



Universidad César Vallejo

## ESCUELA DE POSGRADO

### PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

#### **Influencia del programa de incentivos en la gestión administrativa de un gobierno local de Apurímac 2024**

#### **TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

#### **AUTOR:**

Salas Palacios, Fabio Fabian ([orcid.org/0000-0002-8003-7975](https://orcid.org/0000-0002-8003-7975))

#### **ASESORES:**

Mg. Beraun Beraun, Emil Renato ([orcid.org/0000-0003-1497-6613](https://orcid.org/0000-0003-1497-6613))

Mg. Becerra Castillo, Zoila Paola ([orcid.org/0000-0001-9533-5150](https://orcid.org/0000-0001-9533-5150))

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

#### **LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2024

## Declaratoria de autenticidad de asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, BERAUN BERAUN EMIL RENATO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Influencia del programa de incentivos en la gestión administrativa de un gobierno local de Apurímac 2024", cuyo autor es SALAS PALACIOS FABIO FABIAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, 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.

LIMA, 03 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BERAUN BERAUN EMIL RENATO DNI: 40228223 ORCID: 0000-0003-1497-6613	Firmado electrónicamente por: EBERAUNB el 13-08- 2024 09:53:44

Código documento Trilce: TRI - 0845964



## Declaratoria de originalidad del tutor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SALAS PALACIOS FABIO FABIAN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia del programa de incentivos en la gestión administrativa de un gobierno local de Apurímac 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
FABIO FABIAN SALAS PALACIOS DNI: 40970102 ORCID: 0000-0002-8003-7975	Firmado electrónicamente por: FFSALASS el 03-08- 2024 15:10:16

Código documento Trilce: TRI - 0845963

### **Dedicatoria**

A Dios, por su infinito amor y regalarme esta nueva bendición para mi vida.

A mis hijas, Yaretsi y Daphnne, para quienes espero ser modelo de perseverancia y dedicación, también ser mi motivo de superación.

A mi padre, que desde el cielo es la luz de mi sendero.

a mi madre, por su empuje y atinados consejos llenos de amor y sabiduría, gracias por ser reflejo de humildad y amor incomparable.

A mis hermanos por estar siempre presentes con sus consejos de superación en la vida.

### **Agradecimiento**

Agradezco profundamente al Magister Emil Renato Beraun Beraun por desempeñar el papel de guía, instructor y amigo, brindando un apoyo excepcional en todas las fases de este proyecto de tesis.

A la Municipalidad Distrital de Huancarama por haberme brindado el espacio para aplicar mi instrumento.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de Contenidos .....	vi
Índice de Tablas .....	vii
Resumen .....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. METODOLOGÍA.....	24
III. RESULTADOS .....	27
IV. DISCUSIÓN.....	41
V. CONCLUSIONES.....	46
VI. RECOMENDACIONES .....	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS.....	52

## Índice de Tablas

Tabla 1. Percepción de los funcionarios sobre el programa de incentivos de un gobierno local de Apurímac, 2024	27
Tabla 2. Percepción de los funcionarios sobre la gestión administrativa de un gobierno local de Apurímac, 2024	27
Tabla 3. Percepción de los funcionarios sobre la gestión administrativa de un gobierno local de Apurímac, 2024	28
Tabla 4. Percepción de los funcionarios sobre la organización de un gobierno local de Apurímac, 2024	29
Tabla 5. Percepción de los funcionarios sobre la dirección de un gobierno local de Apurímac, 2024	29
Tabla 6. Percepción de los funcionarios sobre el control de un gobierno local de Apurímac, 2024	30
Tabla 7. Prueba de verificación de la normalidad	30
Tabla 8. Correlación de Pearson en las variables de estudio del gobierno local en Apurímac	31
Tabla 9. Prueba Anova para determinar la regresión lineal del programa de incentivos en la gestión administrativa en un gobierno local en Apurímac	32
Tabla 10. Modelo de regresión lineal del programa de incentivos en la gestión administrativa en un gobierno local en Apurímac	32

Tabla 11. Resumen del modelo de regresión lineal	33
Tabla 12. Correlación de Pearson del programa de incentivos y la población de un gobierno local en Apurímac	34
Tabla 13. Prueba Anova para determinar la regresión lineal del programa de incentivos en la planeación en un gobierno local de Apurímac	34
Tabla 14. Modelo de regresión lineal del programa de incentivos en la planeación de un gobierno local de Apurímac	35
Tabla 15. Resumen del modelo de regresión lineal	36
Tabla 16. Correlación de Pearson entre el programa de incentivos y la organización de un gobierno local de Apurímac	37
Tabla 17. Prueba de Anova para determinar la regresión lineal del programa de incentivos en la organización de un gobierno local de Apurímac	37
Tabla 18. Correlación de Pearson entre el programa de incentivos y la dirección de un gobierno local de Apurímac	38
Tabla 19. Prueba de Anova para determinar la regresión lineal del programa de incentivos en la dirección de un gobierno local de Apurímac	39
Tabla 20. Correlación de Pearson entre el programa de Incentivos y el control de un gobierno local de Apurímac	40
Tabla 21. Prueba anova para determinar la regresión lineal del programa de incentivos en el control de un gobierno local de Apurímac	40

## Resumen

La presente investigación como tuvo objetivo central, determinar la influencia del Programa de Incentivos en la gestión administrativa de un gobierno local en Apurímac. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, del tipo básica y de alcance descriptivo explicativo. El diseño es correlacional causal, no experimental y transversal. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, siendo la población de 52, la totalidad de los funcionarios del área respectiva, Como principal conclusión se obtuvo que existe influencia moderada entre las variables de estudio, con un 0.326. La influencia no se estableció entre la variable independiente y las últimas tres dimensiones de la variable dependiente, referidas a la organización, dirección y control. la significancia es 0.018 es menor a 0.05 lo que implica que no se aprueba la hipótesis nula que infiere que, existe relación entre el programa de incentivos (V1) y la gestión administrativa (V2) en la muestra analizada.

