



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Incentivos municipales y la gestión administrativa de un
Gobierno Local de La Libertad, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Castañeda Santos, Luly Irania (orcid.org/0000-0002-7189-1432)

ASESOR:

Dr. Osorio Carrera, César Javier (orcid.org/0000-0002-2850-6420)

CO - ASESORA:

Dra. Agreda Romero, Lourdes Zhuleim (orcid.org/0000-0003-2812-4817)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA: Desarrollo

Económico, Empleo y Emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

En especial a mis queridos padres Miguel y Edith por su paciencia, comprensión, apoyo, ejemplo, fuerza y amor.

Agradecimiento

Agradezco a Dios que siempre me ilumina y protege, brindándome fuerzas para seguir adelante, conservando la fe y esperanza, a mis señores padres Miguel y Edith quienes me motivan día a día para lograr mis objetivos y obtener la confianza absoluta para seguir con mis obligaciones académicas y profesionales.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	8
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS.....	49

Índice de tablas

Tabla 1.	Distribución de empleados municipales	20
Tabla 2.	Nivel de frecuencia y porcentaje de la variable incentivos municipales y variable gestión administrativa	23
Tabla 3.	Nivel de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de los incentivos municipales	24
Tabla 4.	Nivel de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la gestión administrativa	25
Tabla 5.	Prueba de normalidad Shapiro-Wilk	26
Tabla 6.	Correlación entre la variable incentivos municipales y variable gestión administrativa	27
Tabla 7.	Correlación entre el cumplimiento de metas de los incentivos municipales y gestión administrativa	28
Tabla 8.	Correlación entre la eficiencia y efectividad de los incentivos municipales y gestión administrativa	29
Tabla 9.	Correlación entre la calidad de los servicios públicos de los incentivos municipales y gestión administrativa	30
Tabla 10.	Correlación entre los niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales de los incentivos municipales y gestión administrativa	31
Tabla 11.	Correlación entre los incentivos municipales y la planificación de la gestión administrativa	32
Tabla 12.	Correlación entre los incentivos municipales y la organización de la gestión administrativa	33
Tabla 13.	Correlación entre los incentivos municipales y la dirección de la gestión administrativa	34
Tabla 14.	Correlación entre los incentivos municipales y el control de la gestión administrativa	35

Resumen

Este estudio fue diseñado para determinar la relación entre los incentivos municipales y la gestión administrativa de un gobierno local de La Libertad, 2022. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, no experimental, diseño descriptivo correlacional simple. La población y la muestra fueron de 45 empleados que participan en actividades para el logro de las metas de los incentivos municipales. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, con un cuestionario validado por el juicio de expertos y la confiabilidad se realizó mediante el método de alfa de cronbach.

Los resultados fueron analizados con el software estadístico SPSS V. 26. Se determinó que existe relación directa y muy significativa entre los incentivos municipales y la gestión administrativa, según resultado del coeficiente de Pearson de 0.455 (correlación positiva media) con un valor de Sig. (Bilateral) de 0,002 menor a 0.01; por tanto se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Asimismo se identificó que el nivel de gestión de los incentivos municipales es regular con el 75.56% y el nivel de la gestión administrativa es alta con el 53.33%.

Palabras clave: Incentivos municipales, plan de incentivos, gestión administrativa.

Abstract

This study was designed to determine the relationship between municipal incentives and the administrative management of a local government in La Libertad, 2022. The type of research was quantitative, non-experimental, simple correlational descriptive design. The population and sample were 45 employees who participate in activities to achieve the goals of municipal incentives. The survey was used as a data collection technique, with a questionnaire validated by expert judgment and reliability was performed using the Cronbach's alpha method.

The results were analyzed with the statistical software SPSS V. 26. It was determined that there is a direct and very significant relationship between municipal incentives and administrative management, according to the result of the Pearson coefficient of 0.455 (median positive correlation) with a value of Sig. (Bilateral) of 0.002 less than 0.01; Therefore, the research hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. Likewise, it was identified that the level of management of municipal incentives is regular with 75.56% and the level of administrative management is high with 53.33%.

Keywords: Municipal incentives, incentive plan, administrative management.

I. INTRODUCCIÓN

Para abordar el problema comenzaremos afirmando que los resultados de una gestión municipal eficaz deben verse reflejados en el bienestar de los habitantes mejorándose sus condiciones en respuesta de sus necesidades oportunamente, para el desarrollo sustentable de las circunscripciones de la ciudad directamente dependientes de la provincia o distrito, sin embargo, la realidad social demuestra que la población se siente insatisfecha por desatención de sus necesidades, generando rechazo a su gobierno local, y esto es por la incapacidad que muestran para realizar el gasto, especialmente por la limitada capacidad administrativa (Quintazi, 2017), altos índices de corrupción que existen en nuestra sociedad, en cuya situación se ven involucrados altos funcionarios del país. Por otro lado, también surge la confusión porque las autoridades no reportan el manejo de ingresos y gastos públicos.

En nuestro país vecino, Chile, los incentivos a la gobernabilidad municipal, a través de la descentralización, comenzaron en 1992, sin embargo, no han dado los resultados esperados por la ciudadanía, muchos incentivos en procesos a escala no son respondidos activamente, al contrario, continúan dependiendo de voluntades políticas de alcaldes y gobernantes en funciones, haciéndolo débil y susceptible a la captura de intereses clientelares locales (Montecinos, 2008).

En 2012, el presidente Sebastián Piñera, durante su primera gestión, instituyó el “Fondo de Incentivos para la Mejora de la Gestión Municipal” (FIGEM), es decir, este Fondo fue creado como un instrumento financiero, con el objetivo de estimular el disfrute de mejoras en gestión municipal, valorando primordialmente la deuda previsional, transmisión de información presupuestaria y contable al ente rector de control, así como velar por una adecuada gestión de los ingresos, establecer mecanismos para transparentar y rendir cuentas. Dado que el mencionado mecanismo ha arrojado resultados positivos, en el año 2021 la FIGEM ha distribuido \$ 16.062 millones entre 174 municipios afiliados al centro del país; los recursos fueron utilizados por los municipios como gasto de capital destinando recursos a iniciativas de inversión (La Discusión, 2021).

Nuestro país no es ajeno a este hecho, habiendo sido testigo durante muchos años de las fallas y resultados negativos de las gestiones del gobierno

municipal con voluntad política caprichosa, obligando a los entes rectores a adoptar una serie de normas, políticas y estrategias que conlleven a una gestión eficaz y eficiente, ética, transparente y responsable con rendición de cuentas. Cabe mencionar el artículo “Una paradoja peruana” de Levistky (2012, citado en Trujillo, 2017), en el que señala:

“Perú es uno de los estados disfuncionales de América Latina. Muchas instituciones públicas no están funcionando, y en algunas partes del país no existen en absoluto. Muchas zonas del interior no cuentan con servicios públicos (...). Los gobiernos locales no tienen capacidad administrativa, por lo que se hace necesario repotenciarlas pues son aquellas quienes conocen las necesidades poblacionales por su acercamiento”.

La crisis económica y financiera acontecida en nuestro país en el año 2008 por la afectación de los ingresos económicos por el IGV, redujo directamente los montos del (FONCOMUN), generando necesidad para demandar mayores recursos en los municipios; en este contexto se creó e implementó el presupuesto por resultados como mecanismo para maximizar los recursos públicos. Con Ley N° 29332 (2009) se instituyó el PI, para contribuir en la eficacia y eficiencia del gasto público municipal porque existe un vínculo entre las finanzas y los objetivos nacionales.

Los incentivos municipales como programa es un instrumento presupuestario orientado a resultados como mecanismo de gestión estratégica liderada por el MEF para optimizar los servicios públicos de calidad brindado por los gobiernos locales en todo el país (MEF, 2021).

Desde que se inició el programa incentivos municipales, se han realizado una serie de ajustes en su alcance, metas y asignación, que han incidido en la reforma de procesos clave, el diseño de los objetivos, la prestación de soporte técnico y métodos de evaluación. Revisiones y ajustes que han fortalecido el Presupuesto por Resultados con propósito de mejorar en calidad los servicios públicos locales” (DGPP, 2018).

En suma, los incentivos municipales juegan un papel preponderante, ya que establece estímulos monetarios condicionales para el desempeño de las actividades municipales, mejorando la eficiencia del gasto y conseguir sus objetivos (MEF, 2018); sin embargo, independientemente de la asignación de recursos para

lograr las metas, estos recursos no tendrán un impacto positivo en el público en general, ya que no se traducirán en mejoras en los servicios públicos locales, lo que requerirá que las evaluaciones del programa se realicen en las municipalidades para tomar acciones correctivas para mejorar los servicios a los ciudadanos.

Desde que se implementó los incentivos municipales, el Gobierno Local seleccionado presentó un comportamiento variado, es así que en el 2011, cumplió el 100% de las metas, percibiendo S/ 787,306.00 más S/ 642,472.00 por bono adicional; en el 2012 percibió S/ 881,672 por cumplir al 100% las metas, más S/ 127,303.31 por bono adicional. Desde el 2013 al 2018 la entidad no cumplió con la totalidad de las metas; presentando el siguiente comportamiento: en 2013 ejecutó el 85% de las metas; en 2014, 60%; en 2015, 68%; en 2016, 73%; en 2017, 82%. En el 2018, de las 13 metas solamente ejecutó 7 metas (53%). El incumplimiento perjudicó a la entidad por dejar de percibir S/ 2 401,993.00, además de los montos que habrían obtenido por bono adicional en cada año (MEF, 2021). Este resultado ciertamente ha reducido la posibilidad de ingresos adicionales para invertir en proyectos o programas para la comunidad.

En 2019 se generó un similar comportamiento; de las 3 metas asignadas para el gobierno local (Municipalidad tipo E), solamente se cumplieron 2 metas. En el año 2020 por la pandemia Covid-19, se contemplaron una serie de medidas, modificándose con el D.S. N° 099-2020-EF los procedimientos para metas y las asignación de recursos. Para el primer semestre se contempló la Meta 3: Entrega efectiva de canastas domiciliarias. Al 31 de diciembre de ese año, la Meta 3: Implementación del Sistema de Gestión Integral de Residuos Sólidos Municipales con base en el D.S. N° 217-2020-EF.

La entidad tiene una organización estructural para ejecutar acciones para lograr los objetivos de los incentivos municipales. La administración tributaria es la encargada del planeamiento, organización, dirección y control de acciones relacionadas con la administración, fiscalización y recaudo de tributos municipales. Asimismo, la Gerencia de Gestión Ambiental y Servicios Municipales es encargada de promover la salud pública, protección del medio ambiente, limpieza pública, áreas verdes. La Gerencia de Infraestructura y Obras encargada de ejecutar proyectos de inversión pública. Son asistidos por un Coordinador PI designado por el Alcalde.

La entidad en año 2019 no cumplió con todas las metas, mejorando los resultados a partir del 2020; se pretende conocer si existe un límite en el uso de los recursos asignados por el programa para mantener las metas, verificar si existe una coordinación regular y continua con el responsable de las metas, si el apoyo técnico de las unidades responsables de los objetivos de las metas es suficiente, si se han diseñado mecanismos o planes de seguimiento y monitoreo para garantizar el alcance de los objetivos, porque se notó una situación particular en el sentido que si bien cumple con los niveles de recaudación que les permite cumplir las metas, la entidad mantiene un monto de S/ 5'193,214.55 de impuesto predial por cobrar al 30 de diciembre del 2020 (Alejos, 2022).

En este sentido, nos planteamos como problema: ¿Qué relación existe entre los incentivos municipales y la gestión administrativa de un Gobierno Local de La Libertad, 2022?

Problemas específicos: PE1. ¿Cuál es el nivel de los incentivos municipales y sus dimensiones: cumplimiento de metas, efectividad y eficiencia del gasto, calidad de los servicios públicos, niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales? PE2. ¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa y sus dimensiones: planificación, organización, dirección y control? PE3. ¿Qué relación existe entre el cumplimiento de metas de los incentivos municipales y la gestión administrativa? PE4. ¿Qué relación existe entre la eficiencia y efectividad de los incentivos municipales y la gestión administrativa? PE5. ¿Qué relación existe entre la calidad de los servicios públicos de los incentivos municipales y la gestión administrativa? PE6. ¿Qué relación existe entre los niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales de los incentivos y la gestión administrativa? PE7. ¿Qué relación existe entre los incentivos municipales y la planificación de la gestión administrativa? PE8. ¿Qué relación existe entre los incentivos municipales y la organización de la gestión administrativa? PE9. ¿Qué relación existe entre los incentivos municipales y la dirección de la gestión administrativa? PE10. ¿Qué relación existe entre los incentivos municipales y el control de la gestión administrativa?

La justificación epistemológica se basa en la construcción de conocimiento científico para responder si los incentivos municipales se relaciona directamente con la gestión administrativa, si los incentivos municipales satisfacen las

necesidades de los ciudadanos, cuáles son las necesidades y expectativas de la gente hacia su gobierno, entre otros temas que se proponen como solución a los problemas presentados en el gobierno local.

La investigación es conveniente porque si bien es cierto la entidad cumple metas, es necesario se refleje en una administración eficiente, eficaz, transparente y que rinda cuentas, satisfaciendo las necesidades de la ciudadanía y cubra las expectativas que éstos tienen de su gobierno local.

Tiene relevancia social, en medida que se utilice adecuadamente los dineros transferidos por el MEF por cumplimiento de metas, con impacto positivo en la comunidad, mejorando sus condiciones de vida y satisfaciendo sus expectativas en relación al gobierno municipal.

Las implicancias prácticas, se derivarán de los resultados arribados, que tengan injerencia ante las decisiones que se tomen para reducir la percepción negativa de la ciudadanía respecto de sus autoridades municipales. Asimismo, servirá de antecedente para futuros investigadores interesados en la búsqueda de nuevos conocimientos.

Tiene valor teórico ya que se convertirá en una fuente de conocimiento y fundamento para futuras investigaciones, pues si bien el esquema de incentivos es una herramienta positiva para el gobierno local, la municipalidad también puede simplemente cumplir con las actividades y recursos derivados de los objetivos que no logra el impacto esperado, radica en implementar proyectos, programas y actividades que conduzcan a una mejor calidad de vida.

La utilidad metodológica versa en que el cuestionario utilizado para el recojo de datos, validado y confiable, permita a otros investigadores e inclusive a los mismos funcionarios de la entidad y de instituciones afines utilizar el método científico para resolver problemas similares.

Tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre los incentivos municipales y la gestión administrativa de un Gobierno Local de La Libertad, 2022.

Objetivos específicos: O1. Describir el nivel de los incentivos municipales y sus dimensiones cumplimiento de metas, efectividad y eficiencia del gasto, calidad de los servicios públicos, niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales. O2. Describir el nivel de la gestión administrativa y sus dimensiones planificación, organización, dirección y control. O3. Determinar la relación que

existe entre el cumplimiento de metas de los incentivos municipales y la gestión administrativa. O4. Determinar la relación que existe entre la efectividad y eficiencia de los incentivos municipales y la gestión administrativa. O5. Determinar la relación que existe entre la calidad de los servicios públicos de los incentivos municipales y la gestión administrativa. O6. Determinar la relación que existe entre los niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales de los incentivos municipales y la gestión administrativa. O7. Determinar la relación que existe entre los incentivos municipales y la planificación de la gestión administrativa. O8. Determinar la relación que existe entre los incentivos municipales y la organización de la gestión administrativa. O9. Determinar la relación que existe entre los incentivos municipales y la dirección de la gestión administrativa. O10. Determinar la relación que existe entre los incentivos municipales y el control de la gestión administrativa.

La hipótesis general quedó expresada en la forma siguiente: Existe relación directa y significativa entre los incentivos municipales y la gestión administrativa de un Gobierno Local de La Libertad, 2022.

Asimismo la hipótesis nula: No existe relación directa y significativa entre los incentivos municipales y la gestión administrativa de un Gobierno Local de La Libertad, 2022.

Las hipótesis específicas planteadas: HE1. El nivel de los incentivos municipales y sus dimensiones cumplimiento de metas, efectividad y eficiencia del gasto, calidad de los servicios públicos, niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales, es regular. HE2. El nivel de la gestión administrativa y sus dimensiones planificación, organización, dirección y control, es regular. HE3. Existe relación directa y significativa entre el cumplimiento de metas de los incentivos municipales y la gestión administrativa. HE4. Existe relación directa y significativa entre la efectividad y eficiencia de los incentivos municipales y la gestión administrativa. HE5. Existe relación directa y significativa entre la calidad de los servicios públicos de los incentivos municipales y la gestión administrativa. HE6. Existe relación directa y significativa entre los niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales de los incentivos municipales y la gestión administrativa. HE7. Existe relación directa y significativa entre los incentivos municipales y la planificación de la gestión administrativa. HE8. Existe relación directa y significativa entre los incentivos municipales y la organización de la gestión administrativa. HE9.

Existe relación directa y significativa entre los incentivos municipales y la dirección de la gestión administrativa. HE10. Existe relación directa y significativa entre los incentivos municipales y el control de la gestión administrativa.

II. MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional, Götze & Hartmann (2021) señalaron que los municipios deberían atraer residentes y empresas como resultado de la competencia por los ingresos fiscales entre municipios. Tal comportamiento a favor del crecimiento es una preocupación importante dadas las metas reconocidas internacionalmente de limitar el uso de la tierra. Sin embargo, se han realizado pocas investigaciones sobre el impacto de los incentivos fiscales en la política territorial municipal. Utilizaron un enfoque neo institucionalista para comparar dos sistemas fiscales opuestos en Alemania y Países Bajos. Si bien puede derivarse incentivos claros de varios flujos de ingresos, las complejas valoraciones de los balances y posteriores inversiones en infraestructura hace que la rentabilidad del proyecto sea difícil de predecir. Desde la perspectiva de los urbanistas del centro de crecimiento de Utrecht y Berlín entrevistados, la presión local obligó seguir asignando nuevos sitios de construcción. Para desarrollar políticas efectivas de restricción del uso del suelo, es importante comprender el impacto de las presiones específicas de la ubicación en las políticas territoriales municipales, así como los incentivos fiscales.

Morán y Ayvar (2020) señalaron que la preocupación ciudadana de Michoacán, México, es tener servicios públicos municipales para incidir en la calidad de vida, por tanto la utilización de recursos públicos no se basa solo en una decisión técnica, sino que se basa en una lucha con diferentes opiniones e intereses comunes que afectan la calidad de vida. Muestran que solo 22 municipios de Michoacán usaron sus fondos de manera efectiva en 2014, lo que representa el 19.5 por ciento. A pesar del aumento de recursos a su favor, el 80,5% de municipios restantes utilizaron sus recursos de manera ineficiente. En este sentido, propusieron el uso de un método de frontera estocástica (SFA) para el cálculo de eficiencia y análisis dinámico; examinarlo con diferentes definiciones de ingresos; conocer las posibilidades de la política pública para aumentar la eficiencia en municipios con gran dispersión de la población; examinar el impacto del costo; y finalmente un análisis que contrasta las cabeceras municipales con los cargos y encargaturas del orden.

