



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Ejecución presupuestal y cumplimiento de metas del plan de
incentivos municipales en una municipalidad provincial de la región
Cajamarca

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Olivera Lucano, Elcira (orcid.org/0000-0003-3151-3135)

ASESORES:

Dr. Chero Zurita, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-3995-4226)
Dr. Carmona Brenis, Marco Antonio (orcid.org/0000-0002-1993-3455)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Esta investigación lo dedico, a mi familia, en especial a mis dos amores Leydi y Adrian por ser mi fuente de motivación e inspiración para superarme profesionalmente, a mis queridos padres por su amor y apoyo incondicional.

La autora

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme salud, vida y por su infinito amor y bondad, a los docentes por sus conocimientos brindados para el desarrollo de esta investigación.

La autora

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	189
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de dimensiones en la variable ejecución presupuestal.....	20
Tabla 2 .Nivel de dimensiones en la variable Plan de incentivos municipales.....	20
Tabla 3. Prueba de normalidad	21
Tabla 4. Correlación entre eficiencia y el cumplimiento de metas del plan de incentivos Municipales.....	22
Tabla 5. Correlaciones entre la efectividad y el cumplimiento de metas del plan de incentivos municipales.....	23
Tabla 6. Correlaciones entre la transparencia y el cumplimiento de metas del plan de incentivos municipales.....	24
Tabla 7. Correlación entre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de metas del plan de incentivos municipales	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de investigación	15
---	----

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de metas del plan de incentivos municipales, para ello, se consideró una investigación del tipo básica, de enfoque cuantitativa, diseño no experimental, transversal y correlacional. Además, se elaboró cuestionarios para cada variable las cuales fueron validados por expertos en el tema, además, se aseguró la fiabilidad a través del estadístico de alfa de Crombach. Los resultados mostraron que las dimensiones eficiencia, efectividad y transparencia muestran en su mayoría un nivel medio, lo cual se explica con una inoportuna ejecución presupuestal, ineficiente asignación de costos en los bienes y servicios, además de falta de transparencia en la ejecución de proyectos. Las conclusiones más relevantes fueron: Existe relación significativa entre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de metas del plan de incentivos municipales. El coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 66.2% indica que a medida que se mejora la ejecución presupuestal, también se incrementa el grado de cumplimiento de las metas establecidas. Además, Se encontró una relación directa y significativa del 74.2% entre la eficiencia y el cumplimiento de metas. Esto indica que una mayor eficiencia en el uso de los recursos municipales.

Palabras clave: ejecución presupuestal, cumplimiento de metas, plan de incentivos, municipalidad.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between budget execution and the fulfillment of goals of the municipal incentive plan, for this purpose, a basic type of research was considered, with a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional and correlational design. In addition, questionnaires were prepared for each variable, which were validated by experts in the field, and reliability was assured through the Crombach's alpha statistic. The results showed that the efficiency, effectiveness and transparency dimensions show, for the most part, a medium level, which can be explained by untimely budget execution, inefficient cost allocation of goods and services, as well as lack of transparency in project execution. The most relevant conclusions were: There is a significant relationship between budget execution and the fulfillment of goals of the municipal incentive plan. The correlation coefficient of 66.2% indicates that as budget execution improves, the degree of compliance with the established goals also increases. In addition, a direct and significant relationship of 74.2% was found between efficiency and goal fulfillment. This indicates greater efficiency in the use of municipal resources.

Keywords: budget execution, goal fulfillment, incentive plan and municipality.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel del mundo, se destacan muchos municipios establecen metas ambiciosas en cuanto al mejoramiento de infraestructuras, servicios y condiciones de vida de sus pueblos, pero a menudo no logran cumplirlas en el plazo establecido. Esto comprende mecanismos como la inexistencia de recursos, problemas de gestión y planificación inadecuada (Pinto et al., 2023; Xu et al., 2022; Zhang et al., 2023). El incumplimiento de estas metas puede impactar de forma denegada en la confianza de la población en sus autoridades que repercute las condiciones de vida de sus habitantes (Monstadt & Meilinger, 2020; Tosic et al., 2023; Widyatmika & Bolia, 2023). Es importante abordar esta problemática a través de una gestión más eficiente y una planificación adecuada. El sistema fiscal determina cómo los municipios generan ingresos y hace que algunas formas de uso de la tierra sean más rentables que otras (Gotze & Hartmann, 2021; Tyagi & Bhushan, 2023).

En Ecuador, por ejemplo, se detalla que, la Municipalidad de Quito, solo ha ejecutado un 65% del presupuesto asignado, asimismo se destaca que, en tres de los cuatro años de gestión se registró una ejecución menor al 70 %, y en el año 2022 terminó con el nivel más bajo de los últimos cuatro años (Angulo, 2023; Basdav et al., 2023).

Por otro lado, en Perú, se establece el cumplimiento de metas, conforme al reporte del MEF, verificándose logros en relación a la recaudación de impuestos prediales en un 22% al 2020 en referencia al año 2019, tomándose en consideración que, para el año 2022, se habilitó 700 millones de soles que se transfirieron a los municipios de acuerdo a como cumplieron las metas del año 2021, con lo cual, se demuestra que, en función al cumplimiento de metas municipales del año pasado, se otorga el presupuesto del siguiente año (Marshall et al., 2023; MEF, 2022).

Asimismo, se detalló en un estudio del 2021 que, en el país peruano, el porcentaje de avance de ejecución presupuestal en mayor ranking se encuentra la municipalidad distrital de Callahuanca (Apurímac) que fue del 85.6%, seguido de la Municipalidad Distrital de Huampara con un 78.9%, sin embargo, se evidenció menores porcentajes en las municipalidades de: Provincial de Castrovirreyna en un

10.1%, Municipalidad Distrital del Eslabón en un 10.3%, Municipalidad Provincial de Andahuaylas en un 13.6%, mientras que la municipalidad provincial de la región Cajamarca se encontró en un 54.2% (en el Ranking 267 de 1874 municipalidades), demostrándose que solo se ha llegado a ejecutar un porcentaje mayor a la mitad pero muy por debajo de otras municipalidades del país (Congreso de la República, 2021).

Para el año 2022, la realidad fue la siguiente, se demostró en un análisis a nivel de la ejecución presupuestal, que ninguno de los gobiernos regionales había ejecutado ni siquiera el 70% del presupuesto asignado para inversión, asimismo, Huánuco, Ancash, Ica, Piura, La Libertad y Cajamarca, no han logrado superar el 50% conforme a lo analizado del portal de transparencia del MEF, realizado el estudio antes de 45 días de cierre de año fiscal 2022, donde se detalla que, Cajamarca logró solo un 31% de grado de avance, verificándose que, uno de los problemas es la falta de experiencia que presentan los mismos colaboradores de las municipalidades, así como los mismos recursos técnicos y tecnológicos de dichas entidades (Estrada, 2022).

En cuanto a la situación local, se detalla que, en una municipalidad provincial de la región Cajamarca, al igual que, en cualquiera otra entidad municipal, se establecen metas, sin embargo, muchas veces no logran cumplirse, debido a diferentes factores técnicos, humanos, administrativos o tecnológicos, por lo cual, al siguiente año, la ejecución presupuestal es menor, incidiendo negativamente en las condiciones de vida de los moradores.

En función a la problemática descrita se planteó la pregunta: ¿Cuál es la relación entre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de metas del plan de incentivos municipales?

Este estudio tiene justificación teórica, ya que se fundamenta en la ejecución presupuestal y el cumplimiento de metas del Plan de Incentivos Municipales (PIM), verificándose en la literatura la existencia de la relación entre ambos constructos. Cabe recalcar que, la ejecución presupuestal hace referencia a la capacidad de la entidad municipal para manejar adecuadamente los recursos asignados en el presupuesto. Una adecuada ejecución presupuestal implica que los recursos se

gestionen de manera eficiente de acuerdo con el Plan de Desarrollo Municipal (PDM).

En este sentido, una buena ejecución presupuestal ayuda a que se mejore los niveles de vida de los ciudadanos, permitiendo la realización de obras y la prestación de servicios necesarios para el bienestar de la comunidad. Por otro lado, el PIM es un instrumento que promueve la eficiencia dentro de la gestión municipal, incentivando el logro de metas y objetivos señalados en el PDM. El plan establece incentivos económicos para los municipios que alcancen las metas establecidas, incentivando que la gestión de los recursos públicos se de forma eficiente, por tanto, la consecución de los objetivos del PDM.

En cuanto a la justificación metodológica, se emplean instrumentos metodológicos suficientes para otorgar respuesta a los objetivos trazados, sirviendo de referencia a futuros estudios, finalmente posee justificación social, debido a que, con los resultados obtenidos, se puede establecer mejoras o iniciativas para dar cumplimiento eficiente de las metas del PIM, siendo los beneficiarios, los mismos ciudadanos.

El objetivo general es determinar la relación entre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de metas del PIM. Como objetivos específicos tenemos: Determinar la relación entre la eficiencia y el cumplimiento de metas del PIM; Determinar la relación entre la efectividad y el cumplimiento de metas del PIM; Determinar la relación entre la transparencia y el cumplimiento de metas del PIM.

La hipótesis planteada es, existe relación significativa entre la EP y el cumplimiento de metas del PIM.

II. MARCO TEÓRICO

En el Perú, Tang (2022), propuso encontrar si la EP se relaciona con el cumplimiento de metas del PIM, provincia de San Martín 2019 – 2020. Como parte del estudio, se empleó metodología no experimental, cuantitativa, básico, aplicándose un cuestionario a 30 servidores municipales de las áreas afines. Entre los resultados, se encontraron que, la relación entre los constructos evaluados fue directa y significativa a un 88.9%, siendo el valor de significancia menor al 5%. Concluyéndose que, a medida que se mejore el cumplimiento de metas, se verá una mejora en la EP.

Torres (2022), en su investigación buscó encontrar de que forma la gestión municipal tenía relación con el PIM de la Provincia de San Ignacio, 2018. Este estudio fue no experimental, empleando enfoque cuantitativo, se tuvo una muestra de 30 colaboradores encuestados a través de un cuestionario. Entre los hallazgos, se denotó un valor de correlación de 89.9%, con nivel de significancia menor al 5%, caracterizada por ser una relación significativa y directa. Concluyéndose que, existe relación positiva entre los conceptos evaluados, notándose que, la gestión municipal se vincula directamente con los incentivos municipales.

Bahamonde (2021), en su estudio planteó encontrar la incidencia del PIM a la mejora de la gestión en el cumplimiento de metas establecidas en la MD Alto de la Alianza, 2015-2018. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental, contando con 81 colaboradores entre directivos y administrativos encuestados. Los resultados que se obtuvieron fueron un vínculo de 79% entre los constructos evaluados, siendo tal asociación directa. Concluyendo que, a un nivel de significancia menor al 5%, la relación existente es significativa y positiva entre el PIM y la gestión en el cumplimiento de metas fijadas.

Hernández & Tuesta (2021), en su estudio plantearon establecer el grado de incidencia de la EP en el cumplimiento de metas de una MP de San Martín, 2021. El tipo de estudio fue básico, con diseño no experimental y correlacional, se tomaron como muestra a 55 trabajadores los que fueron encuestados. En los

resultados se encontraron que las variables en estudio se relacionan en 97.4%, acon nivel de significancia menor al 5%, siendo tal relación directa y a la vez, significancia. Como tal, se concluyó que, mientras mayor sea el monto de la EP mejor será el cumplimiento de metas en la institución.