Palabras clave: Incentivos, organización, eficiencia, eficacia

## **Abstract**

The main objective of this research was to determine the influence of the Incentive Program on the administrative management of a local government in Apurímac. The research approach was quantitative, basic, and explanatory in scope. The design is causal correlational, non-experimental, and transversal. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, with the population being 52, all the officials in the respective area. The main conclusion was that there is a moderate influence between the study variables, with 0.326. The influence was not established between the independent variable and the last three dimensions of the dependent variable, referring to organization, direction, and control. The significance is 0.018, it is less than 0.05, which implies that the null hypothesis that infers that there is a relationship between the incentive program (V1) and administrative management (V2) in the analyzed sample is not approved.

Keywords: Incentives, organization, efficiency, effectiveness

## I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones públicas tienen la responsabilidad de proporcionar bienes y servicios a la comunidad; no obstante, la población en general manifiesta descontento, considerando que esta tarea no se está llevando a cabo de manera eficiente. En este contexto, existe una clara distinción entre un escenario ideal en el que la gestión pública actúa como encargada de atender las necesidades sociales y la realidad de su implementación práctica. Como resultado, se puede observar una baja confianza de la población en sus gobiernos, situándose en un 33.9% en Latinoamérica y el Caribe en 2018, cifra que está por debajo del promedio de los países de la OCDE, que alcanza el 45%. En el caso del Perú, la confianza es del 26%, según la OCDE (2020).

Para revertir esta situación es necesario que la gestión pública se modernice, con la finalidad de atender de forma adecuada a la ciudadanía; actualmente en el Perú y aún más en estos últimos años se vienen dando importantes y grandes avances en relación a la nueva gestión pública, cuyo objetivo primordial consiste en modernizar al Estado, tomando en cuenta los procesos de descentralización, simplificar administrativamente, con más transparencia y adecuada asignación de presupuestos bajo el enfoque del presupuesto con gestión por resultados, siendo así hasta el momento no se ha podido lograr que el Gobierno opere de forma eficaz a la hora de prestar los diversos servicios a la ciudadanía, ello conlleva a que los ciudadanos lo logren identificar los diversos cambios o mejoras que se realizan, tal como refiere Puma (2019).

En cuanto al objetivo del desarrollo sostenible, fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía, un aspecto importante a resolver es la forma en que la población pueda acceder a una sociedad más democrática mediante una gestión que realmente atienda a sus necesidades esto, lográndose mediante un uso del presupuesto acorde los plazos y tiempos, en donde a su vez, sea evidencia de procesos de gestión más eficientes y eficaces.

El programa de incentivos fue establecido en Perú en 2009 mediante la Ley

N° 29332, que crea el Plan de Incentivos para la Mejora de la Gestión Municipal. El Art. 1, inciso 1.1, indica que su objetivo es ofrecer incentivos a las municipalidades para mejorar la recaudación de ingresos y la ejecución de gastos (MEF, 2018).

Además, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) clasificó los incentivos en dos categorías: monetarios—relacionados principalmente con el salario, bonos y acciones—, y no monetarios—que incluyen formación, capacitación, mejora de horarios, reconocimientos y diplomas, entre otros. Cada uno de estos estímulos responde a las escaseces de los empleadores para canalizar las acciones del personal hacia proyectos que son de especial interés.

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), la gestión por resultados se define como: un marco de referencia para la administración que busca relacionar los objetivos públicos con una metodología segura e integrada para generar valor estatal (resultados), con el objetivo de mejorar y garantizar la máxima efectividad en el cumplimiento de sus metas, así como fomentar la mejora continua de sus instituciones.

El Presupuesto por Resultados (Ppr) es una herramienta fundamental en la gestión basada en resultados específicos, dentro de las etapas del ciclo presupuestal (programación, aprobación, ejecución y rendición de cuentas). Esta metodología integra el análisis de los efectos producidos por las acciones del sector público y clasifica las proyecciones de gastos según los esquemas establecidos en el plan estratégico a largo plazo. La evaluación de los resultados se fundamenta en indicadores de desempeño y proyecciones.

Así, existen proyectos dentro de la administración de los gobiernos locales que, con el respaldo del presupuesto por resultados gestionado por el MEF, buscan fomentar un crecimiento económico sostenido en distintas regiones, motivando a los municipios a optimizar considerablemente su gestión. Revisando la culminación de objetivos del programa de estímulos se evidencia que actualmente en el Perú, viene teniendo aun deficiencias y algunas municipalidades tanto provinciales como

distritales no llegan a cumplir sus metas, ello estaría conllevando a no estar siendo beneficiados y por ende a tener algunas deficiencias económicas, ya que el plan de incentivos les brinda recursos financieros, pero de forma restringida, es decir, previo a un cumplimiento de objetivo en el plazo de un periodo definido.

En concordancia con lo mencionado, se plantean los siguientes problemas de investigación. Problema General: ¿Cómo influye el PI en la GA de un gobierno local de Apurímac, 2024? Problemas específicos: ¿Cómo influye el PI en la planeación de un gobierno local de Apurímac, 2024?; ¿Cómo influye el PI en la organización un gobierno local de Apurímac, 2024?; ¿Cómo influye el PI en la dirección de un gobierno local de Apurímac, 2024?; ¿Cómo influye el PI en el control de un gobierno local de Apurímac, 2024?

Esta investigación se justifica por que aportará al conocimiento de los programas de incentivos y como estos inciden en la gestión municipal, así mismo aportará con evidencias que ayuden a deslindar de mejor forma las variables en estudio, por otro lado, aportará con un nuevo instrumento que permitirá la obtención de datos de forma más precisa. Los resultados de la investigación servirán para que los tomadores de decisiones a nivel de gobiernos locales tengan más insumos a la hora de implementar acciones orientadas al cumplimiento de los programas de incentivos que se ofrecen por parte del gobierno central.