El Gobierno de Chile creó el Fondo de Incentivo al Mejoramiento de la Gestión Municipal como un instrumento financiero para promover mejoras en la

gestión municipal, tomando en cuenta la diversidad y complejidad de las comunidades, con base en los siguientes principios: Cumplimiento de las obligaciones legales de transparencia de las autoridades de contralor e inspectores, servidores públicos, transparencia en la información; un incremento en los ingresos correspondientes a los costos de capital incurridos para adquirir activos no financieros o adquirir proyectos de inversión cuyo período de adquisición o implementación exceda un semestre (SINIM, 2021).

A nivel nacional, Tang (2022) con el objetivo de determinar si la ejecución presupuestaria se relaciona para lograr los objetivos del Plan de Incentivo Municipal 2019-2020, Provincia de San Martín, mediante un estudio de enfoque correlacional cuantitativo, básico, no experimental con una muestra de 30 empleados que participan en la ejecución presupuestaria, encontró que el nivel alto fue el dominante en las dimensiones de la ejecución presupuestaria, así como en las dimensiones de la variable logro de metas; también concluyó que existe evidencia significativa de la relación entre la ejecución presupuestaria y el logro la meta. Los resultados obtenidos muestran que la correlación entre las variables en estudio es 0,889 (Rho de Spearman), existe correlación positiva alta. De igual forma, se observa que el valor de p es 0.00 donde $p < 0.01$.

Mayhuay, Palomino y Cuzco (2021) exploraron planes de incentivos para gobiernos locales en procesos administrativos a través de métodos de observación, investigación e interpretación de teorías seleccionadas en revistas científicas básicas como EBSCO, Polo del Conocimiento, Ciencia Latina y Scopus. Su metodología fue una revisión bibliográfica y descriptiva que condujo a la implementación de sistemas de incentivos en la administración local, estatal y departamental que fueron analizados según trabajadores de la institución. Además, se encontró que estos servidores tenían una mayor competencia en habilidades blandas y tecnologías de información y comunicación para desempeñar sus funciones. De esta forma, la implicación de los funcionarios se corresponde con los objetivos fijados en el sistema de motivación según las categorías establecidas por el MEF y no se cumple la doble función del funcionario encargado de la materia con la tarea administrativa asignado por la municipalidad.

Aguirre (2021) identificó la relación de la gestión administrativa y los programas de incentivos para optimizar la gobernabilidad comunitaria en el

municipio de Solitor 2019-2020. Con una investigación de diseño correlacional descriptivo no experimental, población de 33 empleados, concluyó que existía una correlación moderadamente positiva entre la gestión administrativa y ejecución del PI. Correlación de Pearson en Dimensiones: Logística 0,0445, Patrimonio 0,607, Presupuesto por resultado 0,560 y Bienes 0,431. Las dimensiones de la gestión administrativa se asoció significativamente con el PI ($p=0,000$). Conclusión: Existe una correlación 'moderadamente positiva' entre la gestión administrativa y el PI, con una correlación de 0,590.

Obregón (2021), con objetivo de identificar la relación entre el PI y la gestión municipal en el Gobierno Distrital de San Juan del 2019 al 2020. Utilizando una muestra de 44 trabajadores, concluyó que existe una relación significativa entre el PI y la gestión municipal ($p<0,000$) representa una correlación positiva significativa entre las variables.

Panduro (2020) determinó una relación significativa entre el PI y la gestión municipal en gobierno local La Banda de Shilcayo 2020, demostrando que la gestión es confiable y certero y delimitando que cualquier variación afectará en los resultados. Asimismo, concluyó que la ejecución del programa de incentivos no ha sido eficiente, por no existir decisión de la autoridad de asignar recursos a tiempo para ejecutar las actividades programadas en las metas, aunque, de la encuesta se obtuvo que el 52% de los servidores consideran la gestión como eficiente por el planeamiento, ejecución y monitoreo de los programas en cambio el 20% de los encuestados señalaron que la deficiencia está relacionada a las decisiones tomadas por la autoridad. Por último, concluyó que la meta 2, 3 y 4 del PI se relacionaron positiva y considerablemente con la gestión municipal, incidiendo que cualquier variación ésta última se verá afectada.

Mamani (2020) determinó que la gestión municipal tuvo influencia alta en el programa de incentivos del Gobierno Provincial de Lampa (2017 – 2018), al obtener un coeficiente de correlación 0.955, es decir, existió una buena gestión porque obtienen mayores recursos. Asimismo, determinó que la municipalidad tuvo comportamiento heterogéneo durante los dos años. De las 22 metas para municipalidades de tipo no ciudades principales con más de 500 VVUU, cumplieron sólo 18 metas (81% de ratio de cumplimiento), resultando una calificación (eficacia deficiente), recortándose la posibilidad de que la entidad obtenga mayores recursos

económicos por transferencia de cumplimiento además del bono adicional. Determinó que la constante rotación de funcionarios, capacidad de retener el personal calificado, desconocimiento de los procesos de cumplimiento de actividades incidieron negativamente en el cumplimiento de metas, además de no contar con instrumentos de gestión local se limita a los ciudadanos evaluar el resultado del gasto.

Córdova (2019) Concluyó que el programa de incentivos es riguroso porque se evalúa la eficacia de gestión, para el otorgamiento de recursos y bonos, entregados en proporción a las metas cumplidas. Las municipalidades distritales de Madre de Dios no alcanzaron los altos estándares de eficacia, no obtuvieron transferencias por deficiente gestión interna. Con relación al promedio nacional es bajo y conforme a los rangos de calificación del MEF son de nivel deficiente. Resaltó el necesario fortalecimiento de capacidades del equipo técnico y del personal municipal, soporte técnico del coordinador del PI, la asignación de recursos, entre otros factores. Hizo notar que sólo tres municipalidades accedieron a los bonos adicionales por cumplir al 100% las metas.

Mestanza (2019) encontró en su estudio la existencia de correlación moderada y directa positiva (0.664) de los incentivos municipales con la gestión administrativa del gobierno local de Morales; asimismo, el coeficiente de determinación mostró que los incentivos municipales inciden en la gestión administrativa en un 44%, y supone que la diferencia se debe a otros factores.

Rubiños (2018) concluyó que el PI obedece al modelo de gestión por resultados que impulsa y se sostiene la gestión pública. En ese contexto, el gobierno municipal de Pacasmayo en periodo 2015 – 2018 no alcanzó el 100% de las metas, reflejándose la ineficiencia de los gestores y funcionarios de la entidad, limitando a la municipalidad obtener mayores recursos económicos. De las 41 metas asignadas, solamente ha cumplido 11, generando un perjuicio a la gestión puesto que ha dejado de percibir un monto significativo de S/ 1 382 293.40 soles. El investigador resaltó que el programa de incentivos requiere el compromiso del responsable y del equipo técnico, así como la decisión política.

Araujo (2018) Concluyó que el PI incidió favorablemente en el cumplimiento de metas del gobierno local de Charat (periodo 2015 – 2017), porque se cumplió de manera eficiente los gastos, mejorando calles, caminos vecinales, se brindó

asistencia a los niños y a los adolescentes, pese a que dicha entidad no cumplió las metas al 100%, solamente obtuvieron S/ 319,043.00, dejando de percibir S/ 148,488.00, según los resultados aprobados por el MEF; es decir de 10 metas de 2015, solo cumplieron 5; en el 2016 de las 7 metas solo cumplieron 5; en el año 2017 de las 9 metas solo cumplieron 6, representando el 62% del total de metas asignadas durante los tres años.

Jacobo (2018) en su investigación científica determinó que el PI impactó significativamente en la gestión municipal de Usquil. Existió relación positiva alta ($r= 0,749$). De 35 metas se cumplió 27, representando el 77.14% y 8 no se cumplieron (22.86%), mejorando para el año 2016 que sí cumplieron las metas al 100%. Ratificó que los incentivos que se obtengan por cumplimiento de meta, permite el acceso a mayores recursos financieros, mejorando en calidad los servicios municipales.

Chester Barnard (1964) refinó la Teoría del Incentivo. El elemento principal de la organización es la voluntad de las personas de contribuir individualmente al sistema cooperativo. Los incentivos insuficientes crean discordia, distorsionan el propósito de la organización y descarrila la cooperación. Por lo tanto, el diseño de incentivos adecuados es una tarea primordial para la gestión. Los incentivos no son omnipotentes, dice, y siempre hay lugar para la discrecionalidad administrativa al otorgar recompensas y castigos, lo que luego se denomina imperfección contractual (Gorbaneff, Torres y Cardona, 2019).

Según la Teoría General de la Administración desarrollado por Idalberto Chiavenato (2006), la gestión se convirtió en uno de los aspectos de importancia en la actividad humana. Nos encontramos en una civilización gobernada por organizaciones y la cooperación humana es base de la sociedad. Es principal tarea de la administración: lograr que las personas ejecuten las cosas de forma eficiente y eficaz.

Constituye objetivo transcendental de la gestión eficaz o gestión por resultados “enfocar la gestión pública en modelo que anticipe resultados positivos por medio de políticas públicas y no solo mero cumplimiento de normas y procesos” a los que en la práctica conducen. La implementación de este enfoque requiere, entre otras cosas, herramientas de gestión política, talento humano y recursos financieros. Así, la gestión del desempeño está directamente relacionada con la

cultura de aplicar incentivos para promover un mejor desempeño. Sin embargo, el mismo documento recomendó distinguir entre gestión basada en resultados y presupuesto basado en desempeño o concepto basado en desempeño que ha sido limitado a "la implementación del proceso presupuestario para garantizar que los tomadores de decisiones clave consideren metódicamente las metas previstas" y los resultados deseables de programas y políticas nacionales durante el ciclo. Entonces, en lugar de hablar de diferencias, el presupuesto basado en el desempeño sería una forma de administrar los resultados al mejorar la ejecución y la asignación del presupuesto (Gianoli, 2017).

Referente a la definición de incentivos municipales, el MEF (2021) ha señalado que se constituye en una principal herramienta para los gobiernos locales, consistente en incentivos presupuestarios vinculados al Presupuesto por Resultados, que se encuentra bajo el control del MEF con propósito de mejorar en calidad los servicios públicos administrados por municipios.

El principal objetivo de los incentivos municipales es favorecer con la efectividad y eficiencia del gasto público de entidades municipales; implicando la transferencia de recursos a entidades que cumplen metas en un determinado periodo que, hasta el 2018 se aprobaban de manera semestral, y a partir del 2019, se realizó de manera anual, a excepción del 2020 que, por la pandemia Covid-19, se modificaron procedimientos de asignación de metas y transferencia de recursos, para dinamizar la economía estancada por las extremas medidas sanitarias decretadas.

De acuerdo con la norma de su establecimiento, los incentivos tienen como objetivo principal promover la eficacia de servicios públicos locales y la canalización de recursos a proyectos importantes aplicando los resultados en concordancia con su Ley Orgánica. De igual forma, se pretende mejorar el nivel de recaudación y gestión tributaria municipal.

Cada proceso requiere de participación conjunta de entidades responsables de las metas con el MEF y con gobiernos locales, correspondiendo a las municipalidades destinar recursos necesarios para cada una de las actividades propuestas en las Guías; asignar los montos transferidos para sostenimiento de metas con la correspondiente rendición de cuentas; y, la designación del

Coordinador PI mediante acto resolutivo emitido por el titular de la entidad (MEF, 2018).

En conclusión los incentivos municipales se constituye en una excelente herramienta para alinear los objetivos y estrategias de un gobierno local con sus órganos de línea; del mismo modo es una herramienta utilizada por el MEF, para fortalecer la articulación territorial, con mayor énfasis en los gobiernos locales (Chávez, 2015).

Con D.S. N° 362-2019-EF, modificado por D.S. N° 099-2020-EF y N° 397-2020-EF se aprobó procedimientos de cumplimiento de metas PI, años 2020 y 2021 y la respectiva asignación de recursos; en cuya disposición se clasificó las municipalidades por tipos, siendo que la entidad seleccionada pertenece al tipo E por ser una municipalidad que no pertenece a una ciudad principal con más del 70% de población urbana.

El Reconocimiento a la Ejecución de Inversiones (REI) es un incentivo presupuestal desarrollado en el marco del PpR, que promueve inversiones con fondos estatales transferidos por el MEF a regiones y municipalidades que cumplen las metas en los plazos determinados (MEF, 2022).

Las dimensiones de la variable Incentivos Municipales están fundamentadas en las teorías y en los objetivos de los incentivos municipales: cumplimiento de metas, efectividad y eficiencia en el gasto público, calidad de los servicios públicos; niveles de recaudación de tributos municipales y su gestión.

La dimensión Cumplimiento de Metas, está vinculada a metas aprobadas por el MEF mediante decretos supremos, de manera anual; Las metas para el año 2020 se aprobaron con D.S. N° 362-2019-EF y para el año 2021 con D.S. N° 397-2020-EF, por cuyo cumplimiento las entidades municipales recibieron transferencias económicas según el tope aprobado para cada tipo de municipalidad. El ente rector brindó asistencia técnica; los titulares designaron al Coordinador PI y la administración municipal de las entidades asignó recursos para ejecutar las diferentes actividades exigidas para cada meta así como disponer acciones de cumplimiento.

Locke & Latham (1990) señalaron que las personas con metas trabajan duro y lo hacen mejor que personas sin metas. Siempre que se acepten, los objetivos difíciles producen un mejor rendimiento que los objetivos fáciles o que ningún

objetivo. En términos de desempeño laboral: las metas específicas motivan más que las metas generales. Sin embargo, para un objetivo efectivo demanda que las personas sean capaces de completar las tareas y estén comprometidas con el logro de los objetivos.

La dimensión efectividad y eficiencia del gasto está vinculado a los objetivos diseñados por el MEF porque los recursos por cumplimiento de metas deben asignarse a su mantenimiento y medirse por resultados (MEF, 2022).

La eficiencia está referida al grado de consecución de objetivos establecidos, es decir, el grado que la institución en conjunto cumple sus objetivos sin tener en cuenta los recursos que se le atribuyen. La calidad de servicio puede considerarse en dimensión especial o adicional del concepto de eficiencia. La calidad posee características especiales en los bienes o servicios entregados: puntualidad, accesibilidad, precisión, conveniencia, consideración, etc. Corresponde a la capacidad institucional atender las necesidades de los usuarios en cuanto a la prestación del servicio; la eficiencia, por otro lado, representa la relación entre dos cantidades: producción física de un bien o servicio e insumos o recursos utilizados para la producción; es decir está referida a la implementación de actividades, beneficios o servicios y el uso de recursos (Marcel, Guzmán y Sanjinés, 2014).

En cuanto a la dimensión calidad de servicios públicos locales está vinculado con programas presupuestarios articulados territorialmente y tienen como objetivo mejorar la sostenibilidad económica local mediante la recaudación de tributos (DGPP, 2018). Marcel, Guzmán y Sanjinés (2014) señalaron que el propósito del sistema de incentivos es lograr que ciudadanos disfruten de bienes y servicios que mejoren su calidad de vida.

Referente a la dimensión niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales, está vinculado a uno de los objetivos específicos de PI. Para Suárez, Palomino y Aguilar (2020) el deber tributario es de derecho público y vinculante para las entidades públicas y los contribuyentes de acuerdo a normas son de cumplimiento obligatorio y es exigible coactivamente. También se define en el manual tributario del sector de economía que la recaudación de impuestos es la base principal de toda administración municipal y el cobro de las obligaciones tributarias; por tanto, citando a Cayo (2017) señaló que el cumplimiento voluntario de los contribuyentes requiere la implementación de diversas estrategias para

lograr la eficiencia recaudatoria, en términos de capital humano, recurso financiero, material y técnico.

Referente a definir la variable Gestión Administrativa, iniciaremos indicando a Soria (2007) quien señaló que la administración municipal es el sistema constituido por funcionarios, empleados y obreros que brindan sus servicios en las entidades municipales. Es organizada de acuerdo a las necesidades y presupuesto.

La administración posee una estructura gerencial basada en disposiciones que permitan programar, dirigir, ejecutar, supervisar, ejercer control concurrente y posterior, regidas por principios de Legalidad, Economía, Transparencia, Simplicidad, Eficacia, Eficiencia, Participación y Seguridad Ciudadana, recogidos en el TUO Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444.

En relación a la definición de Gestión Administrativa, Rufino (1989) señaló que es un conjunto de actividades para dirigir una organización mediante ejecución de tareas, esfuerzos y recursos. La capacidad para dirigir y coordinar actividades y roles en la empresa previene problemas y alcanza objetivos. Asimismo, Koontz (1994), precisó “es un conjunto de actividades encaminadas a lograr los fines de una institución; incluido el seguimiento y ejecución óptima del proceso de gestión; planear, organizar, dirigir, coordinar y monitorear.

Para Robbins y Coulter (2014) administrar es realizar acciones de coordinación y supervisión para que las actividades ejecutado por los colaboradores de una organización sea eficiente y eficaz. Acciones que se dan con la planeación, organización, dirección y control.

A través del planeamiento, los gerentes plantean objetivos y estrategias, desarrollando los planes para coordinar e integrar las actividades que conducen al cumplimiento de sus objetivos. Choque (2015) señaló que el planeamiento define la dirección que tomará una organización pública a lo largo del tiempo para lograr sus objetivos y brindar valor a la comunidad. Para Bernal y Sierra (2013) la toma de decisiones en el presente, logra objetivos predeterminados en el futuro.

Con la organización se dispone las tareas que debe realizar los colaboradores, estructurándose de modo que se cumplan las metas, debiéndose para cuyo efecto designarse al responsable de cada actividad, describirse claramente las tareas y sus plazos con dicho propósito. Para Bernal y Sierra (2013) es que todo está conectado con la entidad.

Con la dirección se debe motivar al personal, resolver los conflictos de equipos de trabajo, establecer los canales de comunicación, con la finalidad de alcanzar los objetivos organizacionales. Bernal y Sierra (2013) al respecto señalaron que la dirección es un proceso de planificación que define o da forma a la filosofía de una organización: misión, visión, valores y políticas. También metas y estrategias.

Con el control se evalúan planes, se supervisa y evalúa el desempeño laboral de trabajadores, contrastándolo con los objetivos institucionales, realizando las medidas correctivas de resultar necesarias. En este aspecto Bernal y Sierra (2013) señalaron que es un proceso sistemático de regulación o medición de las actividades que desarrolla una organización para cumplir con las metas y expectativas establecidas en sus planes.