Mendoza (2019), en su estudio planteó identificar la diferencia de la EP del PIM en la Mejora de la Gestión Municipal de la MP de Moyobamba 2017 – 2018. Considerándose un estudio de tipo experimental, además, de un diseño de tipo descriptivo, por tanto, se tomó una muestra que fue de 10 metas que correspondían ejercicio fiscal 2017 y 6 metas presupuestales del PIM a la Mejora de la Gestión Municipal, teniendo en total de 16 metas, recabándose la información mediante ficha de recolección de datos. Encontrándose en los resultados que, la EP fue de S/. 3,571,225.00 soles, representado por un 91.25% con nivel bueno en el periodo del 2017, mientras que, para el 2018, la ejecución incrementó en un 1.68%, demostrándose un nivel deficiente. Con lo cual, se llegó a la conclusión que, no se encontró una diferencia significativa entre un año y otro, notándose la aceptación de la hipótesis nula.

Como parte de los antecedentes internacionales, se destacan: Lulaj et al. (2022), que se propusieron analizar cómo gestionar los riesgos de los desafíos presupuestarios centrándose en un enfoque novedoso para mejorar el desempeño del gobierno electrónico en sistemas financieros complejos. Esta investigación fue del tipo cuantitativo, explicativo, haciendo uso de estrategias para analizar los datos econométricos. Se emplearon cuestionarios como instrumento para recolectar los datos. Para el análisis de los datos fue con el software SPSS. Se analizaron un total de 38 cuestionarios y se dividieron en tres sesiones, las cuales se analizaron a través de tres análisis, como el análisis factorial, de confiabilidad de datos y análisis de regresión múltiple, se utilizó el SPSS versión 23.0. La investigación se realizó durante los años 2017, 2018, 2019 y 2020, mientras que el análisis involucró varios procesos, donde se eliminaron algunos de los factores para que el modelo fuera aceptable. Los resultados mostraron que la investigación empírica se basó en tres temas clave: un enfoque del gobierno electrónico, analizando qué variables necesitan más atención al riesgo y aprendiendo cómo enfrentar los desafíos

presupuestarios para mejorar el desempeño durante la gobernabilidad. Para este estudio, los datos fueron elaborados por las instituciones públicas de Kosovo, más específicamente a nivel central (Ministerio de Finanzas) y a nivel local (38 municipios de Kosovo). Los resultados mostraron que se debe prestar especial atención a estos factores para reducir los desafíos presupuestarios y aumentar el desempeño del gobierno electrónico en sistemas financieros complejos, tales como (a) falta de recursos (personal, fondos, infraestructura, herramientas, etc.), (b) aumentar el enfoque en la gestión de riesgos incluso después de la transferencia de fondos del ministerio al municipio, (c) la selección de programas basada en prioridades y no en base a deseos y políticas, (d) tener estabilidad política, regla de la ley, y más control, y (e) contar con regulaciones y lineamientos de las prácticas de los países desarrollados, opiniones y/o sugerencias de expertos en presupuesto. Las conclusiones indicaron que el presupuesto es cada vez más la principal herramienta para la gestión financiera. Por lo tanto, la gestión de riesgos se relaciona con el desempeño del gobierno electrónico en los sistemas financieros, como también en gestionar los riesgos presupuestarios a las instituciones.

Zweni et al.(2022), en su investigación planteó desarrollar un modelo de gestión presupuestaria para la mejora del servicio público en los municipios de Sudáfrica. Se analizaron 3 municipios en Western Cape, Eastern Cape y Free State. Se empleó un enfoque de investigación cuantitativa y se empleó un cuestionario en línea, de esta manera poder recopilar los datos de 261 participantes en tres municipios. Empleó un enfoque de modelado de ecuaciones estructurales para desarrollar el modelo de gestión presupuestaria. Los resultados revelaron que la gestión de riesgos (RM), la gestión del flujo de caja (CFM) de las percepciones de los empleados tienen un impacto positivo en la gestión del presupuesto; mientras que el CFM del cumplimiento general de la consideración legislativa (LC) tiene un impacto negativo, la planificación presupuestaria (BP) y la gestión de ingresos y gastos (REM) tienen un impacto bajo en la gestión presupuestaria para el servicio público. Se concluyó que, existen factores claves como RM, BP, CFM, LC y REM, que los gerentes deben analizar al momento de administrar los presupuestos.

(Malepe, 2022), en su estudio propuso evaluar el plan de EP en el municipio de acuerdo con los procesos presupuestarios requeridos. La investigación fue cuantitativa, no experimental, se utilizaron estrategias cuantitativas, estadística descriptiva e inferencial para cumplir con los objetivos, diseño. Los resultados muestran que para evaluar la implementación de las estimaciones presupuestarias en el municipio utilizando un cuestionario para recopilar datos de la oficina de presupuesto en el sector del presupuesto operativo, por la razón específica de que es un componente clave de la gestión financiera municipal. Las conclusiones indicaron que el municipio no está gastando de acuerdo con su plan de implementación según lo establecido en su Plan de Implementación y Entrega de Servicios (SDIP) en el seguimiento del desempeño entre el Plan de Desarrollo Integrado (IDP) y sus presupuestos anuales, lo que puede impulsar la entrega de servicios y protesta por el gasto presupuestario.

(Terentieva & Svistunov, 2021), en su estudio presentaron un panorama de la investigación científica moderna sobre los riesgos presupuestarios como factor que incide en el desarrollo sostenible de los gobiernos. Siendo un estudio cualitativo, detallándose ciertos aspectos de la categoría de riesgo presupuestario que, fueron aclarados con base en un análisis del marco conceptual existente de la teoría del riesgo presupuestario. Se destacan en los resultados, los principales tipos de riesgos presupuestarios y se refleja la relación entre ellos, identificándose los siguientes tipos de riesgos: riesgos de ingresos (el riesgo de no recibir ingresos), riesgos de gastos presupuestarios (riesgo de gastos presupuestarios adicionales, riesgo de subfinanciar los gastos presupuestarios) y riesgos de déficit presupuestario. En la conclusión, se detalla que, los riesgos presupuestarios se realizan en la etapa de EP y factores de riesgo se forman en otras etapas del proceso presupuestario.

Sytnyk et al. (2019), quienes en su investigación buscaron realizar un análisis de la gestión de los presupuestos financieros estatales, en particular, para optimizar los procedimientos de la gestión financiera dentro de la EP. Fue un trabajo que utilizó la metodología de tipo mixto, donde se aplicaron estrategias cuantitativo y cualitativos. El diseño fue no experimental y comparativo. Se aplicaron

cuestionarios y análisis documental para obtener información sobre los patrones que generan el avance económico y social en el marco de los procedimientos de gestión financiera dentro de la EP. Los resultados indicaron que si se realiza el análisis actual de las dificultades de gestión financiera de los presupuestos de los estados de Ucrania y Kazajstán. Así mismo, las conclusiones indicaron que establecieron las orientaciones primordiales para el desarrollo de la gestión financiera, sobre todo en la EP ya que sirve para nuevas investigaciones en términos de gestión.

Como parte de las teorías, se destaca la teoría de la administración para la variable de ejecución presupuestal, donde Donaldson y Davis en el año 1991, afirman que es una alternativa a la teoría de la agencia, donde los gerentes no actúan para maximizar sus metas o beneficios personales. Sin embargo, las acciones del gerente se basan en la motivación para lograr objetivos o intereses organizacionales. En esta teoría, la motivación de los gerentes no se presenta únicamente en forma de factores económicos, sino que se basa en la motivación de la corresponsabilidad para lograr las metas de la organización (Cole et al., 2020; Huang et al., 2023; Leverenz & Hernandez, 2023). De modo que las recompensas obtenidas sean más en forma de autorrealización, logro del desempeño y desarrollo personal a través de la implementación de roles y autoridad en la actuación como delegados facilitados por la estructura organizacional para lograr las metas planteadas (Bao et al., 2023; Potgieter & Thatcher, 2023). La teoría de la administración supone que existe una fuerte relación entre el éxito logrado para el cumplimiento de las metas de la organización y la satisfacción del director. De modo que la gestión gubernamental intentará brindar el mejor servicio (actuando como administrador) para los intereses del principal, es decir, lograr el bienestar público, incluso mediante la rendición de cuentas públicas en forma de estados financieros de calidad (Kaharrukmi & Adli, 2022).

Asimismo, se evidenció que el presupuesto es un instrumento económico necesario para la movilización, asignación y administración económica de los recursos nacionales. La eficacia es la medida en que se logra un objetivo (Vermeulen et al., 2023; Yu et al., 2023). La implementación efectiva del

presupuesto se mide por la divergencia entre el desempeño real y el presupuestado. La efectividad del presupuesto es vital para una organización exitosa. La elaboración de un presupuesto eficaz es un proceso mediante el cual se pueden lograr los objetivos y metas del sector público (Huang et al., 2023; Kerray et al., 2023). Implica la asignación y el uso apropiado de los recursos dentro del sector público. Es así que, el objetivo principal del presupuesto es la mejora de las condiciones de vida de los habitantes dentro del país mediante la provisión de empleo, escuelas, atención médica asequible, carreteras evaluables y reducción de la pobreza (Ben et al., 2022).

La apertura presupuestaria abarca una amplia gama de prácticas e intervenciones destinadas a promover la transparencia, la intervención, rendir cuentas y la supervisión legislativa para garantizar que el gasto público refleje las necesidades e intereses de las personas (Cheema, 2020). La transparencia de las políticas, por otro lado, implica estar abierto al público sobre cuáles son los objetivos del gobierno en un área de política específica, en qué resultados se van a lograr y los gastos para lograr dichos resultados (Mitchell et al., 2023). Sin embargo, la precisión y la oportunidad de informar sobre un desempeño genuino con excelentes productos y resultados logrados son una parte clave de la lucidez requerida para la ejecución efectiva del presupuesto en el sector del gobierno local que mejorará las condiciones de vida de los habitantes rurales (Gorodensky et al., 2022; McMichael et al., 2023; Yakubu et al., 2023).

La Ley N° 27972 (2003), plantea que la EP es un proceso en el que las instituciones públicas reciben ingresos y ejecutan gastos. La EP de ingresos, es la captación de recursos públicos por impuestos, tasas o contribuciones, debidamente regulado por el gobierno, los cuales son necesarios para financiar las necesidades que presentan las entidades públicas en favor de la sociedad. Como se observa que a diario ingresa y emerge efectivo de las entidades públicas, de acuerdo a sus metas trazadas, cada entidad elabora su presupuesto acorde a sus ingresos que pretende lograr, esto con la finalidad de financiar proyectos en favor de su crecimiento y desarrollo social (Lincoln et al., 2022).

Se detallan las siguientes dimensiones:

Eficiencia: Llumiguano et al. (2021) manifiestan que, es el nivel en que se obtuvieran los objetivos y metas de un plan, en tal sentido la eficiencia se centra en conseguir sus objetivos y resultados de una organización. Se concluye que la eficiencia mide el volumen de los presupuestos gastados para producir bienes y servicios, asimismo indica cual es la mejor combinación de recursos (Puente et al., 2022).

Efectividad: está estrechamente relacionada con lograr los objetivos o metas, donde el presupuesto de gastos directos de un gobierno local utilizado para financiar los servicios al público debe ser proporcional al objetivo y los resultados que logra. Cuanto más cerca esté el objetivo de los resultados alcanzados, más eficaz será un plan. Varios factores afectan la efectividad, incluida la participación en la preparación del presupuesto, el nivel de dificultad del presupuesto, la intervención de la alta dirección, informes precisos y oportunos de presupuesto,. Otra opinión establece que los factores que afectan la efectividad son el bajo desembolso presupuestario, los retrasos administrativos, la complejidad en el proceso de preparación del presupuesto, las altas discrepancias entre las actividades propuestas y aprobadas y los procesos presupuestarios inflexibles (Syaiful et al., 2022).

