



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Programa de Incentivos y Administración Municipal en el Distrito  
de Chincha Baja, 2019**

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

**AUTOR:**

Br. Cornejo Quispe, Oscar Juniors (ORCID: 0000-0001-8858-9099)

**ASESOR:**

Mg. Candia Menor, Marco Antonio (ORCID: 0000-0002-4661-6228)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2020

### **Dedicatoria**

El presente proyecto se lo dedico a mi madre por ser el pilar fundamental en mi formación profesional y personal; a mi hija por ser mi motor y motivo para alcanzar mis metas; a mi esposa por su apoyo incondicional.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mi familia por su apoyo incondicional, a la universidad Cesar Vallejo, al Mg. Marco Antonio Candia Menor por su asesoría brindada a lo largo del desarrollo del presente trabajo de investigación

## Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	25
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.5. Procedimientos	30
3.6. Método de análisis de datos	31
3.7. Aspectos éticos	32
IV. RESULTADOS	33
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	54
ANEXOS	62

## Índice de Tablas

Tabla 1:	Población involucrada	26
Tabla 2:	Relación de expertos	29
Tabla 3:	Tabla cruzada de programa de incentivos-administración municipal	33
Tabla 4:	Tabla cruzada de programa de incentivos-planeación	34
Tabla 5:	Tabla cruzada de programa de incentivos-organización	34
Tabla 6:	Tabla cruzada de programa de incentivos-integración	35
Tabla 7:	Tabla cruzada de programa de incentivos-dirección	36
Tabla 8:	Tabla cruzada de programa de incentivos-control	36
Tabla 9:	Prueba de normalidad	37
Tabla 10:	Correlación entre programa de incentivos y administración municipal	38
Tabla 11:	Correlación entre programa de incentivos y planeación	39
Tabla 12:	Correlación entre programa de incentivos y organización	40
Tabla 13:	Correlación entre programa de incentivos e integración	41
Tabla 14:	Correlación entre programa de incentivos y dirección	42
Tabla 15:	Correlación entre programa de incentivos y control	43

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Esquema de correlación	24
----------------------------------	----

## Resumen

La presente investigación de título programa de incentivos y administración municipal en la municipalidad distrital de chincha baja, tuvo como objetivo principal establecer la relación existente entre el programa de incentivos y la administración municipal, para lo cual la esta investigación se dio tomando como sustento teórico para la variable programa de incentivos al Ministerio de Economía y Finanzas, y como sustento teórico de la variable administración municipal se tomó la teoría de Koontz, Weihrich y Cannice.

Con respecto a la metodología utilizada la presente investigación fue del tipo básica, de diseño no experimental transversal, de nivel descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo, para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario.

La muestra estuvo conformada por 39 servidores públicos, a quienes se les aplico dos cuestionarios no sin antes corroborar la validez y confiabilidad de los instrumentos, los mismos que estuvieron conformados por 30 ítems en cada cuestionario, para luego realizar el análisis descriptivo e inferencial mediante el software SPSS versión 24, a lo cual se llegó a la conclusión que existió correlación positiva muy fuerte entre las variables de la presente investigación al obtener como valor de  $Rho=0.773$  y significancia de 0.00, lo que nos permitió aceptar la hipótesis general que afirma que si existe relación significativa entre las variables de estudio, asimismo también se evidencia correlación entre la variable programa de incentivos y las dimensiones de la variable administración municipal obteniendo para la dimensión planeación los valores ( $Rho=0.686$ , Sig. (Bilateral)=0.00; ( $p\leq 0.05$ )), organización ( $Rho=0.364$ , Sig. (Bilateral)=0.023; ( $p\leq 0.05$ )), integración ( $Rho=0.458$ , Sig. (Bilateral)=0.00; ( $p\leq 0.05$ )), dirección ( $Rho=0.326$ , Sig. (Bilateral)=0.043; ( $p\leq 0.05$ )) y control ( $Rho=0.338$ , Sig. (Bilateral)=0.035; ( $p\leq 0.05$ )), para luego proseguir con las conclusiones y recomendaciones.

Palabras clave: incentivos, administración, municipal.

## Abstract

The main objective of the present investigation of the incentive program and municipal administration in the district municipality of Chincha Baja, was to establish the relationship between the incentive program and the municipal administration, for which purpose this investigation was taken as theoretical support for the variable incentive program to the Ministry of Economy and Finance, and the theory of Koontz, Wehrich and Cannice.

Was taken as theoretical support of the variable municipal administration. With respect to the methodology used, this research was of the basic type, with a non-experimental cross-sectional design, a correlational descriptive level, with a quantitative approach, for data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument.

The sample was made up of 39 public servants, to whom two questionnaires were applied, not without first corroborating the validity and reliability of the instruments, which were made up of 30 items in each questionnaire, and then carried out the descriptive and inferential analysis using the SPSS software version 24, to which it was concluded that there was a very strong positive correlation between the variables of the present investigation when obtaining as Rho value = 0.773 and significance of 0.00, which allowed us to accept the general hypothesis that states that If there is a significant relationship between the study variables, there is also a correlation between the incentive program variable and the dimensions of the municipal administration variable, obtaining for the planning dimension the values (Rho = 0.686, Sig. (Bilateral) = 0.00; ( $p \leq 0.05$ )), organization (Rho = 0.364, Sig. (Bilateral) = 0.023; ( $p \leq 0.05$ )), integration (Rho = 0.458, Sig. (Bilateral) = 0.00; ( $p \leq 0.05$ )), direction (Rho = 0.326, Sig. (Bilateral) = 0.043; ( $p \leq 0.05$ )) and control (Rho = 0.338, Sig. (Bilateral) = 0.035; ( $p \leq 0.05$ )), for then continue with the conclusions and recommendations.

Keywords: incentives, administration, municipal.



## **I. INTRODUCCIÓN**

En América latina y el Caribe la administración pública no se realiza de manera eficiente lo cual se ve reflejado en muchos factores, como la ineficiencia del gasto público, según un informe del BID elaborado en el año 2018, se calcula que estas pérdidas podrían llegar a costar cerca de 220,000 millones de dólares al año o también se podría expresar como el 4.4 por ciento del PBI Regional, los mismos que se producen por exceso de compras gubernamentales, corrupción, demoras, entre otros, asimismo se indica que en caso de existir una reducción de los sobrecostos y demoras en proyectos de infraestructuras podría representar un ahorro de casi el 1.2 por ciento del PBI, representado en números 50,000 millones de dólares anuales para inversiones de infraestructura.

Con el fin de mejorar el gasto público y otras deficiencias en la administración pública en Latinoamérica, se fue implementado el presupuesto por resultados el cual cuenta con diversas herramientas siendo una de ellos los incentivos a la gestión, siendo Chile uno de los países que cuenta con un presupuesto por resultados mayor consolidado seguido por Brasil y Perú, según un informe del BID del año 2012 denominado el presupuesto por resultados en América Latina.

También es necesario mencionar las experiencias de la implementación de incentivos públicos en otros países según Olken (2011), en Indonesia al igual que en el Perú se implementó un programa de incentivos, en el caso de Indonesia, este fue dirigido al sector salud y educación en el año 2007, este programa en su etapa inicial conto con un presupuesto de veinte millones de dólares, este programa se aplicó en tres mil comunidades, el mismo que consistió en otorgar incentivos monetarios por el cumplimiento de metas, obteniendo resultados positivos.

A nivel nacional durante los últimos años en el Perú existió un alto crecimiento económico, sin embargo, este crecimiento no fue acompañada por una mejora en la administración pública, ya que el estado presenta una deficiente forma de gastar lo recaudado, y este bajo desempeño se refleja en la confianza y satisfacción de la población, según el Latinobarómetro 1995-2011, el nivel de

satisfacción con la democracia en el Perú es del 31% y el 14% de la ciudadanía considera que las riquezas en el Perú se distribuye de manera justa (PCM, 2019).

A raíz de las deficiencias de la administración pública en el estado, en Perú se implementa un proceso de modernización de la administración pública con la finalidad de generar mejoras en la administración pública, buscando resultados y una rendición de cuentas transparente (PCM, 2019).

Uno de los pilares de este proceso de modernización que tiene por finalidad incrementar la eficiencia en la administración pública en el País, es el presupuesto por resultados, el cual se apoya en instrumentos de gestión como los PP, el seguimiento, las evaluaciones independientes y los incentivos.

Según el diario Gestión terminando el tercer trimestre del año 2019, cuatro regiones del Perú son las que presentan menos del 50 por ciento de ejecución del presupuesto asignado, y estas son Madre de Dios, Tumbes, Áncash y Cajamarca, asimismo los gobiernos locales pertenecientes a estas regiones solo ejecutaron el 41.6 por ciento del presupuesto institucional modificado, dejando en evidencia la ineficiencia en la administración municipal, ante esta situación el plan de incentivos es una herramienta que intenta mejorar la eficiencia a la administración pública mediante incentivos monetarios, sin lograr su objetivo en estas regiones durante el año 2019.

Según el diario Correo con respecto a otras de las regiones como es Arequipa cuatro municipalidades provinciales no cumplieron con las metas que establece el plan de incentivos 2018 sobre todo con la meta de ejecución presupuestal, las entidades que incumplieron fueron Caravelí, Caylloma, Condesuyos y la Unión, dicho incumplimiento produjo que estas comunas dejaran de percibir un monto superior a un millón de soles.

Según el diario Gestión en la región de Ica, provincias como Ica recibió una transferencia de un millón setecientos mil soles, los distritos de esta provincia que recibieron mayores recursos por el cumplimiento de metas del plan

de incentivos 2018, son Parcona con 185,000 soles, Subtanjalla con 163,000 soles, la Tinguña con 134,000 soles, Ocucaje con 124,000 soles, Pachacútec con 14,000 soles y Yauca del Rosario con 11,000 soles, asimismo los municipios que no cumplieron meta alguna fueron los Aquijes, Salas de Guadalupe, san José de los Molinos entre otros, en tanto en la provincia de palpa, distritos como Llipata, Rio Grande, Santa Cruz y Tibillo recibirán aproximadamente 18,299 soles cada uno, lo cual evidencia que la región Ica tuvo un cumplimiento de metas de manera regular.

Asimismo, es necesario mencionar el cumplimiento de metas del plan de incentivos en la provincia de chincha, el cual de acuerdo al diario el correo fue bueno, dado que diez de los consejos municipales consiguieron presupuesto adicionales por el cumplimiento de metas, la entrega de recursos se dio de la siguiente manera, la municipalidad provincial de Chincha obtuvo una transferencia de 559,476 soles, Pueblo Nuevo con 130,515 soles, el Carmen con 65,822 soles, Chincha Baja con 52,974 soles, Alto Laran con 30,294 soles, Sunampe con 18,855 soles, Tambo de Mora con 16,262 soles, San Juan de Janac con 22,336 soles, San Pedro de Huacarpana con 27,053 soles y Chavín con 28,506 soles, siendo el único distrito que no cumplió con las metas del plan de incentivos 2018, el distrito de Grocio prado, lo cual evidencia que en la provincia de chincha existió un buen cumplimiento de metas.

A nivel local durante los últimos años la municipalidad del distrito de Chincha Baja, ha venido realizando el cumplimiento de metas de manera regular, según datos que nos proporciona la plataforma de consulta histórica del plan de incentivos durante los últimos 9 años el cumplimiento en promedio de las metas por parte de la municipalidad distrital de Chincha Baja fue del 75 por ciento.

Según el diario gestión existen muchas denuncias ante la contraloría sobre supuestos actos de corrupción, así como deficiencias en obras ejecutadas, lo cual deja una mala percepción de la eficiencia de la administración municipal ante la población.

Se pudo percibir dentro de la administración municipal del distrito de Chíncha Baja, la carencia de una adecuada planificación, ya que no mantienen actualizados sus planes de desarrollo concertados, así como el PEI de la institución, otro problema percibido en muchas entidades locales es la inadecuada selección y contratación de personal, lo cual refleja una inadecuada dirección de la organización, sin embargo, según datos del MEF existió durante muchos años un regular cumplimiento de metas, lo cual representa una mejora en el gasto público, así como también mejora de los servicios municipales, lo cual genera mejoras en la administración municipal.

Por lo cual la presente investigación fue del nivel descriptivo correlacional y con la cual se halló relación existente entre el programa de incentivos y la administración municipal en el Distrito de Chíncha Baja durante el periodo 2019, los resultados y conclusiones de la presente investigación permitirán a la entidad pública en estudio a buscar estrategias mejoren el cumplimiento de metas municipales de manera eficaz y eficiente.

El problema general de investigación está dado por la interrogante siguiente: ¿Qué relación existe entre el programa de incentivos y la administración municipal en el distrito de Chíncha Baja durante el periodo 2019?, con respecto a los problemas específicos las interrogantes son: ¿Qué relación existe entre el programa de incentivos y la planeación en el Distrito de Chíncha Baja 2019?, ¿Qué relación existe entre el programa de incentivos y la organización en el Distrito de Chíncha Baja durante el periodo 2019?, ¿Qué relación existe entre el programa de incentivos y la integración en el Distrito de Chíncha Baja durante el periodo 2019? ¿Qué relación existe entre el programa de incentivos y la dirección en el Distrito de Chíncha Baja durante el periodo 2019?, ¿Qué relación existe entre el programa de incentivos y el control en el Distrito de Chíncha Baja durante el periodo 2019?

Con respecto a la justificación teórica, el presente estudio permite corroborar si las dimensiones de la variable programa de incentivos propuesta por el MEF y las dimensiones de la variable administración municipal propuesta por Koontz,

Wehrich y Cannice, se ajustan a la realidad del estudio, con lo cual se determinó que hubo correlación entre las dos variables de la presente tesis.

Con respecto a la justificación práctica, esta investigación permite a la municipalidad distrital de Chincha Baja, conocer la problemática existente del programa de incentivos y administración municipal, las conclusiones de la presente investigación permiten a la entidad pública en estudio realizar la toma de decisiones para cumplir las metas municipales establecidas en el PI de manera más eficiente.

Con respecto a la justificación metodológica, esta investigación contribuye en la elaboración del instrumento de medición de las variables programa de incentivos y administración municipal, los mismo que podrán tomarse como referencia en investigaciones similares.

Con respecto a la justificación social, esta investigación permite a la municipalidad distrital de Chincha Baja, tomar decisiones que permitan llevar el programa de incentivos de manera eficiente, y así mediante el cumplimiento eficiente de las metas establecidas en este programa beneficiar a la población con un servicio público más eficiente.

El objetivo principal consiste en determinar la relación entre el programa de incentivos y la administración municipal en el distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019, mientras que los objetivos específicos son: Determinar la relación entre el programa de incentivos y la planeación en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019, determinar la relación entre el programa de incentivos y la organización en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019, determinar la relación entre el programa de incentivos y la integración en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019, determinar la relación entre el programa de incentivos y la dirección en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019, determinar la relación entre el programa de incentivos y el control en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019.

La hipótesis general afirma que existe relación entre el programa de incentivos y la administración municipal en el distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019, mientras que las hipótesis específicas son: existe relación entre el programa de incentivos y la planeación en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019, existe relación entre el programa de incentivos y la organización en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019, existe relación entre el programa de incentivos y la integración en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019, existe relación entre el programa de incentivos y la dirección en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019, existe relación entre el programa de incentivos y el control en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019.

## II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación se apoyó en los trabajos de investigación nacional que se mencionan a continuación:

Alvarado (2017), desarrollo un estudio con el objeto de hallar la relación del Plan de Incentivos y la eficacia administrativa en el distrito de Echarate en el periodo 2016-2017, las teorías en las que se apoyó el investigador son la del PI del MEF, y la eficacia administrativa de Alva, este estudio fue básico, no experimental, de nivel descriptivo correlacional y cuantitativo, y utilizó como instrumento los cuestionarios, el tamaño de la muestra fue de 102 trabajadores de la municipales, los resultados comprobaron que existió correlación media entre las variables de estudio con un valor de 0.577 para el coeficiente de correlación Tau-b, esta tesis tuvo como conclusión que existió una correlación media entre las variables.