Hitt et al. (2006) afirmaron que la gestión se trata de estructurar tareas y utilizar recursos para lograr metas, dividiéndola en cuatro partes: La gestión consiste en planificar, tomar decisiones y evaluar; esto incluye estructurar y usar recursos financieros, humanos, información y materiales; ejecutar tareas apuntando a alcanzar los resultados esperados; e implementar actividades grupales de diferentes participantes en la organización para lograr objetivos comunes.

Arias (2014) consideró a la planeación, organización, dirección y control como elementos de la gestión administrativa.

Para Da Silva (2002), la planificación radica en establecer el recorrido determinado de acción, sugerida por principios, secuencias de operaciones, tiempo y números precisos; siendo necesario posibilitar ocurran las cosas en el futuro, de la forma previamente determinada a través de planes.

El citado autor indicó que la planificación es considerada como el primer paso de la función administrativa, que posibilita determinar dónde y cómo llegar, involucrando a toda la organización, cual sea su naturaleza o tamaño, decidiendo anteladamente sus objetivos y la forma de cómo alcanzarlos.

Una vez definida los objetivos y metas, entra a tallar la organización de las estrategias seleccionadas. El diseño organizacional está fundamentada en la definición de la estructura y de los sistemas establecidos en la empresa; dejándose claramente establecido que también debe tenerse en cuenta la cultura organizacional y el comportamiento de los individuos que la conforman.

Da Silva (2002) define a la Dirección como el proceso a través del cual se guía a las personas para la consecución de las metas comunes, que exige la integración y alineación de las funciones dentro de la empresa y de todos sus componentes. Implica asimismo la responsabilidad de los ejecutivos, directivos y gerentes. La dirección es una función subjetiva, pues su calidad, conformación y persistencia dependen del carácter personal del director; la buena o mala gestión u organización pueden no complementarse porque puede haber buena gestión y mala organización.

El Control, según Henry Fayol significa que todo se hace de acuerdo a planes aprobados, normas predeterminadas y principios establecidos. El propósito es llamar la atención sobre los errores para que puedan corregirse y evitar que vuelvan a ocurrir.

Siguiendo el modelo de Ramos (2015), el positivismo habla en sentido científico, sistemático, técnico, analítico, experimental y racional. Se pueden formular hipótesis contrastantes usando datos estadísticos o especificando parámetros para ciertas variables usando fórmulas numéricas. Se identifica por su dualidad y objetividad. Impide posibles interacciones entre el investigador y el objeto buscado, porque podría introducir sesgos en el proceso investigativo.

El pos positivismo es visto como un calificativo del positivismo, con la diferencia de que en el pos positivismo la realidad existe pero se entiende en base a la ley de la precisión y por lo tanto no se comprende del todo. Estos modelos realizan investigaciones cuantitativas para explicar, predecir y controlar los fenómenos bajo investigación. Las hipótesis se recopilan y prueban mediante estrategias estadísticas en base a mediciones numéricas que permiten a investigadores plantear patrones de comportamiento y experimentar diferentes enfoques teóricos para explicar la muestra dentro de ellos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipos de investigación

Por la finalidad, el estudio fue básico; trató ampliar el conocimiento sobre el tema elegido; al ver un problema y encontrar una solución a través de una base teórica (Hernández y Mendoza, 2018).

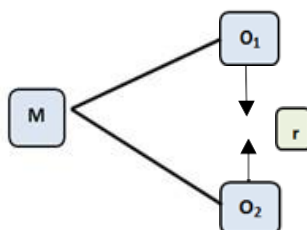
Por el enfoque, fue cuantitativo porque los datos obtenidos se pueden medir; aplicar un enfoque de inferencia de hipótesis con un enfoque en la prueba a través del análisis cuantitativo, cuyo objetivo es comparar hipótesis utilizando estadísticas inferenciales. (Hernández y Mendoza, 2018).

Pertenece al tipo correlación porque trata de explicar si existe una relación entre variables explicando los aspectos que la perturban (Roy et al., 2019).

Por la temporalidad fue transversal, ya que los datos se recopilaron en un momento dado durante el período de estudio (Cvetkovic, 2022).

3.1.2. Diseño de investigación

Investigación no experimental, no se manipuló variables sino que se observaron en contexto. Del mismo modo, el estudio es una correlación descriptiva simple (Hernández et al., 2014) porque se enfoca en probar la relación entre las variables seleccionadas. Esquema:



Dónde:

M: Muestra, empleados.

O₁: Incentivos Municipales.

O₂: Gestión Administrativa.

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Variable independiente: Incentivos Municipales es una herramienta principal para los gobiernos locales, consistente en incentivos presupuestarios vinculados al Presupuesto por Resultados, que se encuentra bajo el control del

Ministerio de Economía y Finanzas con el único propósito de mejorar la calidad de los servicios públicos a cargo de las municipalidades (MEF, 2021).

Variable dependiente: Gestión Administrativa, es el conjunto de actividades realizadas a través de la ejecución racional de tareas, esfuerzos y recursos. La capacidad para dirigir y coordinar actividades y diferentes roles en la empresa permite prevenir problemas y alcanzar objetivos; siendo que para lograr los fines de la institución, se requiere de la planeación, organización, dirección, coordinación y monitoreo (Rufino, 1989; Koontz, 1994).

3.2.2. Operacionalización

La matriz de operacionalización se presenta en el Anexo 1.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Se conformó por 45 empleados participantes de actividades relacionadas a las metas de incentivos municipales, aquellos que manejan la gestión administrativa en la entidad. Dado que la muestra seleccionada es pequeña y limitada, se decidió trabajar con toda la población.

Tabla 1

Distribución de empleados municipales

Unidades orgánicas	Género		Total	Porcentaje
	M	F		
Secretaría General	1	1	2	4%
Gerencia Municipal	0	2	2	4%
Infraestructura y Desarrollo Urbano Rural	7	3	10	22%
Administración Tributaria	3	4	7	16%
Gestión Ambiental y Servicios Municipales	5	2	7	16%
Oficina General de Presupuesto	2	2	4	9%
Oficina General de Administración	3	10	13	29%
Total	21	24	45	100%

Nota: Información obtenida de la ORH.

Criterios de inclusión: Empleados que formaron parte de la planilla; profesional o técnico; y que expresaron su decisión de participar.

Criterios de exclusión: Empleados que no intervienen en las actividades de los incentivos municipales.

3.3.2. Muestreo

Se aplicó el muestreo no probabilístico. Hernández et al. (2014) señalaron que no se necesita una fórmula de probabilidad para seleccionar ítems, sino circunstancias relacionadas con el contexto de estudio. En este caso, por conveniencia, solo se seleccionaron aquellos empleados de la parte administrativa que participan en las diferentes actividades relacionadas a las metas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La encuesta según Arias (2012) es técnica para recolectar información de un grupo de personas sobre un ítem específico, en este sentido, la encuesta recolectó información proporcionada por los empleados.

3.4.2. Instrumentos

Para el cuestionario se consideró 60 ítems. 30 ítems para la variable incentivos municipales distribuidos en sus dimensiones: cumplimiento de metas; efectividad y eficiencia del gasto; calidad de los servicios públicos; niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales, con sus respectivos indicadores; y, 30 ítems para la variable gestión administrativa, distribuidas en sus dimensiones: planificación; organización; dirección y control con sus respectivos indicadores. Para ambos instrumentos se estableció como escala de medición ordinal tipo Likert Politómica, con opciones de respuesta: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

3.4.3. Validez del instrumento

Se determinó la participación de expertos en gestión pública que revisaron el contenido de cada ítem frente a los criterios de validación: redacción, pertinencia, consistencia, adecuación y comprensión. Ver Anexo 3.

3.4.4. Confiabilidad del instrumento

Se realizó una prueba piloto con 10 empleados. Se determinó la confiabilidad con el Alfa de Cronbach. Se obtuvo un valor 0,885 para la variable incentivos municipales, y de 0,935 para la variable gestión administrativa, correspondiendo a un instrumento fiable. Ver Anexo 6.

3.5. Procedimientos

En base de la información de revistas, artículos, libros, estándares y buscadores oficiales, se construyó un marco teórico de referencia, se definieron

métricas e indicadores. Se elaboró los cuestionarios para recolectar datos, estableciéndose la escala de medición ordinal, tipo Likert con una valoración en puntos: 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre) por cada ítem. Para cuyo efecto, se solicitó la respectiva autorización de la entidad; siendo autorizada por la Gerencia Municipal.

Los empleados desarrollaron el cuestionario individualmente; con un tiempo de respuesta de unos 15 minutos.

3.6. Método de análisis de datos

Se empleó la estadística descriptiva mediante una tabla de frecuencias, exponiendo la magnitud de las variables y sus dimensiones. En la evaluación deductiva se comparó la hipótesis aplicando primero la prueba de normalidad Shapiro Wilk por ser la muestra menor de 50, asimismo, se determinó el uso del coeficiente de correlación Rho Spearman para la contrastación de hipótesis porque se utilizaron datos ordinales. En general, cada tabla tiene una sección explicativa que permite al lector conocer lo ejecutado.

Puntuación	Denominación del grado
0,000	No existe correlación alguna entre las variables
+0,01 a +0,10	Correlación positiva muy débil
+0,11 a +0,25	Correlación positiva débil
+0,26 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

Nota. Fuente: Hernández et al. (2014, p. 305)

3.7. Aspectos éticos

Se respetó el anonimato de los empleados porque no se solicitaron datos personales en los formatos del cuestionario; la información gozó de la confidencialidad. Se respetó a la institución usando información para conocer su realidad. Se observaron las normas APA 7ma edición para citas y referencias utilizando, ejecutando el parafraseo para evitar plagio, y asimismo se tuvo en cuenta las directrices de la Universidad Cesar Vallejo en fondo y forma.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 2

Nivel de frecuencia y porcentaje de la variable incentivos municipales y variable gestión administrativa

Niveles	Incentivos municipales		Gestión administrativa	
	fi	%	fi	%
Bueno	11	24.44	21	46.67
Regular	34	75.56	24	53.33
Malo	00	0.00	00	0.00
Total	45	100	45	100

Nota. Encuestas aplicadas.

El 24.44% percibió a los incentivos municipales en un nivel bueno y el 75.56% en nivel regular. En tanto que el 46.67% percibió a la gestión administrativa en nivel bueno y el 53.33% en regular, significando que tanto los incentivos municipales como la gestión administrativa se encuentran en nivel regular.

Tabla 3

Nivel de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de los incentivos municipales

Niveles	Cumplimiento de metas		Efectividad y eficiencia		Calidad de los servicios públicos		Niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bueno	17	37.78	21	46.67	18	40.00	5	11.11
Regular	28	62.22	24	53.33	27	60.00	24	53.33
Malo	00	0.00	00	0.00	00	0.00	16	35.56
Total	45	100	45	100	45	100	45	100

Nota. Encuestas aplicadas.

El nivel predominante en las dimensiones de los incentivos municipales es “regular” puesto que el 62.22% así lo percibió en la dimensión cumplimiento de metas, el 53.33% en la efectividad y eficiencia, el 60% en la calidad de los servicios públicos y el 53.33% en los niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales, sin embargo, es necesario precisar que en esta dimensión un 35.56% lo percibió en nivel “malo”.

Tabla 4*Nivel de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la gestión administrativa*

Niveles	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bueno	22	48.89	22	48.89	25	55.56	22	48.89
Regular	20	44.44	21	46.67	20	44.44	21	46.67
Malo	3	6.67	2	4.44	00	0.00	2	4.44
Total	45	100	45	100	45	100	45	100

Nota. Encuestas aplicadas.

El nivel “bueno” predominó en las dimensiones de la gestión administrativa, seguido del “regular”. En la dimensión planificación el 48.89% lo percibió en nivel “bueno” y el 44.44% “regular”. Dimensión organización el 48.89% lo percibió en nivel bueno y el 46.67% “regular”. Dimensión dirección, el 55.56% lo percibió en nivel “bueno” y el 44.44% “regular”; y Dimensión control, el 48.89% lo percibe en nivel “bueno” y el 46.67% “regular”.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

VARIABLES / DIMENSIONES	Shapiro-Wilk		Sig.
	Estadístico	gl	
INCENTIVOS MUNICIPALES	,972	45	,348
Cumplimiento de metas	,897	45	,001
Efectividad y eficiencia	,062	45	,155
Calidad de los servicios públicos	,896	45	,044
Niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales	,937	45	,016
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,980	45	,618
Planificación	,948	45	,042
Organización	,961	45	,134
Dirección	,971	45	,323
Control	,941	45	,024

Nota. Encuestas aplicadas.

Se aplicó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk porque la muestra fue menor de 50. Los valores de significancia al ser menores y mayores al 5% del estándar ($p > 0.05$), y habiéndose trabajado con datos ordinales se determinó para contrastar las hipótesis usar la prueba no paramétrica Rho de Spearman y el coeficiente de Pearson.

4.2.2. Contrastación de las hipótesis

a) Hipótesis general

Tabla 6

Correlación entre la variable incentivos municipales y variable gestión administrativa

		INCENTIVOS MUNICIPALES	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
INCENTIVOS MUNICIPALES	Coeficiente de correlación	1,000	,455**
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	45	45
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,455**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	45	45

Nota. Datos SPSS

El índice del coeficiente de Pearson es igual a 0.455 con una significancia de 0.002, demostrándose una correlación positiva media y muy significativa entre los incentivos municipales y la gestión administrativa, aceptándose la hipótesis planteada.

b) Hipótesis específicas

Tabla 7

Correlación entre el cumplimiento de metas de los incentivos municipales y gestión administrativa

		CUMPLIMIENTO DE METAS	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
CUMPLIMIENTO DE METAS	Coeficiente de correlación	1,000	,390**
	Sig. (bilateral)	.	,008
	N	45	45
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,390**	1,000
	Sig. (bilateral)	,008	.
	N	45	45

Nota. Datos SPSS

El índice del coeficiente de correlación Rho de Spearman, es igual a 0.390 con una significancia de 0.008, demostrando una correlación positiva media y muy significativa entre el cumplimiento de metas de los incentivos municipales y la gestión administrativa, aceptándose la HE3.

Tabla 8

Correlación entre la eficiencia y efectividad de los incentivos municipales y gestión administrativa

		EFICIENCIA Y EFECTIVIDAD	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
EFICIENCIA Y EFECTIVIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,133
	Sig. (bilateral)	.	,383
	N	45	45
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,133	1,000
	Sig. (bilateral)	,383	.
	N	45	45

Nota. Datos SPSS

El índice del coeficiente de Pearson es igual a 0.133 con una significancia de 0.383, demostrando una correlación positiva débil y no existe relación directa entre la eficiencia y efectividad de los incentivos municipales y la gestión administrativa, rechazándose la HE4.

Tabla 9

Correlación entre la calidad de los servicios públicos de los incentivos municipales y gestión administrativa

		CALIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
CALIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS	Coeficiente de correlación	1,000	,421**
	Sig. (bilateral)	.	,004
	N	45	45
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,421**	1,000
	Sig. (bilateral)	,004	.
	N	45	45

Nota. Datos SPSS

El índice del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.421 con una significancia de 0.004, demostrando una correlación positiva media y muy significativa entre la calidad de los servicios públicos y la gestión administrativa, aceptándose la HE5.

Tabla 10

Correlación entre los niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales de los incentivos municipales y gestión administrativa

		NIVELES DE RECAUDACIÓN Y LA GESTIÓN DE LOS TRIBUTOS MUNICIPALES	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
NIVELES DE RECAUDACIÓN Y LA GESTIÓN DE LOS TRIBUTOS MUNICIPALES	Coeficiente de correlación	1,000	,353*
	Sig. (bilateral)	.	,017
	N	45	45
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	,353*	1,000
	Sig. (bilateral)	,017	.
	N	45	45

Nota. Datos SPSS

El índice del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.353 con una significancia de 0.017, demostrando una correlación positiva media y significativa entre los niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales de los incentivos municipales y la gestión administrativa, aceptándose la HE6.

Tabla 11

Correlación entre los incentivos municipales y la planificación de la gestión administrativa

		INCENTIVOS MUNICIPALES		PLANIFICACIÓN
INCENTIVOS MUNICIPALES	Coeficiente de correlación	1,000		,385**
	Sig. (bilateral)	.		,009
	N	45		45
PLANIFICACIÓN	Coeficiente de correlación	,385**		1,000
	Sig. (bilateral)	,009		.
	N	45		45

Nota. Datos SPSS

El índice del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.385 con una significancia de 0.009, demostrando una correlación positiva media y muy significativa entre los incentivos municipales y la planificación, aceptándose la HE7.

Tabla 12

Correlación entre los incentivos municipales y la organización de la gestión administrativa

		INCENTIVOS MUNICIPALES		ORGANIZACIÓN
INCENTIVOS MUNICIPALES	Coeficiente de correlación	1,000		,308*
	Sig. (bilateral)	.		,040
	N	45		45
ORGANIZACIÓN	Coeficiente de correlación	,308*		1,000
	Sig. (bilateral)	,040		.
	N	45		45

Nota. Datos SPSS

El índice del coeficiente de Pearson es igual a 0.308 con una significancia de 0.040, demostrando una correlación positiva media y significativa entre los incentivos municipales y la organización, aceptándose la HE8.

Tabla 13

Correlación entre los incentivos municipales y la dirección de la gestión administrativa

		INCENTIVOS MUNICIPALES	DIRECCIÓN
INCENTIVOS MUNICIPALES	Coeficiente de correlación	1,000	,343*
	Sig. (bilateral)	.	,021
	N	45	45
DIRECCIÓN	Coeficiente de correlación	,343*	1,000
	Sig. (bilateral)	,021	.
	N	45	45

Nota. Datos SPSS

El índice del coeficiente de Pearson es igual a 0.343 con una significancia de 0.021, demostrando una correlación positiva media y significativa entre los incentivos municipales y la dirección, aceptándose la HE9.

Tabla 14

Correlación entre los incentivos municipales y el control de la gestión administrativa

		INCENTIVOS MUNICIPALES	CONTROL
INCENTIVOS MUNICIPALES	Coeficiente de correlación	1,000	,496**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	45	45
CONTROL	Coeficiente de correlación	,496**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	45	45

Nota. Datos SPSS

El índice del coeficiente de relación Rho de Spearman es igual a 0.496 con una significancia de 0.001, demostrando una correlación positiva media y muy significativa entre los incentivos municipales y el control, aceptándose la HE10.

V. DISCUSIÓN

Del análisis descriptivo, el 75.56% de los trabajadores percibieron a los incentivos municipales en el nivel regular; lo mismo en relación a la gestión administrativa, el 53.33% lo percibió en el nivel regular (tabla 2).