El Programa de Incentivos mejora sustantivamente la certeza y eficacia del desembolso público en los municipios, enlazando al financiamiento a consecución de resultados agrupados a las metas nacionales, asimismo tiene la finalidad de optimizar la ejecución de proyectos de inversión, optimar los servicios estatales, entre otros; por lo tanto, el objetivo general de la indagación que se formula es: Determinar la influencia del PI en la GA de un gobierno local de Apurímac 2024; y los objetivos específicos plantean: Determinar la influencia del PI en la planeación de un gobierno local de Apurímac 2024; Determinar la influencia del PI en la organización de un gobierno local de Apurímac 2024; Determinar la influencia del PI en la dirección un gobierno local de Apurímac 2024; Determinar la influencia del PI en el control de un gobierno local de Apurímac 2024

Del mismo modo se ha planteado como hipótesis general: PI influye directamente en la GA de un gobierno local de Apurímac, 2024. Y como hipótesis específicas las siguientes: PI influye directamente en la planeación de un gobierno local de Apurímac, 2024; PI influye directamente en la organización de un gobierno local de Apurímac, 2024; El PI influye directamente en la dirección de un gobierno local de Apurímac, 2024; El PI influye directamente en el control de un gobierno local de Apurímac, 2024.

En cuanto a los precedentes internacionales, comenzamos con el estudio de Jia et al., (2020), cuya finalidad fue examinar los efectos de los incentivos en el proceso de descentralización y la búsqueda de autonomía fiscal en los gobiernos regionales de China. La investigación adoptó un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos. Asimismo, se emplearon cuestionarios y guías de entrevistas como instrumentos. La conclusión general indica que los incentivos lograron incrementar la autonomía, eficiencia y eficacia fiscal a nivel local.

Solórzano (2020) también llevó a cabo un estudio cuyo objetivo principal fue analizar los incentivos como herramienta de motivación para el personal de la Dirección Provincial de Esmeraldas del Consejo de la Judicatura en Ecuador. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, un diseño correlacional y fue de carácter descriptivo. La conclusión clave a la que se llegó es que los incentivos son esenciales para que los funcionarios alcancen las metas institucionales. Aunque no se hace una referencia explícita a un plan de incentivos gubernamental para niveles central, regional o local, es muy relevante resaltar los logros obtenidos al motivar a los empleados de las entidades públicas.

Macco (2020) efectuó una investigación donde su objetivo establecer la relación existente entre lo que se anuncia como política pública y aquello que termina siendo el resultado de la gestión. Se elaboró una investigación cualitativa, de diseño bibliográfico documental, y se llegó a la conclusión que en América Latina existe poca apreciación a los programas de incentivos, ocasionando que no se

aseguren políticas efectivas. Se asume a su vez, la importancia de transformación estructurales en la forma de organizar la gestión.

Seguimos con Gunawan et al. (2021), cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre los incentivos y la gobernanza vial en varias regiones de Indonesia. El estudio empleó un enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo-correlacional y no-experimental, utilizando como población a los gobiernos locales que recibieron dichos incentivos. La conclusión del estudio revela una relación significativa entre estas dos variables, indicando que los incentivos contribuyen a mejoras en la gestión y administración de las carreteras en el área examinada.

Finalmente, se tiene el Plan de bienestar e incentivos (2024) efectuado en Colombia, por el departamento administrativo de la Función Pública. El objetivo del presente estudio es fortalecer mediante la práctica de incentivos, el fortalecimiento del liderazgo y talento humano, bajo ejes transversales de integridad y legalidad. El documento enfatiza la incidencia que existe en la implementación de programas que incentiven a los funcionarios como mecanismos para la obtención de éxito en la administración y el cumplimiento de objetivos.

En relación con los antecedentes nacionales, Quispe (2020) realizó un estudio cuyo objetivo fue evaluar el Plan de Incentivos (PI) en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de Mariscal Cáceres. La investigación, de carácter cualitativo, se centró en la revisión de la normativa del PI establecida por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). El propósito era determinar las metas alcanzadas por la administración municipal y así establecer la viabilidad de participar en el bono adicional del Plan de Incentivos.

El presente trabajo si bien es cualitativo, aporta mucho a la investigación, debido al análisis exhaustivo de la información recogida a los trabajadores administrativos, aspecto que permite analizar de mejor forma, la trascendencia que tiene para la gestión el plan de incentivos.

Chávez (2022) realizó una investigación cuyo objetivo principal fue determinar

la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento del Programa de Incentivos en un gobierno local de la región de Apurímac. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional, no experimental y transversal. Como conclusión, se evidenció que existe una relación significativa, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.697, lo que implica que una gestión más efectiva mejora el Programa de Incentivos.

Espinoza (2022) llevó a cabo una investigación que se centró en evaluar la relevancia del Programa de Incentivos (PI) en la mejora de la gestión de la Municipalidad de Lunahuaná. El estudio tuvo un enfoque cualitativo y fue diseñado como un estudio de caso, apoyado por documentación bibliográfica y utilizando la técnica de entrevistas. La investigación concluyó que el PI fortalece al gobierno local en su capacidad de proporcionar servicios públicos, aunque frecuentemente los recursos disponibles no eran suficientes. A pesar de ser una investigación cualitativa, ofrece un análisis teórico y un claro ejemplo del papel crucial de los incentivos en procesos de gestión.

Bahamonde (2022) llevó a cabo una investigación con el propósito de determinar la influencia del Plan de Incentivos en la mejora y modernización de la gestión municipal. Este estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico y con un diseño descriptivo correlacional y no experimental. Se concluyó que existe una influencia significativa, demostrando que el mencionado Plan de Incentivos tiene un impacto considerable en el logro de las metas establecidas por la gestión municipal.

Por otra parte, Castañeda (2023) llevó a cabo una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre los incentivos municipales y la gestión administrativa de un gobierno local en La Libertad. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional, descriptivo y no-experimental. Como conclusión principal, se encontró una correlación directa y significativa entre las dos variables. De este modo, quedó claro que los procesos impulsados por incentivos adecuados resultan en mejoras directas tanto en la eficiencia, así como en la eficacia de la gestión.

En cuanto al sustento teórico de nuestra variable independiente, Programa de Incentivos, se hace necesario efectuar un breve antecedente respecto a la nueva gestión pública y a lo que se refiere el presupuesto por resultados, a razón de que el referido Programa de Incentivos, es una herramienta del PpR. En nuestro país, se ha hecho progresos hacia la adopción de la nueva gestión pública, un paradigma que comenzó en los países anglosajones a finales de la década de 1970 y principios de 1980.