Transparencia: es una condición para la creación de valor público. Se cree que la integración del valor público en el proceso presupuestario mejora la transparencia y la claridad del presupuesto, lo que facilita el equilibrio de las solicitudes democráticas con las necesidades de eficiencia (Bracci et al., 2019). la transparencia es esencial para garantizar que los organismos públicos sean plenamente responsables. Por lo tanto, rendir cuentas y “abrir” el presupuesto podría estimular a los políticos a actuar en interés de los ciudadanos al intentar asignar los recursos públicos de la mejor manera posible, lo que conduce a una mejor sostenibilidad financiera. De hecho, la distribución desproporcionada bruta tanto de la carga fiscal como de los beneficios del gasto no sería aceptable, ya que pueden conducir a problemas económicos y políticos (Cuadrado & Bisogno, 2022).

En la teoría del cumplimiento de metas del PIM, se destaca que, el programa de incentivos como un enfoque basado en el mercado que utiliza herramientas e incentivos para guiar la acción pública, incorporando características beneficiosas de los mercados del sector privado. Desde la perspectiva de la gestión de una organización gubernamental, Donahue y Nye identifican características como competencia, incentivos enfocados y flexibilidad (Huang et al., 2019). En el estado peruano, los programas que sirven para incentivar a los municipios son fondos adicionales que las municipalidades pueden tener acceso al cumplir con metas establecidas por MEF. Según Jacobo (2018), el programa de incentivos es una herramienta del Presupuesto por Resultados que sirve para la promoción del crecimiento y desarrollo sostenible de la economía local, incitando a los municipios a mejorar continuamente su gestión.

El PIM establece metas que se plantean en función de las competencias de los municipios (Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades). Para cumplir con estas metas, es necesario el fortalecimiento de capacidades en los equipos técnicos de los municipios mediante diversas modalidades de ayuda técnica desarrolladas en el marco del Programa (Blonda et al., 2022; Gorodensky et al., 2022). Las metas del Programa abarcan varios aspectos en la gestión de los municipios, tales como la provisión de servicios públicos e infraestructura, la disminución de la desnutrición crónica, simplificar los trámites administrativos y la gestión de tributos en el ámbito local (Cheema, 2020). Los incentivos municipales se adaptan al contexto actual del gobierno, según lo señalado por (Mayhuay et al., 2022).

Se detallan las siguientes dimensiones:

Motivación: La motivación es un factor clave para diseñar e implementar los planes de incentivos municipales. Estos planes están diseñados para dar motivación a los servidores municipales para la mejora de su rendimiento, aumentar su productividad y optimizar la calidad en los servicios que se ofrecen a la ciudadanía. Para lograr esto, es importante que los incentivos estén diseñados de manera que los empleados se sientan motivados a trabajar más duro y lograr los

objetivos establecidos (MEF, 2018). Algunos de los factores clave que pueden ayudar a motivar a los empleados en el plan de incentivos municipales son:

Objetivos claros y alcanzables: Es importante establecer objetivos claros y realizables que estén alineados con la misión y visión de la organización. Esto ayuda a los servidores a pensar qué se espera de ellos y cómo pueden contribuir al éxito de la organización.

Recompensas atractivas: Las recompensas deben ser atractivas y significativas para los empleados. Pueden ser financieras o no financieras, pero deben ser lo suficientemente valiosas para motivar a los empleados a trabajar más duro y alcanzar los objetivos planteados.

Comunicación efectiva: Es importante la comunicación clara de los objetivos y las recompensas a los empleados para que comprendan el plan de incentivos y se sientan motivación para trabajar con el fin de alcanzar los objetivos.

Evaluación justa: La evaluación del desempeño y la asignación de recompensas deben ser justas y equitativas para evitar la percepción de favoritismo o discriminación.

Participación y colaboración: La participación y colaboración de los empleados en la planificación y el diseño del plan de incentivos pueden aumentar su compromiso y motivación para trabajar hacia el éxito de la organización.

Desempeño: El desempeño en el PIM se refiere a la forma en que los empleados municipales desempeñan su trabajo para el logro los objetivos constituidos en el plan de incentivos y, por lo tanto, ser elegibles para recibir recompensas. Para medir el desempeño en un plan de incentivos municipales, se pueden utilizar diferentes indicadores de desempeño que midan el progreso hacia los objetivos establecidos (MEF, 2018). Algunos de los indicadores que logran ser utilizados para medir el desempeño en un plan de incentivos municipales incluyen:

Cumplimiento de objetivos: Los empleados deben ejecutar con los objetivos determinados en el PI para poder ser elegibles para recibir recompensas.

Mejora del rendimiento: Se puede medir la mejora del rendimiento de los empleados realizando una comparación con los resultados alcanzados en períodos anteriores o en comparación con los resultados de otros empleados. Las características de la motivación son las siguientes:

Productividad: Se puede medir la productividad de los empleados en métodos de la cantidad y calidad de trabajo realizado.

Calidad del servicio: Se puede medir la calidad del servicio que ofrecen los empleados a los ciudadanos, por ejemplo, a través de encuestas de satisfacción del cliente.

Innovación y creatividad: Se puede medir la contribución de los empleados a la innovación y la creatividad en la asistencia de servicios.

Es importante que los indicadores de desempeño sean claros, específicos y medibles para asegurar una evaluación justa y objetiva del desempeño de los empleados. También es significativa que los servidores tomen retroalimentación regular sobre su desempeño y se les otorguen oportunidades para mejorar y crecer en su trabajo.

Impacto: El impacto del PIM puede ser medido de diferentes maneras (MEF, 2018). Algunas de las formas en que se puede evaluar el impacto del PI incluyen:

Mejora en la calidad de los servicios: Si el PI está diseñado de manera efectiva, puede tener un impacto positivo en la calidad de los servicios que se ofrecen a la ciudadanía. Si los empleados están motivados y comprometidos con su trabajo, es más probable que presten servicios de alta calidad y mejoren en satisfacer al usuario.

Incremento en la productividad: El plan de incentivos puede incrementar el rendimiento de los servidores, ya que los incentivos pueden servir como una motivación adicional para trabajar más duro y alcanzar los objetivos establecidos.

Reducción en los costos: Si el plan de incentivos está diseñado de manera efectiva, puede ayudar a reducir los costos operativos de la organización. Si los empleados están motivados para trabajar más eficientemente, es posible que se reduzcan los costos de operación y que se aprovechen mejor los recursos.

Retención de empleados: Un plan de incentivos bien diseñado puede mejorar la retención de empleados y reducir la rotación de personal, puesto que los servidores están motivados y comprometidos con su trabajo.

Incremento en la satisfacción de los empleados: Si los empleados perciben que sus esfuerzos están siendo reconocidos y recompensados, es más probable que se sientan satisfechos con su trabajo y estén más motivados para seguir desempeñándolo.

Es importante recordar que el impacto del plan de incentivos estará sujeto en gran parte de cómo se diseñe y se implemente. Es esencial asegurarse de que el plan esté alineado con los objetivos de la entidad y que los servidores comprendan claramente los objetivos y los requisitos del plan de incentivos. También es importante que el plan sea justo y equitativo para evitar la percepción de favoritismo o discriminación.

III. METODOLOGÍA

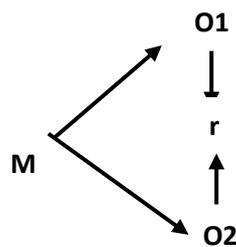
3.1. Tipo y diseño de investigación

En esta investigación se usó la investigación de tipo básica. Según Hernández- Sampieri et al. (2018), la investigación básica es la base para generar conocimiento a partir del desarrollo de nuevas tecnologías y aplicaciones en diferentes áreas del conocimiento.

La investigación fue de enfoque cuantitativo ya que se enmarca en el análisis de datos numéricos para generar conocimientos y respuestas a preguntas de investigación específicas (Babbie, 2020; Bairagi & Munot, 2019). En la investigación el diseño fue no experimental. Según Hernández- Sampieri et al. (2018), la investigación no experimental se puede utilizar diseños descriptivos, correlacionales o comparativos para analizar los datos. Se Aplicó una investigación correlacional. Según Hernández- Sampieri et al. (2018), la investigación transversal se utiliza para estudiar las relaciones entre variables en un momento específico en el tiempo.

Figura 1

Diseño de Investigación



Nota. Se muestra el diseño de la investigación

Fuente: Iglesias (2021)

Donde:

M : Muestra

O1 : Observación de una variable

O2 : Observación de una variable

r : Correlación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Ejecución presupuestal

Definición conceptual: Según Jiménez (2018), la EP se refiere a la capacidad de una entidad para gastar los recursos de acuerdo con lo establecido en el presupuesto asignado.

Definición operacional: La EP se medirá a través de la comparación entre el presupuesto asignado y el gasto realizado, en un periodo determinado.

La variable se compone de 3 dimensiones e indicadores: eficiencia: Porcentaje de ejecución presupuestal, efectividad: Costo de los bienes y servicios. Transparencia: Tiempo de ejecución de los proyectos.

Variable 2: Plan de incentivos municipales

Definición conceptual: Según Fernández (2019), el PIM es una estrategia de gestión para incentivar a los servidores públicos a mejorar su desempeño.

Definición operacional: El PIM se medirá a través de la evaluación del impacto en el rendimiento de los empleados públicos.

La variable se compone de 3 dimensiones e indicadores: Motivación: Satisfacción de los servidores públicos, Desempeño: Cumplimiento de metas, Impacto: Mejora en la calidad del servicio.

La escala de medición que se utilizó para las dos variables fue la escala de Likert: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Según (Hernández-Sampieri et al.,2018), la población puede ser finita o infinita, y es importante definirla con claridad para poder llevar a cabo una investigación rigurosa y representativa. La población total fue de 48 trabajadores municipales de las áreas de: Gerencia Municipal, Gerencia de Administración Financiera, Gerencia de Administración Tributaria, Gerencia de Infraestructura,

Gerencia de Planificación y Presupuesto y la Oficina del Plan de Incentivos Municipales.

Los criterios de inclusión, se consideró en la presente población a los trabajadores municipales que cuenten con más de 6 meses de servicio de las áreas de: Gerencia Municipal, Gerencia de Administración Financiera, Gerencia de Administración Tributaria, Gerencia de Infraestructura, Gerencia de Planificación y Presupuesto y la Oficina del Plan de Incentivos Municipales y quienes de manera voluntaria lo indicaron. En cuanto a los criterios usados de exclusión no se consideraron a los servidores que no trabajan en las áreas indicadas, los trabajadores que no cuenten con 6 meses de servicio en la entidad y los que de manera voluntaria indicaron su rechazo a participar.

La muestra fue la misma que la población debido a que la autora cuenta con el acceso a la información necesaria.

El muestreo aplicado fue no probabilístico ya que es una técnica de selección de muestras en la que no conocemos la probabilidad que un elemento de la población sea seleccionado para ser parte de la muestra.

La unidad de análisis serán los trabajadores con actividades relacionadas a la ejecución presupuestal de una MP de la región Cajamarca.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó la encuesta, porque permite recolectar información sobre una población a través de una serie de preguntas estructuradas y estandarizadas, que son aplicadas a una muestra representativa de dicha población (Hernández-Sampieri et al., 2018).

Para el desarrollo de la investigación se aplicó un cuestionario como instrumento para presentar un conjunto de preguntas estructuradas para obtener información específica de interés.

Se aplicó el juicio de expertos para la validez, porque es una técnica de validación de la calidad de un instrumento de medición que se fundamenta en la opinión de expertos en el área de estudio (Hernández- Sampieri et al., 2018).

Se utilizó el coeficiente alfa de Crombach para la confiabilidad, ya que es una medida comúnmente utilizada para la evaluación de confiabilidad de un instrumento de medición en la investigación social (Hernández- Sampieri et al., 2018).

