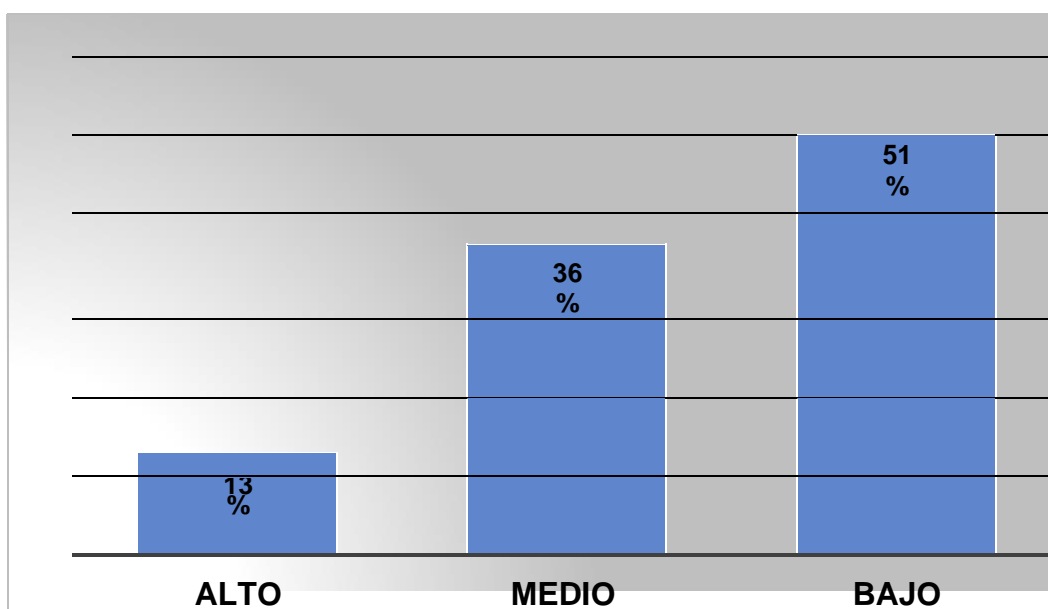
Figura 2. Se concluye que, respecto del nivel gestión administrativa en la municipalidad de Són dor, Huancabamba, la mayor parte de los servidores perciben en un nivel bajo. Un 51%, en planificación; 63%, en organización; 59% en dirección y 66%, en control.

Tabla 2. Nivel de plan de incentivos

Niveles	f	%
Alto	10	13%
Medio	29	36%
Bajo	41	51%
Total	80	100%

Fuente: elaboración propia

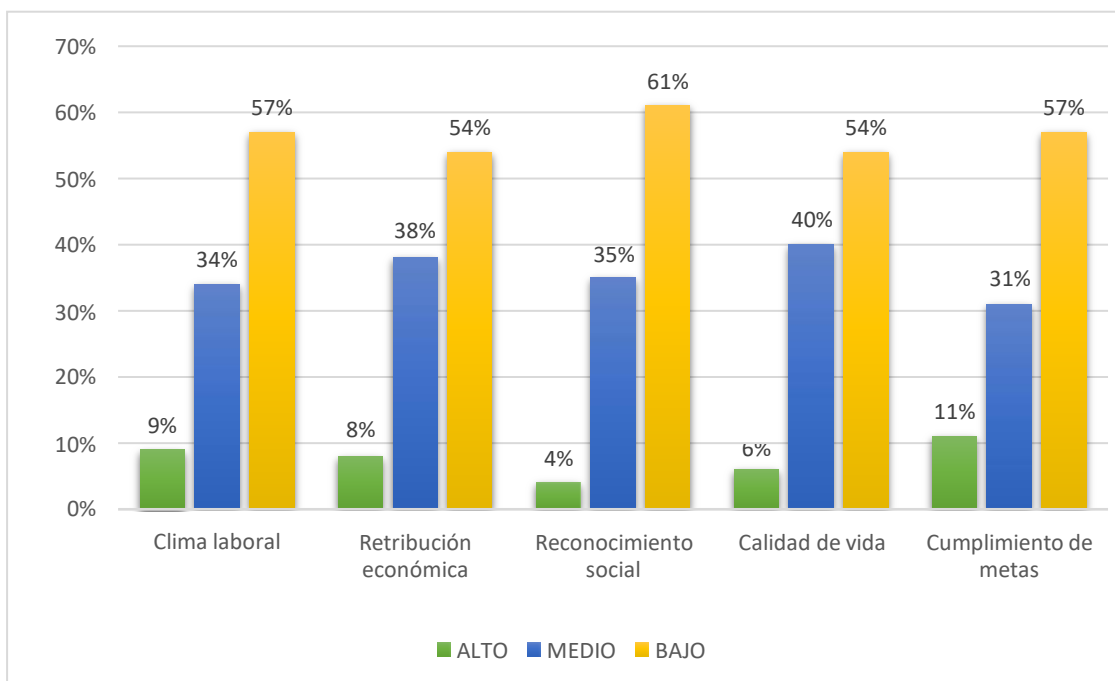
Figura3. Nivel de plan de incentivos laborales



Fuente: Tabla 2

Tabla2. Respecto del nivel de la variable del plan de incentivos laborales en la municipalidad de Sónдор, Huancabamba, los integrantes del grupo de estudio perciben en un nivel bajo son un 51%; en tanto que, el 36%, en el nivel medio y 13%, en el nivel alto

Figura 4. Nivel de plan de incentivos laborales, según dimensiones



Fuente: elaboración propia

Figura 4. Respecto a las dimensiones del nivel del plan de incentivos laborales en la municipalidad de Sónдор. Se percibe un nivel bajo con un 57%, en clima laboral; 54%, en retribución económica; 61%, reconocimiento social; 54%, en calidad de vida y el 57%, en cumplimiento de metas.