Esta tesis se eligió, dado la semejanza de las variables, la metodología de investigación y el instrumento utilizado en esta, además que los datos estadísticos permitieron la discusión de los resultados.

Jacobo (2018), abordó un estudio con el objeto establecer el impacto del PI en la mejora de la gestión municipal en el distrito de Usquil durante el periodo 2014 al 2016, la teorías que dieron soporte a su investigación, fueron dadas por el MEF para la variable programa de incentivos, así como la teoría de Barillas, Prado y García, para la variable mejora de la gestión municipal, la metodología que utilizó el autor fue básico, no experimental, de nivel explicativo y cuantitativo, utilizó como instrumento fichas documentales, la muestra estuvo conformada por la municipalidad del distrito de Usquil durante el periodo 2014 al 2016, los resultados que obtuvo en la investigación fue que el PI impacta positivamente en la gestión de la municipalidad del distrito de Usquil y existe una relación positiva entre las dos variables según lo indica el coeficiente de regresión múltiple con un valor  $r=0.749$ .

Esta investigación fue elegida debido a la semejanza en las variables y similitud en la metodología utilizada, así como también permitir realizar la discusión con los resultados que se obtuvieron.

Mestanza (2019), desarrollo una investigación con el fin de hallar la relación entre los incentivos municipales y la gestión administrativa en la municipalidad del distrito de Morales durante el periodo 2019, las teorías en las que se basó el investigador, fueron dadas por el MEF para los incentivos municipales y por Rojo para la gestión administrativa, la metodología que se usó en este trabajo de investigación fue del tipo básico, no experimental, de nivel descriptivo correlacional y cuantitativo, se utilizó como instrumento las cuestionarios, el tamaño de la muestra fue de 65 trabajadores administrativos de la municipalidad del distrito de Morales, como resultados en la presente investigación el autor determino que existió un nivel moderado de relación entre las variables, dado que el valor del  $r=0.664$ .

La elección de esta investigación se debió a la semejanza en las variables y similitud en la metodología e instrumento utilizado, a su vez me permitió realizar la discusión con los resultados que se obtuvieron.

Paredes (2019), desarrollo una tesis con el fin de corroborar como incide PI en la gestión administrativa de recursos de las municipalidades de la región Puno durante el periodo 2015-2017, su tesis se fundamentó en las teorías de Acuña para el PI y Chiavenato para la gestión administrativa, respecto a la metodología utilizó el tipo básico, no experimental, de nivel explicativo y cuantitativo, utilizó como instrumento el cuestionario, la muestra estuvo conformada por 49 municipalidades de la Región Puno, el resultado que obtuvo esta investigación fue la existencia de una relación positiva considerable alta según el coeficiente de Pearson con un valor de 0.978.

Esta tesis apporto a la investigación, información de su marco teórico, de las variables de gestión administrativa y programa de incentivos, asimismo guarda similitud en la metodología e instrumentos utilizados, lo que nos permitió realizar una adecuada discusión con los resultados que se obtuvieron.



Salcedo (2019), elaboro su investigación con el objetivo de establecer de qué manera el plan de incentivos índice en la gestión en la municipalidad de la provincia de Cusco durante el periodo 2018, las teorías que fundamentaron su investigación fue la del MEF para la variable plan de incentivos, y Navarro para la variable gestión, la metodología que utilizo esta tesis fue del tipo básico, no experimental, del nivel explicativo, y cuantitativo, utilizo el cuestionario, la población de muestra fue de 34 trabajadores y funcionarios de la municipalidad provincial del Cusco, como resultado esta investigación determinó que existe una correlación de acuerdo al coeficiente de Spearman con un valor de 0.834.

Esta investigación apporto a la investigación dado la semejanza en las variables y similitud en la metodología e instrumento utilizado, a su vez me permitió realizar la discusión con los resultados obtenidos.

La presente tesis se apoyó en los trabajos de investigación internacionales que se mencionan a continuación:

Santana (2016), formulo una tesis con el fin de analizar la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa de los GAD de Tungurahua, Abanto, Ecuador, las teorías en la cual se apoyó el investigador fue la de cuesta para la variable planeación estratégica y Beltrán para la variable gestión administrativa, la investigación tuvo un enfoque deductivo y exploratorio, y tipo de investigación tecnológica, utilizo el cuestionario, la muestra estuvo conformada por nueve funcionarios públicos, los resultados que obtuvieron en esta investigación determinaron que existe relación significativa entre las variables de acuerdo al coeficiente de chi cuadrado de Pearson con un valor de 3.938.

Esta tesis fue elegida dado la similitud de las variables, en el caso de la variable programa de incentivos guarda similitud ya que la variable planeación estratégica al igual que mi variable de estudio es una herramienta del PPR con respecto a la variable administración municipal guarda similitud con la gestión administrativa municipal, así como también los resultados se utilizaron en la discusión.

Pérez (2018), elaboro una tesis con la finalidad de determinar la influencia de la satisfacción laboral en la gestión administrativa de los GAD de Tungurahua, abanto, ecuador, el investigador se apoyó en la teoría de Hannoun para la variable satisfacción laboral y Munch para la variable gestión administrativa, la metodología utilizada, tuvo un enfoque mixto, modalidad básica, nivel descriptivo correlacional, la población de la muestro fue de 119 servidores públicos, el instrumento utilizado por el investigador fue el cuestionario, luego del análisis mediante coeficiente de correlación de Spermán entre las dos variable el autor obtuvo un valor de 0.90 lo que demuestra una correlación alta.

La elección de este trabajo de investigación se debió a la similitud de las variables en el caso de la variable programa de incentivos guarda similitud, con la variable de satisfacción laboral, ya que un componente de la satisfacción laboral son los incentivos, coincidiendo con la variable elegida en la presente investigación, con respecto a la segunda viable administración municipal, guarda gran similitud con la variable gestión administrativa, asimismo los resultados obtenidos permitieron realizar la discusión con los resultados la presente investigación.

Salazar (2018), en su tesis plantea como objeto de investigación hallar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en banco del instituto ecuatoriano de seguridad social, Quito, Ecuador, las teorías utilizadas por el autor, fueron las de Robbins para la primer variable y Angle y Perry para la variable compromiso organizacional, con respecto a la metodología utilizada en esta tesis, fue un enfoque cuantitativo, fue de nivel exploratorio, descriptivo, correlacional, y utilizo como instrumento el cuestionario, esta tesis hallo una relación positiva entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional lo cual se demostró mediante el coeficiente de Pearson de 0.51.

El trabajo de investigación fue elegido debido a la similitud de las variables de investigación en el caso de la primer variable guarda similitud con la variable programa de incentivos, dado que los incentivos es un componente de la satisfacción laboral y con respecto a la segunda variable guarda similitud con el compromiso organizacional, ya que este es una dimensión de la variable

administración municipal, así mismo existe similitud en la metodología utilizada por lo que los resultados fueron contrastados con los del presente trabajo de investigación.

Paredes (2018), elaboro un trabajo de investigación con el fin de hallar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la universidad técnica de Ambato, Ecuador, el investigador se basó en las teorías de Liwin & Striger para la variable clima organizacional y Hannoun para la variable satisfacción laboral, el enfoque de la investigación fue cuantitativo, la modalidad fue investigación de campo, de nivel exploratorio descriptivo correlacional, la muestra fue de 190 colaboradores administrativos, y se utilizó el cuestionario, para el análisis de los resultados, el investigador utilizó el modelo estadístico de coeficiente de Pearson, obteniendo un valor de 0.89, lo cual nos indica que existe una correlación positiva considerable.

El trabajo de investigación fue elegido debido a la similitud de las variables de investigación en el caso de la primera variable guarda similitud con la variable programa de incentivos, dado que los incentivos es un componente de la satisfacción laboral y con respecto a la segunda variable guarda similitud con el clima organizacional, ya que este es una dimensión de la variable administración municipal, así mismo existe similitud en la metodología utilizada por lo que los resultados fueron contrastados con los del presente trabajo de investigación.

Fuentes (2012), elaboro una tesis con el objetivo de hallar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad en el organismo judicial de Quetzaltenango, Guatemala, para lo cual el autor se apoyó en las teorías de Davis y Newstrom para la variable satisfacción laboral y Koontz y Weihrich para la variable productividad, este estudio fue descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo, utilizo como instrumento el cuestionario, el mismo que fue aplicado a 20 trabajadores del área de recursos humanos, como resultado esta investigación concluyó que no existió relación entre las variables ya que se encontró un valor de correlación de 0.16 y significancia 1.96 lo cual nos indica que el resultado no es significativo.

La elección de la presente tesis se dio por la similitud de las variable en la caso de la primer variable guarda similitud con el programa de incentivos, dado que los incentivos viene a ser un componente esencial de la satisfacción laboral, y con la segunda variable existe similitud, dado que la variable productividad así como la variable administración municipal comparten muchos factores como los recursos humanos, la organización en el trabajo, la motivación entre otros, la similitud también se dio en la metodología lo cual nos permitió usar esta tesis en el apartado discusión.

Para la variable programa de incentivos la presente investigación tomo como bases las siguientes teorías:

Según MEF (2019), el PI es un instrumento que apoya al PPR a cumplir sus objetivos, mediante incentivos monetarios y no monetarios por el cumplimiento de metas asociadas a los programas presupuestales.

Asimismo, el objetivo principal del PI es mejorar la efectividad y eficiencia del gasto público, los objetivos específicos son mejorar la calidad de los servicios públicos locales y la ejecución de inversiones y mejorar los niveles de recaudación y gestión de tributos municipales.

Las dimensiones consideradas para esta variable están establecidas en la teoría y objetivos del PI establecido por el MEF y son:

Cumplimiento de metas; las metas municipales son diseñadas por entidades públicas de nivel nacional quienes brindaran asistencia técnica a la municipalidades sobre el cumplimiento de metas, y la municipalidades que cumplan con estas accederán a incentivos monetarios mediante la transferencia de recursos, para el correcto cumplimiento de estas metas el alcalde será responsable de designar un coordinador del programa de incentivos que sea responsable de realizar la coordinación con las diferentes áreas involucradas, gestionar los recursos necesarios para el cumplimiento de las metas y cumplir las metas de acuerdo a lo que establecen los cuadros de actividades de metas y guías de cumplimiento

Efectividad y eficiencia del gasto público; este objetivo establecido por el MEF consiste mejorar la efectividad y eficiencia del gasto público en las municipalidades, vinculando estos gastos a la obtención de resultados y que estos estén vinculados a los objetivos a nivel nacional.

Calidad de los servicios públicos locales y ejecución de inversiones; este objetivo consiste en mejorar la calidad de los servicios brindados por la municipalidad, así como mejorar la ejecución de inversiones, para lo cual se apoya en la meta 1 establecida en el programa de incentivo 2019, el cual se denomina, ejecución presupuestal de inversiones del PIM.

Niveles de recaudación y gestión de los tributos municipales; este objetivo pretende incrementar los niveles de recaudación y mejorar la gestión de los tributos municipal, lo cual se realizará mediante el cumplimiento de metas del PI 2019 implementado por el MEF, la meta 3 es en la que se apoyara para cumplir este objetivo y se denomina, fortalecimiento de la administración y gestión del Impuesto Predial.

Para el Banco Interamericano de Desarrollo (2014), el tercer pilar del presupuesto para el logro de resultados de desarrollo es la motivación y los incentivos, este pilar establece incentivos para la consecución de resultados durante la ejecución presupuestaria en instituciones públicas.

El Banco Interamericano de Desarrollo (2014), establece tres dimensiones en base a la experiencia en Latinoamérica, las cuales son el desarrollo de los sistemas de incentivos para el logro de resultados; la importancia del mérito en la administración de personal; apertura de los estados a la ciudadanía.

El desarrollo de los sistemas de incentivos para el logro de resultados; la cual consiste en establecer mecanismos concretos para la consecución de resultados durante la ejecución del presupuesto público, de acuerdo a encuestas realizadas por el BID reporta poco avance sobre el uso de programas de incentivos

en Latinoamérica, de los cuales Chile es el país que ha implementado mecanismos más concretos para el desarrollo de programas de incentivos.

La importancia del mérito en la administración de personal; la cual se refiere a la implementación de estímulos al personal del sector público, según un informe del BID se presentó un índice, el cual demostró que en muchos países de Latinoamérica existe un alto grado de vulneración al principio de mérito, así mismo existe gran nivel de informalidad de normas y prácticas.

Apertura de los estados a la ciudadanía; la misma se refiere al acceso que debe tener la población a información sobre la gestión pública, según encuestas realizadas por el BID, se pudo comprobar que mediante este mecanismo existe mayor transparencia presupuestal y acceso a información pública en Latinoamérica, dicha evaluación realizada por el BID, se dio en base al acceso a información financiera e información sobre los resultados (BID, 2014).

Según Chiavenato (2009), los incentivos continuos en los trabajadores provocan que estos pongan un gran esfuerzo en sus funciones, superando su desempeño y logrando metas que lleven a resultados planteados a futuro.

Según Chiavenato (2009), los incentivos o recompensas se pueden dividir en cuatro tipos.

Las recompensas por la realización de los objetivos de la empresa; este tipo de incentivo se da por la participación en la consecución de los resultados anuales o semestrales.

Las recompensas vinculadas a la antigüedad del trabajador; son incentivos que se otorgan al trabajador por cierta cantidad de años siempre y cuando el trabajador obtuviese un buen desempeño, con este incentivo se pretende mantener el equilibrio salarial.

Las recompensas por un desempeño claramente excepcional; se refiere a los incentivos dados por el mérito, es decir requiere de una diferencia notoria en el desempeño.

Las recompensas debidas a los resultados de los departamentos, divisiones o unidades; este incentivo se da por el logro de resultados y es otorgado para que se comparta entre el grupo de trabajadores.

Para Makushkin (2019), la motivación este compuesto por una serie de emociones como la necesidad, ausencia de algo o privación y esta en conjunto con el deseo conducen a realizar acciones para el logro de una meta, por lo que se puede deducir que la motivación anima y desanima a los individuos a hacer algo, y esto dependerá a su vez de los incentivos o castigos.

Para Heckhausen y Heckhausen (2018), la motivación nace a raíz de la interacción entre estímulos situacionales y características disposicionales, los cuales explican por qué algunas personas muestran patrones de comportamiento motivados en ciertas situaciones y otras no aparte de estímulos situacionales, es por eso que la motivación es un rasgo personal que se diferencian en las personas antes diversas situaciones.

Con respecto a la variable administración municipal, se toman las siguientes bases teóricas que sirvieron como soporte al presente trabajo de investigación:

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2008), la administración consiste en diseñar un entorno en el cual los trabajadores cumplan de manera eficiente con los objetivos planteados, así mismo el autor establece cinco funciones administrativas para la administración las cuales son: planeación, organización, integración, dirección y control.

Planeación; esta función consiste en seleccionar los proyecto y objetivos y cuáles serán las acciones que se requerirán para el logro de los mismos, los cuales

se realizaran mediante los planes, los cuales son proyectos o propósitos, metas, estrategias, políticas, procedimientos, reglas, programas y presupuestos.

Organización; esta función implica establecer una estructura de roles, para que los involucrados en la organización tengan roles que desempeñar que contribuya al esfuerzo del grupo para lograr los objetivos, en ese sentido el autor define a la organización como , identificar y clasificar actividades requeridas, agrupar actividades necesarias para cumplir los objetivos, delegar funciones a un gerente que supervise las actividades, coordinación horizontal (coordinación entre organizaciones), coordinación vertical (coordinación entre oficinas de la misma organización).