3.5. Procedimientos

Para el recojo de datos, se solicitó la autorización al alcalde de la Municipalidad Provincial, mediante un documento emitido por la Universidad, el mismo que nos permitió realizar las coordinaciones para la aplicación del cuestionario, durante la aplicación se consideró la confidencialidad y privacidad de los participantes, cautelando los criterios o aspectos éticos de la investigación, finalmente, se consideró el análisis de datos que nos permitió interpretar los resultados encontrados.

3.6. Método de análisis de datos

Para realizar el análisis de los datos se empleó el uso de software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), para procesar y analizar los datos recolectados, del mismo modo para procesar tablas estadísticas y representación de los datos mediante gráficos, se utilizó el Excel.

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo de la investigación se consideró los principios éticos, entre ellos garantizar la autonomía, puesto que los trabajadores de la muestra no serán obligados a responder el cuestionario si no se siente en condiciones de querer contribuir con esta investigación. Esta investigación aportará en la resolución del problema que aqueja al bienestar de la población en general. También, se basará en la honestidad, responsabilidad y confiabilidad en el proceso de recojo de información y durante todo el proceso que conlleva esta investigación.

Del mismo modo se respeta la privacidad y la confidencialidad de los colaboradores, garantizando que la información que proporcionaron se mantenga en secreto y se utilizó estrictamente para los fines de la presente investigación.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Variable: Ejecución presupuestal

Tabla 1

Nivel de dimensiones en la variable ejecución presupuestal

Nivel	Eficiencia (f)	%	Efectividad (f)	%	Transparencia (f)	%	Ejecución presupuestal (f)	%
Alto	12	25	10	20,8	10	20,8	14	29,2
Medio	36	75	38	79,2	38	79,2	34	70,8
Bajo	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	48	100	48	100	48	100	48	100

Nota. Información extraída de la aplicación de los cuestionarios.

Del total de encuestados, se puede observar que las dimensiones eficiencia, efectividad y transparencia muestran, en su mayoría, un nivel medio, lo cual se explica con una inoportuna ejecución presupuestal, ineficiente asignación de costos en los bienes y servicios, además de falta de transparencia en la ejecución de proyectos.

Variable: Plan de incentivos municipales

Tabla 2

Nivel de dimensiones en la variable Plan de incentivos municipales

Nivel	Motivación (f)	%	Desempeño (f)	%	Impacto (f)	%	Plan incentivos (f)	%
Alto	9	18,75	9	18,75	9	18,75	10	20,8
Medio	39	81,25	39	81,25	39	81,25	38	79,2
Bajo	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	48	100	48	100	48	100	48	100

Nota. Información extraída de la aplicación de los cuestionarios.

Del total de encuestados, se puede observar que las dimensiones motivación, desempeño e impacto, muestran en su mayoría un nivel medio, lo cual explica una inadecuada satisfacción de los trabajadores, además de un bajo desempeño para el cumplimiento de metas y deficiencias en la calidad del servicio entregado al usuario.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 3

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ejecución presupuestal	,414	48	,000	,586	48	,000
Plan de incentivos	,393	48	,000	,651	48	,000

Nota. Prueba de normalidad en las variables de estudio

H0: Las variables muestran distribución normal.

H1: Las variables muestran distribución no normal.

Se muestra las pruebas de normalidad, la cual es aplicable Shapiro Wilk ya que se tiene una muestra menor a 50. En esta prueba (S-W) se observan significancias menores a 0.05, lo que permite mostrar evidencia estadística y de esta manera se rechaza la hipótesis nula (H0). En consecuencia, las variables muestran una distribución no normal, debido a esto se aplicará las correlaciones de Rho Spearman.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la eficiencia y el cumplimiento de metas del plan de incentivos municipales.

Tabla 4*Correlación entre eficiencia y el cumplimiento de metas del PIM*

			Eficiencia	Cumplimiento de metas del PIM
Rho de Spearman	Eficiencia	Coefficiente de correlación	1,000	,742**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Cumplimiento de metas del plan de incentivos municipales	Coefficiente de correlación	,742**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

H0: No existe relación significativa entre la eficiencia y el cumplimiento de metas del PIM.

H1: Existe relación significativa entre la eficiencia y el cumplimiento de metas del PIM.

Concordante con la tabla 4, se verifica un nivel de significancia de 0.000 (menor a 0.05). por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, por tal razón, se puede inferir una relación existente entre la eficiencia en el cumplimiento de metas en el contexto del PIM. Además, se muestra un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.742, esta fuerte correlación positiva sugiere que a medida que incrementa la eficiencia en el cumplimiento de las metas del PIM también aumenta el nivel de cumplimiento de metas. En este sentido, la asignación adecuada y eficiente de los recursos presupuestarios contribuye positivamente al logro de los objetivos planteados.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la efectividad y el cumplimiento de metas del plan de incentivos municipales.

Tabla 5.*Correlaciones entre la efectividad y el cumplimiento de metas del PIM*

			Efectividad	Cumplimiento de metas del PIM
Rho de Spearman	Efectividad	Coefficiente de correlación	1,000	,719**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Cumplimiento de metas del plan de incentivos municipales	Coefficiente de correlación	,719**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

H0: No existe relación significativa entre la efectividad y el cumplimiento de metas del PIM.

H1: Existe relación significativa entre la efectividad y el cumplimiento de metas del PIM.

Concordante con la tabla, se verifica un nivel de significancia de 0.000 (menor a 0.05). Por esta razón, rechazamos la hipótesis nula, en consecuencia, se puede inferir una relación existente entre la efectividad en el cumplimiento de metas en el contexto de los incentivos municipales. Además, se muestra un coeficiente de correlación de Rho Spearman 0.719, esta fuerte correlación positiva propone que a medida que aumenta la efectividad para el cumplimiento de las metas del PIM también aumenta el nivel de cumplimiento de dichas metas. En otras palabras, la asignación adecuada y efectiva de los recursos presupuestarios contribuye positivamente al logro de los objetivos planteados.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la transparencia y el cumplimiento de metas del plan de incentivos municipales.

Tabla 6.*Correlaciones entre la transparencia y el cumplimiento de metas del PIM*

			Transparencia	Cumplimiento de metas del PIM
Rho de Spearman	Transparencia	Coeficiente de correlación	1,000	,614**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Cumplimiento de metas del plan de incentivos municipales	Coeficiente de correlación	,614**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

H0: No existe relación significativa entre la transparencia y el cumplimiento de metas del PIM.

H1: Existe relación significativa entre la transparencia y el cumplimiento de metas del PIM.

Acorde con la tabla 6, se evidencia un nivel de significancia de 0.000 (menor a 0.05). Por lo que, rechazamos la hipótesis nula, en consecuencia, podemos inferir que existe relación entre la transparencia en el cumplimiento de metas en el contexto de los incentivos municipales. Además, se muestra un coeficiente de correlación de Rho Spearman 0.614, esta media alta correlación positiva sugiere que a medida que aumenta la efectividad para el cumplimiento de metas del PIM también aumenta el nivel de cumplimiento de dichas metas. Por lo tanto, la adecuada transparencia en el uso de los recursos presupuestarios contribuye positivamente al logro de los objetivos planteados.

Objetivo general: determinar la relación entre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de metas del plan de incentivos municipales.

Tabla 7.*Correlación entre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de metas del PIM*

			Ejecución presupuestal	Cumplimiento de metas del plan de incentivos municipales
Rho de Spearman	Ejecución presupuestal	Coeficiente de correlación	1,000	,662**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	48	48
	Cumplimiento de metas del plan de incentivos municipales	Coeficiente de correlación	,662**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	48	48

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

H0: No existe relación significativa entre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de metas del PIM.

H1: Existe relación significativa entre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de metas del PIM.

En concordancia con la tabla anterior, se verifica un nivel de significancia de 0.000 (menor a 0.05). Entonces, rechazamos la hipótesis nula, por ende, se puede inferir que existe relación entre la ejecución presupuestal en el cumplimiento de metas en el contexto de los incentivos municipales. Además, se muestra un coeficiente de correlación de Rho Spearman 0.662, esta media alta correlación positiva sugiere que a medida que aumenta la ejecución del presupuesto para cumplir las metas del PIM también aumenta el nivel de cumplimiento de dichas metas.

V. DISCUSIÓN

En el contexto del presente estudio, se buscó determinar la relación entre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de metas del PIM. Los resultados revelaron un valor de correlación del 66.2% entre estos dos aspectos, lo cual indica una asociación positiva entre ellos. Además, esta asociación fue significativa estadísticamente con un nivel de significancia de 0.05, debido a que se verificó un nivel de significancia menor al 5%. Similar resultado, encontró Hernández & Tuesta (2021) quienes demostraron que las variables estudiadas se relacionan en 97.4%, a un nivel de significancia menor al 5%, siendo tal relación directa y a la vez, significativa, por tanto, mientras mayor sea el monto ejecutado presupuestalmente mejor será el cumplimiento de metas en la institución. Asimismo, se asemejó con los resultados encontrados por Tang (2022) verificándose que, la relación entre los constructos evaluados fue directa y significativa a un 88.9%, siendo el valor de significancia menor al 5% por tanto, a medida que se mejore el cumplimiento de metas, se verá una mejora en la EP. Sustentándose en la teoría que, la Ley N° 27972 (2003) objeta que la ejecución presupuestal es un proceso en que las entidades públicas perciben ingresos y realizan gastos, la misma que, se relaciona con el cumplimiento de metas, definido por Jacobo (2018) como una herramienta del Presupuesto por Resultados (PpR) que tiene como objeto promover el crecimiento y desarrollo de la economía local de manera sostenible, impulsando a las municipalidades a la mejora continua de su gestión.

En el primer objetivo específico, se estudió la relación entre la eficiencia y el cumplimiento de metas del PIM. Los sucesos mostraron un coeficiente de correlación Rho Spearman del 74.2% entre estos dos factores, lo que indica una relación directa y positiva. Esta asociación también fue estadísticamente significativa a un nivel de significancia menor al 5%. Verificándose que, la eficiencia es según Llumiguano et al. (2021) el nivel en que se logran alcanzar los objetivos y las metas de un plan, en virtud de esto se concluye que la eficiencia se centraliza en los esfuerzos que realiza una entidad, tanto en sus actividades y procesos que se hacen para lograr los objetivos formulados optimizando recursos. Entonces, mide la relación existente entre producir bienes y servicios, con los insumos que se utiliza para producirlos, indicando así la mejor combinación de recursos (Puente et al., 2022).

Por otro lado, las dimensiones de cumplimiento de metas, de motivación se considera como un factor clave para diseñar y ejecutar los planes de incentivos municipales. Estos planes están diseñados para motivar a los empleados municipales a mejorar su rendimiento, aumentar su productividad y mejorar la particularidad de los servicios que se ofrece a la ciudadanía. Para lograr esto, es importante que los incentivos estén diseñados de manera que los empleados se sientan motivados a trabajar más duro y lograr los objetivos establecidos (MEF, 2018). Relacionándose con la eficiente ejecución de presupuesto, porque se maximiza la utilización de los recursos disponibles y se minimizan los desperdicios y gastos innecesarios. Esto permite destinar más recursos para lograr los objetivos planteados, lo que a su vez puede incentivar y motivar a los empleados municipales a esforzarse por alcanzar dichas metas.

Mientras que, el desempeño en el plan de incentivos municipales se refiere a la forma en que los empleados municipales desempeñan su trabajo para la obtención de los objetivos diseñados en el plan de incentivos y, por lo tanto, ser elegibles para recibir recompensas. Para medir el desempeño en un plan de incentivos municipales, se pueden utilizar diferentes indicadores de desempeño que midan el progreso hacia los objetivos establecidos (MEF, 2018). Relacionándose con la eficiencia de la ejecución del presupuesto, en el sentido de que, se optimiza la asignación de recursos y se evitan gastos innecesarios, lo que permite disponer de mayor presupuesto para implementar acciones y actividades necesarias para lograr las metas trazadas en el plan de incentivos. La eficiencia en la ejecución presupuestal implica utilizar de manera efectiva los recursos asignados, minimizando los costos y maximizando los resultados. Esto implica una adecuada planificación, seguimiento y control de los gastos, así como la implementación de medidas de austeridad y optimización de los procesos administrativos.