Los primeros que la llevan a la práctica surgen tanto en Inglaterra como en los Estados Unidos, ya que habían sido presas de una fuerte recesión económica. Posteriormente, serán los gobiernos de Australia y Nueva Zelanda quienes seguirán los pasos. Como toda medida inicial, fue tomada con precaución, pero luego de los éxitos en las reformas, se asumió como agenda entre todos los países de la OCDE, para finalmente ser asumidos por otras regiones. Todos estos cambios serán resumidos bajo lo que se conocerá como Nueva Gestión Pública, según Pliscoff (2017).

Es así, como el viejo paradigma de la administración clásica entra en crisis, debido al desarrollo de la teoría de la elección pública. Otro aspecto crucial fue situar al ser humano como sujeto y eje central de los procesos de gestión, en línea con la teoría de la autorrealización de Maslow. De esta manera, las oportunidades de desarrollo humano y de una vida de calidad, no tienen motivos para distanciarse del funcionamiento de la organización, ya que tal como refiere Naser et al, (2018), la administración pública va de la mano con la expresión de valores de una sociedad.

Existen diversos enfoques que van desde la perspectiva de Blacksburg, el comunitarismo y la teoría del discurso, todos ellos comparten con la nueva gestión pública una base normativa y propuestas prácticas de reforma. De hecho, dentro de la administración pública, parecen constituir un movimiento posmoderno alternativo. Todos prefieren burócratas proactivos y que actúan políticamente, persiguen valores más allá de la eficiencia y critican duramente la democracia representativa

y las estructuras administrativas progresistas. Los tres plantean reformas que destacan la participación, la comunidad, la autorrealización y el fomento del potencial humano.

Curiosamente, sus puntos en común se remontan a sus raíces muy científicas. Todos están fuertemente influenciados por la fenomenología, que sostiene que la realidad se construye socialmente; por lo tanto, para que los científicos comprendan a sus sujetos y sus acciones, necesitan compartir los marcos a través de los cuales sus sujetos ven el mundo. La otra influencia principal es la teoría crítica; a partir de una crítica del reinado de la razón instrumental en la sociedad, intenta desenmascarar las falsas apariencias sociales detrás de las cuales se cubre la dominación. Figueroa et al., (2018).

La nueva gestión pública introduce el régimen basado en resultados, así como la presupuestación por resultados, que se define como una forma de asignación presupuestaria que vincula los fondos asignados con resultados medibles o atando la información de desempeño al presupuesto. Esta definición debe complementarse señalando que casi todas las formas de presupuestación basadas en resultados comparten un aspecto adicional: un énfasis en la libertad de gestión dentro de la gestión presupuestaria. En concreto, esto se refleja en la crítica hacia la práctica tradicional de la presupuestación, que consiste en asignar los presupuestos de las agencias en categorías detalladas de insumos (salarios, suministros, viajes, etc.) y prohibir a las agencias transferir fondos entre estas categorías de insumos.

Los proponentes de la elaboración de presupuestos basados en resultados consideran tales controles como barreras para un buen desempeño. El enfoque del presupuesto por desempeño se centra en la rendición de cuentas por los resultados producidos, más que en el control de cómo se producen esos resultados. Al-Majali y Almhira (2018).

Una característica crucial de la forma en que se define la presupuestación basada en el desempeño es que se centra en el uso de la información sobre el desempeño en la elaboración de presupuestos y financiación, más que en la gestión

pública en general. En las últimas décadas, la presupuestación por resultados se ha adoptado a menudo como parte de un conjunto más grande de mejoras presupuestarias y de gestión diseñadas para optimizar la eficiencia y eficacia del ámbito estatal y / o para facilitar el logro de la sostenibilidad fiscal. Muchas de estas reformas caen en la categoría por lo que a menudo han designado gestión basada en resultados, mientras que otras se enfocan en direcciones diferentes pero complementarias.

La gestión apoyada en resultados, también denominada a veces “gestión del desempeño”, se puede definir como el uso de información formal sobre el desempeño para perfeccionar el cumplimiento del sector público. Su punto de partida fundamental es la máxima claridad sobre los resultados que el gobierno intenta lograr y sobre la relación de los productos y actividades con los resultados deseados. La gestión basada en resultados también tiende a enfatizar la estipulación ex ante de las expectativas de desempeño para las agencias, unidades de trabajo e individuos mediante el uso de metas y estándares de desempeño. El otro elemento crucial es el llamado a dejar que los gerentes administren, para eliminar los controles de procedimiento que se considera que han obstaculizado a la administración en el pasado, tal como enfatiza Höglund et al., (2018).

Los gobiernos locales son las entidades de la administración estatal que se encuentran más cercana a la ciudadanía; en los gobiernos locales se da la gestión municipal, que se define como una tarea que se realiza de manera compartida con diversos actores locales, con el fin de conseguir el progreso integral de la circunscripción territorial en la que gobierna. Aguilar (2019).

La literatura presenta varios enfoques; primero, el enfoque de derechos humanos, que aboga por que los gobiernos locales sean responsables del desarrollo humano de todos los miembros de su comunidad. En segundo lugar, está el enfoque de gobierno local y cultura, centrado en el desarrollo territorial a través de la integración de aspectos sociales, culturales, ambientales, económicos y productivos. El tercer enfoque es el del gobierno local y el medio ambiente, relacionado con el desarrollo sostenible, el cual requiere una comprensión actual

del territorio para planificar su futuro conforme a las necesidades de desarrollo, según lo indicado por Suárez et al. (2020).

De acuerdo con todo lo mencionado, se puede definir nuestra variable independiente, el programa de incentivos (PI), como una transferencia de recursos otorgada a las municipalidades por cumplir metas en un periodo determinado. Las diversas entidades públicas dependientes del Gobierno Central son las encargadas de formular estas metas, con el objetivo principal de obtener resultados que evidencien un trabajo coordinado con los distintos gobiernos locales.