Integración; se refiere a mantener cubiertos los puestos de la organización, para esto se debe reconocer cuales son las necesidades de los trabajadores, ubicar los talentos y reclutar, seleccionar, promover, planear las carreras, evaluar, compensar y capacitar, esto con la finalidad de que los nuevos trabajadores o los actuales cumplan sus labores de manera eficiente.

Dirección; consiste en influir en los trabajadores para que colaboren en la consecución de metas de la organización y del grupo para lo cual se apoyan en factores humanos como la motivación, liderazgo y comunicación, así como también el autor recalca la importancia de los comités y el trabajo en equipo el cual tiene la finalidad de alcanzar metas uniendo esfuerzo y fomentar que la toma de decisiones no se dé únicamente por el gerente, si no que más personas participen.

Control; esta función gerencial consiste en la medición del desempeño individual y de la organización, con respecto al cumplimiento de las metas establecidas en los planes, para lo cual se deberá utilizar medios de control como el presupuesto de gastos, registro de horas de trabajo entre otros, y en caso existan desviaciones de las metas planteadas, se deberán establecer medidas de corrección.



Según Hitt (2006), la administración consiste en estructurar y usar recursos con la finalidad de lograr metas para cumplir las tareas en una organización, asimismo se subdivide en cuatro partes:

- Administrar consiste en planear, decidir y evaluar
- Administrar comprende la estructuración y utilización de recursos financieros, humanos, de información y materiales
- Administrar consiste en realizar tareas enfocadas en el logro de resultados
- Administrar comprende llevar a cabo actividades en equipo de los diferentes actores de la organización para el logro de metas comunes.

La planeación consiste en calcular las situaciones que permitan tomar decisiones sobre la labor del administrador y sus colaboradores y está compuesta por tres niveles, que son la planificación estratégica, que consiste en acciones para el logro de resultados a largo plazo, planeación táctica, que consiste en acciones concretas para el logro de resultados a corto plazo y planeación operativa la cual prevé las acciones que se deben llevar a cabo para cumplir las metas planteadas.

La organización consiste en reunir los recursos de forma ordenada, poniendo énfasis en las relaciones entre los puestos y quienes lo ocupan y asociándolo a la dirección estratégica de la organización, el objetivo de esta función consiste en establecer orden en la organización.

La dirección consiste en influenciar a otros individuos para llegar a alcanzar los objetivos establecidos, mediante la motivación e interacción con los trabajadores, estimulando los esfuerzos que realizan para llegar a la meta organizacional propuesta.

El control consiste en evaluar la labor del personal bajo la responsabilidad del administrador, para lo cual se puede apoyar en estándares de desempeño, y de acuerdo al resultado de esta evaluación se ira retroalimentando al proceso de planeación (Hitt, 2006).

Según Robbins y Coulter (2014), administrar se refiere a coordinar y supervisar las actividades de los trabajadores de la organización para buscar que se realice de manera eficiente y eficaz y se da mediante cuatro funciones administrativas que son planear, organizar, dirigir y controlar.

Planear; en esta función los gerentes establecen los objetivos y estrategias y desarrollan planes con la finalidad de coordinar e integrar las actividades para cumplir estos objetivos.

Organizar; esta función se refiere a disponer las tareas a realizar, así como estructura para el cumplimiento de estas, en la cual se debe establecer el responsable de cada actividad, descripción de las tareas, plazos entre otros necesarios para cumplir con la misma.

Dirección; en relación a esta función el autor menciona que consiste en las acciones de motivación al personal, resolución de conflictos de equipos de trabajo, comunicación, para de lograr objetivos organizacionales.

Control; esta función consiste en la evaluación de los planes supervisando y evaluando el desempeño del personal y la organización comparándolo con los objetivos establecidos, para luego pasar a la corrección la situación de ser necesaria.

Según Lamidi. (2015), la administración pública se refiere a la administración gubernamental y funciona en el entorno del gobierno, se preocupa por el estudio de como un país se organiza y funciona.

Para Sarker. (2019), la administración pública se compone de procesos, organizaciones, grupos y sujetos asociados con leyes y reglas administrativas.

Con respecto a la epistemología de la variable programa de incentivos, según Craig (1998), los incentivos se remontan inclusive a la época de Aristóteles, el cual decía que al trabajador se le conduce mediante la promesa de satisfacción

de necesidades o castigo, este presentaba poco interés por investigar este tema al igual que los demás filósofos de la época, ya que se centraba en el interés y la responsabilidad moral de la personal, con respecto a los incentivos en el ámbito público Aristóteles, consideraba que la producción de bienes publico era un asunto moral, ya que una persona racional debe buscar el bien común y la virtud sin esperar un incentivo a cambio.

En el siglo V a.C, el filósofo Mozi y la escuela legislativa, elaboraron un concepto de los incentivos estableciendo como primer punto que el líder representa un incentivo mediante la persuasión, ya que genera imitación, como segundo punto premios y castigos entre los cuales figuran el honor, la reputación, como premio y como sanción el castigo divino.

Otro estudioso de los incentivos fue Adam Smith, quien baso su análisis en los salarios, y estos dependerían del contrato de trabajo realizado entre las partes, el cual el trabajador desea recibir más salario y el empleador otorgar menos, sin embargo este al menos debería cubrir lo suficiente para mantenerse.

En el año 1890 Alfred Marshall demostró que no solo el salario es un incentivo, además influyen los aspectos cualitativos que producen incentivo y desincentivos, compartió la evaluación de Smith sobre los contratos de arrendamiento de tierras, el cual establecía que todo lo que producía en el debía ser dividido en partes iguales con el arrendador, lo cual generaba un desincentivo en el arrendatario.

Para Taylor (1976), los incentivos no solo se limitaban al dinero, estableció un estándar de productividad, mediante el cual establecía que este estándar se daba en base al rendimiento del peor trabajador, asimismo hizo estudios para poder cuantificar este estándar, con lo cual pudo definir al incentivo como una remuneración mayor a la que se da por productividad estándar, y esta se debería dar por un mayor cumplimiento de las metas establecidas, para Taylor estos incentivos no eran únicamente monetarios si no que tomaba diferentes forma, como un ascenso, primas de diversos tipo, mejores condiciones laborales.

De acuerdo a Grant (2006), la administración científica y el conductismo tuvieron influencia en la concepción moderna del incentivo, ya que se entendía como dispositivo para influir en el comportamiento, al asignar responsabilidades y motivar a los trabajadores a ampliar sus esfuerzos para bien de la organización.

De acuerdo a Bowles (1998), define a la motivación como la voluntad de hacer esfuerzos con el fin de lograr objetivos, y esta surge como razón de las necesidades físicas y sociales de la persona, y se motiva mediante los incentivos, además de que se corrobora la importancia de los incentivos no monetarios, el cual impulsa la motivación intrínseca.

Según Chiavenato (2006), el dinero ha sido muy criticado desde los tiempos de la administración científica con fuente de motivación, ya que estos fueron utilizados de manera muy abrupta para generar mayor productividad, y se caracteriza como un factor negativamente moral ya que compra la dedicación del trabajador, el dinero ha presentado poca motivación respecto a su incorrecta aplicación por parte de las empresas, asimismo el dinero es un resultado intermedio del cual se tiene demasiadas expectativas.

Para Chiavenato (2009), los incentivos pretenden incentivar el logro de objetivos en base al desempeño en el puesto o en oferta de competencia individuales, para que estos funcionen es necesario el compromiso de las personas, el error recurrente que cometen las empresas es poner en práctica los incentivos sin una campaña de difusión, participación y compromiso, para lo cual el dinero es una excelente manera de generar motivación usado de la manera adecuada.

Con respecto a la epistemología de la variable administración municipal, de acuerdo a la investigación Medina y Ávila (2002), la teoría de la administración surge a razón de las necesidades de la sociedad de inicio del siglo XX, para lo cual, las bases de esta teoría se dieron desde que el hombre realizó actividades en cooperación con otros, y estas actividades fueron la caza y la pesca, de esta manera utilizaba la administración de una manera elemental, es necesario señalar

que las referencias históricas más antiguas se remontan entre los años 4000 a.n.e y 2000 a.n.e, en las civilizaciones de China, Egipto, Grecia y Roma, las cuales ya en esa época utilizaban empíricamente algunos principios de la administración como el reconocimiento de la necesidad de planear, organizar y controlar la descentralización del poder.

Asimismo, la teoría de la administración se vio apoyada en filósofos como Sócrates, Platón, Aristóteles, Francis Bacon, Rene Descartes, así como también existió contribución de la iglesia católica, ya que su estructura sirvió de modelo a otras organizaciones las cuales se apoyaron en sus principios de dirección, unidad de mando, escala jerárquica y toma de decisiones, ya por el año 1769 se dan las primeras teorías de la administración moderna, con la creación de la máquina de vapor y máquina de hilar, dichos inventos se introdujeron a la producción, dando inicio a la revolución industrial, lo cual produjo cambios en todos los ámbitos sociales.

Ya por el año 1800 Boulton introduce las bonificaciones navideñas, seguros y auditoría, para el año 1810 Owen, indicó que si las necesidades de la sociedad y personales del personal eran atendidas, los costos por la atención de estas serían recuperables y planteó evaluar de manera pública la labor de los empleados para elevar la productividad, en el año 1832 Babbage, se enfocó en el uso de los principios científicos, lo cual conllevaría una mayor producción y optimización de costos, ya por el año 1856 Gantt uso por primera vez para establecer la estructura de la organización el organigrama, durante el siglo XVII Y XIX, se vio la necesidad de utilizar un enfoque sistemático de la administración, consolidándose a principios del siglo XX.

Con el inicio de la revolución industrial, hubo un crecimiento rápido y desordenado de las empresas, lo cual conllevó a la necesidad de elevar la productividad y competitividad, lo cual se realizó mediante las medidas tomadas para el incremento de la eficiencia de los empleados, con lo cual surgió el enfoque científico de la administración el cual pasó a concretarse en las teorías clásicas de la administración, dentro de los autores que impulsaron estas teorías tenemos a

Taylor, con la teoría de la administración científica, Fayol con la teoría clásica de la administración y a Weber con la teoría de la burocracia.

Taylor, se basó principalmente en el incremento de la productividad mediante la eficiencia en la producción y la aplicación del método científico, y esta eficiencia dependía de tres factores, el primer factor al cual denominé one best way, o la única forma, se centraba en la descomposición de tareas y operaciones, fijando tiempos estándar, lo cual produjo la división del trabajo por especialidades, para lo que se requirió especialización del trabajador con lo cual se limitaba su participación en una sola tarea, el segundo factor se refirió a las recompensas salariales, económicas y materiales con la finalidad de incentivar la producción de los trabajadores, como tercer factor nos dice que también se debe priorizar el bienestar físico del trabajador y desarrollo cuatro principios que permiten obtener un mayor rendimiento de la mano de obra y optimización de materiales, estos principios fueron el planeamiento, preparación, control y ejecución.

La teoría clásica de la administración propuesta por Fayol, sostiene que administrar es una habilidad y que los principios de la administración deben ser dirigidos a la dirección, esto quiere decir que este enfoque de administración debe ir de la dirección hacia los trabajadores, estos principios son la distribución del trabajo, autoridad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación del bien individual al bien común, remuneración del personal, centralización, jerarquía, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa y espíritu de equipo.

La teoría de la burocracia de Weber, se basaba principalmente en el diseño de la organización, en cual debe existir una jerarquía, dirigida por normas precisas, este modelo se basa en la estructura organizacional y sus funciones son especialización, estructuración, predicción, estabilidad, democracia y racionalidad.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Según Vara (2012), la investigación aplicada se caracteriza por identificar el problema y buscar posibles soluciones que se adecuen al contexto investigado, también se caracteriza por ser práctica, ya que los resultados obtenidos contribuyen a la solución del problema, otro aspecto de este tipo de investigación es que propone programas, investiga la gestión administrativa con la finalidad de mejorarla, propone innovaciones, propone nuevas herramientas, propone planes.

La presente tesis fue del tipo aplicada, dado que se realizó un análisis de las teorías existentes, que sirvieron para identificar el problema, luego se obtuvieron resultados, los mismos que pueden contribuir para una posible solución.

Según Hernández, Fernández y Batista (2010), el diseño es una estrategia o un plan con el cual se obtendrá la información requerida, de la forma en la que se elabora el diseño de penderá el producto final que se obtendrá, el diseño se dividirá en dos, diseño experimental y diseño no experimental.

El diseño no experimental transversal implica que no se manipulan las variables de la investigación o evaluación de diseño de investigación, el investigador se limita a observar las condiciones actuales sin intervención alguna, las variables son analizadas en un momento específico de tiempo (Sousa, Driessnack y Mendes, 2007).

En la presente tesis se utilizó el diseño no experimental transversal, dado que no existió manipulación de variables, solo se observaron las variables en su forma natural sin intervenir en un determinado periodo de tiempo, que para nuestras variables fue durante el periodo 2019.

Según Hernández (2014), el nivel de investigación descriptivo tiene como proceso el ubicar las variables y aportar su descripción.

Con respecto al estudio de nivel correlacional Hernández (2014), nos dice que el nivel de estudio correlación tiene por finalidad de determinar la relación existente entre las variables de una investigación

El estudio de nivel correlacional analiza la relación entre dos o más variables, su finalidad es conocer el comportamiento de una variable mediante el análisis del comportamiento de la otra variable (Cortes e Iglesias, 2004).

La presente tesis fue de nivel descriptivo ya que se describió las variables de investigación y correlacional ya que tuvo por finalidad hallar la relación que existente entre el PI y la administración municipal.

El nivel correlacional es representado mediante el siguiente bosquejo:

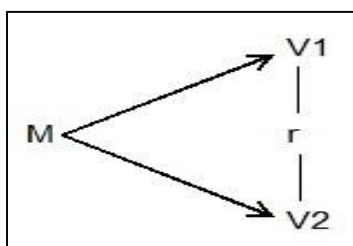


Figura 1: Esquema de correlación

En dónde:

M = Municipalidad distrital de Chincha Baja

V1 = Programa de incentivos

V2 = Administración municipal

r = Coeficiente de correlación.

Según Cortes e Iglesias (2004), el enfoque cuantitativo se basa en las mediciones numéricas, para lo cual usa instrumentos como la recolección de datos, medición de parámetros, obtención de frecuencias y uso de estadígrafos de la unidad de investigación, con la finalidad de demostrar la hipótesis, este enfoque usa el análisis estadístico y es utilizado en procesos medibles y cuantificables.



Con respecto al enfoque utilizado, este fue cuantitativo, ya que se recopiló información mediante encuestas, utilización de la medición numérica y análisis estadístico para el procesamiento de los resultados.

### **3.2. Variables y operacionalización**

La operacionalización de variables según Reguant y Martínez (2014), consiste en desagregar el concepto teórico hasta llegar a los indicadores, los mismos que permitirán observar, recoger, valorar las variables de investigación.

Según MEF (2019), el PI es un instrumento que apoya al PPR a cumplir sus objetivos, mediante incentivos monetarios y no monetarios por el cumplimiento de metas asociadas a los PP.

Asimismo, el objetivo principal del programa de incentivos es mejorar la efectividad y eficiencia del gasto público, los objetivos específicos son mejorar la calidad de los servicios públicos locales y la ejecución de inversiones y mejorar los niveles de recaudación y gestión de tributos municipales.

Variable administración municipal: Según Koontz, Weihrich y Cannice (2008), la administración consiste en diseñar un entorno en el cual los trabajadores cumplan de manera eficiente con los objetivos planteados, así mismo el autor establece cinco funciones administrativas para la administración las cuales son: planeación, organización, integración, dirección y control.

Para Coronado (2007), la escala de medición ordinal se refiere a evaluar las características de la variable mediante observaciones colocadas en un orden relativo, permite clasificar y ordenar las características que poseen las variables.