Además, el impacto, en el plan de incentivos municipales se refiere a ocasionar mejoras en la calidad de los servicios, aumento de la productividad, disminución de costos, retención de empleados e incremento en la satisfacción de los empleados (MEF, 2018). Relacionándose con la eficiencia de la ejecución presupuestal, de manera que, permite obtener resultados positivos y generar impacto en diferentes aspectos del plan de incentivos. En primer lugar, una ejecución presupuestal

eficiente contribuye en la mejora de la calidad de los servicios que brinda el municipio. Al utilizar de manera efectiva los recursos asignados, se pueden implementar mejoras en la infraestructura, adquirir equipos y tecnología necesarios, y capacitar al personal, traduciéndose en una prestación de servicios de mayor calidad y satisfacción para los ciudadanos. Además, una ejecución presupuestal eficiente puede resultar en un incremento de la productividad de los servidores municipales. Al contar con los presupuestos necesarios y una adecuada planificación, se optimizan los procesos de trabajo, se reduce el tiempo de respuesta y se fomenta un ambiente laboral propicio para el progreso y la eficiencia.

En el segundo objetivo específico, se examinó la relación entre la efectividad y el cumplimiento de metas del PIM. Se encontró un coeficiente correlacional del 71.9%, esto indica una relación directa y positiva entre ambos aspectos. Esta asociación también fue significativa estadísticamente con nivel de significancia menor al 5%. Verificándose que, la efectividad se relaciona estrechamente con la consecución de los objetivos o metas de la política, donde el presupuesto de gastos directos de un gobierno local utilizado para financiar los servicios al público debe ser proporcional al objetivo y los resultados que logra. Cuanto más cerca esté el objetivo de los resultados alcanzados, más eficaz será un plan. Varios factores afectan la efectividad, incluida la participación en la preparación del presupuesto, el nivel de dificultad del presupuesto, la participación de la alta dirección, el rol del departamento de presupuesto, informes precisos y oportunos. Otra opinión establece que los factores que afectan la efectividad son el bajo desembolso presupuestario, los retrasos administrativos, la complejidad en el proceso de preparación del presupuesto, las altas discrepancias entre las actividades propuestas y aprobadas y los procesos presupuestarios inflexibles (Syaiful et al., 2022).

Por otro lado, las dimensiones de cumplimiento de metas, presenta a la motivación, la cual se reconoce como un elemento fundamental para la concepción y puesta en marcha en los planes de incentivos municipales (MEF, 2018). Relacionándose con la efectividad de la ejecución presupuestal, porque una se garantiza que los recursos asignados para los incentivos estén disponibles y sean utilizados de manera oportuna. Esto implica contar con los fondos necesarios para implementar

los programas de incentivos y asegurar su ejecución sin retrasos ni interrupciones, lo cual fortalece la confianza de los empleados en el sistema de incentivos.

El desempeño en el plan de incentivos municipales se refiere a cómo los empleados municipales ejecutan sus tareas con el afán del logro los objetivos planteados en el plan y ser elegibles para recibir incentivos. Se utilizan diversos indicadores de desempeño para evaluar el progreso hacia dichos objetivos (MEF, 2018). Relacionándose con la efectividad de la ejecución presupuestal, de manera que, se proporciona los recursos necesarios para implementar el plan de incentivos y brinda un entorno propicio para que los empleados desempeñen su trabajo de manera óptima. Al contar con los recursos adecuados, como el financiamiento necesario y los materiales requeridos, los empleados tienen las herramientas necesarias para el logro de los objetivos planteados dentro del plan de incentivos. Además, una ejecución presupuestal efectiva implica una gestión eficiente de los presupuestos, lo cual se traduce en una asignación adecuada de fondos y en evitar desviaciones o desperdicios.

El impacto en el plan de incentivos municipales se refiere a generar mejoras en la calidad de los servicios, aumentar la productividad, reducir costos, retener empleados y aumentar la satisfacción de los mismos (MEF, 2018). Relacionándose con la efectividad de la ejecución presupuestal, de manera que, una ejecución presupuestal efectiva contribuye a mejorar la calidad de los servicios en una municipalidad. Al contar con los recursos financieros y materiales necesarios, se pueden implementar mejoras en los procesos y la infraestructura, lo que puede traducirse en servicios más eficientes, oportunos y de mayor calidad para los ciudadanos. Asignar y utilizar de forma adecuada los recursos presupuestarios puede permitir la adopción de tecnologías o capacitaciones que mejoren en brindar los servicios en una municipalidad.

En cuanto al objetivo específico tres, se evaluó la relación entre la transparencia y el cumplimiento de metas del PIM. Los resultados revelaron un coeficiente de correlación del 61.4%, lo que indica una relación directa entre estos dos aspectos. Esta asociación también fue significativa estadísticamente a un nivel de significancia menor al 5%. Verificándose que, la transparencia es una condición para la creación de valor público. Se cree que la integración del valor público en el

proceso presupuestario mejora la transparencia y la claridad del presupuesto, lo que facilita el equilibrio de las solicitudes democráticas con las necesidades de eficiencia (Bracci et al., 2019). La transparencia es esencial para garantizar que los organismos públicos sean plenamente responsables. Por lo tanto, rendir cuentas y “abrir” el presupuesto podría estimular a los políticos a actuar en interés de los ciudadanos al intentar asignar los recursos públicos de la mejor manera posible, lo que conduce a una mejor sostenibilidad financiera. De hecho, la distribución desproporcionada bruta tanto de la carga fiscal como de los beneficios del gasto no sería aceptable, ya que pueden conducir a problemas económicos y políticos (Cuadrado & Bisogno, 2022).

Dentro de las dimensiones del cumplimiento de metas, se destaca que la motivación se reconoce como elementos fundamentales en su diseño e implementación. Estos planes tienen como propósito principal motivar a los empleados municipales para que mejoren su rendimiento, aumenten su productividad y eleven el nivel de los servicios que presten a la población. Para lograr este objetivo, es esencial que los incentivos sean diseñados de manera que generen un sentido de motivación en los empleados, impulsándolos a trabajar con mayor dedicación y alcanzar los objetivos establecidos (MEF, 2018). Relacionándose con la transparencia de la ejecución presupuestal, porque implica suministrar información clara y asequible de la manera cómo se distribuyen y se utilizan los presupuestos. Esto genera confianza entre los empleados municipales, ya que pueden ver de manera transparente cómo se toman las decisiones y se distribuyen los incentivos. La confianza en el proceso de asignación de incentivos aumenta la motivación de los empleados para lograr las metas establecidas, ya que saben que se les recompensará de manera justa y equitativa.

Mientras que, el desempeño en el plan de incentivos municipales se refiere a la manera en que los empleados municipales llevan a cabo sus labores con el propósito de lograr los objetivos programados en dicho plan y, de esa manera, ser considerados para recibir recompensas. Para evaluar el desempeño en un plan de incentivos municipales, se pueden emplear diversos indicadores que midan el avance hacia los objetivos planteados (MEF, 2018). Relacionándose con la transparencia de la ejecución presupuestal, de manera que, permite una evaluación

más precisa del desempeño y el impacto de los planes de incentivos municipales. Al contar con información transparente sobre la asignación de recursos y los resultados obtenidos, se pueden identificar áreas de mejora y realizar ajustes en el diseño y realización de los planes de incentivos. Esta retroalimentación constante contribuye a mantener la motivación de los empleados y a impulsar mejoras continuas para cumplir las metas.

Además, el impacto en el plan de incentivos municipales se refiere a generar mejoras en la calidad de los servicios, aumentar la productividad, reducir los costos, retener a los empleados y elevar la satisfacción de estos (MEF, 2018). Relacionándose con la transparencia de la ejecución presupuestal, de manera que, ayuda a identificar posibles áreas de ineficiencia o gastos innecesarios. Al tener acceso a información detallada sobre los recursos asignados, a los empleados les permite la toma de decisiones informadas para optimizar el uso de los fondos y reducir los costos. Esto permite una asignación más efectiva de los recursos, maximizando el impacto de los incentivos al cumplir metas y minimizar el desperdicio de los recursos.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre la ejecución presupuestal y el cumplimiento de metas del PIM. El coeficiente de correlación de 66.2% indica que a medida que se mejora la ejecución presupuestal, también se incrementa el nivel de cumplimiento de las metas programadas.
2. Se encontró relación directa y significativa del 74.2% entre la eficiencia y el cumplimiento de metas. Esto indica que una mayor eficiencia en la utilización de los recursos municipales se traduce en un mejor cumplimiento de las metas del plan de incentivos.
3. Se determinó una relación directa y significativa del 71.9% entre la efectividad y el cumplimiento de metas. Esto indica que una mayor efectividad en la implementación de acciones del PIM se refleja en un mejor cumplimiento de las metas establecidas.
4. Se evidenció una relación directa del 61.4% entre la transparencia y el cumplimiento de metas. Esto sugiere un mayor nivel de transparencia en la gestión de los recursos y procesos municipales puede contribuir positivamente a cumplir las metas del PIM.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al alcalde de la Municipalidad Provincial en la que se desarrolló la presente investigación, que fortalezca la ejecución presupuestal para garantizar un adecuado cumplimiento de metas del PIM. Se deben implementar políticas y procedimientos que propicien la eficiencia en el manejo de los recursos y se deben asignar los presupuestos de manera estratégica y responsable.
2. A los servidores responsables de Gerencia Municipal, Gerencia de Administración Financiera, Gerencia de Administración Tributaria, Gerencia de Infraestructura, Gerencia de Planificación y Presupuesto y la Oficina del PIM de la gestión municipal en la provincia de Cajamarca, que trabajen en mejorar la eficiencia en el uso de los recursos públicos municipales. Esto implica establecer mecanismos de planificación y control que permitan optimizar los recursos, así como promover la capacitación del personal que está a cargo de la gestión financiera y presupuestal.
3. A los funcionarios encargados de la implementación del PIM en la provincia de Cajamarca, que aseguren la efectividad en la ejecución de las acciones planificadas. Se recomienda establecer indicadores claros de seguimiento y evaluación, así como realizar un monitoreo constante de los avances y resultados obtenidos. Además, se deben promover espacios de coordinación y colaboración entre los diferentes actores involucrados en la implementación.
4. A las autoridades y funcionarios de las Municipalidades de la región Cajamarca que promuevan y fortalezcan la transparencia en la gestión de los recursos y procesos municipales. Esto implica generar mecanismos de rendición de cuentas, publicar información relevante sobre la utilización de los recursos y fomentar la participación de la ciudadanía en la toma de decisiones. Asimismo, se deben implementar mecanismos de control interno que garanticen la transparencia y la integridad en todas las etapas del plan de incentivos.