El programa de incentivos se estableció en 2009 con la ley N° 29332, comenzando su aplicación un año después. Este programa, relacionado con el Presupuesto por Resultados (PpR) y administrado por el MEF, busca mejorar la calidad de los servicios públicos que contribuyen a elevar la calidad de vida de los individuos, siendo implementado a través de las municipalidades provinciales y distritales en todo el país. En cuanto a los principales objetivos que abarca, se orienta a que el gasto municipal sea más eficaz y eficiente y vinculado por, sobre todo, a los objetivos nacionales propuestos. MEF (2024). Es posible indicar, que, como objetivos específicos, se orienta hacia mejorar ostensiblemente la calidad de los servicios públicos de la localidad y de todas las inversiones en relación a los objetivos nacionales. Finalmente, se dedica también, hacia un aspecto importante como lo es, elevar los índices de recaudo y de gestión de los tributos recaudados por los municipios.

Es importante recalcar la trascendencia que juega la transparencia dentro de todo este proceso, por parte de los recursos utilizados por los municipios, ya que esto refleja todos los gastos en los que se incurre por parte de las autoridades. En tal sentido, los funcionarios deben de priorizar adecuadamente todas aquellas necesidades de la población para que la gestión realmente cumpla con su finalidad que es acortar las brechas de desigualdad y fomentar una sociedad auténticamente democrática y que pueda a su vez, materializar todos los recursos en aras de incrementar la calidad de vida de la población. El gasto debe de hacerse más efectivo, debiéndose fortalecer la ejecución de inversiones, basándose también en

las políticas públicas acorde lo indica la ley N° 27972, que se relaciona con una adecuada recaudación y administración de los impuestos.

Urge, por lo tanto, que las entidades del estado en todos los diversos niveles de gobierno puedan implementar de forma adecuada el referido PI. Para esto a su vez, se requiere la aplicación de otras herramientas de gestión como los programas presupuestales, encargados de lograr identificar los servicios más relevantes requeridos por la sociedad. Se necesita también, acciones de seguimiento en la medición del cumplimiento de los objetivos trazados.

Para el logro de todo lo previamente referido, se llevó a cabo una clasificación de los municipios en función a diversos criterios: demográficos, sociales y económicos, llegándose a establecer dos categorías, siendo la primera, municipalidades del tipo A y B y la segunda, ciudades con más de 500 viviendas urbanas y menos de 500 viviendas urbanas. Es decir, el presupuesto se asigna acorde el tamaño de la ciudad y su consideración como principal. Los recursos son variables y cambian año a año. Por ejemplo, fue de 782 millones de soles en el 2012, en el 2015 fue de más de 1000 millones, rebajándose para 800 millones en el 2018.

Los recursos se transfieren en dos ocasiones: la primera sucede en abril, acorde el cumplimiento de metas hasta el mes de diciembre del año anterior. La segunda se lleva a cabo en octubre, acorde las metas cumplidas en julio de ese mismo año. Es el MEF quien se encarga de recibir las evaluaciones que efectuarán cada una de las entidades sobre quienes recae el cumplimiento de las metas.

Como dimensiones de la referida variable de PI se han establecido acorde los alcances y beneficios que se busca consolidar con su adecuada aplicación. Así, la calidad de vida es un aspecto importa que busca establecer el programa de incentivos. Tal como refiere Westreicher (2020) representan todo el conjunto de condiciones que debe tener una persona para satisfacer sus necesidades. Otra dimensión es el PpR, que según el MEF (2020) es definido como una estrategia de gestión orientada hacia el logro de todos aquellos resultados que buscan mejorar la vida de las personas, creando a su vez, un compromiso para alcanzarlos.

Finalmente, como última dimensión se tiene a los servicios públicos, siendo definidos como todos aquellos servicios considerados básicos y que son controlados por el Estado: agua, luz, alcantarillado, gas natural, y todo lo referido al transporte y las comunicaciones. Indecopi (2021).

Sobre la gestión administrativa como variable independiente, primero se debe entender qué es gestión. Según Mendoza y Moreira (2021), implica manejar adecuadamente los recursos para lograr los objetivos institucionales. Para comprender mejor la gestión, se puede remitir al padre del liberalismo económico, Adam Smith, quien en su famoso texto sobre la división del trabajo destacó que este aspecto aumenta la producción (Ricoy, 2005).

Posteriormente, resulta importante analizar lo que es posible asumir como administración, en tal sentido, se tiene la teoría de Taylor, quien presta una atención preponderante a las acciones que llevan a cabo los trabajadores, indicando que la recompensa ocasiona una mayor producción, ya que normalmente las personas siempre optarán por el mínimo esfuerzo. Posteriormente, tenemos la teoría de Fayol, que enfatiza que toda organización debe cumplir toda una serie de tareas y además sincronizarlas, para poder alcanzar un eficiente funcionamiento de la institución (Chiavenato, 2004).

Desde la teoría clásica de la administración hasta la perspectiva moderna, destaca lo señalado por Chiavenato (2004), quien resalta la relevancia de implementar tecnología en el proceso de gestión administrativa, contemplando también elementos cruciales como la planificación, organización, dirección y control. Otros autores como Alhaj et al, (2016), definen a la GA como aquel escenario que hace posible que los trabajadores puedan efectuar acciones orientadas al cumplimiento de objetivos, en donde es importante indicarlo, se requiere un apoyo entre todos los trabajadores para elevar el desempeño de sus funciones en aras de la concreción de todos los objetivos planteados. En esa misma línea, Louffat (2012) analiza en profundidad los aspectos técnicos fundamentales que las organizaciones deben priorizar para alcanzar una mayor eficiencia y eficacia dentro de la entidad.

Otros autores como Mendoza (2017) indicaron que la GA tiene una base y soporte metodológico, donde además es prioritario un proceso constante de innovación para que la institución vaya mejorando el funcionamiento hacia los aspectos concernientes a la producción y a la tecnología, aspectos que son angulares dentro de los objetivos institucionales.