En cuanto al nivel de cada dimensión de los incentivos municipales, señalamos que el 62.22% percibió al cumplimiento de metas en el nivel regular, el 53.33% percibió a la efectividad y eficiencia en nivel regular, el 60% percibió a la calidad de los servicios públicos en nivel regular, lo mismo que el 53.33% percibió a los niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales en nivel regular, precisando en este extremo que existe un buen porcentaje (35.56%) que lo consideró en el nivel malo, y ello porque se evidenció que la entidad no otorga beneficios tributarios, no determina las causas de la morosidad ni implementa estrategias de recaudación.

En lo que concierne a las dimensiones de la gestión administrativa, buen porcentaje lo percibe en el nivel bueno: 48.89% en planificación, 48.89% en organización, el 55.56% en dirección y el 48.89% en control.

Si es cierto que los resultados colocan a los incentivos municipales en nivel regular y a la gestión administrativa en nivel bueno, es de advertirse que el porcentaje bordea el 50%, es decir no es el 100% para determinar que la entidad tenga una gestión óptima. Al contrario de la sumatoria de la matriz de puntuaciones, la entidad no otorga incentivos a los contribuyentes puntuales, tampoco realiza un diagnóstico para determinar los factores que inciden en morosidad ni mucho menos implementa estrategias de recaudación de tributos municipales, lo que generó que la entidad al 2020 tenga un importe porcentaje de morosidad, representando un monto de S/ 5'193,214.55 por recaudar (Alejos, 2022).

El resultado según el coeficiente de Pearson (0.455) demostró la relación directa y muy significativa entre los incentivos municipales y la gestión administrativa. Asimismo, la relación directa y muy significativa entre el cumplimiento de las metas de los incentivos municipales y la gestión administrativa. Si bien existe una correlación positiva débil entre la eficiencia

y efectividad de los incentivos municipales con la gestión administrativa, no existe relación directa entre éstos. Existe una relación directa y muy significativa entre la calidad de los servicios públicos así como de los niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales de los incentivos municipales con la gestión administrativa. Se demostró la relación directa y muy significativa entre los incentivos municipales y la planificación, organización, dirección y el control de la gestión administrativa.

De los resultados apreciamos que cuanto mejor son los incentivos municipales mejoran favorablemente la gestión administrativa. Nuestros resultados ratifican lo manifestado por Götze & Hartmann (2021) que en su investigación demostraron que en efecto los incentivos fiscales tienen un impacto positivo en la política territorial municipal; pero lo importante es que los recursos obtenidos por los incentivos sean bien utilizadas como lo han referido Morán y Ayvar (2020) en su investigación. Es intención del gobierno nacional que las entidades del gobierno local obtengan recursos por el cumplimiento de metas; experiencia positiva ha demostrado el gobierno chileno, que creó un Fondo de Incentivo al Mejoramiento de Gestión Municipal, beneficiando aquellos municipios que cumplen las disposiciones legales con transparencia y aumentan los costos de capital con la adquisición de activos no financieros.

Nuestros resultados concuerdan con los obtenidos por Aguirre (2021), Mestanza (2019) y Mamani (2020) quienes concluyeron que existe una relación positiva moderada y alta, respectivamente, entre la gestión administrativa y el programa de incentivos. De igual manera con los resultados obtenidos por Obregón (2021) y Panduro (2020) demostrando que existe una relación muy significativa entre el PI y la gestión municipal.

Es necesario resaltar una particularidad en la entidad seleccionada, pues si bien es cierto, realiza los esfuerzos por cumplir las metas de los incentivos municipales, generando mayores ingresos, de la matriz de puntuaciones se observó que en apreciación de los colaboradores la entidad no otorga beneficios tributarios, no determina las causas de la morosidad ni implementa estrategias de recaudación, teniendo un alto índice de

morosidad (Alejos, 2022). Es decir, como ha referido Rubiños (2018) en su investigación los incentivos municipales exigen una gestión por resultados, que impulse y sostenga la gestión pública. Pues, se recomendará que los funcionarios de la administración tributaria municipal emplee mecanismos para optimizar niveles de recaudación, puesto que el plan de incentivos debe mejorar la gestión tributaria para que se logre sus objetivos (Araujo, 2018) y se mejore la gestión municipal como producto del impacto significativo de los incentivos municipales (Jacobo, 2019).

La relación directa y significativa entre las variables de la presente investigación no hace más que confirmar la Teoría del Incentivo propuesto por Chester Barnard (1964) quien postuló que el incentivo es un elemento principal de toda organización para que las personas contribuyan individualmente en el sistema operativo, requiriéndose para ello que las personas gocen de conocimiento y capacidad para ejecutar tareas y comprometerse a lograr los objetivos institucionales (Locke & Latham, 1990).

Con mayor razón si el MEF desde el año 2009 ha implementado un programa de incentivos con la asignación de recursos económicos para hacer más efectivo y eficiente el gasto público en gobiernos municipales (MEF, 2022), más aún, promover la calidad de los servicios públicos locales mejorando en calidad la vida de la población (Marcel, Guzmán y Sanjinés, 2014), exigiendo que las autoridades y funcionarios realicen los esfuerzos y mecanismos para mejorar el nivel de recaudación tributaria, ejecutando las cobranzas de los tributos dentro de los plazos establecidos y no generar la prescripción de las obligaciones tributarias, toda vez que son de derecho público que vincula a entidades y contribuyentes (Suárez, Palomino y Aguilar, 2020). En suma, los incentivos municipal actualmente son herramientas que permiten fortalecer la articulación territorial de los gobiernos locales (Chávez, 2015).

Luego de discutir resultados se ratifica que se acepta la hipótesis planteada, al haberse demostrado la relación directa y muy significativa entre los incentivos municipales y la gestión administrativa de un Gobierno Local de La Libertad.

En ese contexto, la investigación resultó relevante, porque será necesaria para la entidad pública diseñar estrategias o replantearlas para fortalecer el recaudo y gestión de tributos municipales para un mejor servicio con calidad a la comunidad. Asimismo, resulta necesario que futuros investigadores aborden el tema de la gestión de los incentivos municipales habida cuenta constituye una herramienta muy importante para los gobiernos locales.

VI. CONCLUSIONES

1. Se identificó que en los incentivos municipales predominó el nivel regular (75.56%), igual nivel en sus dimensiones: cumplimiento de metas (62.22%), efectividad y eficiencia (53.33%), calidad de los servicios públicos (60.00%) y niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales (53.33%).
2. Se identificó que en la gestión administrativa predominó el nivel bueno (53.33%), igual nivel en sus dimensiones: planificación (48.89%), organización (48.89%), dirección (55.56%) y control (48.89%).
3. Se determinó que existe una relación directa entre los incentivos municipales y la gestión administrativa, donde r de Pearson = 0,455 y el valor de significancia $0,002 < 0,05$. Por lo tanto hay una correlación positiva media y muy significativa entre las variables.
4. Se determinó que existe una relación directa entre la dimensión cumplimiento de metas y la gestión administrativa, donde r de Spearman = 0,390 y el valor de significancia $0,008 < 0,05$. Por tanto hay una correlación positiva media y muy significativa entre dicha dimensión y la gestión administrativa.
5. Se determinó que no existe relación directa entre la dimensión eficiencia y efectividad con la gestión administrativa, donde r de Pearson = 0,133 y el valor de significancia $0,383 > 0,05$. Por tanto no hay correlación entre dicha dimensión y la gestión administrativa.
6. Se determinó que existe una relación directa entre la dimensión calidad de los servicios públicos y la gestión administrativa, donde r de Spearman = 0,421 y el valor de significancia $0,004 < 0,05$. Por lo tanto hay una correlación positiva media y muy significativa entre dicha dimensión y la gestión administrativa.
7. Se determinó que existe una relación directa entre la dimensión niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales con la gestión administrativa, donde r de Spearman = 0,353 y el valor de significancia $0,017 < 0,05$. Por lo tanto hay una correlación positiva media y significativa entre dicha dimensión y la gestión administrativa.

8. Se determinó que existe una relación directa entre los incentivos municipales y la dimensión planificación de la gestión administrativa, donde r de Spearman = 0,385 y el valor de significancia $0,009 < 0,05$. Por lo tanto hay una correlación positiva media y muy significativa entre los incentivos municipales y la citada dimensión.
9. Se determinó que existe una relación directa entre los incentivos municipales y la dimensión organización de la gestión administrativa, donde r de Pearson = 0,308 y el valor de significancia $0,040 < 0,05$. Por lo tanto hay una correlación positiva media y significativa entre los incentivos municipales y la citada dimensión.
10. Se determinó que existe una relación directa entre los incentivos municipales y la dimensión dirección de la gestión administrativa, donde r de Pearson = 0,343 y el valor de significancia $0,021 < 0,05$. Por lo tanto hay una correlación positiva media y significativa entre los incentivos municipales y la citada dimensión.
11. Se determinó que existe una relación directa entre los incentivos municipales y la dimensión control de la gestión administrativa, donde r de Spearman = 0,496 y el valor de significancia $0,001 < 0,05$. Por lo tanto hay una correlación positiva media y muy significativa entre los incentivos municipales y la citada dimensión.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Gerente de Administración Tributaria elaborar estrategias para otorgar incentivos a los contribuyentes puntuales que permita fomentar el pago voluntario y puntual de los tributos municipales, mejorando niveles de recaudación y gestión.
2. Al Gerente Municipal realizar un diagnóstico situacional que determine los factores de morosidad a fin de implementar estrategias de recaudación y evitar las prescripciones tributarias.
3. Al Titular fortalecer la gestión administrativa para mejorar acciones de planificación, organización, dirección y control; y, fortalecer las capacidades del personal asignado a la administración tributaria.

REFERENCIAS

- Aguirre, T. (2021). *Gestión administrativa y programa de incentivos para mejorar la gestión municipal en el distrito de Soritor, 2019-2020*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81632>
- Alejos, S. (2022). *Factores determinantes en la recaudación tributaria de la Municipalidad Distrital de Chao, 2015-2020*. Tesis para obtener el grado de maestra en Ciencias Económicas, mención Gestión Pública y Desarrollo Local. Universidad Nacional de Trujillo.
- Araujo, L. (2018). *Asignación del Plan de Incentivos y su incidencia en el cumplimiento de metas de la Municipalidad Distrital de Charat. Periodo 2015 – 2017*. Tesis para obtener el título profesional de Contador Público. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33707>
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6ta. Ed. Editorial Episteme. ISBN: 980-07-8529-9. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Arias, M. (2014). *La gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad financiera de la empresa SEISMICCORP SERVICE S.A.* Tesis para optar el grado académico de Magíster en Gestión Financiera y Comercio Internacional. Universidad Técnica de Ambato. Ambato. Ecuador, recuperada de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8014/1/TMAF020-2014.pdf>
- Bernal, C. y Sierra, H. (2013). Proceso administrativo. Para los organizadores del siglo XXI. *Pearson Educación de México S.A. de C.V.* 2da. Ed. Colombia. Editorial Delfín Ltda. <https://www.academia.edu/39280363/>
- Chávez, I. (2015). Plan de Incentivos Municipal. Una forma creativa y responsable de distribución de recursos. *Administración Pública & Control* N° 19, 48-53. http://www.dialogoconlajurisprudencia.com/zona-gestion-publica-web/index.php/doctrina/mostrar_lib/lvamH4ePD7f87g0zlpjiyyyB8WjDG0u8W

C888yyykqykp58ZlyzOI888sLutClqTFPubfjMve8p8880ns8ZOGWiUAHexEdv
gxxx

Chiavenato, I (2006). *Teoría General de la Administración*, 7ma edición. Sao Paulo, Brasil. Editorial Mac Graw Hill.

https://www.academia.edu/39278025/Libro_TEORIA_GENERAL_DE_LA_ADMINISTRACION_Idalberto_Chiavenato20190527_118601_d902z1

Córdova, E. (2019). *El programa de incentivos en la mejora a la gestión de las municipalidades de la región Madre de Dios, periodo 2014-2018*. Tesis para optar el grado académico de Magíster Scientiae en Contabilidad y Administración – Mención en Gestión Pública. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14148>

Cvetkovic, A. et al. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21 (1), 179-185. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>

Da Silva, R. (2002). *Teorías de la Administración*. Thomson. México.

Decreto Supremo que aprueban los procedimientos para el cumplimiento de metas y la asignación de recursos del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal del año 2020, y dictan otras medidas, Decreto Supremo N° 362-2019-EF (2019, 6 de diciembre). Diario oficial El Peruano. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/438470/DS362_2019EF.pdf?v=1575908846

Decreto Supremo que modifica los Procedimientos para el cumplimiento de metas y la asignación de recursos del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal del Año 2020, y dictan otras medidas, Decreto Supremo N° 099-2020-EF (2020, 7 de mayo). Diario oficial El Peruano. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/693973/DS099_2020EF.pdf

Decreto Supremo que aprueban las Metas del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal correspondientes al 31 de diciembre del Año 2020, Decreto Supremo N° 217-2020-EF (2020, 7 de agosto). Diario oficial El Peruano.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1213662/DS217_2020EF.pdf

Decreto Supremo que aprueban los procedimientos para el cumplimiento de metas y la asignación de recursos del Programa de Incentivos a la Mejora de la

Gestión Municipal del año 2021, y dictan otras medidas, Decreto Supremo N° 397-2020-EF (2020, 21 de diciembre). Diario Oficial El Peruano. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1489808/DS397_2020EF.pdf.pdf?v=1608641973

Dirección General de Presupuesto Público (2018). Marco Conceptual del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/migl/pi/marco_conceptual_P.pdf

Gianoli, G. (2019) Avances y retos de la aplicación de incentivos a gobiernos subnacionales en Perú: estudio de caso del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal. *XXII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, Madrid, España, 14 - 17 nov. 2017.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/FBFA56D3A0413D21052582650079376B/\\$FILE/gianogia.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/FBFA56D3A0413D21052582650079376B/$FILE/gianogia.pdf)

Gorbaneff, Y., Torres, G. y Cardona, J. (2009). El concepto de incentivo en administración. Una revisión de la literatura. *Revista de Economía Institucional*, 11 (21), 73-91. ISSN: 0124-5996.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41911848006>

Götze, V., & Hartmann, T. (2021). Why municipalities grow: The influence of fiscal incentives on municipal land policies in germany and the netherlands. *Land use Policy*, 109 doi:10.1016/j.landusepol.2021.105681

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.

Hernández, R. et al. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta. Ed. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. México D.F. ISBN: 978-1-4562-2396-0. <https://www.esup.edu.pe>

Hitt, M. et al (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

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 para obtener

- el grado académico de Maestra en Gestión Pública. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11805>
- Koontz, Harold (1994). *Administración, Una perspectiva global*, México. McGraw Hill.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance* Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. <https://doi.org/10.2307/258875>
- Mamani, C. (2020). *Influencia de la gestión municipal en el programa de incentivos de la Municipalidad Provincial de Lampa, periodos 2017-2018*”. Tesis para obtener el título profesional de Contador Público. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14670>
- Marcel, M., Guzmán, M. y Sanjinés, M. (2014). *Presupuestos para el desarrollo en América Latina*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://saber.ucab.edu.ve/xmlui/handle/11319/466>
- Mayhuay, J., Palomino, G. & Cuzco, L. (2022). Programa de incentivos en los municipios locales del Perú: breve revisión de literatura. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 2(4), 261–274. <https://doi.org/10.51798/sijis.v2i4.199>
- Ministerio de Economía y Finanzas [MEF]. (2018). *Guía para el uso de recursos del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal*. Cooperación Alemana. <https://mef.gob.pe>
- Ministerio de Economía y Finanzas [MEF]. (2021). *Programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal-PI*. <https://mef.gob.pe>
- Ministerio de Economía y Finanzas [MEF]. (2021). *Marco Conceptual del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal*. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/migl/pi/marco_conceptual_PI.pdf
- Mestanza, A. (2019). *Incentivos municipales y su relación con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Morales, 2019*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública. Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40764>
- Morán, J. y Ayvar, F. (2020). Eficiencia municipal y servicios públicos en Michoacán, México. *Revista de Economía Institucional*, 22(43), 277–299. <https://doi.org/10.18601/01245996.v20n43.12>

- Montecinos, E. (2008). Los Incentivos de la descentralización en la gestión municipal chilena. Gestión política sin planificación democrática. *Revista Chilena de Administración Pública* (12), 61-84.
https://revistaeggp.uchile.cl/index.php/REGP/article/download/13933/14338
 /
- Obregón, R. (2021). *El programa de incentivos y la mejora a la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de San Juan, 2019 – 2020*. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú. <https://hdl.handle.net/20500.12692/57305>
- Panduro, K. (2020). *Programa de incentivos y gestión municipal en el Distrito de La Banda de Shilcayo, 2020*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Pública. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. <https://hdl.handle.net/20500.12692/67168>
- Quintazi, L. (2017). *Implementación del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal entre el año 2014 y el 2015, en el caso de la Municipalidad Distrital de Alto Selva Alegre*. Tesis para optar el grado académico de Contador Público. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6823>
- Ramos, C.A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica: *Scientific research paradigms*. *UNIFE*, 23(1): 9-17. Recuperado de http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf
- Robbins, S. y Coulter M. (2014). Administración (12° ed.). Pearson Education. https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion
- Roy, I., Rivas, R., Pérez, M. & Palacios, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Rev Alerg Mex*, 66 (3), 354-360. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v66n3/2448-9190-ram-66-03-354.pdf>
- Rubiños, S. (2018). *Balance situacional de implementación del Programa de Incentivos - Municipalidad Provincial de Pacasmayo 2015-2018*. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. <https://hdl.handle.net/20500.12692/31447>
- Ruffino, M. E. (1989). *Gestión Administrativa. Concepto, funciones y características*. 27-09-20 (p. 11).