Tabla 3. Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

Variables	Estadístico	F	Sig
Gestión administrativa	.502	80	.000
Plan de incentivos laborales	.454	80	.000

Fuente: Data de resultados

Tabla 4. Se observa que la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov muestra que el nivel de significatividad es menor de 0,05

Tabla 4. Prueba de hipótesis

Coeficiente de correlación de Spearman (Rho)

		V1: Gestión administrativa	V2: Plan de incentivos laborales
Rho de Spearman	V1: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1.000
	Sig (bilateral)		.632
	N		80
	V2: Plan de incentivos laborales	Coeficiente de correlación	.632
	Sig (bilateral)		1.000
	N		80

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

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

V. DISCUSIÓN

La discusión de los resultados ha sido realizada en base a los objetivos específicos de cada variable de estudio: encontrar el grado del manejo administrativo del municipio de Sándor, obteniéndose que el 51% tienen la imagen de un grado bajo, mientras que el 36% perciben un grado medio y el 13% un grado alto. Se concluye que el municipio debe fortalecer este proceso, porque según Loboda y Rosen (2018), la realidad advierte que, la gestión administrativa debe considerar que el recurso humano resulta muy relevante para la vida de las organizaciones, para lo cual necesitan tener un plan de incentivos laborales, sobre la base de un enfoque municipal, en forma urgente, porque conforme los años pasan no se han priorizado correctamente.

En el estudio similar de Flores (2015) indica que el incumplimiento de los objetivos y metas no ayuda a una gestión excelente en la municipalidad

La planificación que tiene la parte administrativa de la municipalidad de Sándor, Huancabamba, es regular del 51%. Los servidores públicos indican que los planes y programas no están definidos, no se les da la importancia que tienen además de no contar con una buena preparación del presupuesto.

De la misma forma Choquehuanca y Chávez (2019) preciso que el programa de beneficios para mejorar el manejo e innovación impacta de manera positiva en la gestión del municipio.

Asimismo, Estrada (2019) sostuvo que las herramientas de planeamiento se están actualizando recién, por lo que la gestión del municipio no sabe cómo alcanzar dentro y fuera de la organización haciendo prevalecer la utilidad en segundo plano. Mientras no se actualicen no podrán avalar la unidad de criterios y contenidos definidos en la Planificación Estratégica y el Diseño de Proyectos. A su vez Oceda y Oceda (2018) manifestó que el 45% estima con frecuencia que la gestión es el método a través del cual se realiza el planeamiento, la organización, la dirección y el control de las actividades y los recursos.

El 63% de servidores públicos de la municipalidad de Són dor, Huancabamba hacen hincapié en la baja organización que tiene dicha entidad, este resultado se obtiene por el mal establecimiento y división de las áreas de trabajo. La jerarquía que se da en la municipalidad es de un nivel bajo pues no se da una coordinación entre departamentos evidenciando deficiencias relevantes.

En su estudio parecido Sánchez (2018) indica que el factor participación es un factor limitante e influye el manejo de la asistencia médica en el municipio.

En tal sentido Atencia (2016) sostuvo que el 74% de los servidores no tiene información de los documentos de gestión en la entidad no conociendo sus obligaciones, deberes y funciones, solo teniendo acceso a esta información solo el 26% siendo los administradores.

La dimensión dirección de la municipalidad de Són dor, Huancabamba se encuentra en un bajo nivel del 59%. Los servidores públicos no tienen el debido reconocimiento público por sus logros y su compromiso con la entidad, no hay existe una comunicación asertiva, llevando a una desmotivación en su liderazgo. La toma de decisiones no se da de manera correcta trayendo respuestas desfavorables.

A su vez, Cueva (2016) indica que el enfoque financiero, la información de los usuarios, el procedimiento interno de servicios, la capacitación y desarrollo, son propuestas que influyen de forma representativa en la mejora de la Administración de los Recursos Humanos.

De tal forma Rondan (2016) sostiene que los cuatro principios de la gestión municipal (planear, organizar, dirigir y administrar) se pueden clasificar en diferentes componentes con sus variables e indicadores.

Las normas y políticas de control al igual que sus tipos, el monitoreo, los procesos de control, y el desempeño que desempeña la gestión administrativa hacia los trabajadores municipales de Són dor, Huancabamba, se encuentra en un nivel bajo con un porcentaje de 66,3%. Por ende, no se lleva un buen control en dicha entidad.

A diferencia de Zevallos (2019) señala que los funcionarios y servidores administrativos poseen una conducta responsable que responde al control interno con ética dentro de cada área.

Tomando en cuenta a Chiavenato (2007) y su hipótesis sobre la gestión general, se postula que la gestión es que la administración es realmente primordial para la supervivencia y prosperidad de las empresas, si ello las instituciones no tendría la capacidad de alcanzar su crecimiento. El gestor es quien precisa los dispositivos, determina escenarios, aprecia los recursos que tiene a su disponibilidad, planifica la combinación, resuelve problemas y genera ecosistemas de creatividad, invención y competencia y ha de responder por la manera en que se llevan a cabo sus labores y por los objetivos alcanzados con el presupuesto disponible.