Respecto a las dimensiones de esta variable dependiente, se asumen en base a lo propuesto por Chiavenato (2014) quedando de la siguiente manera: la primera dimensión es la planeación, aspecto sumamente relevante, ya que todo proceso de gestión debe de ir siempre superando posturas desfasadas e ir de forma dinámica, adecuándose a la innovación. De esta manera, respondiendo mejor a las inquietudes del entorno, será posible potenciar la organización. La segunda dimensión es la organización, un aspecto que debe desarrollarse según las particularidades de cada institución. En este sentido, es crucial definir todos los procesos que deben estructurarse, considerando los puestos, el organigrama, los manuales organizacionales y todos los elementos relacionados con el diseño.

Una tercera dimensión es la dirección. Aspecto que se enfoca en lograr dinámica institucional, función orientada por la gerencia, en donde se tiene como finalidad fundamental, elaborar todo un conjunto de acciones que busquen establecer nuevas ideas que logren autonomía, iniciativa e identidad por parte de la institución. Finalmente, se tiene la dimensión de control. Este último aspecto se orienta hacia la contrastación de todo aquello que fue planeado, organizado y puesto en práctica para el logro tanto de la eficiencia, así como de la eficacia en todo el conjunto de acciones predispuestas para alcanzar los objetivos administrativos que se haya propuesto la institución.

Tal como expresa Chiavenato (2014) este aspecto referido al control inicialmente era algo concebido para poder establecer ciertos parámetros de decisión y acción de los trabajadores, siendo que posteriormente el control ha evolucionado positivamente hacia la necesidad de efectuar retroalimentaciones que sirvan para la mejora.

## II. METODOLOGÍA

En cuanto al enfoque, la presente investigación se sitúa dentro del paradigma científico positivista, que considera el conocimiento como el resultado de la verificación de una hipótesis mediante tratamiento estadístico. Respecto al tipo de investigación, se han considerado dos aspectos fundamentales: alcance y profundidad. Primero, en términos de alcance, se trata de una investigación básica, ya que no busca intervenir ni modificar la realidad, sino analizarla. Segundo, en cuanto a su profundidad, es tanto descriptiva como explicativa, ya que no solo describirá el problema en estudio, sino que también abordará la relación de influencia entre dos variables de análisis, según Hernández (2014).

Por eso mismo, es posible indicar, que, en cuanto al diseño de la investigación, será correlacional causal busca determinar la influencia que existe entre variables propuestas. Bernal (2010) Del mismo modo, la investigación es no experimental, porque no se interviene en la realidad, y es transversal, porque el instrumento será aplicado en un mismo tiempo, que en nuestro será el 2024.

Toda investigación tiene un camino a seguir, y específicamente el presente estudio asumirá como método, el hipotético deductivo que desde la epistemología, en ideas de Popper (1985) se basa en la deducción de hipótesis hasta llegar a aquella que cumple con responder los problemas planteados. Vale precisar que se requiere el uso de la estadística para tal fin.

En cuanto a las variables de estudio, tendremos como variable independiente de estudio al programa de incentivos cuya definición conceptual consiste en la transferencia de recursos que se les otorga a los gobierno locales producto del cumplimiento de metas en un plazo determinado, (MEF, 2024), y su definición operacional, tiene como finalidad la obtención de resultados como evidencia de un trabajo articulado con los diversos gobiernos locales, en aras de generar elevar la calidad de vida de las personas a través de una gestión eficiente, tendrá como dimensiones “la calidad de vida”, “presupuesto por resultados”, “servicios públicos”, también mencionamos sus Indicadores el hogar, ciudad, recursos, bienes, calidad, disponibilidad, escala de medición se utilizara la escala de Likert polinómica (a. Nunca,

b. casi nunca, c. a veces, d. casi siempre y e. siempre).

Se tendrá como variable dependiente, a la gestión administrativa, cuya definición conceptual representa todo aquel conjunto de aspectos sistemáticos que se aplican a las instituciones de forma consiente en aras de alcanzar la eficiencia institucional. Louffat (2012). La definición operacional para alcanzar estos objetivos incluye varios aspectos que abarcan todas las dimensiones del estudio: planificación, dirección, organización y control. Entre los indicadores considerados se encuentran planes, políticas, estructura, coordinación, funciones, liderazgo, retroalimentación y productividad. Para medir estos indicadores, se utilizará la escala polinómica de Likert, con las opciones: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

En lo que respecta a la población, muestra y muestreo, se expresa lo siguiente. Como es sabido, la población refiere a todo aquel conjunto de personas que comparten características en común. A su vez, la muestra, es una cantidad representativa que del total de conjunto de población a ser tomada como parte de la investigación. Hernández et al., (2014). En esta investigación, la población consiste en 52 funcionarios municipales y se tomará a todos como muestra, por lo que habrá coincidencia entre población y muestra, permitiendo la inclusión de todos en el estudio.

En cuanto a las metodologías de obtención de datos, se empleará la encuesta como técnica y el cuestionario será el instrumento correspondiente. La investigación al ser cuantitativa requiere expresar datos estadísticos para la respectiva contrastación de la hipótesis, derivando dichos datos de la aplicación de los instrumentos para cada una de las variables. Por eso mismo, la recolección de datos, tal como expresa Bernal (2010), se efectuó de forma lógica y en base a los objetivos que persigue la investigación, habida cuenta también, de la coherencia lógica que deben de representar los instrumentos.

Es así, que se procedió a la validación mediante el juicio de expertos y posteriormente mediante al Alfa de Combrach se estableció la confiabilidad. Luego, los datos fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS en su versión 26 para poder establecer la estadística, tanto descriptiva como inferencial, en aras

no solamente de analizar la tendencia de los datos respecto a las variables, sino por, sobre todo, de contrastar nuestras hipótesis. Para esto, se aplicó la regresión logística.

Validación de expertos:

Dr. Fidel Gutiérrez Vivanco. Válido.

Mg. Ricardo Milla Toro. Válido.

Mg. Michael Mendieta Pérez. Válido.