REFERENCIAS

- Angulo, S. (2023). El Municipio de Quito ejecutó apenas el 65 % del presupuesto en 2022. Obtenido de Diario el Expreso:
<https://www.expreso.ec/quito/municipio-ejecuto- apenas-65-presupuesto-2022-152204.html#:~:text=Es%20decir%2C%20en%20porcentajes%2C%20el,los%2012%20meses%20de%202022.>
- Babbie, E. R. (2020). *The Practice of Social Research*. Cengage AU.
<https://au.cengage.com/c/the-practice-of-social-research-15e-babbie/9780357360767>
- Bahamonde, N. (2021). El plan de incentivos y el cumplimiento de metas en la municipalidad distrital Alto De La Alianza, 2015-2018. Tacna: [Tesis de maestría, Universidad Privada De Tacna]. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1899/Bahamonde-Rodriguez-Natalia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bairagi, V., & Munot, M. V. (2019). *Research Methodology: A Practical and Scientific Approach*. CRC Press. <https://www.routledge.com/Research-Methodology-A-Practical-and-Scientific-Approach/Bairagi-Munot/p/book/9780815385615>
- Bao, Y., Zhang, Y., & Wang, J. (2023). Exploring the relationship between exposure to COVID-19 and donations during the COVID-19 pandemic: The mediating roles of emotions and risk perception. *Frontiers in Psychology*, 14, 1052531. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1052531>

- Bairagi, V., & Munot, M. V. (2019). *Research Methodology: A Practical and Scientific Approach*. CRC Press.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1052531/full>
- Basdav, J., Reddy, P., & Haffejee, F. (2023). Motivators for oral PrEP uptake and adherence in the eThekweni municipality, KwaZulu-Natal. *AIDS Care*, 1–16.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37144287/>
- Ben-Caleb, E., Madugba, J., Otekunrin, A., Adenike, O., & Oludare, F. (2022). Responsiveness of rural development to budget management attributes: Evidence from Ogun State, Nigeria. *Problems and Perspectives in Management*, 20(1), 1-13. doi:10.21511/ppm.20(1).2022.01
- Blonda, A., Denier, Y., Huys, I., Kawalec, P., & Simoens, S. (2022). How Can We Optimize the Value Assessment and Appraisal of Orphan Drugs for Reimbursement Purposes? A Qualitative Interview Study Across European Countries. *Frontiers in Pharmacology*, 13, 902150.
<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fphar.2022.902150/full>
- Cheema, S. (2020). *Governance for Urban Services: Access, Participation, Accountability, and Transparency*. Springer Nature.
<https://icld.se/en/publications/governance-for-urban-services-in-asia-new-book-published/>
- Bracci, E., Papi, L., Bigoni, M., Gagliardo, E., & Bruns, H. (2019). Public value and public sector accounting research: a structured literature review. *Journal of Public Budgeting, Accounting and Financial Management*, 31(1), 103-136.
<https://www.valorepubblico.com/wp-content/uploads/2020/06/enrico-bracci->

2019-cervap-public-value-and-public-sector-accounting-research-a-structured-literature-review.pdf

Cole, G. A., Kelly, P., & Cole, G. (2020). Management Theory and Practice. https://www.researchgate.net/publication/349006226_MANAGEMENT_THEORY_AND_PRACTICE/link/601ad073a6fdcc37a8ff520d/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19

Congreso de la República. (2021). Las municipalidades en el Perú y su desempeño presupuestal: Ranking de la ejecución del gasto corriente de las Municipalidades 2021. Lima: Congreso de la República. Obtenido de <https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/DIDP/files/2021-2022-rep-temat/rt-4-ranking-ejecuc-gasto-corriente.pdf>

Cuadrado, B., & Bisogno, M. (2022). Budget transparency and financial sustainability. *Journal of Public Budgeting, Accounting & Financial Management*, 34(6), 210-234. doi:<https://doi.org/10.1108/JPBAFM-02-2022-0025>

Estrada, M. (2022). Ningún gobierno regional ha ejecutado ni el 70% de su presupuesto para inversión pública.: <https://ojo-publico.com/3891/ningun-gobierno-regional-ha-ejecutado-el-70-su-presupuesto>.

Gorodensky, A., Bowra, A., Saeed, G., & Kohler, J. (2022). Anti-corruption in global health systems: using key informant interviews to explore anti-corruption, accountability and transparency in international health organisations. *BMJ Open*, 12(12), e064137. <https://bmjopen.bmj.com/content/12/12/e064137>.

- 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: <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2021.105681>
- Hernández-Sampieri, R. (2018). Metodología de la investigación. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández, R., & Tuesta, W. (2021). Ejecución presupuestal y cumplimiento de metas de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2021. Tarapoto: [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74540/Hern%C3%A1ndez_RR-Tuesta_VW-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huang, H.-N., Xie, T., Chen, W.-F., & Wei, Y.-Y. (2023). Parallel evolution and control method for predicting the effectiveness of non-pharmaceutical interventions in pandemics. *Zeitschrift Fur Gesundheitswissenschaften = Journal of Public Health*, 1–12. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36844446/>
- Huang, J., Kombate, B., Li, Y., Kouadio, K. R., & Xie, P. (2023). Effective risk management in the shadow of COVID-19 pandemic: The evidence of Indonesian listed corporations. *Heliyon*, 9(5), e15744. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844023029511>
- Huang, Q., Cui, Y., Liu, X., & Liang, X. (2019). Analysis of Administrative Management and Operation Cost in China's Maritime Shipping Market. *Journal of Coastal Research*, 94, 398-405. doi: <https://doi.org/10.2112/SI94-080.1>

- Iglesias, M. E. (2021). Metodología de la investigación científica: Diseño y elaboración de protocolos y proyectos. Noveduc. <https://www.noveduc.com/productos/metodologia-de-la-investigacion-cientifica/>
- Jacobo, F. (2018). Programa de incentivos y su impacto en la mejora de la gestión de la municipalidad distrital de Usquil, periodo 2014 -2016. Trujillo: [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11805/jacobo_nf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jannat, T., Omar, N. A., Che Senik, Z., Ayob, A. H., Al Mamun, A., Arefin, M. S., & Hijrah Hati, S. R. (2023). People's Perceptions and Coping Strategies During the COVID-19 Pandemic: A Phenomenological-Longitudinal Study in Bangladesh. *Omega*, 302228231173605. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10140766/>
- Kaharrukmi, D., & Adli, A. (2022). The Effect of Budget Execution Performance and Asset Management Performance on the Quality of Financial Statements Moderated By Disclosure of Financial Statements (Empirical Study on Ministry of Public Works and Housing). *Saudi Journal of Economics and Finance*, 6(3), 87-97. Doi: 10.36348/sjef. 2022.v06i03.001
- Kerray, F. M., Yule, S. J., & Tambyraja, A. L. (2023). Formalizing the Hidden Curriculum of Performance Enhancing Errors. *Journal of Surgical Education*, 80(5), 619–623. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36863898/>

- Ley N° 27972. (2003). Ley Orgánica de Municipalidades. Lima: El Peruano.
Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>
- Leverenz, A., & Hernandez, R. A. (2023). Uncertainty Management Strategies in Communication About Urinary Tract Infections. *Qualitative Health Research*, 33(4), 321–333. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36760161/>
- Lincoln, E. W., Reed-Schrader, E., & Jarvis, J. L. (2022). EMS Quality Improvement Programs. In *StatPearls*. StatPearls Publishing. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK536982/>
- Llumiguano, M., Gavilánez, C., & Chávez, G. (2021). Importancia de la auditoría de gestión como herramienta de mejora continua en las empresas. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3). <https://doi.org/10.46377/DILEMAS.V8I.2723>
- Lulaj, E., Zarin, I., & Rahman, S. (2022). A Novel Approach to Improving E-Government Performance from Budget Challenges in Complex Financial Systems. *Complexity Arising in Financial Modelling and its Applications*. doi: <https://doi.org/10.1155/2022/2507490>
- Malepe, J. (2022). Evaluation of Budget Implementation in the Municipality: A Case of the City of Tshwane. *University of Venda*, 43-55. Obtenido de <https://univendspace.univen.ac.za/handle/11602/2411>
- Marshall, A. I., Witthayapipopsakul, W., Chotchoungchatchai, S., Wangbanjongkun, W., & Tangcharoensathien, V. (2023). Contracting the private health sector in Thailand's Universal Health Coverage. *PLOS Global Public Health*, 3(4),

e0000799.<https://journals.plos.org/globalpublichealth/article?id=10.1371/journal.pgph.0000799>

Mayhuay, J., Palomino, G., & Cuzco, L. (2022). Programa de incentivos en los municipios locales del Perú: breverevisión de literatura. *Sapienza*, 2(4), 261-274. doi: <https://doi.org/10.51798/sijis.v2i4.199>

McMichael, B., Kemp, M., Engler, T., Bamdad, M., Perrone, E., Kwakye, G., Mohr, D., Palazzolo, W., Sonnenday, C., & Sandhu, G. (2023). The Michigan Action Progress System (MAPS): Enhancing a Culture of Professionalism, Accountability, and Psychological Safety. *Journal of Surgical Education*, 80(1), 7–10. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36216770/>

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

MEF. (2022). Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal 2022. Lima: MEF. Obtenido de <https://www.midagri.gob.pe/portal/doc-informativos/otros/talleres/talleres-mef/19-ponencias-del-mef/file>

Mendoza, J. (2019). Ejecución presupuestal del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2017, 2018. Tarapoto: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36895/Mendoza_AJC.pdf

- Mitchell, P., Reinap, M., Moat, K., & Kuchenmüller, T. (2023). An ethical analysis of policy dialogues. *Health Research Policy and Systems / BioMed Central*, 21(1), 13. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36707839/>
- Monstadt, J., & Meilinger, V. (2020). Governing Suburbia through regionalized land-use planning? Experiences from the Greater Frankfurt region. *Land Use Policy*, 91, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.landusepol.2019.104300>
- Najimi, B. (2018). *Gender and Public Participation in Afghanistan: Aid, Transparency and Accountability*. Springer. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-74977-8>
- Pinto, L. V., Inácio, M., Bogdzevič, K., Kalinauskas, M., Gomes, E., & Pereira, P. (2023). Factors affecting cultural ecosystem services use in Vilnius (Lithuania): A participatory mapping survey approach. *Heliyon*, 9(4), e15384. <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/57078>
- Potgieter, A.M, & Thatcher, A. (2023). Exploring the impact of the pandemic on the relationship between individual types and the natural environment: Current Research in Ecological and Social Psychology, 4, 100096. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666622723000096>.
- Puente, M., Arias, I., & Tixi, J. (2022). Eficiencia, eficacia y economía en la ejecución presupuestaria, coordinación zonal de salud de Chimborazo. *Revista mktDescubre - ESPOCH FADE*(19), 35-45. Obtenido de <http://revistas.esPOCH.edu.ec/index.php/mktdescubre/article/view/680/680>
- Syaiful, D., Faris, I., Prawiranegara, B., & Aryanti, M. (2022). Assessing The Effectiveness and Efficiency of the Public Service Budget a Studi in One

- Region in Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 10(1), 37-46. doi: <http://dx.doi.org/10.4108/eai.25-10-2019.2300548>
- Sytnyk, N., Onyusheva, I., & Holynskyy, Y. (2019). The managerial issues of state budgets execution: The case of Ukraine and Kazakhstan. *Polish Journal Of Management Studies*, 19(1), 445-463. <http://dx.doi.org/10.17512/pjms.2019.19.1.34>
- Tang, H. (2022). Ejecución presupuestal y cumplimiento de metas del plan de incentivos municipales, Provincia de San Martín 2019 – 2020. Tarapoto: [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79209/Tang_DCH-SD.pdf?sequence=1
- Terentieva, I., & Svistunov, A. (2021). Research of Budget Risks as a Factor of Influence on the Sustainable Development of Territories. *SHS Web of Conferences*, 101, 1-6. doi: <https://doi.org/10.1051/shsconf/202110102026>
- Torres, F. (2022). La gestión municipal y el programa de incentivos municipales en la Municipalidad Provincial de San Ignacio - 2018. Cajamarca: Universidad Nacional De Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5054/Tesis%20Fanny%20Torres.pdf?sequence=1>
- Tošić, A., Vičić, J., Burnard, M., & Mrissa, M. (2023). A Blockchain Protocol for Real-Time Application Migration on the Edge. *Sensors*, 23(9). <https://doi.org/10.3390/s23094448>