Con respecto a la escala de medición se utilizó la escala ordinal para ambas variables ya que con esta se midió las características de las variables, las que se pueden representar mediante valores colocados en un orden relativo y asumen los

siguientes valores: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Según Cortez e Iglesias (2004), la población está definida como el total de elementos o sujetos con características que se desea estudiar, sin embargo, no siempre existe la posibilidad de estudiar a la población en su totalidad por lo que resulta necesario determinar una muestra, que no es más que un subconjunto de la población total, a la cual se le realizaran las observaciones y mediciones necesarias de las variables en estudio.

Por lo que en la presente tesis la población estuvo conformada por los trabajadores municipales de las áreas administrativas involucradas en el cumplimiento de metas del PI , así como también los que se encuentran involucrados en las diferentes funciones administrativas, lo cual se detalla de la siguiente manera.

Tabla 1:

*Población involucrada*

Área administrativa	Población
Gerencia	5
Subger. de rentas	7
Subger. de administración	6
Subger. de planeamiento y presupuesto	3
Subger. de infraestructura y desarrollo urbano	8
Subger. de seguridad ciudadana	4
Subger. del desarrollo humano y medio ambiente	6
<b>Total</b>	<b>39</b>

*Fuente:* elaboración propia.

La muestra se conformó por la totalidad de la población, por lo tanto, fue una muestra censal.

Según Ramírez (1997), el censo se utiliza cuando se evalúa a toda la población.

El criterio de inclusión está dado por los trabajadores municipales pertenecientes a las áreas administrativas directamente involucradas en el cumplimiento del plan de incentivos y las funciones administrativas de la Municipalidad del distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019.

Como criterio de exclusión se tiene a los trabajadores municipales que no laboren en la Municipalidad del distrito de Chincha Baja, a su vez también los proveedores de servicios, bienes, consultores, ejecutores de obras trabajadores municipales de áreas no administrativas.

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

Según Bernal (2002), la encuesta es una de las técnicas más utilizadas, que ha venido perdiendo credibilidad, así mismo la técnica de encuesta utiliza como instrumento el cuestionario en base a preguntas cuya finalidad es recoger información de las personas.

Según Arias (2012), la técnica de la encuesta tiene por finalidad obtener información de un grupo de sujetos o muestra, sobre algún tema, se tiene dos tipos de encuestas, oral y escrita.

Las encuestas escritas utilizan como instrumento el cuestionario, el cual es un formato en papel conteniendo una serie de preguntas, que deberán ser llenadas por el encuestado sin que exista intervención del encuestados en el llenado de las mismas (arias, 2012).

La escala de Likert, es un método rápido el cual permitirá establecer un estimado cuantitativo sobre algún atributo, este tipo de escala se caracteriza por medir la percepción del usuario (Llanos, Fernando, Aguirre, Mendoza, Contreras y Carlos, 2001).

En la presente tesis se utilizó la encuesta como técnica, ya que con la misma se obtuvo información de un grupo de sujetos sobre un tema específico y el cuestionario, el cual estuvo compuesto por 30 preguntas, se utilizó el método de la escala de Likert para cada variable de investigación, la cual nos permitirá cuantificar las variables de investigación.

Los ítems del cuestionario de la variable Programa de incentivos, tuvieron los siguientes valores:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

Algunas veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Los ítems del cuestionario de la variable administración municipal, tuvieron los siguientes valores:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

Algunas veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Según Vara (2012), la validez se consiste en determinar en que medida el instrumento mide en la variable lo que se quiere medir, hay tres tipos y son, validez de contenido, validez de constructo y validez de criterio.

La validez de contenido o criterio de jueces, de expertos consiste en determinar si los ítems que se eligieron, miden lo que se pretende medir de la variable, mediante el criterio de investigadores y expertos, este se usa para variables cualitativas y cuantitativas.

Según Mayaute (1988), coeficiente de Aiken, es un valor que se puede calcular en base a la valoración de un grupo de jueces con respecto a un ítem o grupo de ítems y estas valoraciones pueden ser dicotómicas o politómicas.

Para comprobar la validez del instrumento se utilizó la validez de contenido, mediante la cual los expertos determinaron si las preguntas elegidas en el cuestionario cumplen con los criterios de pertinencia, relevancia, claridad, los jueces que participaron en la validación del instrumento de programa de incentivos y administración municipal se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 2.  
*Relación de expertos*

validador	especialidad	resultado
Candia Menor, Marco Antonio	Metodología de la investigación y administración	aplicable
Paca Pantigoso, Flabio Romeo	Metodología de la investigación y administración	aplicable

*Fuente:* elaboración propia.

Asimismo, los resultados de la evaluación mediante el coeficiente de Aiken se presentaron en anexos de la presente investigación.

Según Hernández (2014), la confiabilidad es un instrumento que permite medir el grado en el uso repetido de un instrumento a un mismo sujeto, arroja los mismos resultados.

Uno de los coeficientes utilizados para medir la confiabilidad es el alfa de Cronbach, elaborado por J.L Cronbach, este método solo requiere una administración del instrumento de medición, su uso es simple consiste en la aplicación del instrumento y se calcula el coeficiente para lo cual se puede usar el programa SPSS (Hernández, 2014).

Se aplicó la técnica del alfa de Cronbach a una población de prueba de 15 servidores públicos mediante el uso del programa SPSS, de lo cual se obtuvo un valor de 0.884 de confiabilidad para la variable PI y un valor de 0.877 para la

variable administración municipal, dichos valores nos indican que el coeficiente es bueno, por lo que los cuestionarios elaborados fueron confiables.

### **3.5. Procedimiento**

El procedimiento utilizado para la recolección de datos se dio de la siguiente manera:

Como primer paso se procedió a validar el instrumento utilizado mediante el juicio de expertos.

Como segundo paso mediante carta se solicitó autorización a la Municipalidad del distrito de Chincha Baja para realizar encuestas y/o entrevistas.

Como tercer punto se nos otorgó la autorización de aplicación del instrumento por la municipalidad del distrito de Chincha Baja, con lo cual procedió a sensibilizar a los trabajadores municipales sobre los objetivos de la presente investigación, la problemática existente y el propósito de la presente tesis de apoyar a la solución del problema existente, ya que esta sensibilización permitió la correcta realización de encuestas.

Como cuarto punto se procedió a realizar la aplicación de los cuestionarios a una población de 15 servidores públicos, que fue la población piloto y mediante el uso del coeficiente alfa de Cronbach mediante el programa SPSS, se pudo obtener los valores de confiabilidad.

Como quinto punto se procedió a aplicar los cuestionarios a la totalidad de la población de la muestra, prosiguiendo con el procesamiento de datos mediante la estadística descriptiva, que nos permitió describir la variable, seguidamente se pasó a la estadística inferencial, para corroborar las hipótesis planteadas.

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

Según Hernández (2014), la estadística es una herramienta para evaluar los datos, por lo cual la estadística descriptiva busca describir valores o puntuaciones que se obtienen en las variables, para lo cual se apoya en la distribución de frecuencias, que es un grupo de puntuaciones por variable que se ordenan por categorías, mientras que el análisis inferencial se utiliza para probar hipótesis y estimar parámetros.

En la presente tesis se utilizó el análisis estadístico descriptivo ya que se recolecto, presento y caracterizo los datos con la finalidad de describir sus características obteniendo valores y puntuaciones por cada variable, para luego proseguir con el análisis estadístico inferencial, el cual nos permitió corroborar las hipótesis de la presente investigación.

El análisis estadístico se realizó utilizando el programa IBM SPSS, para el análisis descriptivo se utilizó tablas cruzadas, mientras que el análisis inferencial se realizó mediante la prueba de correlación, para lo cual se procedió a realizar la prueba de normalidad mediante el estadígrafo de Shapiro Wilk, el cual nos determinó que los datos no poseen una distribución normal, procediendo a utilizar el estadístico Rho de Spearman, el cual nos permitió corroborar nuestra hipótesis de investigación planteada.

Según Mondragón (2014), los valores de interpretación del coeficiente de Rho de Spearman varían desde -1.0 hasta +1.0, los valores cercanos a +1.00, nos indica que existe una fuerte correlación positiva, y los cercanos -1.00 nos indica una fuerte correlación negativa y cuando el valor es 0.00, nos indica que no existe correlación.

En la presente tesis se utilizarán los valores interpretados por Mondragón, el cual se adjunta en anexos de la presente tesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el presente trabajo se tuvieron en consideración los aspectos éticos siguientes:

se respetaron la autoría de los datos tomados, se respetó los derechos de autor, se ha integrado con rigurosidad los procedimientos estadísticos en el tratamiento de los datos, se ha respetado la privacidad de la población mediante la aplicación de los cuestionarios de manera anónima.



#### IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo mediante tablas cruzadas de variables y dimensiones.

Tabla cruzada de las variables programa de incentivos y administración municipal.

Tabla 3.

*Programa de incentivos-administración municipal*

		Administración municipal	
		Medio	Total
Programa de incentivos	Medio	36 92.3%	36 92.3%
	Alto	3 7.7%	3 7.7%
Total		39 100.0%	39 100.0%

*Fuente:* SPSS versión 24

Se observa que el PI es de un nivel medio en un 92.30%, en tanto la administración municipal es de un nivel medio en un 100.00%.

Dado que el objetivo general de la presente tesis fue hallar la relación entre el PI y la administración municipal, una vez obtenido los resultados, se puede apreciar que cuando el programa de incentivos es de nivel medio, la administración municipal es de nivel medio en un 92,30%.

Tabla cruzada de la variable programa de incentivos y la dimensión planeación.

Tabla 4.

*Programa de incentivos-planeación*

		Planeación	
		Medio	Total
programa de incentivos	Medio	36	36
		92.3%	92.3%
	Alto	3	3
		7.7%	7.7%
Total		39	39
		100.0%	100.0%

*Fuente:* SPSS versión 24

Se observa que el PI presenta un nivel medio en un 92.30%, la planeación presenta un nivel medio en un 100.00%.

Dado que el primer objetivo específico de la presente tesis es determinar la relación entre el PI y la planeación, es que mediante los resultados obtenidos se puede apreciar que cuando el programa de incentivos es de nivel medio, la planeación es de nivel medio en un 92,30%.

Tabla cruzada de la variable programa de incentivos y la dimensión organización.

Tabla 5.

*Programa de incentivos-organización*

		Organización			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Programa de incentivos	Medio	1	23	12	36
		2.6%	59.0%	30.8%	92.3%
	Alto	0	1	2	3
		0.0%	2.6%	5.1%	7.7%
Total		1	24	14	39
		2.6%	61.5%	35.9%	100.0%

*Fuente:* SPSS versión 24

Se observa que el PI es de nivel medio en un 92.30%, en tanto la organización es de nivel medio en un 61.50%.

Dado que el segundo objetivo específico busca determinar la relación entre el PI y la organización, es que a través de los resultados obtenidos se puede apreciar que cuando el programa de incentivos es de nivel medio, la organización es de nivel medio en un 59.00%, cuando el programa de incentivos es de nivel alto, la organización es de nivel alto en un 5.10%.

Tabla cruzada de la variable programa de incentivos y la dimensión integración.

Tabla 6.

*Programa de incentivos-integración*

		Integración		Total
		Medio	Alto	
programa de incentivos	Medio	35 89.7%	1 2.6%	36 92.3%
	Alto	2 5.1%	1 2.6%	3 7.7%
Total		37 94.9%	2 5.1%	39 100.0%

*Fuente:* SPSS versión 24

Se observa que el PI es de nivel medio en un 92.30%, en tanto la integración es nivel medio en un 94.90%.

Dado que el tercer objetivo específico es hallar la relación entre el programa de incentivos y la integración, es que mediante los resultados obtenidos se puede indicar que cuando el programa de incentivos es de nivel medio, la organización es de nivel medio en un 89.70%, mientras que cuando el programa de incentivos es de nivel alto, la integración es de nivel alto en un 2.60%.

Tabla cruzada de la variable programa de incentivos y la dimensión dirección.

Tabla 7.

*Programa de incentivos-dirección*

		Dirección		Total
		Medio	Alto	
programa de incentivos	Medio	29 74.4%	7 17.9%	36 92.3%
	Alto	3 7.7%	0 0.0%	3 7.7%
Total		32 82.1%	7 17.9%	39 100.0%

*Fuente:* SPSS versión 24

Se observa que el PI es de nivel medio en un 92.30%, en tanto la dirección es de nivel medio en un 82.10%.

Dado que el cuarto objetivo específico es establecer la relación entre el PI y la dirección, es que a través de los resultados obtenidos se puede observar que cuando el PI es de nivel medio, la dirección es de nivel medio en un 74.40%.

Tabla cruzada de la variable programa de incentivos y la dimensión control.

Tabla 8.

*Programa de incentivos-control*

		control		Total
		Medio	Alto	
programa de incentivos	Medio	35 89.7%	1 2.6%	36 92.3%
	Alto	2 5.1%	1 2.6%	3 7.7%
Total		37 94.9%	2 5.1%	39 100.0%

*Fuente:* SPSS versión 24

Se observa que el PI es de nivel medio un 92.30%, en tanto el control es de nivel medio en un 94.90%.

Dado que el quinto objetivo específico es hallar la relación entre el PI y el control, es que mediante los resultados obtenidos se puede observar que cuando el programa de incentivos es de nivel medio, el control es de nivel medio en un 89.70%, mientras que cuando el programa de incentivos es de nivel alto, el control es de nivel alto en un 2.60%.

Prueba de normalidad:

La prueba de normalidad se realizará con la finalidad de conocer el tipo de prueba de estadística inferencial a utilizar, para lo cual se sometió los resultados a una prueba de normalidad mediante la prueba de Shapiro Wilk, ya que se contó con una población menor a 50 servidores públicos, para lo cual se plantearon dos hipótesis:

**H0:** Los datos de la muestra de las variables programa de incentivos y administración municipal no tienen una distribución normal.

**H1:** Los datos de la muestra de las variables programa de incentivos y administración municipal tienen una distribución normal.

Tabla 9.  
*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Programa de incentivos	,139	39	,056	,939	39	,035
Administración municipal	,119	39	,173	,926	39	,013

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS versión 24

Los datos de la variable PI tienen un Sig. de  $0.035 < 0,05$  y la variable administración municipal tiene un Sig. de  $0.013 < 0,05$ ; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula de que los datos de la muestra de ambas variables no poseen una

distribución normal, por lo que se procedió a utilizar en el análisis inferencial el estadígrafo Rho de Spearman.

Contratación de hipótesis:

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre el programa de incentivos y la administración municipal en el distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019.

Hi: existe relación entre el programa de incentivos y la administración municipal en el distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019.

Tabla 10.

Correlación entre el PI y la administración municipal

		Programa de incentivos	Administración municipal
Rho de Spearman	Programa de incentivos	1,000	,773**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	39	39
Administración municipal	Programa de incentivos	,773**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	39	39

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

Fuente: SPSS versión 24

Se observa un valor de Sig. (bilateral) es  $0,000 < 0,05$  con lo cual aceptamos la hipótesis alternativa, y concluimos que la variable PI y la variable administración municipal tienen relación significativa. Los resultados del análisis estadístico que se aplicó evidencian una  $\rho = 0,773$ , es decir una correlación positiva muy fuerte entre las variables indicadas.

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación entre el programa de incentivos y la planeación en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019.

Hi: existe relación entre el programa de incentivos y la planeación en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019.

Tabla 11.

*Correlación entre el PI y la planeación*

		Programa de incentivos	Planeación
Rho de Spearman	Programa de incentivos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,686**
	Planeación	N	.
		Coeficiente de correlación	,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	39

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

Fuente: SPSS versión 24

Se observa un valor de Sig. (bilateral) es  $0,000 < 0,05$  con lo cual aceptamos la hipótesis alternativa, y concluimos que la variable Programa de incentivos y la dimensión planeación tienen relación significativa. Los resultados del análisis estadístico que se aplicó evidencian una  $\rho = 0,686$ , es decir una correlación positiva considerable.