En cuanto a la confiabilidad se obtuvo:

Confiabilidad de Programa de incentivos

Alfa de Cronbach	Nº of Ítems
.861	15

Confiabilidad de gestión administrativa

Alfa de Cronbach	Nº of Ítems
.868	20

Finalmente, es de vital importancia resaltar que la investigación se ciñó a lo establecido en los códigos de ética de nuestra Universidad César Vallejo, además, a la deontología del investigador, por la cual se respetan todas las ideas vertidas por los autores, citándolos debidamente. De igual forma, se respetarán los resultados que arrojen los procesamientos de datos.

### III. RESULTADOS

Este capítulo expone los resultados obtenidos tanto de la estadística descriptiva como de la inferencial. La sección descriptiva muestra la frecuencia de los diferentes niveles de las variables, mientras que la estadística inferencial sirve para verificar las hipótesis de la investigación, según lo señalado por Ñaupas et al., (2018).

En la sección descriptiva, se analizó inicialmente la percepción de los funcionarios en relación con el primer constructo del programa de incentivos, cuyos resultados se presentan en la tabla 1.

**Tabla 1**

*Percepción de los funcionarios sobre el programa de incentivos de un gobierno local de Apurímac, 2024*

Nivel de percepción	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	36.5
Medio	18	34.6
Alto	15	28.8
Total	52	100.0

Se ha notado que la mayoría, un 36.5%, de los funcionarios del área de un gobierno local en Apurímac considera que tienen una percepción baja sobre el programa de incentivos, seguido por un 34.6% que percibe un desempeño medio, y finalmente un 28.8% que lo valora en un nivel alto.

De manera similar, se examinó la opinión de los participantes sobre la segunda variable GA, cuyos resultados están presentados en la tabla 2.

**Tabla 2**

*Percepción de los funcionarios sobre la GA de un gobierno local de Apurímac, 2024*

Nivel de percepción	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	42.3
Medio	13	25.0
Alto	17	32.7
Total	52	100.0

En la tabla anterior se puede observar que la mayoría de los participantes,

representando el 42.3% de la muestra, consideran que la gestión administrativa está en un nivel bajo. Además, el 32.7% de los encuestados perciben un nivel alto, mientras que el 25% considera que el nivel es medio.

Además, se evaluó la percepción de los participantes en relación con las dimensiones de la segunda variable, como se muestra en la tabla 3.

**Tabla 3**

*Percepción de los funcionarios sobre la planeación de un gobierno local de Apurímac, 2024*

Nivel de percepción	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	25	48.1
Medio	23	44.2
Alto	4	7.7
Total	52	100.0

La tabla 3 muestra la distribución de las respuestas de los encuestados sobre el nivel de planeación de un gobierno local de Apurímac. Los datos indican que la mayoría de los encuestados (48.1%) tienen una opinión negativa sobre la planeación del gobierno local, mientras que una minoría (7.7%) tiene una opinión positiva. Esto sugiere que el gobierno local de Apurímac necesita mejorar su capacidad de planificar y ejecutar sus proyectos de manera eficiente y transparente. La tabla también revela que casi la mitad de los encuestados (44.2%) tienen una opinión intermedia sobre la planeación del gobierno local, lo que implica que hay cierto grado de ambigüedad o desconocimiento sobre el tema.

Por añadidura, se estudió la percepción de los participantes en cuanto a la segunda dimensión.

**Tabla 4**

*Percepción de los funcionarios sobre la organización de un gobierno local de Apurímac, 2024*

Nivel de percepción	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	44.2
Medio	18	34.6
Alto	11	21.2
Total	52	100.0

La tabla 4 presenta la frecuencia y el porcentaje de encuestados que valoran la organización del gobierno local en Apurímac como baja, media o alta. Esta dimensión corresponde a la segunda variable del estudio: la capacidad de gestión pública. Los datos muestran que casi la mitad percibe negativamente la organización (baja), una tercera parte tiene una opinión intermedia (media) y solo un quinto la valora positivamente (alta). Estos resultados indican la necesidad de fortalecer la gestión pública en Apurímac. El 44.2% considera la organización baja, el 34.6% la evalúa como media y el 21.2% la ve positivamente.

De igual manera, se analizó la tercera dimensión de la segunda variable, presentándose los resultados en la siguiente tabla.

**Tabla 5**

*Percepción de los funcionarios sobre la dirección de un gobierno local de Apurímac, 2024*

Nivel de percepción	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	34.6
Medio	22	42.3
Alto	12	23.1
Total	52	100.0

Según los datos presentados en la tabla 5, el 42.3% de las personas encuestadas percibe un nivel intermedio en la gestión del gobierno local de Apurímac, mientras que el 34.6% considera que la gestión es de nivel bajo. Por otro lado, un 23.1% de

los encuestados opina que el nivel de gestión es alto.

Además, se analizó la cuarta dimensión de la segunda variable, obteniendo los siguientes resultados en la tabla.

**Tabla 6**

*Percepción de los funcionarios sobre el control de un gobierno local de Apurímac, 2024*

Nivel de percepción	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	31	59.6
Medio	9	17.3
Alto	12	23.1
Total	52	100.0

Se ha identificado que el 59.6% de los encuestados percibe un bajo nivel de control en el gobierno local de Apurímac, en contraste con el 23.1% que lo considera alto. Además, el 17.3% de la muestra evalúa este aspecto como de nivel medio.

Según el análisis inferencial, la muestra estuvo compuesta por 52 funcionarios de un gobierno local en Apurímac. Siguiendo a Yap y Sim (2011), se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov para comprobar la normalidad de los datos.

Verificación de la normalidad

**Ho:** Los datos siguen una distribución normal.

**H1:** Los datos no siguen una distribución normal.

**Tabla 7**

*Prueba de verificación de la normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Programa de incentivos	.097	52	.210
Gestión administrativa	.098	52	.200

**Nota:** Sig.=significancia, gl=grados de libertad.

Los resultados de la prueba de normalidad se presentan utilizando el coeficiente

de Kolmogorov-Smirnov. Se observa que el p-valor de la primera variable es 0.210, superior a 0.05, lo que indica que no se rechaza la hipótesis nula y se concluye que los datos siguen una distribución normal. Del mismo modo, el p-valor de la segunda variable es 0.200, lo que también sugiere que se acepta la hipótesis nula y se confirma que los datos siguen una distribución normal. Con base en esto, para analizar la relación entre las variables se utilizó una prueba paramétrica, en este caso, la correlación de Pearson según Restrepo y González (2007).