Durante el manejo administrativo, siempre se van a encontrar dificultades para poder planificar, organizar, dirigir y controlar, temas que se podrán resolver, através de una eficiente gestión y objetivos, con el de viabilizar fluidamente los procesos, en la medida de lograr los objetivos propuestos que circunscribe como labores retadoras y productivas para cualquier institución. De este modo resulta indiscutible la significatividad que adquiere la gestión existencia de los individuos (Arteaga et al., 2016). Para ello es indispensable la regulación socio institucional, al igual que la funcionalidad adecuada de las entidades.

Respecto del nivel del programa de beneficios para empleados del municipio de Són dor, Huancabamba, la mayor parte de los participantes del equipo de investigación, aprecian un grado bajo, en un 51, el 36%, en un grado medio y 13% en un grado alto Es por ello se necesita que el municipio asuma el compromiso de garantizar que cada colaborador tenga en cuenta la sentir del usuario y se vea evidenciado en una oportuna actitud hacia la realización de actividades encomendadas, ofreciendo a la comunidad un servicio que satisfaga sus demandas.

Se coincide con Saledo (2019), quien determino de qué modo los objetivos y el programa de beneficios en pro del desarrollo e innovación, repercute en la dirección del municipio. Concluye que la atención a las metas del plan de incentivos al progreso y modernización de la gestión municipal participo directamente y de forma significativa en la gestión municipal, alcanzando el valor de 0.834 con un valor del 5% indicando una relación alta y directa.

Refuerza este análisis, el argumento del estímulo humano formulado por Maslow (1943), McClelland (1987) y Dweck (2007). Estos conceptos tienen relación con la idea de que los individuos empiezan con tener clara su identidad, aprecian sus capacidades y debilidades. Por lo tanto es necesario que también identifiquen aquello que los motiva y le impulsa a mejorar y ajustar sus deficiencias. (MINEDU, 2017).

En este contexto, Maslow (1943) ha sido considerado como uno de los primigenios teóricos de la motivación, el mismo que ha establecido un orden de las necesidades de las personas y resulta que la conducta está precisada por la investigación de la complacencia de las insuficiencias. Diseñó una pirámide, que desde la parte inferior comprende las carencias funcionales de estabilidad, insuficiencias de afecto e integración, de dignidad y desarrollo personal.

McClelland (1989), a su vez señala que el estímulo de los individuos se relaciona con la satisfacción de tres insuficiencias: de logro: búsqueda de desafíos, éxitos, prosperidad individual; insuficiencias de poder: deseo de ejercer influencia en los demás, asumir el control sobre las personas y la exigencia de integrarse: trata de interactuar y ser miembro de un grupo

Dweck (2007) hace hincapié que preponderancia de disposición psicológica las personas en función del logro obtenido en su subsistencia, tomando en cuenta que en el grado que los seres humanos se muestren más activos, la mente genera otras conexiones cerebrales que les permite experimentar otras experiencias y complacerlas, no obstante, los miedos que las transformaciones producen. Cuando se presenta algo, que eventualmente no se logra es interesante entenderlo como “aún no”, y no tomarlo como “no pude”. Esta idea de limitaciones y esfuerzos se convierte en probabilidad y enseñanza.

El clima laboral que se percibe entre los servidores públicos de la municipalidad de Sónдор, Huancabamba, es bajo con el 57%, demostrando que el estilo de gestión realizada por los administrativos no está teniendo resultados positivos, el ambiente de trabajo muchas veces no es agradable, y entre compañeros de trabajo no existe respeto hacia las nuevas ideas, es así que esta dimensión se encuentra en un nivel bajo.

Por su parte García (2017) señala que se evidencia una relación positiva aprobando con el 54.7% entre las condiciones de vida y la administración de los trabajadores municipales, resultando obteniendo una Sig. Asintótica (bilateral) de 0.044 por debajo del 0.05

El 54% de los servidores públicos de la municipalidad de Sónдор, Huancabamba, manifestaron que la retribución económica que reciben por parte de los administrativos es baja. Es decir, no reciben una compensación económica acorde con el cumplimiento de sus funciones, no se sienten remunerados por su esfuerzo, y su pago no es proporcional a sus labores. De esta manera esta dimensión esta de nivel bajo.

A diferencia de Quintazi (2017) demostró que gracias al plan de incentivos los servidores aparte de optimizar sus funciones mejoran los niveles de recaudación y gestión tributaria. Asimismo, Condori y De la cruz (2017) preciso que, por medio del sistema de incentivos, la satisfacción laboral de los servidores del municipio se muestra alta con un 95% evidenciando una buena correlación. En el caso de Navarro y Allpas (2018) señala que la construcción de un Índice de gestión municipal (IGM) en la base de los indicadores que corresponden siendo estas: las dimensiones financiera, organizacional, relacional, técnica y administrativa de la gestión municipal.

En la municipalidad de Sándor, Huancabamba, la calidad de vida que se les da a sus servidores públicos es baja según los señala el 54% de colaboradores, donde el bienestar de los servidores pasa a segundo plano, evidenciando el bajo nivel en el que se encuentra esta dimensión. Este es el resultado de la poca tolerancia en las especializaciones, escaso apoyo económico y capacitaciones inexistentes.