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación entre el programa de incentivos y la organización en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019.

Hi: existe relación entre el programa de incentivos y la organización en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019.

Tabla 12.

Correlación entre el PI y la organización

		Programa de incentivos	Organización
Rho de Spearman	Programa de incentivos	1,000	,364*
			,023
		39	39
	Organización	,364*	1,000
		,023	.
		39	39

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: SPSS versión 24

Se observa un valor de Sig. (bilateral) es  $0,023 < 0,05$  con lo cual aceptamos la hipótesis alternativa, y concluimos que la variable Programa de incentivos y la dimensión organización tienen relación significativa. Los resultados del análisis estadístico que se aplicó evidencian una  $\rho = 0,364$ , es decir una correlación positiva media.



Hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación entre el programa de incentivos y la integración en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019.

Hi: existe relación entre el programa de incentivos y la integración en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019.

Tabla 13.

Correlación entre el PI y la integración

		Programa de incentivos	Integración	
Rho de Spearman	Programa de incentivos	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,458**	
			,003	
		N	39	
	Integración	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,458**	1,000
			,003	.
		N	39	39

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

Fuente: SPSS versión 24

Se observa un valor de Sig. (bilateral) es  $0,003 < 0,05$  con lo cual aceptamos la hipótesis alternativa, y concluimos que la variable Programa de incentivos y la dimensión integración tienen relación significativa. Los resultados del análisis estadístico que se aplicó evidencian una  $\rho = 0,458$ , es decir una correlación positiva media.

Hipótesis específica 4:

Ho: No existe relación entre el programa de incentivos y la dirección en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019.

Hi: existe relación entre el programa de incentivos y la dirección en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019.

Tabla 14.  
*Correlación entre el PI y la dirección*

		Programa de incentivos	Dirección
Rho de Spearman	Programa de incentivos	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,326*
		N	39
	Dirección	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,043
		N	39

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: SPSS versión 24

Se observa un valor de Sig. (bilateral) es  $0,043 < 0,05$  con lo cual aceptamos la hipótesis alternativa, y concluimos que la variable Programa de incentivos y la dimensión dirección tienen relación significativa. Los resultados del análisis estadístico que se aplicó evidencian una  $\rho = 0,326$ , es decir una correlación positiva media.

Hipótesis específica 5:

Ho: No existe relación entre el programa de incentivos y el control en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019.

Hi: existe relación entre el programa de incentivos y el control en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019.

Tabla 15.  
*Correlación entre el PI y el control*

			Programa de incentivos	Control
Rho de Spearman	programa de incentivos	Coeficiente de correlación	1,000	,338*
		Sig. (bilateral)	.	,035
		N	39	39
	Control	Coeficiente de correlación	,338*	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	39	39

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: SPSS versión 24

Se observa un valor de Sig. (bilateral) es  $0,035 < 0,05$  con lo cual aceptamos la hipótesis alternativa, y concluimos que la variable Programa de incentivos y la dimensión control tienen relación significativa. Los resultados del análisis estadístico que se aplicó evidencian una  $\rho = 0,338$ , es decir una correlación positiva media.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación fue el tipo aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional, cuyo objetivo principal fue hallar la relación que existe las variables de investigación. Así mismo se buscó hallar la relación que existe entre las dimensiones de la variable administración municipal con la variable programa de incentivos.

Se utilizó un cuestionario por cada variable, los cuales fueron validados por juicio de expertos, determinando que las preguntas elegidas en el cuestionario cumplen con los criterios de pertinencia, relevancia, claridad, resultando aplicables, para luego proceder a realizar una prueba piloto de los cuestionarios a 15 servidores públicos aplicando el alfa de Cronbach, mediante el uso del programa SPSS, de lo cual se obtuvo un valor de 0.884 de confiabilidad para la variable programa de incentivos y un valor de 0.877 para la variable administración municipal, dichos valores nos indican que el coeficiente de alfa de Cronbach es bueno, por lo que los cuestionarios elaborados fueron confiables.

Con respecto a la recolección de datos, esta no se pudo realizar en su totalidad en forma presencial, debido a las limitaciones producto de la pandemia COVID 19, por lo que se utilizaron adicionalmente medios electrónicos

Los resultados reflejaron que un 92.30% de los servidores públicos de la municipalidad distrital de chincha baja consideran que el programa de incentivos es de nivel medio, mientras que un 7.7% considera que es de nivel alto, con respecto a la variable administración municipal un 100 % de los servidores públicos consideran que es de nivel medio.

Asimismo, al analizar la relación entre las variables de la investigación se pudo observar mediante los resultados de la tabla cruzada, que el mayor porcentaje de los datos se concentra en el nivel medio, en donde los servidores públicos consideran que cuando el programa de incentivos es de nivel medio, la administración municipal es de nivel medio en un 92,30%, lo cual permitió afirmar

que existió relación entre las variables de investigación; dichos resultados se pudieron comprobar mediante el análisis estadístico inferencial, mediante el estadístico de Rho de Spearman, a través del cual se obtuvo un valor de Sig. (bilateral) es  $0,000 < 0,05$  con lo cual se aceptó la hipótesis alternativa, y se pudo afirmar que la variable PI y la variable administración municipal tienen relación significativa. Los resultados del análisis estadístico que se aplicó evidencian una  $Rho = 0,773$ , es decir una correlación positiva muy fuerte.

Los resultados obtenidos en la presente investigación, fueron mayores a los resultados que obtuvo Alvarado (2017), con un valor Tau-b de 0.577; lo cual demostró que existió correlación media entre el uso del PI y la eficacia administrativa en el distrito de Echarate en el periodo 2016-2017, así mismo, la investigación de Jacobo (2018), tuvo valores muy similares a la presente investigación y determinó que el PI tuvo resultados positivos en la mejora de la gestión municipal en el distrito de Usquil, obteniendo una relación alta positiva o directa entre el cumplimiento de metas y el incentivo recibido con un valor de  $r=0.749$ , mientras que los valores obtenidos por Mestanza (2019), fueron menores ( $r=0.664$ , Sig. (Bilateral)=0.00; ( $p \leq 0.05$ )), lo cual demostró que existió relación moderada entre las variables incentivos municipales y la gestión administrativa en la municipalidad del distrito de Morales durante el periodo 2019, los valores que obtuvo Paredes (2019), ( $r=0.978$ , Sig. (Bilateral)=0.00; ( $p \leq 0.05$ )), fueron mayores a los obtenidos en la presente investigación, y determinó que el PI incide en la gestión administrativa de recursos de las municipalidades de la región Puno durante el periodo 2015-2017, obteniendo una correlación positiva considerable alta entre las variables de investigación, mientras que Salcedo (2019), obtuvo valores ( $Rho=0.834$ , Sig. (Bilateral)=0.00; ( $p \leq 0.05$ )), los cuales fueron mayores a los resultados de la presente investigación y determinaron que existió relación alta entre las variables PI y gestión en la municipalidad provincial del Cusco durante el periodo 2018, mientras que a nivel internacional Santana (2016), obtuvo una relación significativa entre las variables planificación estratégica y la gestión administrativa de los GAD de Tungurahua, Abanto, Ecuador, para lo cual obtuvo el valor chi cuadrado de Pearson de 3.938, mientras que Pérez (2018), obtuvo valores ( $Rho=0.90$ , Sig. (Bilateral)=0.00; ( $p \leq 0.05$ )) encontrando relación alta entre

las variables satisfacción laboral y gestión administrativa de los GAD de Tungurahua, abanto, ecuador, los cuales representan valores mayores a la presente investigación, en el caso de Salazar (2018), los valores obtenidos fueron menores a la presente investigación ( $r=0.51$ , Sig. (Bilateral)=0.00; ( $p\leq 0.05$ )), lo cual demostró que existió correlación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en banco del instituto ecuatoriano de seguridad social, Quito, Ecuador, sin embargo Paredes (2018), obtuvo mayores valores que la presente investigación ( $r=0.89$ , Sig. (Bilateral)=0.00; ( $p\leq 0.05$ )), lo cual le permitió comprobar que existió relación positiva considerable entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la universidad técnica de Ambato, ecuador, mientras que en el caso de Fuentes (2012), con valores de ( $r=0.16$ , Sig. (Bilateral)=1.96 ; ( $p\geq 0.05$ )), lo cual determino que no existe relación entre la satisfacción laboral y la productividad en el organismo judicial de Quetzaltenango, Guatemala, contrario a los resultados de la presente tesis, los resultados observados demuestran que existe relación entre las variables programa de incentivos y administración municipal en gran mayoría de instituciones públicas y privadas tomadas en consideración en la presente tesis a nivel nacional e internacional, con lo cual queda demostrada la relación entre estas variables.

Con respecto a las dimensiones de la variable administración municipal podemos apreciar que los servidores consideran que la dimensión planeación es nivel medio en un 100.00%, mientras que la organización es de nivel medio en un 61.50%, la integración es de nivel medio en un 94.90%, la dirección es de nivel medio en un 82.10% y por último el control es medio en un 94.90%, con lo cual se considera que se deberá prestar mayor atención a los indicadores de la dimensión organización sobre todo en el indicador de actividades requeridas para mejorar la organización y la coordinación entre entidades públicas y dentro de la misma entidad.

Asimismo, los resultados obtenidos en las tablas cruzadas son concordantes con los resultados de correlación de las variables y la de las dimensiones de la administración municipal y la variable programa de incentivos, donde se observa que cuando los trabajadores consideran el programa de incentivos es de un nivel

medio la planeación es de nivel medio en un 92,30%, con respecto a la relación con la organización se puede apreciar que cuando el programa de incentivos es de nivel medio, la organización es de nivel medio en un 59.00%, cuando el programa de incentivos es de nivel alto, la organización es de nivel alto en un 5.10%, con respecto a la dimensión integración, se puede indicar que cuando el programa de incentivos es de nivel medio, la integración es de nivel medio en un 89.70% , mientras que cuando el programa de incentivos es de nivel alto, la integración es de nivel alto en un 2.60%, mientras que la relación con la dimensión dirección se puede apreciar que cuando el programa de incentivos es de nivel medio, la dirección es de nivel medio en un 74.40%, y con respecto a la dimensión control, se puede observar que cuando el programa de incentivos es de nivel medio, el control es de nivel medio en un 89.70%, mientras que cuando el programa de incentivos es de nivel alto, el control es de nivel alto en un 2.60%.

Asimismo, mediante la prueba estadística inferencial se logró hallar la relación entre las dimensiones de la administración municipal con la variable PI, el cual resultado nuevamente concordante con los datos de las tablas cruzadas, los coeficientes de correlación obtenidos fueron para la dimensión planeación ( $Rho=0.686$ , Sig. (Bilateral)=0.00; ( $p\leq 0.05$ )), organización ( $Rho=0.364$ , Sig. (Bilateral)=0.023; ( $p\leq 0.05$ )), integración ( $Rho=0.458$ , Sig. (Bilateral)=0.00; ( $p\leq 0.05$ )), dirección ( $Rho=0.326$ , Sig. (Bilateral)=0.043; ( $p\leq 0.05$ )) y control ( $Rho=0.338$ , Sig. (Bilateral)=0.035; ( $p\leq 0.05$ )), por lo cual se puede concluir que existe relación entre todas las dimensiones de la variable administración municipal con la variable programa de incentivos, siendo la relación más baja, la realizada con la dimensión dirección y la más alta la relación con la dimensión planeación.

Asimismo, al realizar la comparación de resultados de las correlaciones con los datos del estudio realizado por Jacobo (2018), obteniendo una relación alta positiva o directa entre el cumplimiento de metas y la inversión con un valor de  $r=0.99$ , mientras que Alvarado (2017), obtuvo una relación moderada entre las el PI y la capacidad resolutive con un valor de Tau-b de 0.427, una relación baja entre el PI y la adaptación a los cambios con un valor Tau-b de 0.376, con lo que podríamos afirmar que existe relación entre la relación entre la variable programa

de incentivos y las dimensiones de la gestión administrativa, a lo que se podría afirmar que si se mejora el programa de incentivos se podrá continuar mejorando la administración municipal.



## VI. CONCLUSIONES

Dado los resultados y según la información que fue recogida de los servidores públicos de la municipalidad del distrito de Chincha Baja en relación a las variables planteadas es que se pudieron obtener las siguientes conclusiones:

Con respecto al objetivo general que tuvo como fin hallar la correlación entre la variable PI y la variable administración municipal del municipio del distrito de Chincha Baja, mediante el coeficiente de correlación de Spearman se pudo comprobar que existió correlación positiva muy fuerte al obtener como valor de  $Rho=0.773$  y significancia de 0.00, lo que nos permitió aceptar la hipótesis general que afirma que si existe relación significativa entre las variables de estudio, asimismo este análisis de correlación también se basó en los resultados obtenidos en las tablas cruzadas que nos indicaron que cuando el programa de incentivos es de nivel medio, la administración municipal es de nivel medio en un 92,30%.

Con respecto al primer objetivo específico que tuvo como propósito hallar la relación entre el PI y la dimensión planeación, se comprobó que existió correlación positiva considerable con un valor de  $Rho=0.686$  y significancia de 0.00 lo que nos permitió aceptar la hipótesis general que afirma que si existe relación significativa entre el programa de incentivos y la planeación, asimismo este análisis de correlación también se basó en los resultados obtenidos en las tablas cruzadas que nos indica que cuando los trabajadores consideran el programa de incentivos es de un nivel medio la planeación es de nivel medio en un 92,30%, lo cual demuestra que los servidores públicos sienten que existe un adecuado manejo de la planeación mediante una buena programación de proyectos, así como el planteamiento correcto de políticas, estrategias y procedimientos que ayuden al cumplimiento de metas municipales.

Con respecto al segundo objetivo específico que tuvo como propósito encontrar la relación entre el PI y la dimensión organización, se comprobó que existió correlación positiva media con un valor de  $Rho=0.364$  y significancia de 0.023 lo que nos permitió aceptar la hipótesis general que afirma que si existe

relación significativa entre el programa de incentivos y la organización, asimismo este análisis de correlación también se basó en los resultados obtenidos en las tablas cruzadas que nos indica que cuando el programa de incentivos es de nivel medio, la organización es de nivel medio en un 59.00%, cuando el programa de incentivos es de nivel alto, la organización es de nivel alto en un 5.10%, lo cual demuestra que los servidores públicos sienten que existe una adecuada organización, sin embargo existe un grupo de servidores públicos correspondiente al 2.60%, que considera que el nivel de organización es bajo lo cual demuestra que se debería poner énfasis en los indicadores de actividades requeridas para mejorar la organización y la coordinación entre entidades públicas y dentro de la misma entidad.

Con respecto al tercer objetivo específico que tuvo como propósito hallar la relación entre el PI y la dimensión integración, se comprobó que existió correlación positiva media con un valor de  $Rho=0.458$  y significancia de 0.00 lo que nos permitió aceptar la hipótesis general que afirma que si existe relación significativa entre el programa de incentivos y la integración, asimismo este análisis de correlación también se basó en los resultados obtenidos en las tablas cruzadas que nos indica que cuando el programa de incentivos es de nivel medio, la integración es de nivel medio en un 89.70% , mientras que cuando el programa de incentivos es de nivel alto, la integración es de nivel alto en un 2.60%, lo cual demuestra que los servidores públicos sienten que existe una adecuada integración, mediante un buen proceso de reclutamiento, selección, promoción y evaluación de personal, así como también se establecen planes de carrera que incentivan al personal, y demás incentivos como compensaciones y capacitaciones.