<https://www.mendeley.com/catalogue/28c67a4e-aea5-3bd8-ad04-5975d1a96ad5/>

- Sistema Nacional de Información Municipal [SINIM]. (2021, 28 de julio). *Fondo de incentivo al mejoramiento de la gestión municipal, FIGEM 2021*. http://www.sinim.gov.cl/documento_importante.php?id=811
- Soria, B. (2007). Diccionario Municipal Peruano. Edición. INICAMKonrad Adenauer Stiftung (KAS). Lima. Perú. Recuperado de: https://apps.contraloria.gob.pe/transfereciagestion/material/Modulo_I/Diccionario%20Municipal.pdf
- Suárez, H., Palomino, G. y Aguilar, C (2020). *Gestión de recaudación tributaria municipal: Una visión cultural*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, (2), 635–654. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.105
- Tang, H. (2022). *Ejecución presupuestal y cumplimiento de metas del plan de incentivos municipales, Provincia de San Martín 2019 – 2020*. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79209>
- Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (2019, 25 de enero). Diario oficial El Peruano. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/320709/DS_004-2019-JUS.pdf
- Trujillo, C. (2017, del 14 al 17 de noviembre). Modernización de la gestión pública en Perú: formación de los directivos públicos [Congreso]. *XXII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública*, Madrid, España. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/2AE489A4FF7297F9052582BA00734E70/\\$FILE/trujicat.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/2AE489A4FF7297F9052582BA00734E70/$FILE/trujicat.pdf)
- 12 municipios de Ñuble reciben recursos por buena gestión (2021, 31 de julio). LADISCUSSION.CL. <http://www.ladiscusion.cl/12-municipios-de-nuble-reciben-recursos-por-buena-gestion/>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable independiente: Incentivos Municipales	Es una herramienta principal para los gobiernos locales, consistente en incentivos presupuestarios vinculados al Presupuesto por Resultados, que se encuentra bajo el control del Ministerio de Economía y Finanzas con el único propósito de mejorar la calidad de los servicios públicos a cargo de las municipalidades (MEF, 2021).	Se evaluará la variable, tomando en cuenta sus dimensiones: cumplimiento de metas; efectividad y eficiencia del gasto; calidad de los servicios públicos; y, niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales, utilizándose un cuestionario de 30 ítems, validado por juicio de expertos y confiabilidad de Alfa de Cronbach – SPSS V.26.	Cumplimiento de metas	<ul style="list-style-type: none"> - Asistencia técnica. - Coordinador PI. - Grupos de trabajo. - Asignación de recursos. - Desarrollo de las actividades. 	ORDINAL TIPO LIKERT
		Se consideró nivel de intervalo de: Bueno (111-150) Regular (71-110) Malo (31-70)	Efectividad y eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto asignado. - Resultados obtenidos. - Desagregación de recursos transferidos. - Utilización de recursos transferidos. - Rendición de cuentas. 	Opciones de respuesta Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
			Calidad de los servicios públicos	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad de los servicios. - Ejecución de inversiones. - Modificación presupuestal. - Ejecución presupuestal de inversiones. 	Niveles de escala Bueno Regular Malo
			Niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales	<ul style="list-style-type: none"> - Niveles de recaudación. - Gestión de tributos municipales. - Fortalecimiento de la administración tributaria. 	

Variable dependiente: Gestión Administrativa	Es el conjunto de actividades realizadas a través de la ejecución racional de tareas, esfuerzos y recursos. La capacidad para dirigir y coordinar actividades y diferentes roles en la empresa permite prevenir problemas y alcanzar objetivos; siendo que para lograr los fines de la institución, se requiere de la planeación, organización, dirección, coordinación y monitoreo (Rufino, 1989; Koontz, 1994).	Se evaluará la variable, tomando en cuenta sus dimensiones: planificación, organización, dirección y control; utilizándose un cuestionario de 30 ítems, validado por juicio de expertos y confiabilidad de Alfa de Cronbach – SPSS V.26. Se consideró nivel de intervalo de: Bueno (111-150) Regular (71-110) Malo (31-70)	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Proyectos - Objetivos - Estrategias - Programas - Presupuesto. 	ORDINAL TIPO LIKERT - Opciones de respuesta Siempre Casi siempre - A veces Casi nunca Nunca Niveles de escala Bueno Regular Malo
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de acción. - Tiempo y presupuesto. - Delegación de funciones - Acciones de coordinación. 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Comunicación - Incentivos. - Motivación - Toma de decisiones. 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Medición del desempeño - Evaluación de resultados. - Medidas de control interno. - Mecanismos de control. - Medidas correctivas. - Medidas preventivas. 	

Nota: Elaboración propia

Anexo 2: Ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Incentivos Municipales

1. Nombre:

Cuestionario de Incentivos Municipales, adaptado del marco conceptual y guía de cumplimiento de metas.

2. Autora:

Castañeda Santos, Luly Irania

3. Objetivo:

El presente cuestionario tiene por finalidad determinar la relación entre los incentivos municipales y la gestión administrativa de un Gobierno Local de La Libertad, 2022.

4. Normas:

- El empleado al contestar el cuestionario debe ser objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para obtener una información real.
- Tener en cuenta el tiempo empleado por cada encuesta realizada.

5. Muestra:

La muestra es de 45 empleados municipales de un gobierno local.

6. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 30 ítems, agrupadas en las cuatro dimensiones de los incentivos municipales y su escala es de uno, dos, tres, cuatro y cinco por cada ítem.
- Los empleados deben desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para el desarrollo del instrumento.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 15 minutos.

7. Estructura:

El cuestionario está estructurado en 30 ítems y consta de 4 dimensiones:

- Dimensión 1: Cumplimiento de metas, con 8 ítems;
- Dimensión 2: Efectividad y eficiencia del gasto, con 8 ítems;
- Dimensión 3: Calidad de los servicios públicos, con 8 ítems; y,
- Dimensión 4: Niveles de recaudación y la gestión de tributos municipales, con 6 ítems.

Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

8. Escala diagnóstica:

8.1. Escala general de la variable Incentivos Municipales

Intervalo	Nivel
31 – 70	Malo
71 – 110	Regular
111 – 150	Bueno

8.2. Escala específica (por dimensión)

Dimensiones	Intervalo	Nivel
Cumplimiento de metas	9 – 19	Malo
Efectividad y eficiencia del gasto	20 – 29	Regular
Calidad de los servicios públicos	30 – 40	Bueno

Dimensiones	Intervalo	Nivel
Niveles de recaudación y la gestión de tributos municipales	7 – 14	Malo
	15 – 22	Regular
	23 – 30	Bueno

8.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Siempre	=	5
Casi siempre	=	4
A veces	=	3
Casi nunca	=	2
Nunca	=	1

9. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se realizó por juicio de 3 expertos y la confiabilidad se realizó por el método de Alfa de Cronbach, siendo determinado a través del SPSS V.26.

Cuestionario: Gestión Administrativa

1. Nombre:

Cuestionario de Gestión Administrativa, adaptado de Arias (2014).

2. Autora:

Castañeda Santos, Luly Irania

3. Objetivo:

El presente cuestionario tiene por finalidad determinar el nivel de la gestión administrativa de un Gobierno Local de La Libertad, 2022.

4. Normas:

- El empleado municipal al contestar el cuestionario debe ser objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para obtener una información real.
- Tener en cuenta el tiempo empleado por cada encuesta realizada.

5. Muestra:

La muestra es de 45 empleados municipales de un gobierno local.

6. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 30 ítems, agrupadas en las cuatro dimensiones de la gestión administrativa y su escala es de uno, dos, tres, cuatro y cinco por cada ítem.
- Los empleados deben desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para el desarrollo del instrumento.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 15 minutos.

7. Estructura:

El cuestionario está estructurado en 30 ítems y consta de 4 dimensiones:

- Dimensión 1: Planificación, con 10 ítems;
- Dimensión 2: Organización, con 6 ítems;
- Dimensión 3: Dirección, con 8 ítems; y,
- Dimensión 4: Control, con 6 ítems.

Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

8. Escala diagnóstica:

8.1. Escala general de la variable Gestión Administrativa

Intervalo	Nivel
31 – 70	Malo
71 – 110	Regular
111 – 150	Bueno

8.2. Escala específica (por dimensión)

Dimensiones	Intervalo	Nivel
Planificación	11 – 24	Malo
	25 – 37	Regular
	38 – 50	Bueno

Dimensiones	Intervalo	Nivel
Organización Control	7 – 14	Malo
	15 – 22	Regular
	23 – 30	Bueno

Dimensiones	Intervalo	Nivel
Dirección	9 – 19	Malo
	20 – 29	Regular
	30 – 40	Bueno

8.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Siempre	=	5
Casi siempre	=	4
A veces	=	3
Casi nunca	=	2
Nunca	=	1

10. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se realizó por juicio de 3 expertos y la confiabilidad se realizó por el método de Alfa de Cronbach, siendo determinado a través del SPSS V.26.

Anexo 3: Validación de expertos

Experto	Nombres y apellidos	Grado académico	Puntuación
1	Nelly María Pérez de la Cruz	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad	30/30
2	Santa Ines Lezama Soto	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad	30/30
3	Doris Emelina Rodriguez Vargas	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad	30/30

Nota. Validación por juicio de expertos del instrumento Incentivos Municipales

Experto	Nombres y apellidos	Grado académico	Puntuación
1	Nelly María Pérez de la Cruz	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad	30/30
2	Santa Ines Lezama Soto	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad	30/30
3	Doris Emelina Rodriguez Vargas	Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad	30/30

Nota. Validación por juicio de expertos del instrumento Gestión Administrativa

Leyenda:

A = 1 = Bueno (se acepta el ítem) B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

Los expertos otorgaron el máximo puntaje para ambos instrumentos, por tanto resultó aplicable.

Anexo 4: Estadística de fiabilidad

Instrumentos	Nº de elementos	Alfa de Cronbach	Interpretación
Incentivos Municipales	30	.885	Bueno
Gestión Administrativa	30	.935	Excelente

Nota. Fiabilidad de los cuestionarios aplicados en la prueba piloto, SPSS V.26.

Dimensiones de los Incentivos Municipales

Dimensión	Alfa de Cronbach
Cumplimiento de metas	.836
Efectividad y eficacia	.898
Calidad de los servicios públicos	.861
Niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales	.783

Nota. SPSS V.26

Dimensiones de la Gestión Administrativa

Dimensión	Alfa de Cronbach
Planificación	.763
Organización	.783
Dirección	.942
Control	.757

Nota. SPSS V.26

A	Interpretación
>0.9	Excelente
>0.8	Bueno
>0.7	Aceptable
>0.6	Cuestionable
>0.5	Malo
<=0.5	Inaceptable

Nota. Interpretación del Coeficiente de Alfa de Cronbach (George y Mallery, 2003).

Anexo 5: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE INCENTIVOS MUNICIPALES

Estimado(a) trabajador(a), examine cada pregunta y marque con una “X” la alternativa que considere que se aproxime a su realidad. No existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni “buenas” o “malas”; lo que se requiere es que su apreciación sea objetiva, honesta y sincera para lograr la finalidad de la investigación. Es un cuestionario netamente académico y anónimo, por tanto se mantendrá la reserva y confidencialidad.

Instrucciones: El cuestionario tiene 30 preguntas con cinco alternativas de respuestas. Marque con una equis (x) en el recuadro que considere pertinente.

- Si sucede continuamente, marque SIEMPRE (5).
- Si sucede muchas veces, marque CASI SIEMPRE (4).
- Si sucede pocas veces, marque A VECES (3).
- Si no sucede continuamente, marque CASI NUNCA (2).
- Si no sucede nunca, marque NUNCA (1).

Ítems		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
Dimensión 1: Cumplimiento de metas						
1	La asistencia técnica de los sectores responsables de las metas es efectiva y oportuna.					
2	Las consultas formuladas a los sectoristas, son atendidas a tiempo y las inquietudes son absueltas.					
3	El Coordinador del Programa de Incentivos es designado oportunamente por el titular.					
4	La formación de grupos de trabajo para lograr las metas del programa de incentivos es oportuna y conocida por los empleados.					
5	Los responsables de las metas gestionan la asignación de recursos para realizar las actividades de acuerdo a los lineamientos establecidos en las guías.					
6	Los recursos de los incentivos municipales se destinan únicamente a la provisión de bienes y servicios para el desarrollo de las actividades de cada meta.					
7	Se aplican correctamente las guías de cumplimiento, para alcanzar los objetivos de las metas.					
8	Las actividades de las metas son realizadas según las condiciones y plazos establecidos en las guías de cumplimiento.					
Dimensión 2: Efectividad y eficiencia del gasto		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
9	El presupuesto asignado por el MEF por cumplimiento de metas compensa los esfuerzos para lograr las metas.					
10	El presupuesto asignado por las metas genera expectativas en la población.					
11	El resultado del cumplimiento de metas es eficaz.					
12	La entidad comunica a la población los resultados del logro de los objetivos de los incentivos.					

13	Se desagregan a tiempo los recursos transferidos por cumplimiento de metas.					
14	Los recursos transferidos son destinados para mantener las metas y mejorar la calidad de vida de la población.					
15	Se aplican efectivamente los recursos destinados a la consecución de las metas.					
16	Se rinde cuentas a la población sobre la utilización de los recursos transferidos por el cumplimiento de metas.					
Dimensión 3: Calidad de los servicios públicos		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
17	La entidad realiza evaluaciones para garantizar la calidad de los servicios públicos prestados.					
18	La entidad moderniza los sistemas informáticos para mejorar la calidad de los servicios que se brindan a los ciudadanos.					
19	Se ejecutan las inversiones en el tiempo previsto para evitar riesgo de reversión de los recursos ordinarios transferidos.					
20	El trabajo del comité de seguimiento de la ejecución de inversiones es oportuno, permanente y eficaz.					
21	Las modificaciones realizadas en el presupuesto institucional de la entidad satisfacen las necesidades de la población.					
22	Las modificaciones presupuestales necesitan recursos adicionales para lograr las metas de los incentivos municipales.					
23	La entidad ejecuta el presupuesto institucional de inversiones al 100%.					
24	La entidad monitorea constantemente la ejecución presupuestal de inversiones.					
Dimensión 4: Niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
25	La entidad evalúa el nivel de recaudación, permitiendo estrategias para incrementar la recaudación de tributos municipales.					
26	La entidad otorga incentivos a contribuyentes puntuales.					
27	La entidad realiza diagnóstico para determinar los factores que inciden en morosidad.					
28	La entidad implementa estrategias de recaudación de tributos municipales.					
29	Los recursos transferidos por cumplimiento de metas, fortalece la administración tributaria municipal.					
30	La ejecución de las actividades de las metas mejora el nivel de recaudación tributaria.					

Muchas gracias.

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado(a) trabajador(a), examine cada pregunta y marque con una “X” la alternativa que considere que se aproxime a su realidad. No existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni “buenas” o “malas”; lo que se requiere es que su apreciación sea objetiva, honesta y sincera para lograr la finalidad de la investigación. Es un cuestionario netamente académico y anónimo, por tanto se mantendrá la reserva y confidencialidad.

Instrucciones: El cuestionario tiene 30 preguntas con cinco alternativas de respuestas. Marque con una equis (x) en el recuadro que considere pertinente.

- Si sucede continuamente, marque SIEMPRE (5).
- Si sucede muchas veces, marque CASI SIEMPRE (4).
- Si sucede pocas veces, marque A VECES (3).
- Si no sucede continuamente, marque CASI NUNCA (2).
- Si no sucede nunca, marque NUNCA (1).

Ítems		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
Dimensión 1: Planificación						
1	Los proyectos aprobados por la entidad se orientan al cierre de brechas.					
2	Los proyectos aprobados por el Concejo Municipal son integrales y mejora la calidad de vida de los ciudadanos.					
3	Los objetivos de la institución están reflejados en las herramientas de gestión (PDC, PEI, POI).					
4	Los objetivos planteados en los proyectos y planes de trabajo están orientadas a mejorar los servicios públicos del gobierno local.					
5	Las unidades orgánicas desarrollan estrategias para asegurar el cumplimiento de los objetivos de los proyectos, programas y actividades a su cargo.					
6	Las unidades orgánicas responsables de las metas de los incentivos municipales elaboran estrategias para la implementación de cada actividad definida en las guías de cumplimiento.					
7	Los proyectos y actividades aprobados por la municipalidad, están de acuerdo a los programas presupuestarios por el Ministerio de Economía y Finanzas.					
8	Las unidades orgánicas conocen los programas presupuestales para incluirlos en sus planes de trabajo.					
9	El presupuesto asignado a las unidades orgánicas es suficiente para implementar proyectos, programas y actividades.					
10	El presupuesto asignado para las actividades de las metas del programa de incentivos es suficiente.					
Dimensión 2: Organización						
11	Los responsables de las metas desarrollan un plan de acción para asegurar la ejecución de cada actividad definida en las guías de cumplimiento.					

12	Los responsables requieren más tiempo y presupuesto para realizar las actividades de los incentivos municipales.					
13	El titular delega funciones para el cumplimiento de las metas de los incentivos municipales.					
14	Se delegan tareas relacionadas con las metas del programa de incentivos a otros empleados.					
15	El coordinador del programa de incentivos de la entidad coordina constantemente con los responsables de las metas.					
16	Los responsables de las metas coordinan constantemente la ejecución de las actividades definidas en las guías de cumplimiento con otras unidades orgánicas.					
Dimensión 3: Dirección		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
17	La alta dirección dirige actividades para lograr el cumplimiento de las metas de los incentivos municipales.					
18	El coordinador del PI ejecuta acciones de coordinación con liderazgo.					
19	La alta dirección facilita la comunicación entre los responsables de las unidades orgánicas para lograr las metas de los incentivos municipales.					
20	La entidad cuenta con canales de información a través de los cuales se viabilizan las actividades de los responsables de las metas.					
21	La alta dirección proporciona incentivos financieros o no financieros para lograr las metas de los incentivos municipales.					
22	Los responsables de las metas, otorgan incentivos a su personal para motivar el cumplimiento de las actividades que conforman las metas.					
23	La alta dirección promueve el trabajo en equipo para mejorar la toma de decisiones.					
24	La alta dirección toma decisiones sobre la base del desempeño de los responsables de las metas de los incentivos municipales.					
Dimensión 4: Control		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
25	La entidad mide el desempeño de los responsables de las metas de los incentivos municipales.					
26	La entidad evalúa los resultados del trabajo de los empleados municipales.					
27	La entidad implementa medidas de control interno asegurar el cumplimiento de las metas de los incentivos municipales.					
28	Existen mecanismos de control para el lograr el cumplimiento de las metas.					
29	La entidad impone acciones correctivas cuando no se cumplen las metas de los incentivos municipales.					
30	La entidad implementa medidas preventivas para evitar la recurrencia de eventos negativos que indiquen incumplimiento de metas.					

Muchas gracias.