De esta manera Bravo y Oliva (2017) demostró que el 64.3% de los servidores prefieren los incentivos monetarios como bonos, comisiones y compensaciones mientras el 61.1% prefieren los no económicos como recreativos, reconocimiento asistenciales y extras.

Asimismo, Hinojosa y Yupanqui (2017) señalo que los incentivos individuales y grupales son bajos ya sean estos de forma económica o no económica.

El 57% de los servidores públicos no cumplen con las metas trazadas por la municipalidad de Sándor, Huancabamba, es así que esta dimensión se encuentra en un nivel bajo. Donde los servidores consideran que no existe una dinámica beneficiosa para que puedan desarrollar las metas laborales e institucionales. Además de manifestar que la gerencia no toma como prioridad esta dimensión. De igual manera Paredes (2019) señalo que el Ministerio de Economía y Finanzas evidencia que la totalidad de las municipalidades estudiadas no cumplieron con las metas establecidas.

Asimismo, Saledo (2019) manifestó que la atención a las metas del plan de incentivos a la mejora y modernización de la gestión municipal participo directamente y de forma significativa. En el mismo contexto Sedano y Piñas (2018) indica que no se halla relación entre la proporción de los indicadores de forma positiva obtenidas en el programa de beneficios, en la asignación del gasto y el porcentaje del cumplimiento de objetivos trazados.

VI. CONCLUSIONES

1. Se identificó que el plan de beneficios tiene un impacto positivo en el desarrollo de la dirección del municipio del distrito de Són dor, Huancabamba. Es decir, hay suficiente evidencia para aceptar el argumento planteado en el estudio. Hay una correlación entre el plan de incentivos laborales y la gestión del manejo del municipio de Són dor. Asimismo, el valor de correlación de Spearman es de 0.632 indicando una relación moderada.
2. Se estableció que el plan de incentivos que ejecuta la municipalidad de Són dor, Huancabamba, hacia sus servidores públicos es bajo con un porcentaje de 51%. Esto quiere decir que no se da un buen uso a las herramientas de presupuesto, que tiene como propósito impulsar a las reformas para que se pueda lograr el desarrollo sostenible de la municipalidad con una administración eficiente.
3. Se concluyó que el nivel de manejo administrativo en el municipio de Són dor, Huancabamba es bajo con el 58%, donde no se emplea correctamente los procesos y mecanismos, para el uso del presupuesto y la ejecución de las labores del municipio.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al alcalde del municipio de Søndor, se le sugiere establecer un presupuesto integro al área de recursos humanos para que se cumpla con el programa de plan de incentivos y justificar los recursos económicos que ofrece el MEF por el cumplimiento de metas.
2. Se sugiere al gerente general elegir un encargado que esté capacitado y bien informado para la Coordinación del Programa de Incentivos, que ponga énfasis en el cumplimiento de metas.
3. Se recomienda a los administrativos fortificar el proceso de presupuesto en sus diferentes períodos adoptando un enfoque de gestión por resultados, y se siga considerando programas presupuestales y su evaluación que mide el desempeño y consciente la retroalimentación en el proceso de asignación de recursos.
4. A los funcionarios de la municipalidad de Søndor, se les recomienda implementar programas de capacitaciones para los servidores públicos, con planes de mejoramiento de gestión municipal, de manera permanente y directa, como a través de la firma de convenios con entidades especializadas con la finalidad de conocer e interiorizar los beneficios de las políticas de modernización municipal.

REFERENCIAS

- Acuña, R. (2015). *Plan de incentivos municipales, la herramienta para una gestión local eficiente*. Lima: Ministerio de Economía y Finanzas.
- Andrade, S. (1999). *Planificación de Desarrollo*. Perú: Editorial Rodhas.
- Arroyo, M. (2016). *Los instrumentos de gestión del empleo público*. Madrid, España: Instituto Nacional de Administración Pública. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=OgzqDQAAQBAJ&pg=PT491&dq=instrumentos+de+gestion+de+municipios,libro+2016&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwia6ZO2yJbrAhWqxFkKHdM8DWYQ6AEwAHoECAEQAg#v=onepage&q=instrumentos%20de%20gestion%20de%20municipios%20Clibro%202016&f=tr>
- Balabanova, A., & Keschyan, N. (2019). Problems of development of environmental initiatives of the public and business in cooperation with municipal management. *EDP Sciences logo*. doi:<https://doi.org/10.1051/e3sconf/201913504013>
- Beltrán, J. (2016). *Indicadores de gestión, herramientas para lograr la competitividad*. Argentina: Temas gerenciales. Recuperado de https://www.economicas.unsa.edu.ar/afinan/informacion_general/book/manual_indicadores.pdf
- Bernal, C. (2013). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3 ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Blasco, M., & Vegas, J. (2018). *Metodología de investigación en ciencias sociales*. España: Sotecza. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=7yrgxQEACAAJ&dq=%22metodologia+de+investigaci%C3%B3n%22+2018&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiSrO23gdXpAhUIGbkGHdGFCmQQ6AEIWTAG>
- Bolaños, K. (2019). *Influencia del plan de incentivos en la segregación y recolección selectiva de residuos sólidos en ciudades tipo A y B a nivel*

nacioanal. Lima: (Tesis de Maestria, Universidad Nacional Federico Villarreal. Perú). Recuperado de <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2859/BOLA%c3%91OS%20C%c3%81RDENAS%20KARLA%20PAOLA%20-%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bravo, C., & Oliva, N. (2017). *Propuesta de un programa de incentivos laborales para mejorar la motivacion en los trabajadores del molino del agricultor - Lambayeque, 2016*. Pimentel: (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan. Perú). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4208/Bravo%20Vidarte%20-%20Oliva%20Bances.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Briceño, Y. (2016). *Gestión municipal y calidad del servicio público en la Municipalidad Distrital de Chugay, año 2016*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8527/brice%C3%B1ovega_yalene.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Byckok, I., & Gonzales, M. (2018). Insuring Alignment of Our Practices and Personal Health Behaviors: An Employee Incentive Plan to Encourage Advance Care Planning (FR414). *Journal of Pain and Symptom Management*, 601. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2017.12.095>