Con respecto al cuarto objetivo específico que tuvo como propósito hallar la relación entre el PI y la dimensión dirección, se comprobó que existió correlación positiva media con un valor de  $Rho=0.326$  y significancia de 0.043 lo que nos permitió aceptar la hipótesis general que afirma que si existe relación significativa entre el programa de incentivos y la dirección, asimismo este análisis de correlación también se basó en los resultados obtenidos en las tablas cruzadas que nos indica que cuando el programa de incentivos es de nivel medio, la dirección es de nivel

medio en un 74.40%, lo cual evidencia que existe una adecuada dirección, mediante un buen liderazgo, comunicación y trabajo en equipo, así como una adecuada motivación al personal.

Con respecto al quinto objetivo específico que tuvo como propósito hallar la relación entre el PI y la dimensión control, se comprobó que existió correlación positiva media con un valor de  $Rho=0.338$  y significancia de 0.035 lo que nos permitió aceptar la hipótesis general que afirma que si existe relación significativa entre el programa de incentivos y el control, asimismo este análisis de correlación también se basó en los resultados obtenidos en las tablas cruzadas que nos indica que cuando el programa de incentivos es de nivel medio, el control es de nivel medio en un 89.70%, mientras que cuando el programa de incentivos es de nivel alto, el control es de nivel alto en un 2.60%, lo que demuestra que existe un adecuado control, mediante una correcta medición del desempeño individual y organizacional, sin embargo se debería poner énfasis en los indicadores de medios de control y medidas correctivas ya que un grupo de la población encuestada considera que se no realiza de manera adecuada.

## VII. RECOMENDACIONES

Según los hallazgos encontrados y tomando conocimiento que existe relación positiva muy fuerte entre el programa de incentivos y la administración municipal se recomienda lo siguiente:

Al corroborarse que las variables del presente estudios presentan correlación positiva fuerte , se recomienda implementar un plan de trabajo adecuado para realizar el cumplimiento de metas de programa de incentivos de manera eficiente y eficaz, en el cual se establezcan plazos y procedimientos que permitan realizar una adecuada y oportuna realización de actividades establecidos en las guías para el cumplimiento de metas, así como también resulta necesario establecer incentivos al personal por la creatividad e innovación que demuestren durante el proceso de cumplimiento de estas metas establecidas.

En cuanto a la dimensión planeación se corroboro que existe una relación positiva considerable con un valor de  $Rho=0.686$ , al ser una de las dimensiones fundamentales de la administración municipal se recomienda actualizar el MOF y ROF de la entidad toda vez que dado que las normativas de funciones son cambiantes estas se deben adecuar, a los requerimientos actuales, así como también actualizar su reglamento de aplicación de sanciones, buscando este sea justo, otro punto importante es la actualización del PEI, dado que este es el punto de partida de toda planificación en el sector público, es por ello que se debe poner énfasis en este aspecto dado que el PEI actual de la municipalidad distrital de Chíncha Baja se encuentra desactualizado.

En cuanto a la dimensión organización se corroboro que existe una relación positiva media con un valor de  $Rho=0.364$ , por lo cual se recomienda la gerencia general, ponga énfasis en la delegación de funciones a las diferentes subgerencias y así evitar una sobrecarga laboral que genere una deficiente función gerencial, así mismo también se recomienda implementar directivas que establezcan mecanismos de coordinación entre las diversas áreas de la entidad, así como

plazos y procedimientos para los procesos se lleven de manera eficaz evitando su burocratización.

En cuanto a la dimensión integración se corroboro que existe una relación positiva media con un valor de  $Rho=0.458$ , dado esto se recomienda realizar un proceso de reclutamiento y selección de personal poniendo énfasis en la transparencia del proceso, así como también se recomienda establecer un plan de capacitaciones durante todo el año, con lo cual se generara mayor capacidad técnica en los servidores públicos de la entidad, otro punto a recomendar es establecer mecanismos de compensación a los servidores por su eficiente desempeño, los mismos que deberían ser plasmados en una directiva.

En cuanto a la dimensión dirección se corroboro que existe una relación positiva media con un valor de  $Rho=0.326$ , por lo cual se recomienda que la gerencia general establezca constantemente comunicación con las diversas áreas de la entidad, lo que le permitirá generar un buen ambiente de trabajo generando condiciones agradables de trabajos que motiven al personal a mejorar su desempeño laboral, así mismo se recomienda elaborar planes de trabajo en el cual se establezcan la conformación de comités para el cumplimiento de metas municipales, el mismo que deberá establecer sus funciones, responsabilidades, así como también incentivos al buen desempeño del trabajo en equipo.

En cuanto a la dimensión control se corroboro que existe una relación positiva media con un valor de  $Rho=0.338$ , por lo cual se recomienda poner énfasis en establecer medidas correctivas que eviten que los errores cometidos sean reiterativos, para lo cual se deberán detectar estos errores a través de métodos de medición del desempeño con respecto a las metas establecidas en la planificación e implementar medios de control efectivo, como recomendación estas mediciones se deberán dar de manera mensual para lograr encontrar errores de manera oportuna.

## REFERENCIAS

- Alvarado, L. A. (2017). Uso del programa de incentivos y la mejora en la eficacia administrativa en la gestión de la municipalidad distrital de Cusco, durante el 2016 al 2017 [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33441>
- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación (6° ed.). Editorial Episteme. <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Banco Interamericano de Desarrollo (2018). Mejor gasto para mejores vidas. Creative Commons IGO 3.0.
- Bernal, C. A. (2010). metodología de la investigación (3° ed.). Pearson Education. <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigacion-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bowles, S. (1998). Endogenous Preferences: The Cultural Consequences of Markets and Other Economic Institutions. *Journal of Economic Literature* 36(1), 75-111. <https://www.jstor.org/stable/2564952>
- Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración(7° ed.) MacGraw Hill/Interamericana editores. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato I. (2009). Gestión del talento humano (3° ed.). Mcgraw-Hill/Interamericana Editores. [https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO\\_Idalberto.\\_Gesti%3Bn\\_del\\_talento\\_humano.\\_3ra\\_Edici%3Bn.\\_McGraw\\_Hill](https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto._Gesti%3Bn_del_talento_humano._3ra_Edici%3Bn._McGraw_Hill)
- Coronado, J. (2007). Escalas de medición. *Paradigmas* 2 (2), 104-125. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4942056>

- Correo (2018, 02 de Noviembre). Ejecutivo transfiere incentivos a municipios de Chincha. <https://diariocorreo.pe/edicion/ica/ejecutivo-transfiere-incentivos-municipios-de-chincha-851404/>
- Correo (2018, 05 de Noviembre). Alcalde electo de Chincha Baja denuncia obras mal ejecutadas por gestión saliente. <https://diariocorreo.pe/edicion/ica/alcalde-electo-de-chincha-baja-denuncia-obras-mal-ejecutadas-por-gestion-saliente-851862>
- Correo (2019, 30 de Abril). Cuatro municipalidades de Arequipa dejaron de percibir más de un millón de soles. <https://diariocorreo.pe/edicion/arequipa/cuatro-municipalidades-de-arequipa-dejaron-de-percibir-mas-de-un-millon-de-soles-884555/>
- Correo (2019, 02 de Mayo). Entregarán más recursos a comunas que cumplieron metas de gestión. <https://diariocorreo.pe/edicion/ica/entregaran-mas-recursos-comunas-que-cumplieron-metas-de-gestion-884757/>
- Cortes, M. E. e Iglesias, M. (2004). Generalidades sobre la metodología de la investigación. Universidad Autónoma del Carmen. [http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia\\_investigacion.pdf](http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf)
- Craig, E. (ed.). (1998). Routledge Encyclopedia of Philosophy (1° ed. Vol. 1). Routledge. [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=5m5z\\_ca-qDkC&oi=fnd&pg=PR5&dq=routledge+encyclopedia+of+philosophy+edward+craig+pdf&ots=a5FpRV664x&sig=tPkv0sBdHS1HdkHDBPQ-uu4Yi\\_g#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=5m5z_ca-qDkC&oi=fnd&pg=PR5&dq=routledge+encyclopedia+of+philosophy+edward+craig+pdf&ots=a5FpRV664x&sig=tPkv0sBdHS1HdkHDBPQ-uu4Yi_g#v=onepage&q&f=false)
- Filc, G. y Scartascini, C. (2012). El Presupuesto por Resultados en América Latina. Departamento de Investigación y Economista Jefe del Banco Interamericano de Desarrollo.

- Fuentes, S. M. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango [tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar] Repositorio institucional URL. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Gestión (2019, 13 de Octubre). Cuatro regiones gastaron menos de la mitad de su presupuesto en lo que va del 2019. <https://gestion.pe/economia/mef-presupuesto-cuatro-regiones-gastaron-menos-de-la-mitad-de-su-presupuesto-en-lo-que-va-del-2019-noticia/?ref=gesr>
- González, F. R. (2015). Implementación de la estrategia de desarrollo municipal, eje articulador del sistema de gestión del desarrollo local. Retos de la Dirección, 9(1), 121-144. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552015000100006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552015000100006).
- Grant, R. (2006). Ethics and Incentives: A Political Approach. The American Political Science Review 100 (1), 29-39. <https://doi:10.1017/S0003055406061983>
- Heckhausen, J., y Heckhausen, H. (2008). Motivation and action (Vol. 22). New York: Cambridge University Press. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-319-65094-4.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5° ed.). McGraw Hill/Interamericana editores. [https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (7° ed.). McGraw Hill/Interamericana editores.
- Hernández, H. A. y Pascual, A. E. (2018). Validation of a research instrument for the design of a self-assessment methodology for the environmental



management system. Revista de investigación agraria y ambiental 9(1), 158-163. <https://doi.org/10.22490/21456453.2186>

Hitt M. A., Black J. S., Porter L. W. (2006). Administración (9° ed.). Pearson Education. [https://www.academia.edu/34734855/Administraci%C3%B3n\\_Michael\\_A.\\_Hitt\\_J.\\_Stewart\\_Black\\_y\\_Lyman\\_W.\\_Porter\\_redacted](https://www.academia.edu/34734855/Administraci%C3%B3n_Michael_A._Hitt_J._Stewart_Black_y_Lyman_W._Porter_redacted)

Jacobo, F. (2018). Programa de incentivos y su impacto en la mejora de la gestión de la municipalidad distrital de Usquil, periodo 2014 -2016 [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11805>

Koontz, H., Weinhirch, H. y Cannicie, M. (2008). Administración una perspectiva global y empresarial (13° ed.). Mcgraw-Hill/Interamericana Editores. [https://www.academia.edu/38916947/Administracion\\_Una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz](https://www.academia.edu/38916947/Administracion_Una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz)

Lamidi, K. O. (2015). Theories of public administration: an anthology of essays. International Journal of Politics & Good Governance, 6(6.3), 1-35. [https://www.academia.edu/29109982/THEORIES\\_OF\\_PUBLIC\\_ADMINISTRATION\\_AN\\_ANTHOLOGY\\_OF\\_ESAYS](https://www.academia.edu/29109982/THEORIES_OF_PUBLIC_ADMINISTRATION_AN_ANTHOLOGY_OF_ESAYS)

Llanos, F., Aguirre, R., Mendoza, D. y Contreras, C. (2001). Comparación de las escalas de Likert y vigesimal para la evaluación de satisfacción de atención en un hospital del Perú. Revista Med Hered 12(2), 52-57. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1018-130X2001000200003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2001000200003&lng=es&tlng=es).

Marcel, M., Guzmán M. y Sangines M. (2014). Presupuesto para el desarrollo en América Latina. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Presupuestos-para-el-desarrollo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>

- Makushkin, S. A. (2019). Company's personnel motivation. Revista espacios, v 40, 23-39. [http://w.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p23.pdf\\_](http://w.revistaespacios.com/a19v40n40/a19v40n40p23.pdf_)
- Mayaute, L. M. E. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. Revista de psicología, 6(1), 103-111.
- Matos, E., Rocha, F., Toporcov, P. (2013) Programas de Incentivos Fiscais São Eficazes? Evidência a Partir da Avaliação do Impacto do Programa Nota Fiscal Paulista Sobre a Arrecadação de ICMS. RBE Rio de Janeiro, v 67, 97-120. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84876530104&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=PROGRAMA+DE +INCENTIVOS &st2= &sid=ffc52e16b80955d49fc5ba0dba515526&sot=b&sdt=b&sl=37&s=TITLE-ABS-KEY%28PROGRAMA+DE+INCENTIVOS%29&relpos=4&citeCnt=6&searchTerm=#references>.
- Medina, A., Ávila A. (2002). Evolución de la teoría administrativa: Una visión desde la psicología organizacional. Revista cubana de psicología 19(3), 262-272. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf>
- Mestanza, A. (2019). Incentivos municipales y su relación con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Morales, 2019 [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40764>
- Ministerio de economía y finanzas (2019). Lineamientos para la presentación de propuestas de metas del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal. Dirección General de Presupuesto Público. [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/anexos/anexo\\_RD020\\_2019EF5001.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/anexos/anexo_RD020_2019EF5001.pdf)
- Mondragón, M. A., (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. Movimiento científico 8(1), 98-104. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>

- Olken, B. A., Onishi, J. y Wong, S. (2011). Indonesia's PNPM Generasi Program: Final Impact Evaluation Report. The World Bank. <http://documents.worldbank.org/curated/en/476001468269431928/pdf/725090WP00PUBL0Generasi0Paper0FINAL.pdf>
- Paredes, E. F. (2019). Incidencia del programa de incentivos en la gestión administrativa de recursos de las municipalidades de la región de puno 2015 – 2017 [tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio institucional UNAP. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/11617>
- Paredes, M. F. (2018). El Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. [tesis de maestría, Universidad técnica de Ambato] Repositorio institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28212>
- Pérez, A. (2018). Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua [tesis de maestría, Universidad técnica de Ambato] Repositorio institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28321>
- Peñaloza, V. K, Gutiérrez, A. A., Prado, F. M. (2017). Evaluaciones de diseño y ejecución presupuestal, un instrumento del presupuesto por resultados: algunas experiencias aplicadas en salud. Rev Peru Med Exp Salud Publica, 521-527. <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2017.343.3074>
- Presidencia del Consejo de Ministros (2018). Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021. Secretaria General de la Republica. <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/PNMGP.pdf>
- Ramírez, A. (1997). Metodología de la investigación científica. Facultad de estudios Ambientales y Rurales de la Pontificia universidad Javeriana. <http://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/1.pdf>

- Reguant, M. y Martínez F. (2014). Operacionalización de conceptos/variables. Dipòsit Digital de la UB. <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/57883/1/Indicadores-Repositorio.pdf>
- Robbins S. P., Coulter M. (2014). Administración (12° ed.). Pearson Education. [https://www.academia.edu/29083935/Administracion\\_libro\\_12\\_edicion](https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion)
- Salazar, P. M. (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana [tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional UASB. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>
- Salcedo, R. M. (2019). Metas del plan de incentivos a la mejora y modernización y su incidencia en la gestión municipal en la provincia del Cusco [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio institucional UNE. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3229>
- Sarker, M. (2019). Public Administration as an Academic Discipline and Social Science. [https://www.researchgate.net/publication/331929210\\_Public\\_Administration\\_as\\_an\\_Academic\\_Discipline\\_and\\_Social\\_Science](https://www.researchgate.net/publication/331929210_Public_Administration_as_an_Academic_Discipline_and_Social_Science)
- Santana, S. E. (2016). La planificación estratégica y la gestión administrativa de los gobiernos autónomos descentralizados municipales (GADM) de Tungurahua [tesis de maestría, Universidad técnica de Ambato] Repositorio institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/22999>
- Sousa, V. D., Driessnack, M. y Costa, I. A. (2007). revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. parte 1: diseños de investigación cuantitativa. Revista Latinoamericana Enfermagem 15(3), 1-6. [https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692007000300022&script=sci\\_abstract&tlng=es](https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-11692007000300022&script=sci_abstract&tlng=es)