Anexo 6: Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Incentivos Municipales

Ítems	Dimensiones	Alfa de Cronbach
CUMPLIMIENTO DE METAS		
1	La asistencia técnica de los sectores responsables de las metas es efectiva y oportuna.	,885
2	Las consultas formuladas a los sectoristas, son atendidas a tiempo y las inquietudes son absueltas.	,880
3	El Coordinador del Programa de Incentivos es designado oportunamente por el titular.	,882
4	La formación de grupos de trabajo para lograr las metas del programa de incentivos es oportuna y conocida por los empleados.	,877
5	Los responsables de las metas gestionan la asignación de recursos para realizar las actividades de acuerdo a los lineamientos establecidos en las guías.	,875
6	Los recursos de los incentivos municipales se destinan únicamente a la provisión de bienes y servicios para el desarrollo de las actividades de cada meta.	,882
7	Se aplican correctamente las guías de cumplimiento, para alcanzar los objetivos de las metas.	,885
8	Las actividades de las metas son realizadas según las condiciones y plazos establecidos en las guías de cumplimiento.	,883
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,836$ a fiabilidad se considera como Bueno		
EFFECTIVIDAD Y EFICIENCIA DEL GASTO		
9	El presupuesto asignado por el MEF por cumplimiento de metas compensa los esfuerzos para lograr las metas.	,888
10	El presupuesto asignado por las metas genera expectativas en la población.	,880
11	El resultado del cumplimiento de metas es eficaz.	,872
12	La entidad comunica a la población los resultados del logro de los objetivos de los incentivos.	,879
13	Se desagregan a tiempo los recursos transferidos por cumplimiento de metas.	,878
14	Los recursos transferidos son destinados para mantener las metas y mejorar la calidad de vida de la población.	,874
15	Se aplican efectivamente los recursos destinados a la consecución de las metas.	,874
16	Se rinde cuentas a la población sobre la utilización de los recursos transferidos por el cumplimiento de metas.	,872
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,898$ La fiabilidad se considera como Bueno		

CALIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS		
17	La entidad realiza evaluaciones para garantizar la calidad de los servicios públicos prestados.	,879
18	La entidad moderniza los sistemas informáticos para mejorar la calidad de los servicios que se brindan a los ciudadanos.	,881
19	Se ejecutan las inversiones en el tiempo previsto para evitar riesgo de reversión de los recursos ordinarios transferidos.	,877
20	El trabajo del comité de seguimiento de la ejecución de inversiones es oportuno, permanente y eficaz.	,882
21	Las modificaciones realizadas en el presupuesto institucional de la entidad satisfacen las necesidades de la población.	,870
22	Las modificaciones presupuestales necesitan recursos adicionales para lograr las metas de los incentivos municipales.	,883
23	La entidad ejecuta el presupuesto institucional de inversiones al 100%.	,879
24	La entidad monitorea constantemente la ejecución presupuestal de inversiones.	,884
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,861$ La fiabilidad se considera como Bueno		
NIVELES DE RECAUDACIÓN Y LA GESTIÓN DE LOS TRIBUTOS MUNICIPALES		
25	La entidad evalúa el nivel de recaudación, permitiendo estrategias para incrementar la recaudación de tributos municipales.	,892
26	La entidad otorga incentivos a contribuyentes puntuales.	,895
27	La entidad realiza diagnóstico para determinar los factores que inciden en morosidad.	,900
28	La entidad implementa estrategias de recaudación de tributos municipales.	,886
29	Los recursos transferidos por cumplimiento de metas, fortalece la administración tributaria municipal.	,878
30	La ejecución de las actividades de las metas mejora el nivel de recaudación tributaria.	,882
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,783$ La fiabilidad se considera como Aceptable		

Nota. El valor de Alfa de Cronbach para el instrumento Incentivos Municipales es de 0,885 considerándose como BUENO.

Cuestionario: Gestión Administrativa

Ítems	Dimensiones	Alfa de Cronbach
PLANIFICACIÓN		
1	Los proyectos aprobados por la entidad se orientan al cierre de brechas.	,935
2	Los proyectos aprobados por el Concejo Municipal son integrales y mejora la calidad de vida de los ciudadanos.	,931
3	Los objetivos de la institución están reflejados en las herramientas de gestión (PDC, PEI, POI).	,937
4	Los objetivos planteados en los proyectos y planes de trabajo están orientadas a mejorar los servicios públicos del gobierno local.	,930
5	Las unidades orgánicas desarrollan estrategias para asegurar el cumplimiento de los objetivos de los proyectos, programas y actividades a su cargo.	,932
6	Las unidades orgánicas responsables de las metas de los incentivos municipales elaboran estrategias para la implementación de cada actividad definida en las guías de cumplimiento.	,934
7	Los proyectos y actividades aprobados por la municipalidad, están de acuerdo a los programas presupuestarios por el Ministerio de Economía y Finanzas.	,932
8	Las unidades orgánicas conocen los programas presupuestales para incluirlos en sus planes de trabajo.	,933
9	El presupuesto asignado a las unidades orgánicas es suficiente para implementar proyectos, programas y actividades.	,937
10	El presupuesto asignado para las actividades de las metas del programa de incentivos es suficiente.	,931
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,763$ La fiabilidad se considera como Aceptable		
ORGANIZACIÓN		
11	Los responsables de las metas desarrollan un plan de acción para asegurar la ejecución de cada actividad definida en las guías de cumplimiento.	,930
12	Los responsables requieren más tiempo y presupuesto para realizar las actividades de los incentivos municipales.	,944
13	El titular delega funciones para el cumplimiento de las metas de los incentivos municipales.	,931
14	Se delegan tareas relacionadas con las metas del programa de incentivos a otros empleados.	,937
15	El coordinador del programa de incentivos de la entidad coordina constantemente con los responsables de las metas.	,929
16	Los responsables de las metas coordinan constantemente la ejecución de las actividades definidas en las guías de cumplimiento con otras unidades orgánicas.	,932
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,783$ La fiabilidad se considera como Aceptable		

DIRECCIÓN		
17	La alta dirección dirige actividades para lograr el cumplimiento de las metas de los incentivos municipales.	,927
18	El coordinador del PI ejecuta acciones de coordinación con liderazgo.	,930
19	La alta dirección facilita la comunicación entre los responsables de las unidades orgánicas para lograr las metas de los incentivos municipales.	,931
20	La entidad cuenta con canales de información a través de los cuales se viabilizan las actividades de los responsables de las metas.	,932
21	La alta dirección proporciona incentivos financieros o no financieros para lograr las metas de los incentivos municipales.	,934
22	Los responsables de las metas, otorgan incentivos a su personal para motivar el cumplimiento de las actividades que conforman las metas.	,932
23	La alta dirección promueve el trabajo en equipo para mejorar la toma de decisiones.	,929
24	La alta dirección toma decisiones sobre la base del desempeño de los responsables de las metas de los incentivos municipales.	,927
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,942$ La fiabilidad se considera como Excelente		
CONTROL		
25	La entidad mide el desempeño de los responsables de las metas de los incentivos municipales.	,934
26	La entidad evalúa los resultados del trabajo de los empleados municipales.	,932
27	La entidad implementa medidas de control interno asegurar el cumplimiento de las metas de los incentivos municipales.	,933
28	Existen mecanismos de control para el lograr el cumplimiento de las metas.	,934
29	La entidad impone acciones correctivas cuando no se cumplen las metas de los incentivos municipales.	,934
30	La entidad implementa medidas preventivas para evitar la recurrencia de eventos negativos que indiquen incumplimiento de metas.	,935
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,757$ La fiabilidad se considera como Aceptable		

Nota. El valor de Alfa de Cronbach para el instrumento Incentivos Municipales es de 0,935 considerándose como EXCELENTE.

DIMENSIÓN 2: Efectividad y eficiencia														
Presupuesto asignado	9. El presupuesto asignado por el MEF por cumplimiento de metas compensa los esfuerzos para lograr las metas.						X		X		X		X	
	10. El presupuesto asignado por las metas genera expectativas en la población.						X		X		X		X	
Resultados obtenidos	11. El resultado del cumplimiento de metas es eficaz.						X		X		X		X	
	12. La entidad comunica a la población los resultados del logro de los objetivos de los incentivos.						X		X		X		X	
Desagregación de recursos transferidos	13. Se desagregan a tiempo los recursos transferidos por cumplimiento de metas.						X		X		X		X	
Utilización de recursos transferidos	14. Los recursos transferidos son destinados para mantener las metas y mejorar la calidad de vida de la población.						X		X		X		X	
	15. Se aplican efectivamente los recursos destinados a la consecución de las metas.						X		X		X		X	
Rendición de cuentas	16. Se rinde cuentas a la población sobre la utilización de los recursos transferidos por el cumplimiento de metas.						X		X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Calidad de los servicios públicos														
Calidad de los servicios	17. La entidad realiza evaluaciones para garantizar la calidad de los servicios públicos prestados.						X		X		X		X	
	18. La entidad moderniza los sistemas informáticos para mejorar la calidad de los servicios que se brindan a los ciudadanos.						X		X		X		X	
Ejecución de inversiones	19. Se ejecutan las inversiones en el tiempo previsto para evitar riesgo de reversión de los recursos ordinarios transferidos.						X		X		X		X	
	20. El trabajo del comité de seguimiento de la ejecución de inversiones es oportuno, permanente y eficaz.						X		X		X		X	
Modificación presupuestal	21. Las modificaciones realizadas en el presupuesto institucional de la entidad satisfacen las necesidades de la población.						X		X		X		X	
	22. Las modificaciones presupuestales necesitan recursos adicionales para lograr las metas de los incentivos municipales.						X		X		X		X	

Ejecución presupuestal de inversiones	23. La entidad ejecuta el presupuesto institucional de inversiones al 100%.							X	X	X	X	X		
	24. La entidad monitorea constantemente la ejecución presupuestal de inversiones.							X	X	X	X	X		
DIMENSIÓN 4: Niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales														
Niveles de recaudación	25. La entidad evalúa el nivel de recaudación, permitiendo estrategias para incrementar la recaudación de tributos municipales.							X	X	X	X	X		
Gestión de tributos municipales	26. La entidad otorga incentivos a contribuyentes puntuales.							X	X	X	X	X		
	27. La entidad realiza diagnóstico para determinar los factores que inciden en morosidad.							X	X	X	X	X		
	28. La entidad implementa estrategias de recaudación de tributos municipales.							X	X	X	X	X		
Fortalecimiento de la administración tributaria	29. Los recursos transferidos por cumplimiento de metas, fortalece la administración tributaria municipal.							X	X	X	X	X		
	30. La ejecución de las actividades de las metas mejora el nivel de recaudación tributaria.							X	X	X	X	X		



Firma del Experto
DNI-N°32873044

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Incentivos Municipales		
Objetivo del Instrumento	El presente cuestionario tiene por finalidad determinar la relación entre los incentivos municipales y la gestión administrativa de un Gobierno Local de La Libertad, 2022		
Aplicado a la Muestra Participante	45 empleados municipales		
Nombres y Apellidos del Experto	SANTA INES LEZAMA SOTO	DNI N°	32873044
Título Profesional	ABOGADA	Celular	951083966
Dirección Domiciliaria	MZ. A LOTE. 6 URBANIZACIÓN LAS PALMERAS – VIRÚ – LA LIBERTAD		
Grado Académico	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA		Lugar y Fecha:	CHAO, 9 DE DICIEMBRE DE 2022

	8. Las unidades orgánicas conocen los programas presupuestales para incluirlos en sus planes de trabajo.							X	X	X	X	X		
Presupuesto	9. El presupuesto asignado a las unidades orgánicas es suficiente para implementar proyectos, programas y actividades.							X	X	X	X	X		
	10. El presupuesto asignado para las actividades de las metas del programa de incentivos es suficiente.							X	X	X	X	X		
DIMENSIÓN 2: Organización														
Plan de acción	11. Los responsables de las metas desarrollan un plan de acción para asegurar la ejecución de cada actividad definida en las guías de cumplimiento.							X	X	X	X	X		
Tiempo y presupuesto	12. Los responsables requieren más tiempo y presupuesto para realizar las actividades de los incentivos municipales.							X	X	X	X	X		
Delegación de funciones	13. El titular delega funciones para el cumplimiento de las metas de los incentivos municipales.							X	X	X	X	X		
	14. Se delegan tareas relacionadas con las metas del programa de incentivos a otros empleados.							X	X	X	X	X		
Acciones de coordinación	15. El coordinador del programa de incentivos de la entidad coordina constantemente con los responsables de las metas.							X	X	X	X	X		
	16. Los responsables de las metas coordinan constantemente la ejecución de las actividades definidas en las guías de cumplimiento con otras unidades orgánicas.							X	X	X	X	X		
DIMENSIÓN 3: Dirección														
Liderazgo	17. La alta dirección dirige actividades para lograr el cumplimiento de las metas de los incentivos municipales.							X	X	X	X	X		
	18. El coordinador del PI ejecuta acciones de coordinación con liderazgo.							X	X	X	X	X		
Comunicación	19. La alta dirección facilita la comunicación entre los responsables de las unidades orgánicas para lograr las metas de los incentivos municipales.							X	X	X	X	X		
	20. La entidad cuenta con canales de información a través de los cuales se viabilizan las actividades de los responsables de las metas.							X	X	X	X	X		

Incentivos	21. La alta dirección proporciona incentivos financieros o no financieros para lograr las metas de los incentivos municipales.							X	X	X	X	X		
Motivación	22. Los responsables de las metas, otorgan incentivos a su personal para motivar el cumplimiento de las actividades que conforman las metas.							X	X	X	X	X		
Toma de decisiones	23. La alta dirección promueve el trabajo en equipo para mejorar la toma de decisiones.							X	X	X	X	X		
	24. La alta dirección toma decisiones sobre la base del desempeño de los responsables de las metas de los incentivos municipales.							X	X	X	X	X		
DIMENSIÓN 4: Control														
Medición del desempeño	25. La entidad mide el desempeño de los responsables de las metas de los incentivos municipales.							X	X	X	X	X		
Evaluación de resultados	26. La entidad evalúa los resultados del trabajo de los empleados municipales.							X	X	X	X	X		
Medidas de control interno	27. La entidad implementa medidas de control interno asegurar el cumplimiento de las metas de los incentivos municipales.							X	X	X	X	X		
Mecanismos de control	28. Existen mecanismos de control para el lograr el cumplimiento de las metas.							X	X	X	X	X		
Medidas correctivas	29. La entidad impone acciones correctivas cuando no se cumplen las metas de los incentivos municipales.							X	X	X	X	X		
Medidas preventivas	30. La entidad implementa medidas preventivas para evitar la recurrencia de eventos negativos que indiquen incumplimiento de metas.							X	X	X	X	X		


 Firma del Experto
 DNI N° 32873044

DIMENSIÓN 2: Efectividad y eficiencia														
Presupuesto asignado	9.	El presupuesto asignado por el MEF por cumplimiento de metas compensa los esfuerzos para lograr las metas.							X	X	X	X	X	
	10.	El presupuesto asignado por las metas genera expectativas en la población.							X	X	X	X	X	
Resultados obtenidos	11.	El resultado del cumplimiento de metas es eficaz.							X	X	X	X	X	
	12.	La entidad comunica a la población los resultados del logro de los objetivos de los incentivos.							X	X	X	X	X	
Desagregación de recursos transferidos	13.	Se desagregan a tiempo los recursos transferidos por cumplimiento de metas.							X	X	X	X	X	
Utilización de recursos transferidos	14.	Los recursos transferidos son destinados para mantener las metas y mejorar la calidad de vida de la población.							X	X	X	X	X	
	15.	Se aplican efectivamente los recursos destinados a la consecución de las metas.							X	X	X	X	X	
Rendición de cuentas	16.	Se rinde cuentas a la población sobre la utilización de los recursos transferidos por el cumplimiento de metas.							X	X	X	X	X	
DIMENSIÓN 3: Calidad de los servicios públicos														
Calidad de los servicios	17.	La entidad realiza evaluaciones para garantizar la calidad de los servicios públicos prestados.							X	X	X	X	X	
	18.	La entidad moderniza los sistemas informáticos para mejorar la calidad de los servicios que se brindan a los ciudadanos.							X	X	X	X	X	
Ejecución de inversiones	19.	Se ejecutan las inversiones en el tiempo previsto para evitar riesgo de reversión de los recursos ordinarios transferidos.							X	X	X	X	X	
	20.	El trabajo del comité de seguimiento de la ejecución de inversiones es oportuno, permanente y eficaz.							X	X	X	X	X	
Modificación presupuestal	21.	Las modificaciones realizadas en el presupuesto institucional de la entidad satisfacen las necesidades de la población.							X	X	X	X	X	
	22.	Las modificaciones presupuestales necesitan recursos adicionales para lograr las metas de los incentivos municipales.							X	X	X	X	X	

Ejecución presupuestal de inversiones	23. La entidad ejecuta el presupuesto institucional de inversiones al 100%.							X	X	X	X	X		
	24. La entidad monitorea constantemente la ejecución presupuestal de inversiones.							X	X	X	X	X		
DIMENSIÓN 4: Niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales														
Niveles de recaudación	25. La entidad evalúa el nivel de recaudación, permitiendo estrategias para incrementar la recaudación de tributos municipales.							X	X	X	X	X		
Gestión de tributos municipales	26. La entidad otorga incentivos a contribuyentes puntuales.							X	X	X	X	X		
	27. La entidad realiza diagnóstico para determinar los factores que inciden en morosidad.							X	X	X	X	X		
	28. La entidad implementa estrategias de recaudación de tributos municipales.							X	X	X	X	X		
Fortalecimiento de la administración tributaria	29. Los recursos transferidos por cumplimiento de metas, fortalece la administración tributaria municipal.							X	X	X	X	X		
	30. La ejecución de las actividades de las metas mejora el nivel de recaudación tributaria.							X	X	X	X	X		


 Firma del Experto
 DNI N° 32940849

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:


Nombre del Instrumento	Cuestionario de Incentivos Municipales		
Objetivo del Instrumento	El presente cuestionario tiene por finalidad determinar la relación entre los incentivos municipales y la gestión administrativa de un Gobierno Local de La Libertad, 2022		
Aplicado a la Muestra Participante	45 empleados municipales		
Nombres y Apellidos del Experto	NELLY MARIA PEREZ DE LA CRUZ	DNI N°	32940849
Título Profesional	CONTADOR PÚBLICO	Celular	943004849
Dirección Domiciliaria	Urb. El Bosque Mz I Lt 31 Nuevo Chimbote, Ancash.		
Grado Académico	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Nuevo Chimbote, 7 de Diciembre de 2022