Carrasco, S. (2005). *Metodologia de la investigacion cientifica. Pautas metodologicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Perú: San Marcos. Recuperado de <http://virtual.udabol.edu.bo/mod/url/view.php?id=48996>

Choquehuanca, M., & Chavez, J. (2019). *Plan de incentivos y su incidencia en la calidad de gasto público de la Municipalidad Distrital de Soritor*. Rioja: (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín. Perú). Recuperado de <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3537/CONATBILI>

DAD%20-

%20Marcos%20Choquehuanca%20Alarc%C3%B3n%20%26%20Jhanali
t%20Ch%C3%A1vez%20Quito.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chu, H.-L., & Chen, Y.-L. (2019). A field study of the impact of changes to a net sales-based incentive plan and centralized inventory management. *Asia-Pacific Journal of Accounting & Economic*. doi:<https://doi.org/10.1080/16081625.2019.1546559>

Cocerhan, M., & Calugareanu, I. (2020). Problems in the development of the organizational mechanism of the municipal management system in Romania. *Instrumentu Bibliometric National*. Recuperado de https://ibn.idsi.md/ro/vizualizare_articol/105616

Condori, C., & De la Cruz, A. (2017). *Sistema de incentivos y la satisfaccion laboral del personal en la oficina de gestion de recursos humanos del gobierno regional de Huancavelica - año 2015*. Huancavelica: (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica. Perú). Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1295/TP%20-%20UNH%20ADMIN.%200144.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cook, W., Ramon, N., Ruiz, J., Sirvent, I., & Zhu, J. (2019). DEA-based benchmarking for performance evaluation in pay-for-performance incentive plans. *Omega*, 45-54. doi:<https://doi.org/10.1016/j.omega.2018.04.004>

Diario La Republica. (24 de febrero de 2020). Piura: municipios pierden s/ 200 millones por no cumplir metas. *Diario La Republica*. Recuperado de <https://larepublica.pe/politica/2020/02/24/piura-municipios-pierden-s200-millones-por-no-cumplir-metas-lrnd/>

Dirección General del gasto Público. (2018). *Marco Conceptual del Programa de Incentivos*. Lima: Ministerio de Economía y Finanzas. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/migl/pi/marco_conceptual_PI.pdf

- Divay, G., & Micheau, M. (2016). Recognizing citizens in municipal management: an exploratory study based on a content analysis of municipal websites in the province of Quebec. *SAGE Journals*. doi:<https://doi.org/10.1177/0020852315608251>
- Espinoza, H., & Huaita, F. (2016). *Aplicacion de incentivos en el sector publico*. Peru: Direccion General de Presupuesto Publico. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/estudios/DGP_incentivos_fusionado.pdf
- Estrada, S. (2019). *Gestion municipal factor determinante en el desarrollo de la municipalidad provincial de Cotabambas: 2013-2016*. Cusco: (Tesis de Maestria, Universidad Nacional de San Antonio Abab. Perú). Recuperado de http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/4093/253T20191020_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fazeel, M. (2015). Health-based incentive plans and systems and methods for implementing health-based incentive transactions. *United States Patent Application Publication*. Recuperado de <https://patentimages.storage.googleapis.com/7b/e0/15/a67b53cfb64209/US20160371998A1.pdf>
- Flores, E. (2015). *Repercusion del control interno en la gestion municipal de la municipalidad provincial de San Román*. Juliaca: (Tesis de Maestria, Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez, Perú). Recuperado de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/341/P27-002.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Ford, M., & Ihrke, D. (2016). The impact of Wisconsin's Act 10 on municipal management in smaller municipalities: Views from local elected officials. *SAGE Journals*. doi:<https://doi.org/10.1177/0952076716683763>
- García, F. (2004). *El cuestionario: recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionarios*. México: Limusa. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=->

JPW5SWuWOUC&printsec=frontcover&dq=Cuestionario&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiPromu8_ziAhUDwVkkHRFQDVQQ6AEIKDAA#v=onepage&q=Cuestionario&f=false

Gerhart, B. (2017). Chapter Three - Incentives and Pay for Performance in the Workplace. *Advances in Motivation Science*, 91-140. doi:<https://doi.org/10.1016/bs.adms.2017.02.001>

Gestión. (21 de marzo de 2017). ¿En qué invierte el Gobierno Regional de Piura el dinero para prevención de desastres? Recuperado de <https://gestion.pe/economia/invierte-gobierno-regional-piura-dinero-prevencion-desastres-131286-noticia/>

Gestión. (02 de febrero de 2020). MEF: 640 municipalidades no han gastado ni un sol en inversión pública en enero, ¿quiénes son? Recuperado de <https://gestion.pe/economia/mef-640-municipales-no-han-gastado-ni-un-sol-en-inversion-publica-en-enero-noticia/>