Taylor, F. W. (1976). Principios de la administración científica. Herrero hermanos sucesores s.a. [https://webooks.co/images/team/academicos/administraciondeempresas/3.Principios\\_de\\_la\\_Administracion\\_Cientifica\\_Frederick\\_Winslow\\_Taylor.pdf](https://webooks.co/images/team/academicos/administraciondeempresas/3.Principios_de_la_Administracion_Cientifica_Frederick_Winslow_Taylor.pdf)

Vara, A. A. (2012). Siete pasos para una tesis exitosa (3° ed.). Instituto de Investigación de la Facultad de Administración de la Universidad San Martín de Porres. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentacion.pdf>

Vegas, E. (2006). Incentivos docentes y sus efectos en el aprendizaje del alumnado en Latinoamérica. Revista de Educación, 340, 213-241. [http://www.empresariosporlaeducacion.org/sites/default/files/11\\_incentivos\\_alariales\\_preal2011.pdf](http://www.empresariosporlaeducacion.org/sites/default/files/11_incentivos_alariales_preal2011.pdf)

Sorice, M.G, Haider, W.b, Conner, Ditton, R.B. (2011). Incentive Structure of and Private Landowner Participation in an Endangered Species Conservation Program. Conservation Biology, v 25, 587-596. <https://doi.org/10.1111/j.1523-1739.2011.01673.x>

## ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de la variable programa de incentivos

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Programa de incentivos</b>	Según MEF (2019), el programa de incentivos es un instrumento que apoya al presupuesto por resultados a cumplir sus objetivos, mediante incentivos monetarios y no monetarios por el cumplimiento de metas asociadas a los programas presupuestales. Así mismo el objetivo principal del programa de incentivos es mejorar la	la variable programa de incentivos será operacionalizada a través de sus dimensiones, cumplimiento de metas, efectividad y eficiencia del gasto público, calidad de los servicios públicos locales y ejecución de inversiones, nivel de recaudación y gestión de los tributos municipales	cumplimiento de metas	asistencia técnica de los sectores	1-2	Ordinal Nunca=1 Casi nunca=2 A veces =3 Casi siempre=4 Siempre=5
				coordinación	3-4	
				gestión de recursos para el cumplimiento de metas	5-6	
				guías de cumplimiento	7-8	
				cumplimiento de metas municipales	9-10	
			efectividad y eficiencia del gasto publico	efectividad y eficiencia del gasto publico	11-12	
				obtención de resultados	13-14	
			calidad de los servicios públicos locales	calidad de servicios públicos	15-16	

<p>efectividad y eficiencia del gasto público, los objetivos específicos son mejorar la calidad de los servicios públicos locales y la ejecución de inversiones y mejorar los niveles de recaudación y gestión de tributos municipales.</p>	<p>y ejecución de inversiones</p>	<p>ejecución de inversiones</p>	<p>17-18</p>
		<p>presupuesto institucional modificado</p>	<p>19-20</p>
		<p>ejecución presupuestal de inversiones del PIM</p>	<p>21-22</p>
	<p>nivel de recaudación y gestión de los tributos municipales</p>	<p>gestión del impuesto predial</p>	<p>23-24</p>
		<p>gestión de los tributos municipales</p>	<p>25-26</p>
		<p>fortalecimiento de la administración</p>	<p>27-28</p>
		<p>nivel de recaudación</p>	<p>29-30</p>

Fuente: elaboración propia

Anexo 2: Matriz de operacionalización de la variable administración municipal

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Administración Municipal</b>	Según Koontz, Wehrich y Cannice (2008), la administración consiste en diseñar un entorno en el cual los trabajadores cumplan de manera eficiente con los objetivos planteados, así mismo el autor establece cinco funciones administrativas para la administración las cuales son: planeación, organización, integración, dirección y control.	la variable administración municipal será operacionalizada a través de sus dimensiones, planeación, organización, integración, control, dirección y control.	Planeación	proyectos	1	Ordinal Nunca=1 Casi nunca=2 A veces =3 Casi siempre=4 Siempre=5
				objetivos	2	
				estrategias	3	
				políticas	4	
				procedimiento	5	
				reglas	6-7	
				programas	8	
			presupuesto	9		
			Organización	actividades requeridas	10	
				delegación de funciones	11	
				coordinación horizontal	12	
				coordinación vertical	13	
			Integración	reclutamiento	14	
				selección y promoción	15-16	
				evaluación	17	
				plan de carrera	18	
				compensación	19	
				capacitación	20	
			Dirección	liderazgo	21	
				comunicación	22	



				motivación	23
				conformación de comités y trabajo en equipo	24-25
				toma de decisiones	26
			Control	medición del desempeño individual y de la organización	27-28
				medios de control	29
				medidas de corrección	30

Fuente: elaboración propia

**TEST SOBRE PROGRAMA DE INCENTIVOS**

**INSTRUCCIONES:** Este test será anónimo y confidencial, encontraras pregunta con múltiples opciones de respuesta, a la que deberás responder escribiendo una “x” dentro la celda que mejor describa su respuesta. Recuerda que hay respuestas buenas, ni malas, contesta las preguntas con la verdad.

**OPCIONES DE RESPUESTA:**

- S** = Siempre
- CS** = Casi Siempre
- AV** = Algunas Veces
- CN** = Casi Nunca
- N** = Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	C S	A V	C N	N
1.	La asistencia técnica brindada por los sectores sobre el cumplimiento de metas, mediante vía telefónica, correo electrónico u otros medios electrónicos se realiza de manera eficaz					
2.	La asistencia técnica sobre el cumplimiento de metas de manera presencial, se realiza de manera eficaz.					
3.	La designación del coordinador del PI, se realiza de manera oportuna.					
4.	El coordinador designado conforma equipos de trabajos para el cumplimiento de metas de manera oportuna.					
5.	Se realiza una adecuada coordinación con la oficina de presupuesto para la asignación de recursos destinados al cumplimiento de metas.					
6.	Se realiza una adecuada coordinación con la oficina de logística para el uso adecuado de los recursos asignados para el cumplimiento de metas					

7.	Se realiza reuniones con los equipos de trabajo sobre el conocimiento de la guía de cumplimiento.					
8.	La aplicación de las guías de cumplimiento se realiza de manera adecuada.					
9.	Los equipos de trabajo conformados para el cumplimiento de metas realizan sus funciones de manera eficiente					
10	Las metas municipales establecidas en el PI, se cumplen de manera eficiente					
11	Adicionalmente a las metas del PI, se implementa actividades para mejorar la efectividad y eficiencia del gasto publico					
12	Se realiza seguimiento a las medidas tomadas para mejorar la efectividad y eficiencia del gasto publico					
13	Los gastos realizados para el cumplimiento de metas están enfocadas a obtener resultados					
14	Los resultados de los gastos realizados siempre benefician a la población.					
15	Se realiza evaluaciones para comprobar la calidad de los servicios públicos brindados					
16	Se actualiza la plataforma electrónica de la municipalidad para mejorar la calidad de los servicios públicos					
17	Se realiza una correcta supervisión en la ejecución de inversiones					
18	La ejecución de inversiones programadas se cumple en el plazo establecido					
19	La elaboracion del PIM se realiza en los plazos establecidos					
20	La elaboracion del PIM se realiza considerando actividades destinadas al cumplimiento de metas del PI.					
21	Se cumple con la ejecución presupuestal programada en el PIM al 100%					

22	Se realiza seguimiento a las inversiones programadas en el PIM					
23	Se otorgan beneficios e incentivos tributario por el pago de impuestos prediales					
24	Se implementan nuevos mecanismos para incentivar el pago de impuestos prediales					
25	Se implementa acciones para incentivar el pago del tributo municipal al patrimonio vehicular					
26	Se implementa acciones para incentivar el pago del tributo municipal de arbitrios					
27	Las acciones implementadas para incentivar la recaudación fortalecen la administración municipal					
28	Se realiza el registro correcto en el sistema de metas prediales sobre medidas de fortalecimiento de la administración predial					
29	Las metas municipales del PI contribuyen en incrementar la recaudación de impuestos municipales					
30	Las medidas adoptadas para mejorar los tributos municipales, generan un mayor nivel de recaudación					

***Gracias por completar el cuestionario.***

**TEST SOBRE ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL**

**INSTRUCCIONES:** Este test será anónimo y confidencial, encontraras pregunta con múltiples opciones de respuesta, a la que deberás responder escribiendo una “x” dentro la celda que mejor describa su respuesta. Recuerda que hay respuestas buenas, ni malas, contesta las preguntas con la verdad.

**OPCIONES DE RESPUESTA:**

- S** = Siempre
- CS** = Casi Siempre
- AV** = Algunas Veces
- CN** = Casi Nunca
- N** = Nunca

<b>Nº</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>S</b>	<b>C S</b>	<b>A V</b>	<b>C N</b>	<b>N</b>
1.	Los proyectos programados en el POI se orientan al cumplimiento de la misión de la entidad					
2.	Los objetivos del PEI se orientan al mejoramiento de los servicios públicos brindados					
3.	Las estrategias planteadas en el PEI contribuyen al cumplimiento de metas de la entidad					
4.	Las políticas utilizadas por la entidad son las adecuadas en beneficio de la población					
5.	Los procedimientos utilizados para el logro de metas municipales son los adecuados					
6.	El MOF y ROF de la entidad estable las reglas de organización y funciones en forma adecuada y correcta					
7.	El reglamento de aplicación de sanciones es justo.					
8.	Los proyectos consignados en el POI se alinean a programas presupuestales establecidos					

9.	La programación del presupuesto en el PEI, se realiza de acuerdo al total de los recursos otorgados a la entidad y posibles apoyos del gobierno nacional					
10.	La entidad realiza actividades para mejorar la organización.					
11.	El gerente delega funciones a los diferentes subgerentes de cada área					
12.	Existe una coordinación adecuada con otras entidades públicas a nivel local, regional y nacional					
13.	La estructura organizacional de la entidad permite una adecuada coordinación entre las diferentes áreas					
14.	El proceso de reclutamiento de personal contempla requisitos adecuados al puesto.					
15.	La selección del personal se realiza de manera adecuada					
16.	La entidad se enfoca en promover al personal por sus capacidades demostradas					
17.	Se realiza evaluaciones al rendimiento laboral del personal					
18.	La entidad propone adecuados planes de carrera					
19.	La entidad compensa al trabajador por su buen desempeño					
20.	La entidad realiza capacitaciones al personal					
21.	La gerencia de la entidad desempeña sus funciones con liderazgo					
22.	La gerencia fomenta la comunicación entre los trabajadores para la obtención de información					
23.	La entidad establece incentivos al buen desempeño laboral					
24.	Se conforma comités para las diferentes metas municipales					

25 .	La entidad promueve el trabajo en equipo con las diferentes áreas					
26 .	El gerente realiza la toma de decisiones apoyada en los comités y equipos de trabajo					
27 .	Se realiza seguimiento del desempeño individual de los trabajadores de la entidad					
28 .	Se realiza seguimiento al desempeño de la entidad sobre el cumplimiento de metas de los planes establecidos					
29 .	La entidad establece medios de control como registro de horas, libro de reclamos					
30 .	La entidad establece acciones correctivas que eviten la repetición de un problema					

***Gracias por completar el cuestionario.***

Anexo 5: Coeficiente de Aiken de la variable programa de incentivos

		<b>J1</b>	<b>J2</b>	<b>Media</b>	<b>DE</b>	<b>V Aiken</b>	<b>Interpretación de la V</b>
ÍTEM 1	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	3	3.5	0.71	0.83	Válido
ÍTEM 2	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 3	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 4	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 5	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 6	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 7	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 8	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 9	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 10	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 11	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 12	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 13	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido





	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 30	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido

Anexo 6: Coeficiente de Aiken de la variable administración municipal

		<b>J1</b>	<b>J2</b>	<b>Media</b>	<b>DE</b>	<b>V Aiken</b>	<b>Interpretación de la V</b>
ÍTEM 1	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 2	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 3	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 4	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 5	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 6	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 7	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 8	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 9	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 10	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 11	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido



	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 28	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 29	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 30	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	0.00	1.00	Válido

Anexo 7: análisis de confiabilidad de la variable programa de incentivos

**Estadística de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	30

**Estadística total del elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM1	97,5333	52,552	,318	,884
ÍTEM2	98,1333	57,124	-,105	,897
ÍTEM3	96,6000	54,257	,278	,883
ÍTEM4	96,5333	53,695	,342	,882
ÍTEM5	96,4000	51,686	,612	,876
ÍTEM6	96,4667	51,695	,610	,876
ÍTEM7	96,4667	51,695	,610	,876
ÍTEM8	96,4667	51,695	,610	,876
ÍTEM9	96,6000	51,400	,694	,875
ÍTEM10	96,6000	51,400	,694	,875
ÍTEM11	96,6667	50,095	,720	,873
ÍTEM12	96,6667	50,095	,720	,873
ÍTEM13	96,4000	50,543	,774	,872
ÍTEM14	96,4000	50,543	,774	,872
ÍTEM15	96,7333	50,352	,733	,873
ÍTEM16	96,6667	50,667	,648	,875
ÍTEM17	96,4667	51,695	,610	,876
ÍTEM18	96,4000	52,971	,433	,880
ÍTEM19	96,3333	52,095	,566	,877
ÍTEM20	96,6000	53,114	,442	,880
ÍTEM21	96,7333	52,924	,564	,878
ÍTEM22	96,6667	52,952	,500	,879
ÍTEM23	96,4000	55,400	,108	,887
ÍTEM24	96,8667	55,981	,044	,887
ÍTEM25	96,8000	55,029	,157	,886
ÍTEM26	96,8000	55,029	,157	,886

ÍTEM27	96,6000	54,686	,218	,884
ÍTEM28	96,3333	55,095	,152	,886
ÍTEM29	96,0000	57,286	-,219	,888
ÍTEM30	95,7333	56,352	-,005	,887

Anexo 8: análisis de confiabilidad de la variable administración municipal

### Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	30

### Estadística total del elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM1	94,6667	54,524	,350	,876
ÍTEM2	94,6667	54,667	,400	,874
ÍTEM3	94,6000	54,686	,546	,870
ÍTEM4	94,4000	56,686	,323	,875
ÍTEM5	94,2667	57,638	,209	,877
ÍTEM6	94,2667	59,067	-,018	,881
ÍTEM7	94,2667	56,210	,309	,875
ÍTEM8	94,2667	57,638	,138	,879
ÍTEM9	94,0667	59,067	-,026	,882
ÍTEM10	94,0667	52,352	,584	,868
ÍTEM11	93,8667	51,552	,664	,866
ÍTEM12	94,0000	53,714	,533	,870
ÍTEM13	93,8000	54,600	,594	,869
ÍTEM14	94,2000	52,314	,620	,867
ÍTEM15	94,2000	52,314	,620	,867
ÍTEM16	94,1333	54,695	,443	,872
ÍTEM17	94,2667	57,210	,278	,876
ÍTEM18	94,1333	55,552	,458	,872
ÍTEM19	94,1333	54,981	,540	,870

ÍTEM20	94,2000	55,886	,443	,873
ÍTEM21	94,0667	54,638	,437	,873
ÍTEM22	94,0000	55,429	,446	,872
ÍTEM23	94,0667	56,210	,349	,874
ÍTEM24	93,9333	54,495	,572	,870
ÍTEM25	94,0667	56,210	,349	,874
ÍTEM26	94,2000	54,600	,476	,871
ÍTEM27	94,6000	56,257	,520	,872
ÍTEM28	94,5333	56,695	,607	,872
ÍTEM29	94,3333	57,810	,222	,877
ÍTEM30	94,2667	56,781	,348	,875