	8. Las unidades orgánicas conocen los programas presupuestales para incluirlos en sus planes de trabajo.						X	X	X	X	X		
Presupuesto	9. El presupuesto asignado a las unidades orgánicas es suficiente para implementar proyectos, programas y actividades.						X	X	X	X	X		
	10. El presupuesto asignado para las actividades de las metas del programa de incentivos es suficiente.						X	X	X	X	X		
DIMENSIÓN 2: Organización													
Plan de acción	11. Los responsables de las metas desarrollan un plan de acción para asegurar la ejecución de cada actividad definida en las guías de cumplimiento.						X	X	X	X	X		
Tiempo presupuesto y	12. Los responsables requieren más tiempo y presupuesto para realizar las actividades de los incentivos municipales.						X	X	X	X	X		
Delegación de funciones	13. El titular delega funciones para el cumplimiento de las metas de los incentivos municipales.						X	X	X	X	X		
	14. Se delegan tareas relacionadas con las metas del programa de incentivos a otros empleados.						X	X	X	X	X		
Acciones de coordinación	15. El coordinador del programa de incentivos de la entidad coordina constantemente con los responsables de las metas.						X	X	X	X	X		
	16. Los responsables de las metas coordinan constantemente la ejecución de las actividades definidas en las guías de cumplimiento con otras unidades orgánicas.						X	X	X	X	X		
DIMENSIÓN 3: Dirección													
Liderazgo	17. La alta dirección dirige actividades para lograr el cumplimiento de las metas de los incentivos municipales.						X	X	X	X	X		
	18. El coordinador del PI ejecuta acciones de coordinación con liderazgo.						X	X	X	X	X		
Comunicación	19. La alta dirección facilita la comunicación entre los responsables de las unidades orgánicas para lograr las metas de los incentivos municipales.						X	X	X	X	X		
	20. La entidad cuenta con canales de información a través de los cuales se viabilizan las actividades de los responsables de las metas.						X	X	X	X	X		

Incentivos	21. La alta dirección proporciona incentivos financieros o no financieros para lograr las metas de los incentivos municipales.						X	X	X	X	X		
Motivación	22. Los responsables de las metas, otorgan incentivos a su personal para motivar el cumplimiento de las actividades que conforman las metas.						X	X	X	X	X		
Toma de decisiones	23. La alta dirección promueve el trabajo en equipo para mejorar la toma de decisiones.						X	X	X	X	X		
	24. La alta dirección toma decisiones sobre la base del desempeño de los responsables de las metas de los incentivos municipales.						X	X	X	X	X		
DIMENSIÓN 4: Control													
Medición del desempeño	25. La entidad mide el desempeño de los responsables de las metas de los incentivos municipales.						X	X	X	X	X		
Evaluación de resultados	26. La entidad evalúa los resultados del trabajo de los empleados municipales.						X	X	X	X	X		
Medidas de control interno	27. La entidad implementa medidas de control interno asegurar el cumplimiento de las metas de los incentivos municipales.						X	X	X	X	X		
Mecanismos de control	28. Existen mecanismos de control para el lograr el cumplimiento de las metas.						X	X	X	X	X		
Medidas correctivas	29. La entidad impone acciones correctivas cuando no se cumplen las metas de los incentivos municipales.						X	X	X	X	X		
Medidas preventivas	30. La entidad implementa medidas preventivas para evitar la recurrencia de eventos negativos que indiquen incumplimiento de metas.						X	X	X	X	X		


 Firma del Experto
 DNI N° 32940849

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Gestión Administrativa		
Objetivo del Instrumento	El presente cuestionario tiene por finalidad determinar el nivel de la gestión administrativa de un Gobierno Local de La Libertad, 2022		
Aplicado a la Muestra Participante	45 empleados municipales		
Nombres y Apellidos del Experto	NELLY MARIA PEREZ DE LA CRUZ	DNI N°	32940849
Título Profesional	CONTADOR PÚBLICO	Celular	943004849
Dirección Domiciliaria	Urb. El Bosque Mz I Lt 31 Nuevo Chimbote, Ancash.		
Grado Académico	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Nuevo Chimbote, 7 de Diciembre de 2022.


DIMENSIÓN 2: Efectividad y eficiencia														
Presupuesto asignado	9.	El presupuesto asignado por el MEF por cumplimiento de metas compensa los esfuerzos para lograr las metas.							1	1	1	1	1	
	10.	El presupuesto asignado por las metas genera expectativas en la población.							1	1	1	1	1	
Resultados obtenidos	11.	El resultado del cumplimiento de metas es eficaz.							1	1	1	1	1	
	12.	La entidad comunica a la población los resultados del logro de los objetivos de los incentivos.							1	1	1	1	1	
Desagregación de recursos transferidos	13.	Se desagregan a tiempo los recursos transferidos por cumplimiento de metas.							1	1	1	1	1	
Utilización de recursos transferidos	14.	Los recursos transferidos son destinados para mantener las metas y mejorar la calidad de vida de la población.							1	1	1	1	1	
	15.	Se aplican efectivamente los recursos destinados a la consecución de las metas.							1	1	1	1	1	
Rendición de cuentas	16.	Se rinde cuentas a la población sobre la utilización de los recursos transferidos por el cumplimiento de metas.							1	1	1	1	1	
DIMENSIÓN 3: Calidad de los servicios públicos														
Calidad de los servicios	17.	La entidad realiza evaluaciones para garantizar la calidad de los servicios públicos prestados.							1	1	1	1	1	
	18.	La entidad moderniza los sistemas informáticos para mejorar la calidad de los servicios que se brindan a los ciudadanos.							1	1	1	1	1	
Ejecución de inversiones	19.	Se ejecutan las inversiones en el tiempo previsto para evitar riesgo de reversión de los recursos ordinarios transferidos.							1	1	1	1	1	
	20.	El trabajo del comité de seguimiento de la ejecución de inversiones es oportuno, permanente y eficaz.							1	1	1	1	1	
Modificación presupuestal	21.	Las modificaciones realizadas en el presupuesto institucional de la entidad satisfacen las necesidades de la población.							1	1	1	1	1	
	22.	Las modificaciones presupuestales necesitan recursos adicionales para lograr las metas de los incentivos municipales.							1	1	1	1	1	

Ejecución presupuestal de inversiones	23. La entidad ejecuta el presupuesto institucional de inversiones al 100%.						1		1		1		1		1		
	24. La entidad monitorea constantemente la ejecución presupuestal de inversiones.						1		1		1		1		1		
DIMENSIÓN 4: Niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales																	
Niveles de recaudación	25. La entidad evalúa el nivel de recaudación, permitiendo estrategias para incrementar la recaudación de tributos municipales.						1		1		1		1		1		
Gestión de tributos municipales	26. La entidad otorga incentivos a contribuyentes puntuales.						1		1		1		1		1		
	27. La entidad realiza diagnóstico para determinar los factores que inciden en morosidad.						1		1		1		1		1		
	28. La entidad implementa estrategias de recaudación de tributos municipales.						1		1		1		1		1		
Fortalecimiento de la administración tributaria	29. Los recursos transferidos por cumplimiento de metas, fortalece la administración tributaria municipal.						1		1		1		1		1		
	30. La ejecución de las actividades de las metas mejora el nivel de recaudación tributaria.						1		1		1		1		1		



Firma del Experto
DNI N° 17880302

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Incentivos Municipales		
Objetivo del Instrumento	El presente cuestionario tiene por finalidad determinar la relación entre los incentivos municipales y la gestión administrativa de un Gobierno Local de La Libertad, 2022		
Aplicado a la Muestra Participante	45 empleados municipales		
Nombres y Apellidos del Experto	DORIS EMELINA RODRIGUEZ VARGAS	DNI N°	17880302
Título Profesional	CONTADOR PÚBLICO	Celular	949480912
Dirección Domiciliaria	MZ. R – LOTE 18 URB. MONSERRATE - IV ETAPA - TRUJILLO		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, diciembre 12 del 2022


	8. Las unidades orgánicas conocen los programas presupuestales para incluirlos en sus planes de trabajo.						1		1		1		1		1		
Presupuesto	9. El presupuesto asignado a las unidades orgánicas es suficiente para implementar proyectos, programas y actividades.						1		1		1		1		1		
	10. El presupuesto asignado para las actividades de las metas del programa de incentivos es suficiente.						1		1		1		1		1		
DIMENSIÓN 2: Organización																	
Plan de acción	11. Los responsables de las metas desarrollan un plan de acción para asegurar la ejecución de cada actividad definida en las guías de cumplimiento.						1		1		1		1		1		
Tiempo y presupuesto	12. Los responsables requieren más tiempo y presupuesto para realizar las actividades de los incentivos municipales.						1		1		1		1		1		
Delegación de funciones	13. El titular delega funciones para el cumplimiento de las metas de los incentivos municipales.						1		1		1		1		1		
	14. Se delegan tareas relacionadas con las metas del programa de incentivos a otros empleados.						1		1		1		1		1		
Acciones de coordinación	15. El coordinador del programa de incentivos de la entidad coordina constantemente con los responsables de las metas.						1		1		1		1		1		
	16. Los responsables de las metas coordinan constantemente la ejecución de las actividades definidas en las guías de cumplimiento con otras unidades orgánicas.						1		1		1		1		1		
DIMENSIÓN 3: Dirección																	
Liderazgo	17. La alta dirección dirige actividades para lograr el cumplimiento de las metas de los incentivos municipales.						1		1		1		1		1		
	18. El coordinador del PI ejecuta acciones de coordinación con liderazgo.						1		1		1		1		1		
Comunicación	19. La alta dirección facilita la comunicación entre los responsables de las unidades orgánicas para lograr las metas de los incentivos municipales.						1		1		1		1		1		
	20. La entidad cuenta con canales de información a través de los cuales se viabilizan las actividades de los responsables de las metas.						1		1		1		1		1		

Incentivos	21. La alta dirección proporciona incentivos financieros o no financieros para lograr las metas de los incentivos municipales.						1	1	1	1	1			
Motivación	22. Los responsables de las metas, otorgan incentivos a su personal para motivar el cumplimiento de las actividades que conforman las metas.						1	1	1	1	1			
Toma de decisiones	23. La alta dirección promueve el trabajo en equipo para mejorar la toma de decisiones.						1	1	1	1	1			
	24. La alta dirección toma decisiones sobre la base del desempeño de los responsables de las metas de los incentivos municipales.						1	1	1	1	1			
DIMENSIÓN 4: Control														
Medición del desempeño	25. La entidad mide el desempeño de los responsables de las metas de los incentivos municipales.						1	1	1	1	1			
Evaluación de resultados	26. La entidad evalúa los resultados del trabajo de los empleados municipales.						1	1	1	1	1			
Medidas de control interno	27. La entidad implementa medidas de control interno asegurar el cumplimiento de las metas de los incentivos municipales.						1	1	1	1	1			
Mecanismos de control	28. Existen mecanismos de control para lograr el cumplimiento de las metas.						1	1	1	1	1			
Medidas correctivas	29. La entidad impone acciones correctivas cuando no se cumplen las metas de los incentivos municipales.						1	1	1	1	1			
Medidas preventivas	30. La entidad implementa medidas preventivas para evitar la recurrencia de eventos negativos que indiquen incumplimiento de metas.						1	1	1	1	1			



Firma del Experto
DNI N° 17880302

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Gestión Administrativa		
Objetivo del Instrumento	El presente cuestionario tiene por finalidad determinar el nivel de la gestión administrativa de un Gobierno Local de La Libertad, 2022		
Aplicado a la Muestra Participante	45 empleados municipales		
Nombres y Apellidos del Experto	DORIS EMELINA RODRIGUEZ VARGAS	DNI N°	17880302
Título Profesional	CONTADOR PÚBLICO	Celular	949480912
Dirección Domiciliaria	MZ. R – LOTE 18 – URB. MONSERRATE – IV ETAPA - TRUJILLO		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, diciembre 12 del 2022

Anexo 8: Matriz de puntuaciones de la variable Incentivos Municipales

Muestra	DIMENSIONES																																			
	CUMPLIMIENTO DE METAS										EFECTIVIDAD Y EFICIENCIA										CALIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS										NIVELES DE RECAUDACIÓN Y LA GESTIÓN DE LOS TRIBUTOS MUNICIPALES					
	1	2	3	4	5	6	7	8	ST	Nivel	9	10	11	12	13	14	15	16	ST	Nivel	17	18	19	20	21	22	23	24	ST	Nivel	25	26	27	28	29	30
1	4	5	4	4	5	5	4	4	35	Bueno	3	3	4	4	5	5	5	5	34	Bueno	4	4	5	4	5	5	5	4	36	Bueno	3	2	2	5	5	4
2	4	3	3	3	3	4	4	4	28	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Regular	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Bueno	5	3	4	5	4	5
3	3	3	4	3	4	3	3	3	26	Regular	4	3	3	4	3	4	4	4	29	Regular	3	3	3	4	3	3	3	3	25	Regular	4	4	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3	4	4	4	28	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Regular	3	3	3	3	3	3	3	24	Regular	5	3	4	5	4	5	
5	3	3	5	5	3	3	4	5	31	Bueno	4	2	5	5	5	5	4	5	35	Bueno	3	3	4	4	5	4	4	3	30	Bueno	5	3	3	4	3	4
6	4	4	5	5	5	5	4	4	36	Bueno	5	5	5	5	4	5	5	5	39	Bueno	4	4	4	4	5	3	4	4	32	Bueno	5	4	3	4	5	5
7	4	4	4	3	3	3	3	3	27	Regular	4	4	4	4	3	4	4	4	31	Bueno	4	3	3	3	4	4	4	5	30	Bueno	3	4	4	4	4	4
8	4	4	4	5	5	4	4	5	35	Bueno	3	4	5	4	4	5	5	5	35	Bueno	4	4	4	4	5	4	4	4	33	Bueno	4	4	4	4	4	5
9	4	4	5	5	4	5	5	5	37	Bueno	4	3	4	3	4	4	4	3	29	Regular	3	4	4	4	3	3	4	4	29	Regular	4	1	1	3	3	3
10	4	4	4	4	3	4	3	3	29	Regular	4	3	3	4	4	4	4	3	29	Regular	3	4	3	3	4	4	4	4	29	Regular	4	3	3	3	4	4
11	3	4	3	3	4	4	3	3	27	Regular	3	4	4	3	3	4	4	4	29	Regular	3	4	4	4	3	3	4	3	28	Regular	4	4	4	2	3	3
12	3	3	5	2	3	2	3	3	24	Regular	2	3	3	3	2	3	2	3	21	Regular	2	3	3	2	3	2	3	3	21	Regular	3	1	1	2	2	2
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Regular	5	5	5	3	3	3	3	3	30	Bueno	4	4	3	4	3	4	3	3	28	Regular	2	1	1	2	2	2
14	4	5	4	4	5	5	4	4	35	Bueno	3	3	4	4	5	5	5	5	34	Bueno	4	4	5	4	5	5	5	4	36	Bueno	3	1	2	2	5	4
15	4	3	3	3	3	4	4	4	28	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Regular	4	4	4	4	4	4	4	4	32	Bueno	5	2	1	2	4	5
16	3	4	4	3	4	3	3	3	27	Regular	4	4	3	4	3	4	3	4	29	Regular	3	3	3	4	3	3	3	3	25	Regular	4	1	2	1	3	3
17	4	3	3	3	3	4	4	4	28	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Regular	3	3	3	3	3	3	3	24	Regular	5	1	1	2	4	2	
18	3	3	3	5	3	3	4	5	29	Regular	4	2	5	5	5	5	4	5	35	Bueno	3	3	4	4	5	4	4	3	30	Bueno	5	2	1	1	3	2
19	4	4	5	5	5	5	4	4	36	Bueno	5	5	3	5	4	3	5	5	35	Bueno	4	4	4	4	5	3	4	4	32	Bueno	5	1	1	2	5	5
20	4	4	4	2	3	3	3	3	26	Regular	4	4	4	4	3	4	4	4	31	Bueno	4	3	4	3	4	3	3	5	29	Regular	3	2	1	1	3	4
21	4	4	4	5	5	4	4	5	35	Bueno	3	4	3	4	4	5	4	5	32	Bueno	4	4	3	4	5	4	4	4	32	Bueno	4	1	1	2	4	5

22	4	4	5	5	3	5	5	5	36	Bueno	4	3	4	3	4	4	4	3	29	Regular	3	4	4	4	3	3	4	4	29	Regular	4	1	1	2	3	3
23	4	4	4	4	3	4	3	3	29	Regular	4	4	3	4	4	3	4	3	29	Regular	3	4	3	3	4	4	3	4	28	Regular	4	1	1	2	4	4
24	3	4	3	3	4	4	3	3	27	Regular	3	4	4	3	3	4	4	4	29	Regular	3	4	4	4	3	3	4	3	28	Regular	4	1	1	2	4	3
25	3	3	5	2	3	2	3	3	24	Regular	2	3	4	3	2	3	2	3	22	Regular	2	3	3	2	3	2	3	3	21	Regular	3	1	1	2	2	2
26	3	3	4	3	3	3	4	3	26	Regular	5	5	5	3	3	4	3	3	31	Bueno	4	4	3	4	3	4	3	3	28	Regular	2	2	1	1	3	2
27	4	5	4	3	5	4	4	4	33	Bueno	4	2	5	5	5	5	4	5	35	Bueno	4	4	3	4	4	3	4	4	30	Bueno	4	1	1	2	3	4
28	4	3	3	4	3	4	4	4	29	Regular	5	5	4	5	4	5	3	5	36	Bueno	4	3	3	4	3	4	3	3	27	Regular	5	1	1	2	4	5
29	3	3	4	3	4	3	3	3	26	Regular	4	3	4	4	3	4	3	4	29	Regular	3	4	3	4	3	3	4	3	27	Regular	5	1	1	2	3	4
30	4	3	4	3	3	4	4	4	29	Regular	3	4	5	4	4	5	5	5	35	Bueno	3	3	4	4	5	4	3	3	29	Regular	5	1	1	2	5	3
31	3	3	5	5	3	3	4	5	31	Bueno	4	3	4	3	4	3	4	3	28	Regular	4	4	3	4	5	3	4	4	31	Bueno	3	1	1	2	2	4
32	4	4	5	5	4	5	4	4	35	Bueno	4	3	3	4	3	4	4	3	28	Regular	4	5	3	3	4	3	4	5	31	Bueno	4	2	1	1	3	5
33	4	3	4	3	3	4	3	3	27	Regular	3	4	4	3	3	4	4	4	29	Regular	4	4	3	4	5	4	3	4	31	Bueno	3	1	1	1	3	3
34	4	4	4	4	5	4	3	5	33	Bueno	2	3	4	3	2	3	2	3	22	Regular	3	4	3	4	3	3	4	4	28	Regular	4	1	1	1	4	2
35	4	4	5	5	4	5	5	5	37	Bueno	5	5	5	3	4	3	3	4	32	Bueno	3	4	5	3	4	4	3	4	30	Bueno	4	1	2	1	2	3
36	4	4	4	4	3	4	3	3	29	Regular	3	3	4	4	5	4	5	5	33	Bueno	3	4	3	4	3	3	4	3	27	Regular	3	1	1	3	4	2
37	3	4	3	3	4	3	4	3	27	Regular	3	3	4	3	3	4	3	3	26	Regular	2	3	3	2	3	2	3	3	21	Regular	2	1	1	2	3	2
38	5	3	4	2	3	2	3	3	25	Regular	4	4	3	4	3	4	3	4	29	Regular	4	4	3	4	3	4	3	3	28	Regular	3	2	1	2	3	4
39	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Regular	3	3	4	3	3	4	3	3	26	Regular	4	4	5	4	5	3	5	4	34	Bueno	5	1	1	2	4	5
40	4	5	4	4	5	5	4	4	35	Bueno	4	2	5	4	5	3	4	5	32	Bueno	4	3	4	3	4	3	3	5	29	Regular	4	1	1	2	3	2
41	4	3	3	4	3	4	3	4	28	Regular	5	4	3	5	4	3	5	5	34	Bueno	4	4	3	4	5	4	4	4	32	Bueno	5	1	1	2	4	5
42	3	4	4	3	4	3	3	3	27	Regular	4	3	4	4	3	4	4	4	30	Bueno	3	4	3	4	3	3	4	4	28	Regular	5	1	1	2	3	4
43	4	3	3	3	3	4	4	4	28	Regular	3	4	3	4	3	5	4	5	31	Bueno	3	4	3	3	4	4	3	4	28	Regular	5	1	2	1	5	5
44	3	5	3	4	3	3	4	5	30	Bueno	4	3	4	3	4	3	4	3	28	Regular	3	4	4	4	3	3	4	3	28	Regular	3	1	1	2	3	4
45	4	4	5	5	5	5	4	4	36	Bueno	3	4	3	4	4	3	4	3	28	Regular	2	3	3	2	3	2	3	3	21	Regular	4	1	1	1	4	5