Gonzales, M. (18 de enero de 2018). Incentivos para nuevos hoteles en pequeños municipios no despega. *Diario Portafolio*. Recuperado de <https://www.portafolio.co/negocios/incentivo-para-nuevos-hoteles-en-municipios-no-despega-513414>

Gubachev, N. (2018). MODELLING PROFESSIONAL COMPTENCES OF EMPLOYEES OF PUBLIC AND MUNICIPAL MANAGEMENT UNDER CONDITIONS OF NEW SATATE MANAGEMENT. *PROCEEDINGS OF THE 12th INTERNATIONAL MANAGEMENT CONFERENCE*. Recuperado de http://conference.management.ase.ro/archives/2018/pdf/1_15.pdf

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México, México: Editorial Mc Graw Hill Education. Recuperado de http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mcgraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.

- Hinostroza, D., & Yupanqui, K. (2017). *La política de incentivos y su impacto en el nivel de satisfacción de los colaboradores, caso Cooperativa Agraria Cafetalera Perene- Chanchamayo - año 2014*. Tarma: (Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú. Perú). Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4760/Hinostroza%20Espinoza%20-%20Yupanqui%20Ramos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la investigación guía para la comprensión holística de la ciencia* (4 ed.). Caracas: Quiros Ediciones. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/312670255/J-Hurtado-de-Barrera-Metodologia-de-Investigacion-Revisado>
- Hurtado, J. (2015). *El proyecto de investigación- comprensión holística de la metodología y la investigación*. Venezuela: Editorial Quiron Sypal. Recuperado de https://articulo.mercadolibre.com.ve/MLV-461876551-el-proyecto-de-investigacion-hurtado-2015-metodologia-_JM?quantity=1
- INEI. (2017). *Perú: Indicadores de Gestión Municipal 2017*. Perú: INEI. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/F71CAD91170696E505258248005E04BE/\\$FILE/Per%C3%BA_indicadores_de_Gesti%C3%B3n_Municipal_2017.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/F71CAD91170696E505258248005E04BE/$FILE/Per%C3%BA_indicadores_de_Gesti%C3%B3n_Municipal_2017.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). *Censo nacional de gobiernos municipales y delegaciones 2017*. Mexico: Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=5CHZDwAAQBAJ&pg=PA676&dq=indicadores+de+gestion+municipal+2017&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiGiKP7oZbrAhXLzIkKHUG6CXwQ6AEwAHoECAQQAg#v=onepage&q=indicadores%20de%20gestion%20municipal%202017&f=false>

- Kanjere, M. (2016). Knowledge Generation and Sharing for effective Municipal Management : A South African perspective. *EBSCO*. Recuperado de <https://web.a.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=09714960&AN=117045839&h=FHg%2f%2b2rrsovBbn1sqanbhKmHKH1n2%2bAdGzaPryeeNP%2f3OtmYinVVn0ImHuDAsSJ%2f7A68TDvQh50jJKfpskrFAG%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resu>
- La Ley. (26 de Noviembre de 2014). ¿Cuáles serán las reglas para el otorgamiento del bono por desempeño laboral? *La Ley*. Recuperado de <http://laley.pe/not/1918/-cuales-seran-las-reglas-para-el-otorgamiento-del-bono-por-desempeno-laboral/>
- La República. (25 de Abril de 2014). 70% de trabajadores sufre estrés laboral. *La República*. Recuperado de <http://larepublica.pe/25-04-2014/70-de-trabajadores-sufre-estres-laboral>
- La República. (15 de diciembre de 2017). Alcalde Miranda termina el año 2017 con un alto grado de desaprobación. Recuperado de <https://larepublica.pe/sociedad/1158384-alcalde-miranda-termina-el-ano-2017-con-un-alto-grado-de-desaprobacion/>
- La República. (01 de noviembre de 2017). Denuncian mala gestión municipal en Villa María del Triunfo. Recuperado de <https://larepublica.pe/reportero-ciudadano/1139404-denuncian-mala-gestion-municipal-en-villa-maria-del-triunfo/>
- Levin, R., & Rubin, D. (2004). *Estadística para administración y economía*. México: Pearson Educación. doi:ISBN: 970-26-0497-4
- Liu, S. (2017). The impact of equity incentive plans on analysts' earnings forecasts and stock recommendations for Chinese listed firms: An empirical study. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 1-13. doi:<https://doi.org/10.1016/j.intaccudtax.2017.03.002>

- Loboda, S., & Rosen, G. (2018). Municipal management of residential collectively owned open space: Exploring the case of Israel. *Land Use Policy*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2018.03.004>
- Loots, E., & Schutte, C. (2016). Primary Incentive Plan Design Considerations According to a Review of Key Influential Works. *Engineering Management Journ*. doi:<https://doi.org/10.1080/10429247.2016.1208713>
- Marcel, M. (2016). *Presupuesto para el desarrollo en America Latina*. Estados Unidos: Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Presupuestos-para-el-desarrollo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf
- MEF. (2019). *Programa de incentivos a la mejora de la Gestión Municipal para el año 2019*. Recuperado de Ministerio de Economía y Finanzas: https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/migl/metas/Brochure_PI_2019.pdf
- Mestanza, A. (2019). *Incentivos municipales y su relación con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Morales, 2019*. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejos. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40764/Mestanza_RA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mikhaylova, N. (2016). Innovation Forms and Mechanisms of Forming the Conception of Effective Municipal Management. *ProQuest*. doi:<https://doi.org/10.15688/jvolsu3.2016.3.12>
- Navarro, C., & Allpas, L. (2018). *Relacion entre la investigacion municipal y el acceso a servicios de agua potable y saneamiento*. (Tesis de Maestria, Universidad del Pacifico, Perú). Recuperado de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2212/Cinthia_Tesis_Maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Noticias Rcn. (19 de Febrero de 2016). Una buena alimentación puede ser la clave para mejorar el desempeño laboral. *Noticias Rcn*. Recuperado de <http://www.noticiasrcn.com/tags/desempeno-laboral>