Anexo 9: Base de datos de la variable programa de incentivos

No	CUMPLIMIENTO DE METAS										EFECTIVIDAD Y EFICIENCIA DEL GASTO PUBLICO				CALIDAD DE LOS SERVICIOS PUBLICOS LOCALES Y EJECUCIÓN DE INVERSIONES								NIVEL DE RECAUDACIÓN Y GESTIÓN DE LOS TRIBUTOS MUNICIPALES						TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29	30
1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	96	
2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	3	3	4	4	100
3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	106
4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	90	
5	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	105
6	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	109
7	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	101
8	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	108
9	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	96
10	2	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	99
11	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	109
12	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	107
13	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	98
14	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	86
15	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	89
16	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	107
17	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90
18	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	93
19	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	103
20	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	90
21	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	88
22	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	106



23	1	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	94
24	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	92	
25	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	
26	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	91	
27	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
29	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	85	
30	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
31	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	90	
32	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	96	
33	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	110	
34	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	92	
35	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	90	
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	93	
37	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	114	
38	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	95	
39	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	85	

Anexo 10: Base de datos de la variable administración municipal

No	PLANEACIÓN									ORGANIZACIÓN				INTEGRACIÓN							DIRECCIÓN						CONTROL				TOTAL											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30												
1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	
2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105	
4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	
6	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103	
7	2	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
8	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	
10	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104	
11	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100	
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	102	
13	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90	
14	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	85
15	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80	
16	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103	
17	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
18	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	95
19	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99
20	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92
21	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
22	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	102	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
24	4	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	98

<b>25</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	100		
<b>26</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	98		
<b>27</b>	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	102		
<b>28</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	101	
<b>29</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	87		
<b>30</b>	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	98	
<b>31</b>	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	93	
<b>32</b>	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	96
<b>33</b>	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	104
<b>34</b>	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	93
<b>35</b>	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	98	
<b>36</b>	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	94	
<b>37</b>	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	103
<b>38</b>	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	86
<b>39</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	82	



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable programa de incentivos**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias	
		M	D	A	M	D	A	M	D	A		
<b>DIMENSIÓN 1: CUMPLIMIENTO DE METAS</b>												
1	La asistencia técnica brindada por los sectores sobre el cumplimiento de metas, mediante vía telefónica, correo electrónico u otros medios electrónicos es brindada de manera eficaz			X			X			X		Eliminar la palabra brindar que es reiterativa
2	La asistencia técnica sobre el cumplimiento de metas de manera presencial, se realiza de manera eficaz.			X			X			X		
3	La designación del coordinador del PI, se realiza de manera oportuna.			X			X			X		
4	El coordinador designado conforma equipos de trabajos para el cumplimiento de metas de manera oportuna.			X			X			X		
5	Se realiza una adecuada coordinación con la oficina de presupuesto para la asignación de recursos destinados al cumplimiento de metas.			X			X			X		
6	Se realiza una adecuada coordinación con la oficina de logística para el uso adecuado de los recursos asignados para el cumplimiento de metas			X			X			X		
7	Se realiza reuniones con los equipos de trabajo sobre el conocimiento de la guía de cumplimiento.			X			X			X		
8	La aplicación de las guías de cumplimiento se realiza de manera adecuada.			X			X			X		
9	Los equipos de trabajo conformados para el cumplimiento de metas realizan sus funciones de manera eficiente			X			X			X		
10	Las metas municipales establecidas en el PI, se cumplen de manera eficiente			X			X			X		
<b>DIMENSIÓN 2: EFECTIVIDAD Y EFICIENCIA DEL GASTO PÚBLICO</b>												
11	Adicionalmente a las metas del PI, se implementa actividades para mejorar la efectividad y eficiencia del gasto público			X			X			X		
12	Se realiza seguimiento a las medidas tomadas para mejorar la efectividad y eficiencia del gasto público			X			X			X		
13	Los gastos realizados para el cumplimiento de metas están enfocadas a obtener resultados			X			X			X		
14	Los resultados de los gastos realizados siempre benefician a la población.			X			X			X		
<b>DIMENSIONES / items</b>												
<b>DIMENSIÓN 3: CALIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS LOCALES Y EJECUCION DE INVERSIONES</b>												
15	Se realiza evaluaciones para comprobar la calidad de los servicios públicos brindados			X			X			X		
16	Se actualiza la plataforma electrónica de la municipalidad para mejorar la calidad de los servicios públicos			X			X			X		
<b>Sugerencias</b>												





**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable programa de incentivos**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	<b>DIMENSIÓN 1: CUMPLIMIENTO DE METAS</b>										
1	La asistencia técnica brindada por los sectores sobre el cumplimiento de metas, mediante vía telefónica, correo electrónico u otros medios electrónicos se realiza de manera eficaz			X			X			X	
2	La asistencia técnica sobre el cumplimiento de metas de manera presencial, se realiza de manera eficaz.			X			X			X	
3	La designación del coordinador del PI, se realiza de manera oportuna.			X			X			X	
4	El coordinador designado conforma equipos de trabajos para el cumplimiento de metas de manera oportuna.			X			X			X	
5	Se realiza una adecuada coordinación con la oficina de presupuesto para la asignación de recursos destinados al cumplimiento de metas.			X			X			X	
6	Se realiza una adecuada coordinación con la oficina de logística para el uso adecuado de los recursos asignados para el cumplimiento de metas			X			X			X	
7	Se realiza reuniones con los equipos de trabajo sobre el conocimiento de la guía de cumplimiento.			X			X			X	
8	La aplicación de las guías de cumplimiento se realiza de manera adecuada.			X			X			X	
9	Los equipos de trabajo conformados para el cumplimiento de metas realizan sus funciones de manera eficiente			X			X			X	
10	Las metas municipales establecidas en el PI, se cumplen de manera eficiente			X			X			X	
	<b>DIMENSIÓN 2: EFECTIVIDAD Y EFICIENCIA DEL GASTO PÚBLICO</b>										
11	Adicionalmente a las metas del PI, se implementa actividades para mejorar la efectividad y eficiencia del gasto público			X			X			X	
12	Se realiza seguimiento a las medidas tomadas para mejorar la efectividad y eficiencia del gasto público			X			X			X	
13	Los gastos realizados para el cumplimiento de metas están enfocadas a obtener resultados			X			X			X	
14	Los resultados de los gastos realizados siempre benefician a la población.			X			X			X	
N°	<b>DIMENSIONES / ítems</b>										<b>Sugerencias</b>
	<b>DIMENSIÓN 3: CALIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS LOCALES Y EJECUCION DE INVERSIONES</b>										
15	Se realiza evaluaciones para comprobar la calidad de los servicios públicos			X			X			X	





Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Candia Menor Marco Antonio   DNI: 10050551

Especialidad del validador: Asesor Teórico - Metodológico

01 de Junio del 2020

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

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





Anexo 12: validación del instrumento de la variable administración municipal



**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable administración municipal**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN</b>											
1	Los proyectos programados en el POI se orientan al cumplimiento de la misión de la entidad			X			X			X	
2	Los objetivos del PEI se orientan al mejoramiento de los servicios públicos brindados			X			X			X	
3	Las estrategias planteadas en el PEI contribuyen al cumplimiento de metas de la entidad			X			X			X	
4	Las políticas utilizadas por la entidad son las adecuadas en beneficio de la población			X			X			X	
5	Los procedimientos utilizados para el logro de metas municipales son los adecuados			X			X			X	
6	El MOF y ROF de la entidad establece las reglas de organización y funciones en forma adecuada y correcta			X			X			X	
7	El reglamento de aplicación de sanciones es justo.			X			X			X	
8	Los proyectos consignados en el POI se alinean a programas presupuestales establecidos			X			X			X	
9	La programación del presupuesto en el PEI, se realiza de acuerdo al total de los recursos otorgados a la entidad y posibles apoyos del gobierno nacional			X			X			X	
<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>											
10	La entidad realiza actividades para mejorar la organización.			X			X			X	
11	El gerente delega funciones a los diferentes subgerentes de cada área			X			X			X	
12	Existe una coordinación adecuada con otras entidades públicas a nivel local, regional y nacional			X			X			X	
13	La estructura organizacional de la entidad permite una adecuada coordinación entre las diferentes áreas			X			X			X	
<b>DIMENSIONES / Items</b>											
<b>DIMENSIÓN 3: INTEGRACIÓN</b>											
N°											Sugerencias





**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable administración municipal**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	<b>DIMENSION 1: PLANEACIÓN</b>										
1	Los proyectos programados en el POI se orientan al cumplimiento de la misión de la entidad			X			X				X
2	Los objetivos del PEI se orientan al mejoramiento de los servicios públicos brindados			X			X				X
3	Las estrategias planteadas en el PEI contribuyen al cumplimiento de metas de la entidad			X			X				X
4	Las políticas utilizadas por la entidad son las adecuadas en beneficio de la población			X			X				X
5	Los procedimientos utilizados para el logro de metas municipales son los adecuados			X			X				X
6	El MOF y ROF de la entidad estable las reglas de organización y funciones en forma adecuada y correcta			X			X				X
7	El reglamento de aplicación de sanciones es justo.			X			X				X
8	Los proyectos consignados en el POI se alinean a programas presupuestales establecidos			X			X				X
9	La programación del presupuesto en el PEI, se realiza de acuerdo al total de los recursos otorgados a la entidad y posibles apoyos del gobierno nacional			X			X				X
	<b>DIMENSION 2: ORGANIZACIÓN</b>										
10	La entidad realiza actividades para mejorar la organización.			X			X				X
11	El gerente delega funciones a los diferentes subgerentes de cada área			X			X				X
12	Existe una coordinación adecuada con otras entidades públicas a nivel local, regional y nacional			X			X				X
13	La estructura organizacional de la entidad permite una adecuada coordinación entre las diferentes áreas			X			X				X
	<b>DIMENSIONES / items</b>										
	<b>DIMENSION 3: INTEGRACIÓN</b>										
14	El proceso de reclutamiento de personal contempla requisitos adecuados al			X			X				X
	<b>DIMENSIONES / items</b>										
	<b>Sugerencias</b>										



Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [  ]   Aplicable después de corregir [  ]   No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Candia Menor, Marco Antonio   DNI: 10050551

Especialidad del validador: Asesor Teórico - Metodológico

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

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

01 de Junio del 2020



Anexo 13: Tabla de interpretación del alfa de Cronbach.

Interpretación de alfa de Cronbach

Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

Fuente: (citado por Hernández y Pascual, 2018, p.160).

Anexo 14: Tabla de interpretación del coeficiente de Rho de Spearman.

Grado de correlación.

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+ 0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón. (2014).



Anexo 15: Autorización para aplicación del instrumento

**POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

*Escuela de Posgrado*

TRÁMITE DOCUMENTARIO  
MESA DE PARTES

27 JUL. 2020

HORA: 09:30 EXP. N° 1148

Recibido por: F. F. 01

Lima, 27 DE MAYO DEL 2020

"Año de la universalización de la salud"

Carta P.072 – 2020 EPG – UCV LE

**SEÑOR(A)**

Emilio Marcelo del Solar Salazar.

Alcalde.

Municipalidad Distrital de Chincha Baja.

**Asunto:** Carta de Presentación del estudiante **OSCAR JUNIORS CORNEJO QUISPE.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **OSCAR JUNIORS CORNEJO QUISPE.** identificado con DNI N.°43856346 y código de matrícula N° 7002342786; estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**PROGRAMA DE INCENTIVOS Y ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL EN EL DISTRITO DE CHINCHA BAJA 2019.**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas  
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

**LIMA NORTE** Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343  
**LIMA ESTE** Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.  
**ATE** Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 81B4  
**CALLAO** Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



Anexo 16: Matriz de Consistencia

**TÍTULO: Programa de Incentivos y Administración Municipal en el Distrito de Chincha Baja 2019**

**AUTOR: Bachiller Oscar Juniors Cornejo Quispe**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES				
			VARIABLE 1: PROGRAMA DE INCENTIVOS				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
<b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Qué relación existe entre el programa de incentivos y la administración municipal en el distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019?  <b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> PE1: • ¿Qué relación existe entre el programa de incentivos y la planeación en el Distrito de Chincha Baja 2019?  PE2: • ¿Qué relación existe entre el	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación entre el programa de incentivos y la administración municipal en el distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019  <b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> OE1: Determinar la relación entre el programa de incentivos y la planeación en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019	Existe relación entre el programa de incentivos y la administración municipal en el distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019  <b>Hipótesis Específicos</b>  HE1: Existe relación entre el programa de incentivos y la planeación en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019  HE2: Existe relación entre el programa de incentivos y la organización en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019  HE3: Existe relación entre el programa de incentivos y la integración en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019	Cumplimiento de metas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asistencia técnica de los sectores</li> <li>Coordinación</li> <li>Gestión de recursos para el cumplimiento de metas</li> <li>Guías de cumplimiento</li> <li>Cumplimiento de metas municipales</li> </ul>	1,2, 3,4 5,6  7,8 9,10	Nunca =1 casi nunca =2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Alto [110-150]  Medio [70-109]  Bajo [30-69]
			Efectividad y eficiencia del gasto publico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Efectividad y eficiencia del gasto publico</li> <li>Obtención de resultados</li> </ul>	11,12 13,14  15-16 17-18		
			Calidad de los servicios públicos locales y	<ul style="list-style-type: none"> <li>Calidad de servicios públicos</li> </ul>	19-20 21-22		



incentivos y el control en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019?	OE5: determinar la relación entre el programa de incentivos y el control en el Distrito de Chincha Baja durante el periodo 2019		Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades requeridas</li> <li>• Delegación de funciones</li> <li>• Coordinación horizontal</li> <li>• Coordinación vertical</li> </ul>	10 11 12 13		Bajo [30-69]
			Integración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclutamiento</li> <li>• Selección y promoción</li> <li>• Evaluación</li> <li>• Plan de carrera</li> <li>• Compensación</li> <li>• Capacitación</li> </ul>	14 15,16 17 18 19 20		
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Motivación</li> <li>• Conformación de comités y trabajo en equipo</li> <li>• Toma de decisiones</li> </ul>	21 22 23 24,25 26		
			control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medición del desempeño individual y de la organización</li> <li>• Medios de control</li> </ul>	27,28 29 30		

				• Medidas de corrección			
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN		POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR		
<b>Enfoque de Investigación: cuantitativo</b>	La población estuvo conformada por los trabajadores municipales de las áreas administrativas involucradas en el cumplimiento de metas del PI, así como también los que se encuentran involucrados en las diferentes funciones administrativas	<b>TÉCNICA:</b>	Encuesta	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: Juicio de expertos</li> <li>- Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: ALFA CRONBACH</li> <li>- El análisis descriptivo se realizó mediante las tablas de frecuencia, tablas cruzadas que permitieron analizar las características de las variables</li> </ul>			
<b>Tipo de la Investigación: aplicada</b>		<b>INSTRUMENTO:</b>	Cuestionario				
<b>Diseño: no experimental</b>		<b>ESCALA DE MEDICIÓN:</b>	ORDINAL (Porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)				
<b>Corte de Investigación: transversal</b>		<b>TIPO:</b>	Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre)				
					Con respecto al análisis inferencia para la contratación. de hipótesis se utilizará el coeficiente de Spearman con la finalidad de comprobar las hipótesis planteadas mediante el uso del programa estadístico SPSS		

## Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CORNEJO QUISPE OSCAR JUNIORS, egresado de la Escuela de posgrado y Programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo sede Lima Este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:

**“Programa de Incentivos y Administración Municipal en el Distrito de Chincha Baja 2019”,**

es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

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

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

San Juan de Lurigancho 22 de julio del 2020

CORNEJO QUISPE OSCAR JUNIORS	
DNI:43856346	Firma
ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0001-8858-9099">https://orcid.org/0000-0001-8858-9099</a>	