- Tyagi, N., & Bhushan, B. (2023). Demystifying the Role of Natural Language Processing (NLP) in Smart City Applications: Background, Motivation, Recent Advances, and Future Research Directions. *Wireless Personal Communications*, 130(2), 857–908. https://www.researchgate.net/publication/369299188_Demystifying_the_Role_of_Natural_Language_Processing_NLP_in_Smart_City_Applications_Background_Motivation_Recent_Advances_and_Future_Research_Directions
- Vermeulen, N., Guyomarch, M., Jidovtseff, B., Oleffe, A., Labat, A., & Paul, E. (2023). Expectations and disappointments relative to COVID-19 passes: results from a voluntary mixed-methods study in French-speaking Belgium. *IJID Regions*, 6, 146–151. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2772707623000103>.
- Widyatmika, M. A., & Bolia, N. B. (2023). Understanding citizens' perception of waste composting and segregation. *Journal of Material Cycles and Waste Management*, 25(3), 1608–1621. <https://www.semanticscholar.org/paper/Understanding-citizens%E2%80%99-perception-of-waste-and-Widyatmika-Bolia/8ec81c712255c0ba7523c7f6f5f7a588ebd295f0>
- Xu, J., Li, J., Huang, Q., & Li, J. (2022). Improving the applicability of the thermo-physiological human simulator by correcting its local set point skin temperatures. *International Journal of Biometeorology*, 66(8), 1639–1651. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35751702/>

- Yakubu, K., Shanthosh, J., Adebayo, K. O., Peiris, D., & Joshi, R. (2023). Scope of health worker migration governance and its impact on emigration intentions among skilled health workers in Nigeria. *PLOS Global Public Health*, 3(1), e0000717. <https://journals.plos.org/globalpublichealth/article?id=10.1371/journal.pgph.0000717>
- Yu, T., Zhao, L., Zhao, H., Fu, H., Li, J., & Yu, A. (2023). The enhanced recovery after surgery (ERAS) protocol in elderly patients with acute cholecystitis: A retrospective study. *Medicine*, 102(6), e32942. doi: 10.1097/MD.00000000000032942
- Zhang, Y., Yuan, Z., Cheng, T., Wang, C., & Li, J. (2023). Intrinsic drive of medical staff: a survey of employee representatives from 22 hospitals in China. *Frontiers in Psychology*, 14, 1157823. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1157823>
- Zweni, A., Yan, B., & Uys, C. (2022). Modelling budget management for public service in South African Municipalities: A structural equation modelling approach. *Journal of Local Government Research and Innovation*, 3. doi: <https://doi.org/10.4102/jolgri.v3i0.73>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Ejecución presupuestal	Según Jiménez (2018), la ejecución presupuestal se refiere a la capacidad de una entidad para gastar los recursos de acuerdo con lo establecido en el presupuesto asignado.	La ejecución presupuestal se medirá a través de la comparación entre el presupuesto asignado y el gasto realizado, en un periodo determinado.	Eficiencia	Porcentaje de ejecución presupuestal	Escala de 5 alternativas: 1 (nunca) 2 (casi nunca) 3 (a veces) 4 (casi siempre) 5 (siempre)
			Efectividad	Costo de los bienes y servicios	
			Transparencia	Tiempo de ejecución de los proyectos	
Plan de incentivos municipales	Según Fernández (2019), el plan de incentivos municipales es una estrategia de gestión para motivar a los servidores públicos a mejorar su desempeño.	El plan de incentivos municipales se medirá a través de la evaluación del impacto en el desempeño de los servidores públicos.	Motivación	Satisfacción de los servidores públicos	
			Desempeño	Cumplimiento de metas	
			Impacto	Mejora de la calidad del servicio	

Anexo 02: Instrumentos

Código: _____

Instrumento de ejecución presupuestal

Instrucciones: Responda las siguientes preguntas acerca de la ejecución presupuestal en tu entidad, considerando las siguientes dimensiones: eficiencia, efectividad y transparencia. Para cada pregunta, selecciona una de las cinco alternativas de escala Likert que se presentan a continuación:

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

Objetivo: Determinar el nivel de ejecución presupuestal en una municipalidad provincial de la región Cajamarca.

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Dimensión eficiencia					
1. El presupuesto se utiliza de manera eficiente en mi entidad.					
2. Las metas presupuestarias se logran en su totalidad en mi entidad.					
3. La ejecución presupuestal de mi entidad es congruente con las prioridades institucionales.					
4. La ejecución presupuestal en mi entidad se realiza en tiempo y forma.					
5. Los recursos presupuestarios se utilizan de manera efectiva para cumplir con los objetivos institucionales.					
Dimensión efectividad					
6. Los recursos presupuestarios se destinan a los proyectos y programas más importantes en mi entidad.					
7. Los recursos presupuestarios se utilizan de manera óptima para lograr los objetivos institucionales.					
8. La ejecución presupuestal de mi entidad es eficaz en términos de resultados obtenidos.					
9. Los objetivos presupuestarios se alcanzan con calidad en mi entidad.					
10. Se mide y evalúa el impacto de la ejecución presupuestal en mi entidad.					
Dimensión transparencia					
11. La información sobre la ejecución presupuestal en mi entidad es clara y accesible al público.					

12. Se rinden cuentas sobre la ejecución presupuestal de mi entidad a la ciudadanía.					
13. La ejecución presupuestal de mi entidad se realiza de manera transparente y sin opacidad.					
14. Se proporciona información actualizada y oportuna sobre la ejecución presupuestal de mi entidad.					
15. Los procedimientos para la asignación de recursos presupuestarios en mi entidad son transparentes y equitativos.					

Gracias por su participación.

Anexo 03: Instrumento

Código: _____

Plan de incentivos municipales

Instrucciones: Responda las siguientes preguntas acerca del plan de incentivos municipales en tu entidad, considerando las siguientes dimensiones: motivación, desempeño e impacto. Para cada pregunta, selecciona una de las cinco alternativas de escala Likert que se presentan a continuación:

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

Objetivo: Describir el nivel de cumplimiento de metas del plan de incentivos municipales en una municipalidad provincial de la región Cajamarca.

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Dimensión motivación					
1. Los trabajadores son motivados por el plan de incentivos municipales para el logro de objetivos.					
2. El plan de incentivos municipales estimula el compromiso de los trabajadores de mi entidad generando mayores niveles de satisfacción.					
3. Los servidores públicos realizan acciones alineadas con los objetivos institucionales para el logro de las metas planificadas.					
4. Los servidores públicos consideran que el plan de incentivos municipales es un estímulo para el logro de las metas y objetivos institucionales.					
5. El plan de incentivos municipales contribuye a mejorar los niveles de satisfacción de los servidores públicos.					
Dimensión desempeño					
6. El plan de incentivos municipales establece metas y objetivos claros que guían mi desempeño.					
7. Mi desempeño como servidor público ha mejorado a partir del plan de incentivos de manera adecuada					
8. Las acciones implementadas en mi área de trabajo son realizadas considerando el cumplimiento de las metas planificadas.					
9. El plan de incentivos municipales fomenta mejores resultados en el cumplimiento de objetivos por áreas e institucionales.					
10. Las áreas implementan mecanismos de evaluación para asegurar el cumplimiento de objetivos institucionales, mejorando mi desempeño.					

Dimensión impacto					
11. El plan de incentivos municipales ha mejorado mi desempeño en mi área de trabajo.					
12. La atención a los requerimientos presupuestales ha mejorado a partir del establecimiento del plan de incentivos municipales.					
13. La calidad del servicio ha mejorado con la implementación del plan de incentivos municipales.					
14. El desempeño individual de los servidores públicos ha mejorado con el plan de incentivos municipales ya que busca el logro de metas y objetivos institucionales.					
15. El plan de incentivos municipales ha mejorado el desempeño colectivo de los servidores públicos de mi entidad.					

Gracias por su participación

ANEXO 4: Alfa de Crombach

Variable 1: Ejecución presupuestal

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,778	15

Variable 2: Plan de incentivos municipales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,792	15

ANEXO 5: Juicio de Expertos

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

VARIABLE 1: EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión eficiencia													
01	El presupuesto se utiliza de manera eficiente en mi entidad.				X				X				X	
02	Las metas presupuestarias se logran en su totalidad en mi entidad.				X				X				X	
03	La ejecución presupuestal de mi entidad es congruente con las prioridades institucionales.				X				X				X	
04	La ejecución presupuestal en mi entidad se realiza en tiempo y forma.				X				X				X	
05	Los recursos presupuestarios se utilizan de manera efectiva para cumplir con los objetivos institucionales.				X				X				X	
	Dimensión efectividad													
06	Los recursos presupuestarios se destinan a los proyectos y programas más importantes en mi entidad.				X				X				X	
07	Los recursos presupuestarios se utilizan de manera óptima para lograr los objetivos institucionales.				X				X				X	
08	La ejecución presupuestal de mi entidad es eficaz en términos de resultados obtenidos.				X				X				X	
09	Los objetivos presupuestarios se alcanzan con calidad en mi entidad.				X				X				X	
10	Se mide y evalúa el impacto de la ejecución presupuestal en mi entidad.				X				X				X	
	Dimensión transparencia													
11	La información sobre la ejecución presupuestal en mi entidad es clara y accesible al público.				X				X				X	
12	Se rinden cuentas sobre la ejecución presupuestal de mi entidad a la ciudadanía.				X				X				X	
13	La ejecución presupuestal de mi entidad se realiza de manera transparente y sin opacidad.				X				X				X	
14	Se proporciona información actualizada y oportuna sobre la ejecución presupuestal de mi entidad.				X				X				X	
15	Los procedimientos para la asignación de recursos presupuestarios en mi entidad son transparentes y equitativos.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE 2: PLAN DE INCENTIVOS MUNICIPALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión motivación													
01	Los trabajadores son motivados por el plan de incentivos municipales para el logro de objetivos.				X				X				X	
02	El plan de incentivos municipales estimula el compromiso de los trabajadores de mi entidad generando mayores niveles de satisfacción.				X				X				X	
03	Los servidores públicos realizan acciones alineadas con los objetivos institucionales para el logro de las metas planificadas.				X				X				X	
04	Los servidores públicos consideran que el plan de incentivos municipales es un estímulo para el logro de las metas y objetivos institucionales.				X				X				X	
05	El plan de incentivos municipales contribuye a mejorar los niveles de satisfacción de los servidores públicos.				X				X				X	
	Dimensión desempeño													
06	El plan de incentivos municipales establece metas y objetivos claros que guían mi desempeño.				X				X				X	
07	Mi desempeño como servidor público ha mejorado a partir del plan de incentivos de manera adecuada				X				X				X	
08	Las acciones implementadas en mi área de trabajo son realizadas considerando el cumplimiento de las metas planificadas.				X				X				X	
09	El plan de incentivos municipales fomenta mejores resultados en el cumplimiento de objetivos por áreas e institucionales.				X				X				X	
10	Las áreas implementan mecanismos de evaluación para asegurar el cumplimiento de objetivos institucionales, mejorando mi desempeño.				X				X				X	
	Dimensión impacto													
11	El plan de incentivos municipales ha mejorado mi desempeño en mi área de trabajo.				X				X				X	
12	La atención a los requerimientos presupuestales ha mejorado a partir del establecimiento del plan de incentivos municipales.				X				X				X	
13	La calidad del servicio ha mejorado con la implementación del plan de incentivos municipales.				X				X				X	
14	El desempeño individual de los servidores públicos ha mejorado con el plan de incentivos municipales ya que busca el logro de metas y objetivos institucionales.				X				X				X	

15	El plan de incentivos municipales ha mejorado el desempeño colectivo de los servidores públicos de mi entidad.				X					X					X	
----	--	--	--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	---	--

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mario Alejandría Fernández** DNI: 27287794