Matriz de puntuaciones de la variable Gestión Administrativa

Muestra	DIMENSIONES																																			
	PLANIFICACIÓN												ORGANIZACIÓN						DIRECCIÓN										CONTROL							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ST	Nivel	11	12	13	14	15	16	ST	Nivel	17	18	19	20	21	22	23	24	ST	Nivel	25	26	27	28	29	30
1	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	46	Bueno	5	5	5	5	4	5	29	Bueno	5	5	4	4	4	4	4	5	35	Bueno	4	4	5	4	4	5
2	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	43	Bueno	4	2	4	3	5	4	22	Regular	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Bueno	4	5	4	5	5	5
3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	34	Regular	2	3	4	4	3	4	20	Regular	3	4	4	4	4	3	3	3	28	Regular	3	3	3	4	4	3
4	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	37	Regular	3	4	3	3	3	3	19	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Regular	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	41	Bueno	5	3	5	5	5	5	28	Bueno	5	4	5	4	3	3	5	5	34	Bueno	5	5	4	5	5	3
6	3	5	5	5	4	4	4	4	3	5	42	Bueno	4	2	4	3	5	4	22	Regular	5	5	5	5	5	5	5	5	40	Bueno	4	5	4	5	5	5
7	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	36	Regular	4	4	3	4	4	4	23	Bueno	4	4	3	3	4	4	4	4	30	Bueno	4	4	4	4	4	4
8	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44	Bueno	4	4	5	4	5	5	27	Bueno	5	5	5	4	5	4	5	5	38	Bueno	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	Bueno	4	4	5	4	4	4	25	Bueno	5	4	5	4	4	4	5	4	35	Bueno	5	5	4	4	4	3
10	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38	Bueno	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	4	4	3	4	4	3	3	3	28	Regular	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	35	Regular	4	4	4	4	4	4	24	Bueno	3	4	4	3	3	3	3	4	27	Regular	4	4	3	3	4	4
12	3	5	0	4	1	3	4	4	2	2	28	Regular	3	3	5	3	5	5	24	Bueno	5	5	4	3	2	2	3	3	27	Regular	2	3	3	3	2	2
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	Regular	3	3	3	3	3	3	18	Regular	3	3	3	3	3	3	3	3	24	Regular	3	3	3	3	3	3
14	4	3	5	4	4	3	3	5	4	3	38	Bueno	3	3	4	5	4	5	24	Bueno	4	5	4	5	3	5	4	4	34	Bueno	4	2	4	5	5	5
15	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	42	Bueno	4	3	5	4	4	3	23	Bueno	4	5	3	4	3	3	4	3	29	Regular	3	3	4	5	4	5
16	4	5	4	3	4	2	3	4	2	2	33	Regular	3	5	2	4	3	5	22	Regular	3	3	3	4	3	1	5	4	26	Regular	2	2	3	1	2	2
17	3	4	3	4	4	5	4	4	5	2	38	Bueno	5	3	5	3	5	4	25	Bueno	5	5	4	4	5	5	3	3	34	Bueno	4	3	4	3	3	3
18	4	3	3	3	4	4	2	4	2	2	31	Regular	2	4	2	4	3	3	18	Regular	4	4	3	4	3	3	5	5	31	Bueno	3	3	3	4	4	5
19	5	5	4	5	4	5	5	3	3	4	43	Bueno	5	3	4	3	4	5	24	Bueno	3	3	3	4	3	3	3	5	27	Regular	4	4	4	5	5	4
20	3	3	3	3	4	2	2	1	1	3	25	Regular	3	2	4	4	3	2	18	Regular	3	2	2	2	3	3	4	4	23	Regular	3	4	5	4	3	3
21	3	4	4	5	5	5	3	4	2	2	37	Regular	4	5	5	5	3	4	26	Bueno	4	4	5	3	4	3	4	4	31	Bueno	3	3	4	2	4	4
22	4	3	2	2	5	4	4	5	2	2	33	Regular	3	4	2	4	4	4	21	Regular	5	3	4	4	4	3	3	5	31	Bueno	5	4	3	5	4	5
23	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	34	Regular	4	4	3	4	3	4	22	Regular	3	2	2	3	3	4	3	4	24	Regular	5	3	3	4	4	5
24	5	4	4	3	2	4	2	2	3	2	31	Regular	5	2	2	4	3	4	20	Regular	4	4	3	2	4	2	1	4	24	Regular	2	2	3	2	3	2
25	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	39	Bueno	4	4	5	4	3	4	24	Bueno	4	4	4	3	5	5	4	3	32	Bueno	5	4	4	4	4	5

26	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	27	Regular	3	2	3	4	5	4	21	Regular	5	4	4	4	5	4	3	4	33	Bueno	3	5	4	4	3	3
27	3	4	2	3	3	2	3	3	3	2	28	Regular	4	3	3	3	3	2	18	Regular	3	4	3	3	4	3	2	3	25	Regular	4	3	3	4	4	3
28	2	3	2	1	2	2	1	3	5	3	24	Malo	1	2	1	3	4	3	14	Malo	2	4	5	4	3	2	4	2	26	Regular	3	4	3	2	3	5
29	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	40	Bueno	4	3	4	4	4	5	24	Bueno	4	4	3	4	5	4	5	5	34	Bueno	5	4	4	5	3	4
30	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43	Bueno	4	4	5	4	5	3	25	Bueno	4	5	5	5	5	4	5	4	37	Bueno	4	4	4	5	4	5
31	3	3	2	2	1	1	1	2	3	2	20	Malo	3	3	2	1	1	2	12	Malo	2	3	3	3	4	2	2	3	22	Regular	2	2	3	5	5	4
32	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	40	Bueno	5	5	4	4	5	3	26	Bueno	3	4	4	4	3	4	4	4	30	Bueno	5	5	3	4	5	4
33	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	41	Bueno	4	4	3	4	3	4	22	Regular	4	5	5	5	3	3	4	5	34	Bueno	3	4	5	4	3	5
34	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	43	Bueno	4	3	3	5	4	3	22	Regular	5	3	4	3	3	4	4	4	30	Bueno	3	3	4	3	4	4
35	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	43	Bueno	5	4	4	5	5	3	26	Bueno	5	3	4	3	4	5	5	4	33	Bueno	4	4	5	5	5	3
36	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	32	Regular	4	3	4	5	5	4	25	Bueno	5	4	3	4	5	4	3	4	32	Bueno	5	2	4	4	3	3
37	3	5	5	5	4	3	4	3	3	5	40	Bueno	3	4	4	3	4	4	22	Regular	3	2	3	3	4	3	4	3	25	Regular	4	4	3	4	4	4
38	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	39	Bueno	4	4	3	2	3	3	19	Regular	2	3	5	4	4	2	4	2	26	Regular	4	4	3	3	4	4
39	3	5	0	4	1	3	4	4	2	2	28	Regular	5	4	2	4	3	4	22	Regular	4	4	3	4	3	4	5	5	32	Bueno	2	3	2	3	4	2
40	4	5	4	3	4	2	3	4	2	2	33	Regular	4	3	5	4	5	2	23	Bueno	4	3	5	3	5	4	5	4	33	Bueno	3	2	4	3	2	3
41	5	4	3	5	4	5	4	3	3	4	40	Bueno	4	2	3	4	3	4	20	Regular	2	3	5	3	2	2	2	3	22	Regular	5	4	4	3	5	2
42	4	3	2	2	5	4	5	4	2	2	33	Regular	4	3	4	3	4	2	20	Regular	3	5	2	4	5	4	2	4	29	Regular	3	3	4	3	4	5
43	5	4	3	4	3	4	4	4	4	3	38	Bueno	1	2	4	3	4	2	16	Regular	4	5	4	5	3	3	2	5	31	Bueno	2	2	3	4	2	2
44	2	3	2	1	3	2	2	3	5	3	26	Regular	4	3	4	3	4	5	23	Bueno	5	3	4	5	3	4	3	4	31	Bueno	4	3	4	3	2	3
45	3	1	2	2	1	3	1	2	3	4	22	Malo	4	3	5	4	5	3	24	Bueno	2	3	4	3	4	5	2	4	27	Regular	3	2	3	4	3	5

Anexo 9: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema principal P _p ¿Qué relación existe entre los incentivos municipales y la gestión administrativa de un Gobierno Local de La Libertad, 2022?	Objetivo general O _G . Determinar la relación entre los incentivos municipales y la gestión administrativa de un Gobierno Local de La Libertad, 2022.	Hipótesis general H _G Existe relación directa y significativa entre los incentivos municipales y la gestión administrativa de un Gobierno Local de La Libertad, 2022.	Variable Independiente: Incentivos Municipales				
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles y Rangos
Problemas específicos PE1. ¿Cuál es el nivel de los incentivos municipales y sus dimensiones: cumplimiento de metas, efectividad y eficiencia del gasto, calidad de los servicios públicos, niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales? PE2. ¿Cuál es el nivel de la gestión administrativa y sus dimensiones: planificación, organización, dirección y control? PE3. ¿Qué relación existe entre el cumplimiento de metas de los incentivos municipales y la gestión administrativa? PE4. ¿Qué relación existe entre la eficiencia y efectividad de los incentivos municipales y la gestión administrativa?	Objetivos específicos O1. Describir el nivel de los incentivos municipales y sus dimensiones cumplimiento de metas, efectividad y eficiencia del gasto, calidad de los servicios públicos, niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales. O2. Describir el nivel de la gestión administrativa y sus dimensiones planificación, organización, dirección y control. O3. Determinar la relación que existe entre el cumplimiento de metas de los incentivos municipales y la gestión administrativa. O4. Determinar la relación que existe entre la eficiencia y efectividad de los incentivos municipales y la gestión administrativa.	Hipótesis nula H _o . No existe relación directa y significativa entre los incentivos municipales y la gestión administrativa de un Gobierno Local de La Libertad, 2022. Hipótesis específicos HE1. El nivel de los incentivos municipales y sus dimensiones cumplimiento de metas, efectividad y eficiencia del gasto, calidad de los servicios públicos, niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales, es regular. HE2. El nivel de la gestión administrativa y sus dimensiones planificación, organización, dirección y control, es regular. HE3. Existe relación directa y significativa entre el cumplimiento de metas de los incentivos municipales y la gestión administrativa. HE4. Existe relación directa y significativa entre la eficiencia y	Cumplimiento de metas	Asistencia técnica	1, 2	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bueno (111-150) Regular (71-110) Malo (31-70)
				Coordinador PI	3		
				Grupos de trabajo	4		
				Asignación de recursos	5, 6		
				Desarrollo de las actividades	7, 8		
				Presupuesto asignado	9, 10		
				Resultados obtenidos	11, 12		
				Desagregación de recursos transferidos	13		
				Utilización de recursos transferidos	14, 15		
				Rendición de cuentas	16		
				Calidad de los servicios públicos	17, 18		
				Ejecución de inversiones	19, 20		
				Modificación presupuestal	21, 22		
				Ejecución presupuestal de inversiones	23, 24		
	Niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales	25					
	Niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales	26, 27, 28					
	Fortalecimiento de la administración tributaria	29, 30					

<p>PE5. ¿Qué relación existe entre la calidad de los servicios públicos de los incentivos municipales y la gestión administrativa?</p> <p>PE6. ¿Qué relación existe entre los niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales de los incentivos municipales y la gestión administrativa?</p> <p>PE7. ¿Qué relación existe entre los incentivos municipales y la planificación de la gestión administrativa?</p> <p>PE8. ¿Qué relación existe entre los incentivos municipales y la organización de la gestión administrativa?</p> <p>PE9. ¿Qué relación existe entre los incentivos municipales y la dirección de la gestión administrativa?</p> <p>PE10. ¿Qué relación existe entre los incentivos municipales y el control de la gestión administrativa?</p>	<p>O5. Determinar la relación que existe entre la calidad de los servicios de los incentivos municipales y la gestión administrativa.</p> <p>O6. Determinar la relación que existe entre los niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales de los incentivos municipales y la gestión administrativa.</p> <p>O7. Determinar la relación que existe entre los incentivos municipales y la planificación de la gestión administrativa.</p> <p>O8. Determinar la relación que existe entre los incentivos municipales y la organización de la gestión administrativa.</p> <p>O9. Determinar la relación que existe entre los incentivos municipales y la dirección de la gestión administrativa.</p> <p>O10. Determinar la relación que existe entre los incentivos municipales y el control de la gestión administrativa.</p>	<p>efectividad de los incentivos municipales y la gestión administrativa.</p> <p>HE5. Existe relación directa y significativa entre la calidad de los servicios públicos de los incentivos municipales y la gestión administrativa.</p> <p>HE6. Existe relación directa y significativa entre los niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales y la gestión administrativa.</p> <p>HE7. Existe relación directa y significativa entre los incentivos municipales y la planificación de la gestión administrativa.</p> <p>HE8. Existe relación directa y significativa entre los incentivos municipales y la organización de la gestión administrativa.</p> <p>HE9. Existe relación directa y significativa entre los incentivos municipales y la dirección de la gestión administrativa.</p> <p>HE10. Existe relación directa y significativa entre los incentivos municipales y el control de la gestión administrativa.</p>	Variable Dependiente: Gestión Administrativa				
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles y Rangos
			Planificación	Proyectos	1, 2	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bueno (111-150) Regular (71-110) Malo (31-70)
				Objetivos	3, 4		
				Estrategias	5, 6		
				Programas	7, 8		
			Organización	Presupuesto	9, 10		
				Plan de acción	11		
				Tiempo y presupuesto	12		
				Delegación de funciones	13, 14		
Dirección	Acciones de coordinación	15, 16					
	Liderazgo	17, 18					
	Comunicación	19, 20					
	Incentivos	21					
Control	Motivación	22					
	Toma de decisiones	23, 24					
	Medición del desempeño	25					
	Evaluación de resultados	26					
	Medidas de control interno	27					
	Mecanismos de control	28					
Medidas correctivas	29						
Medidas preventivas	30						

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo Por la finalidad, el estudio es básico; trata de ampliar el conocimiento sobre el tema elegido; al ver un problema y encontrar una solución a través de una base teórica (Hernández y Mendoza, 2018). Según su enfoque, es cuantitativo porque los datos obtenidos se pueden medir; aplicar un enfoque de inferencia de hipótesis con un enfoque en la prueba a través del análisis cuantitativo, cuyo objetivo es comparar hipótesis utilizando estadísticas inferenciales. (Hernández y Mendoza, 2018). Pertenece al tipo correlación porque trata de explicar si existe una relación entre variables explicando los aspectos que la perturban (Roy et al., 2019). Por su temporalidad, es transversal, ya que los datos se recopilan en un momento dado durante el período de estudio (Cvetkovic, 2022).</p> <p>Diseño El estudio no es experimental porque no se manipularon las variables sino que se observaron en contexto. Del mismo modo, el estudio es una correlación descriptiva simple (Hernández et al., 2014) porque se enfoca en probar la relación entre las variables seleccionadas. El esquema es:</p> <div data-bbox="273 890 452 1040" data-label="Diagram"> <pre> graph TD M[M] --> O1[O1] M --> O2[O2] O1 --> O2 O2 --> O1 </pre> </div> <p>Dónde: M: Muestra, empleados municipales. O₁: Variable independiente: Incentivos Municipales. O₂: Variable dependiente: Gestión Administrativa. r: Relación de las variables</p>	<p>Población La población estuvo conformada por 45 empleados que participan en actividades para el logro de las metas de los incentivos municipales, específicamente de aquellos que manejan la gestión administrativa en la entidad. Dado que la muestra seleccionada es pequeña y limitada, se decidió trabajar con el total de la población, para obtener resultados más certeros.</p> <p>Muestreo El muestreo aplicado pertenece al tipo no probabilístico. Hernández et al. (2014) señalaron que no se necesita una fórmula de probabilidad para seleccionar ítems, sino circunstancias relacionadas con el contexto de estudio. En este caso, por conveniencia, solo se seleccionaron aquellos empleados de la parte administrativa que participan en las diferentes actividades que conllevan al cumplimiento de las metas de los incentivos municipales.</p>	<p>Variable Independiente: Incentivos Municipales</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Adaptado de marco conceptual y guías de cumplimiento de metas.</p> <p>Ámbito de Aplicación: 45 empleados de un gobierno local.</p> <p>Variable Dependiente: Gestión Administrativa</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Adaptado del instrumento utilizado por Arias (2014).</p> <p>Ámbito de Aplicación: 45 empleados de un gobierno local.</p>	<p>Para la confiabilidad de los instrumentos se sometió a una prueba piloto con participación de 10 empleados. Se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach.</p> <p>Se utilizó la estadística descriptiva para explicar los niveles de cada variable y sus dimensiones con sus respectivos valores.</p> <p>Se utilizó la estadística inferencial, utilizándose el software SPSS V.26, efectuándose la prueba de normalidad Shapiro Will por ser la muestra menor a 50 participantes, que permitió determinar la herramienta no paramétrica coeficiente Rho de Spearman, por haberse utilizado datos ordinales.</p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, OSORIO CARRERA CESAR JAVIER, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "Incentivos municipales y la gestión administrativa de un Gobierno Local de La Libertad, 2022", cuyo autor es CASTAÑEDA SANTOS LULY IRANIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 02 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
OSORIO CARRERA CESAR JAVIER DNI: 06203497 ORCID: 0000-0002-2850-6420	Firmado electrónicamente por: CJOSORIOC el 12- 01-2023 09:00:06

Código documento Trilce: TRI - 0506890