- Paredes , E. (2019). *Incidencia del programa de incentivos en la gestión administrativa de recursos de la municipalidad de la region de Puno 2015 -2017*. Puno: (Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano. Perú). Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11617/Edith_Fernanda_Paredes_Calatayud.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Presidencia el Consejo de Ministros; Secretaría de Gestión Pública. (2017). *Política nacional de modernización de la gestión pública al 2021*. Lima, Perú. Recuperado de <http://sgp.pcm.gob.pe/politica-nacional-de-modernizacion-de-la-gestion-publica-al-2021/>
- Publimetro. (3 de Febrero de 2014). Estar en una relación aumenta la productividad en el trabajo. *Publimetro*. Recuperado de <http://publimetro.pe/actualidad/noticia-estar-relacion-aumenta-productividad-trabajo-20147>
- Quintazi, L. (2017). *Implementacion del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernizacion municipal entre el año 2014 y el 2015, en el caso de la municipalidad distrital de Alto Selva Alegre*. Arequipa: (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6823/COququld.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, B., & Zeballos , A. (2019). *Control interno y la gestión municipal en la Municipalidad Provincial de Lampa, periodo 2018*. Juliaca: (Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión. Perú). Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2939/Beatriz%20y%20Alexander_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramirez, M. (2017). *Calidad de vida y gestion municipal de los colaboradores de la municipalidad distrital de Cajay - Huari - Ancash, en el año 2017*. Huacho: (Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú). Recuperado

dehttp://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/863/TFCE-01-15.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Ramzaev, V., Khaimovich, I., & Chumak, V. (2016). USE OF BIG DATA TECHNOLOGY IN PUBLIC AND. *Information Technology and Nanotechnology*. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/bb72/05301e7e3bc31d2a3dce14d52d1ccf74cc8d.pdf>
- Ren, Y., Li, Q., Ge, Y., Jiang, C., & Ren, Z. (2016). Use Incentive Approach to Promote BAT/BEP for Centralized Incineration Facilities of Medical Waste in China. *Procedia Environmental Sciences*, 457-464. doi:<https://doi.org/10.1016/j.proenv.2016.02.101>
- Rich, K., Roberts, B., & Zhang, J. (2016). Linguistic Tone of Municipal Management Discussion and Analysis Disclosures and Future Financial Reporting Delays. *American Accounting Association*. doi:<https://doi.org/10.2308/jeta-51618>
- Rojas, A. (2012). *La teoría de las contingencias*. Universidad de Guanajuato Campus Irapuato Salamanca. Recuperado de https://prezi.com/7qbg4_1kj4s_/teoria-de-contingencia/
- RPP Noticias. (3 de Mayo de 2017). Perú logra mayor crecimiento de productividad laboral en América Latina. *RPP Noticias*. Recuperado de <http://rpp.pe/economia/economia/peru-logra-mayor-crecimiento-de-productividad-laboral-en-america-latina-noticia-1048052>
- Salcedo, R. (2019). *Metas del plan de incentivos a la mejora y modernización y su incidencia en la gestión municipal en la provincia del Cusco*. Lima: (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3229/TM%20AD-Gp%204477%20S1%20-%20Salcedo%20Mu%c3%b1oz%20Ruth%20Maritza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Sedano, V., & Piñas, L. (2018). *Presupuesto y el Logro de Metas/Objetivos en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo, Periodos 2015 – 2016*. (Tesis de pregrado, Universidad Peruana Los Andes. Perú). Recuperado de <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/693>
- Sistema de Monitoreo de la Administración Pública Municipal. (2016). *Manuel de gestión municipal*. Santo Domingo, República Dominicana: Sistemade Monitoreo de la Administración Pública Municipal. Recuperado de <https://sismap.gob.do/Municipal/uploads/Manual-2016.pdf>
- Smith, R. (2015). *Instrumentos de Gestión Municipal*. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/318741362/Instrumentos-de-Gestion-Municipal>
- Tamayo, M. (2004). *Diccionario de la investigación científica* (2 ed.). México: Limusa. doi:ISBN: 968-18-6510-3
- Tejada, R. (2016). *Propuesta de estrategias para mejorar la administracion de los recursos humanos, en la gestion de la municipalidad provincial de Bagua*. Pimentel: (Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipan. Perú). Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2293/Tesis%20de%20Tejada%20Cueva%20Raquel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tinoco, A. (2016). *Modelo de gestión municipal basado en los principios de la Ingeniería Política*. Lima: (Tesis de Maestria, Universidad Ricardo Palma. Perú). Recuperado de http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/966/IIND%20TINOCO_RA.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Trejo, J. (2015). *Funciones del seguimiento a clientes en consultoríaoutsourcing y desarrollo de aplicaciones S.A.* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de México, Cuatitlan Izacalli-México). Recuperado de <http://avalon.cuautitlan2.unam.mx/biblioteca/tesis/1268.pdf>