Especialidad del validador: **Contador Público Colegiado**

Cutervo 14 de junio de 2023

Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo
Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Mario Alejandría Fernández
Contador Público Colegiado
 Mat. 560

Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE 1: EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión eficiencia													
01	El presupuesto se utiliza de manera eficiente en mi entidad.				X				X					X
02	Las metas presupuestarias se logran en su totalidad en mi entidad.				X				X					X
03	La ejecución presupuestal de mi entidad es congruente con las prioridades institucionales.				X				X					X
04	La ejecución presupuestal en mi entidad se realiza en tiempo y forma.				X				X					X
05	Los recursos presupuestarios se utilizan de manera efectiva para cumplir con los objetivos institucionales.				X				X					X
	Dimensión efectividad													
06	Los recursos presupuestarios se destinan a los proyectos y programas más importantes en mi entidad.				X				X					X
07	Los recursos presupuestarios se utilizan de manera óptima para lograr los objetivos institucionales.				X				X					X
08	La ejecución presupuestal de mi entidad es eficaz en términos de resultados obtenidos.				X				X					X
09	Los objetivos presupuestarios se alcanzan con calidad en mi entidad.				X				X					X
10	Se mide y evalúa el impacto de la ejecución presupuestal en mi entidad.				X				X					X
	Dimensión transparencia													
11	La información sobre la ejecución presupuestal en mi entidad es clara y accesible al público.				X				X					X
12	Se rinden cuentas sobre la ejecución presupuestal de mi entidad a la ciudadanía.				X				X					X
13	La ejecución presupuestal de mi entidad se realiza de manera transparente y sin opacidad.				X				X					X
14	Se proporciona información actualizada y oportuna sobre la ejecución presupuestal de mi entidad.				X				X					X
15	Los procedimientos para la asignación de recursos presupuestarios en mi entidad son transparentes y equitativos.				X				X					X

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Cesar Augusto Pérez Altamirano DNI: 45151156

Especialidad del validador (a): Ingeniero de Sistemas

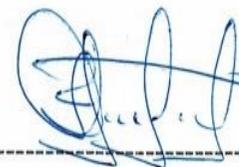
Cutervo 15 de junio de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE 2: PLAN DE INCENTIVOS MUNICIPALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión motivación													
01	Los trabajadores son motivados por el plan de incentivos municipales para el logro de objetivos.				X				X				X	
02	El plan de incentivos municipales estimula el compromiso de los trabajadores de mi entidad generando mayores niveles de satisfacción.				X				X				X	
03	Los servidores públicos realizan acciones alineadas con los objetivos institucionales para el logro de las metas planificadas.				X				X				X	
04	Los servidores públicos consideran que el plan de incentivos municipales es un estímulo para el logro de las metas y objetivos institucionales.				X				X				X	
05	El plan de incentivos municipales contribuye a mejorar los niveles de satisfacción de los servidores públicos.				X				X				X	
	Dimensión desempeño													
06	El plan de incentivos municipales establece metas y objetivos claros que guían mi desempeño.				X				X				X	
07	Mi desempeño como servidor público ha mejorado a partir del plan de incentivos de manera adecuada				X				X				X	
08	Las acciones implementadas en mi área de trabajo son realizadas considerando el cumplimiento de las metas planificadas.				X				X				X	
09	El plan de incentivos municipales fomenta mejores resultados en el cumplimiento de objetivos por áreas e institucionales.				X				X				X	
10	Las áreas implementan mecanismos de evaluación para asegurar el cumplimiento de objetivos institucionales, mejorando mi desempeño.				X				X				X	
	Dimensión impacto													
11	El plan de incentivos municipales ha mejorado mi desempeño en mi área de trabajo.				X				X				X	
12	La atención a los requerimientos presupuestales ha mejorado a partir del establecimiento del plan de incentivos municipales.				X				X				X	
13	La calidad del servicio ha mejorado con la implementación del plan de incentivos municipales.				X				X				X	
14	El desempeño individual de los servidores públicos ha mejorado con el plan de incentivos municipales ya que busca el logro de metas y objetivos institucionales.				X				X				X	

15	El plan de incentivos municipales ha mejorado el desempeño colectivo de los servidores públicos de mi entidad.				X				X				X	
----	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel <input checked="" type="checkbox"/>
------------------------------	---------------	-------------------	---

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Cesar Augusto Pérez Altamirano DNI: 45151156

Especialidad del validador: Ingeniero de Sistemas

Cutervo 15 de junio de 2023

Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo
Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE 1: EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión eficiencia													
01	El presupuesto se utiliza de manera eficiente en mi entidad.				X				X				X	
02	Las metas presupuestarias se logran en su totalidad en mi entidad.				X				X				X	
03	La ejecución presupuestal de mi entidad es congruente con las prioridades institucionales.				X				X				X	
04	La ejecución presupuestal en mi entidad se realiza en tiempo y forma.				X				X				X	
05	Los recursos presupuestarios se utilizan de manera efectiva para cumplir con los objetivos institucionales.				X				X				X	
	Dimensión efectividad													
06	Los recursos presupuestarios se destinan a los proyectos y programas más importantes en mi entidad.				X				X				X	
07	Los recursos presupuestarios se utilizan de manera óptima para lograr los objetivos institucionales.				X				X				X	
08	La ejecución presupuestal de mi entidad es eficaz en términos de resultados obtenidos.				X				X				X	
09	Los objetivos presupuestarios se alcanzan con calidad en mi entidad.				X				X				X	
10	Se mide y evalúa el impacto de la ejecución presupuestal en mi entidad.				X				X				X	
	Dimensión transparencia													
11	La información sobre la ejecución presupuestal en mi entidad es clara y accesible al público.				X				X				X	
12	Se rinden cuentas sobre la ejecución presupuestal de mi entidad a la ciudadanía.				X				X				X	
13	La ejecución presupuestal de mi entidad se realiza de manera transparente y sin opacidad.				X				X				X	
14	Se proporciona información actualizada y oportuna sobre la ejecución presupuestal de mi entidad.				X				X				X	
15	Los procedimientos para la asignación de recursos presupuestarios en mi entidad son transparentes y equitativos.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Jorge Carlos Dávila Fuentes DNI: 27259422

Especialidad del validador (a): Administración

Cutervo 15 de junio de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Firma del experto informante

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
VARIABLE 2: PLAN DE INCENTIVOS MUNICIPALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Dimensión motivación													
01	Los trabajadores son motivados por el plan de incentivos municipales para el logro de objetivos.				X				X				X	
02	El plan de incentivos municipales estimula el compromiso de los trabajadores de mi entidad generando mayores niveles de satisfacción.				X				X				X	
03	Los servidores públicos realizan acciones alineadas con los objetivos institucionales para el logro de las metas planificadas.				X				X				X	
04	Los servidores públicos consideran que el plan de incentivos municipales es un estímulo para el logro de las metas y objetivos institucionales.				X				X				X	
05	El plan de incentivos municipales contribuye a mejorar los niveles de satisfacción de los servidores públicos.				X				X				X	
	Dimensión desempeño													
06	El plan de incentivos municipales establece metas y objetivos claros que guían mi desempeño.				X				X				X	
07	Mi desempeño como servidor público ha mejorado a partir del plan de incentivos de manera adecuada				X				X				X	
08	Las acciones implementadas en mi área de trabajo son realizadas considerando el cumplimiento de las metas planificadas.				X				X				X	
09	El plan de incentivos municipales fomenta mejores resultados en el cumplimiento de objetivos por áreas e institucionales.				X				X				X	
10	Las áreas implementan mecanismos de evaluación para asegurar el cumplimiento de objetivos institucionales, mejorando mi desempeño.				X				X				X	
	Dimensión impacto													
11	El plan de incentivos municipales ha mejorado mi desempeño en mi área de trabajo.				X				X				X	
12	La atención a los requerimientos presupuestales ha mejorado a partir del establecimiento del plan de incentivos municipales.				X				X				X	
13	La calidad del servicio ha mejorado con la implementación del plan de incentivos municipales.				X				X				X	
14	El desempeño individual de los servidores públicos ha mejorado con el plan de incentivos municipales ya que busca el logro de metas y objetivos institucionales.				X				X				X	

15	El plan de incentivos municipales ha mejorado el desempeño colectivo de los servidores públicos de mi entidad.					x					x						x	
----	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	---	--

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Jorge Carlos Dávila Fuentes DNI: 27259422

Especialidad del validador: Administración

Cutervo 15 de junio de 2023

Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Firma del experto informante

ANEXO 6: Constancias de grados y títulos de validadores



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ALEJANDRIA FERNANDEZ**
Nombres **MARIO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **27287794**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **06/11/17**
Resolución/Acta **0330-2017-UCV**
Diploma **052-019353**
Fecha Matrícula **23/05/2015**
Fecha Egreso **15/01/2017**

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001372815

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 17/07/2023 18:55:56-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PEREZ ALTAMIRANO
Nombres	CESAR AGUSTO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	45151156

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	11/05/18
Resolución/Acta	0124-2018-UCV
Diploma	052-033883
Fecha Matrícula	22/08/2015
Fecha Egreso	31/01/2017

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001372788

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 17/07/2023 18:41:46-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **DAVILA FUENTES**
Nombres **JORGE CARLOS**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **27259422**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **19/07/21**
Resolución/Acta **0432-2021-UCV**
Diploma **052-120174**
Fecha Matrícula **02/09/2019**
Fecha Egreso **17/01/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
17 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001372758

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 17/07/2023 18:33:42-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

ANEXO 7: Autorización para realizar la Investigación



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE

CUTERVO

GERENCIA MUNICIPAL

AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Gestión Municipal
2023-2026

Cutervo, 08 de junio del 2023

CARTA N° 0096-2023-MPC/GM/MTBF.-

Señor

Dr. JUAN PABLO MURO MORENO

JEFE DE LA UNIDAD DE POSTGRADO UCV – CHICLAYO

Cutervo.-

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN.-

Sirva la misiva para hacerle llegar el saludo cordial del Lic. MOISÉS GONZÁLES CRUZ – Burgomaestre de la provincia de Cutervo, así como el mío propio en mi calidad de Gerente Municipal; al mismo tiempo comunicarle que hemos recibido con fecha 06 de junio del 2023 la solicitud de autorización para realizar investigación en nuestra Entidad, que estará a cargo de la estudiante **Elcira Olivera Lucano**, del programa de estudios posgrado con mención de Maestría en Gestión Pública, siendo el título de la investigación "EJECUCIÓN PRESUPUESTAL Y CUMPLIMIENTO DE METAS DEL PLAN DE INCENTIVOS MUNICIPALES EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA REGIÓN CAJAMARCA"; en tal sentido se **AUTORIZA** realizar la investigación.

Agradecido de antemano su atención a la presente, permítame renovarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,

C.c.: Archivo.-
MTBF/GM/-
irinaods/sec.-



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUTERVO

Lic. Manuel Teodoro Berrios Fernández
GERENTE MUNICIPAL

ANEXO 8: Consentimiento Informado



Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación:

Investigador (a) (es):

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “.....”, cuyo objetivo es..... Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional o programa, de la Universidad César Vallejo del campus, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución



Describir el impacto del problema de la investigación.
.....
.....

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “.....”
.....
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de de la institución Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) email:
y Docente asesor (Apellidos y Nombres) email:

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHERO ZURITA JUAN CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Ejecución presupuestal y cumplimiento de metas del plan de incentivos municipales en una municipalidad provincial de la región Cajamarca", cuyo autor es OLIVERA LUCANO ELCIRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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 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.

CHICLAYO, 28 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHERO ZURITA JUAN CARLOS DNI: 16689094 ORCID: 0000-0003-3995-4226	Firmado electrónicamente por: CZURITAJC el 10-08- 2023 18:46:39

Código documento Trilce: TRI - 0625919