- Uribe. (2016). *Psicología del trabajo*. Mexico: El manual moderno S.A.C.
Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=03vWDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=Adem%C3%A1s,+se+observa+que+al+comparar+los+pa%C3%ADses+de+la+econom%C3%ADa+de+Am%C3%A9rica+Latina+un+o+de+los+pa%C3%ADses+que+se+encuentra+con+un+bajo+nivel+de+productividad+laboral+>
- Universidad de Mayor de San Marcos. (2018). *El Informe Belmont*. Perú:
Universidad de Mayor de San Marcos. Recuperado de https://medicina.unmsm.edu.pe/etica/images/Postgrado/Instituto_Etica/Belmont_report.pdf
- Vafeas, N. (2000). Operating performance around the adoption of director incentive plans. *Economics Letters*, 185-190.
doi:[https://doi.org/10.1016/S0165-1765\(00\)00251-2](https://doi.org/10.1016/S0165-1765(00)00251-2)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión administrativa	Empleo de procedimientos y herramientas para la utilización del capital y la realización de las actividades institucionales (Alvarado, 1999, citado por Alvarado, 2018).	La variable fue operacionalizada en razón de las dimensiones: planificación, organización, dirección, control, las cuales fueron valoradas a partir de la aplicación del instrumento correspondiente	Planificación	Planes y programas definidos	Ordinal
				Importancia de la planeación	
				Tipos de planes	
				Proceso de planeación	
				Preparación del presupuesto	
			Organización	Establecimiento de áreas de trabajo	
				División del trabajo	
				Departamentalización	
				Jerarquía	
			Dirección	Coordinación	
				Reconocimiento de logros y compromiso	
				Comunicación	
				Motivación	
				Liderazgo	
			Control	Toma de decisiones	
				Normas y políticas de control	
Tipos de control					
Monitoreo					
Proceso de control					
				Desempeño	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Plan de incentivos laborales	Herramienta de presupuesto, cuyo propósito relevante está relacionado con el impulso de reformas que permitan alcanzar el crecimiento y desarrollo sostenible de la entidad y el perfeccionamiento de su administración (Ministerio de Economía y Finanzas, 2014).	La variable fue operacionalizada en razón de las dimensiones: clima laboral, retribución económica, reconocimiento social, calidad de vida, cumplimiento de metas, las cuales fueron valoradas a partir de la aplicación del instrumento correspondiente	Clima laboral	Estilo de gestión	Ordinal
				Ambiente agradable de trabajo	
				Línea de carrera	
				Respeto a nuevas ideas	
			Retribución económica	Compensación económica acorde con cumplimiento de objetivos	
				Remuneración por el esfuerzo	
				Pago relacionado al rendimiento	
				Pago proporcional al trabajo	
			Reconocimiento social	Valoración del desempeño de los trabajadores	
				Actividades de integración	
				recibe mayor capacitación	
			Calidad de vida	Reuniones exclusivas	
				Bienestar de los trabajadores	
				Tolerancia del tiempo en especializaciones	
				Apoyo económico a la especialización	
			Cumplimiento de metas	Mayor capacitación	
Dinámica favorable para el cumplimiento de metas					
Cumple con las metas del puesto de trabajo					
Se cumple las metas institucionales					
				Cumplir las metas es prioridad para la gerencia	

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario sobre gestión administrativa

Apellidos y nombres:.....

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

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

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

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

Cuestionario de plan de incentivos

Apellidos y nombres:.....

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

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

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

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

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

Anexo 3. Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos

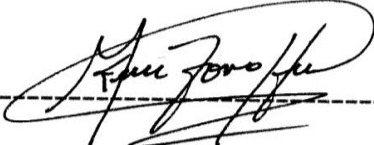
Constancia de validación

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

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

Fuente: Cuadro elaborado por la investigador

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



Dra. María Elisa Toro Herrera

DNI 40273864

e-mail: mariaelisa204@hotmail.com

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

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

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

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

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



Mg. Álvaro Rafael Romero Peralta
DNI 16498536

e-mail: alvaroromero@hotmail.com

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, EryGicelaChopiteaBalarezo, identificada con DNI N° 40055868, grado académico de maestra expreso que, por medio del presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de gestión administrativa y plan de incentivos laborales y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

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

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

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



Mg. Eiry Gicela Chopitea Balarezo
DNI 40055868

.....
e-mail: eraquich@hotmail.com

Matriz de confiabilidad del instrumento de recolección de datos

	ID	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	I33	I34	I35	I36	I37	I38	I39	I40	
1	.	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	
2	.	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1
3	.	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	
4	.	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	.	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6	.	3	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1		
7	.	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1		
8	.	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1		
9	.	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2		
10	.	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1			

◀ ▶ Vista de datos / Vista de variables / ◀

SPSS El procesador está preparado

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	40


Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Orlando Alarcón Díaz, docente del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Piura, asesor de la tesis titulada Gestión administrativa y plan de incentivos laborales en la Municipalidad de Sónдор, Huancabamba, del autor Campos Jibaja Carlos Armando, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros ni exclusiones.

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

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

Piura, 2 de enero del 2021

Alarcón Díaz Orlando	
DNI 16427321	Firma 
ORCID 0000-0003-2042-7282	