Comprobación de hipótesis

Comprobación de hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe influencia significativa del PI en la GA en un gobierno local en Apurímac.

**H<sub>1</sub>:** Existe influencia significativa del PI en la GA en un gobierno local en Apurímac.

**Tabla 8**

*Correlación de Pearson en las variables de estudio del gobierno local en Apurímac*

		V1	V2
V1	Correlación de Pearson	1	.326
	Sig. (bilateral)		.018
	N	52	52
V2	Correlación de Pearson	.326	1
	Sig. (bilateral)	.018	
	N	52	52

Se observa que la significancia es de 0.018, lo cual es menor a 0.05. Esto implica que no se aprueba la hipótesis nula, sugiriendo que existe una relación entre el programa de incentivos (V1) y la gestión administrativa (V2) en la muestra analizada. Además, se evaluó la relación entre las variables utilizando un modelo predictivo basado en regresión lineal.

**Tabla 9**

*Prueba Anova para determinar la regresión lineal del PI en la GA en un gobierno local en Apurímac.*

Model		Suma de Cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	139.378	1	139.378	5.962	.018
	Residuo	1168.853	50	23.377		
	Total	1308.231	51			

a. Variable dependiente: V2

b. Variable predictora: (Constant), V1

De acuerdo con los datos presentados en la tabla 9, la aplicación de la prueba Anova arrojó un valor de significancia de 0.018, inferior a 0.05. Esto sugiere que existe evidencia suficiente para desarrollar un modelo de regresión lineal entre la variable predictora del programa de incentivos y la variable dependiente de gestión administrativa de los funcionarios en un gobierno local en Apurímac.

**Tabla 10**

*Modelo de regresión lineal del PI en la GA en un gobierno local en Apurímac.*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
		B	Desv. Error	Beta	t	
1	(Constante)	59.145	5.604		10.554	.000
	V1	.240	.098	.326	2.442	.018

a. Variable dependiente: V2

De acuerdo con la tabla 10, se determinaron los coeficientes del modelo de regresión lineal: la ordenada en el origen es 59.145 y la pendiente de la recta o coeficiente de regresión es 0.240. Además, debido a que en la prueba t de Student se obtuvo un valor de significancia inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula que

postula que el coeficiente es cero.

Por tanto, el modelo está dado por  $Y=59.145 +0.240X$

X: Programa de incentivos

Y: Gestión administrativa

La ecuación modelo de regresión lineal se interpreta como que frente a una mejora en el programa de incentivo genera una mejora en la gestión administrative de manera proporcional a 0.240

**Tabla 11**

*Resumen del modelo de regresión lineal*

Mod.	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de aproximación
1	.326	.107	.089	4.83498

a. Variable predictora: (Constante), V1

La tabla nos muestra que en el modelo  $Y=59.145 +0.240X$  por medio del coeficiente de determinación R cuadrado que aproximadamente el 10.7% de variación de la variable dependiente es explicada por la especificación del modelo de regresión lineal estimado.

Contrastación de primera hipótesis específica

Ho: No existe influencia significativa del PI en la planeación de un gobierno local en Apurímac.

H1: Existe influencia significativa del PI en la planeación de un gobierno local en Apurímac.

**Tabla 12***Correlación de Pearson del PI y la planeación de un gobierno local en Apurímac*

		V1	D1_V2
V1	Correlación de Pearson	1	.351
	Sig. (unilateral)		.011
	N	52	52
D1_V2	Correlación de Pearson	.351	1
	Sig. (bilateral)	.011	
	N	52	52

Se puede notar que la significancia es de 0.011, lo cual está por debajo de 0.05, lo que indica que se rechaza la hipótesis nula e implica que hay una relación entre el programa de incentivos (V1) y la planeación (D1\_V2) en la muestra estudiada.

Se analizó la relación entre las variables empleando un modelo predictivo basado en regresión lineal.

**Tabla 13***Prueba Anova para determinar la regresión lineal del PI en la planeación en un gobierno local en Apurímac*

Model		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	34.097	1	34.097	7.041	.011
	Residuo	242.134	50	4.843		
	Total	276.231	51			

a. Variable dependiente: D1\_V2

b. Variable predictora: (Constant), V1

El análisis Anova arrojó un valor de significancia de 0.011, inferior a 0.05, lo que demuestra la viabilidad de crear un modelo de regresión lineal entre la variable del

programa de incentivos y la planeación de los funcionarios en un gobierno local de Apurímac.

**Tabla 14**

*Modelo de regresión lineal del PI en la planeación en un gobierno local en Apurímac.*

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	7.550	2.551		2.960	.005
V1	.119	.045	.351	2.653	.011

a. Variable dependiente: D1\_V2

La tabla 14 muestra los resultados del análisis de regresión lineal entre la variable dependiente D1\_V2, que mide el grado de planeación de los empleados, y la variable independiente X, que indica si los empleados recibieron o no un programa de incentivos. El modelo ajustado explica el 2.8% de la variación de la variable dependiente, lo que se considera bajo. Sin embargo, el modelo es estadísticamente significativo, lo que significa que hay una relación lineal positiva entre las dos variables. Es decir, a mayor participación en el programa de incentivos, mayor nivel de planeación de los empleados. El valor del coeficiente de regresión indica que por cada unidad que aumenta la variable X, la variable Y aumenta en promedio 0.119 unidades.

Por tanto, el modelo está dado por  $Y=7.55 +0.119X$

X: Programa de incentivos

Y: Planeación

La ecuación del modelo de regresión lineal se interpreta como que frente a una mejora en el programa de incentivo genera una mejora en planeación de manera proporcional a 0.119

**Tabla 15**

*Resumen del modelo de regresión lineal*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de aproximación
1	.351	.123	.106	2.20061

a. Variable predictora: (Constante), V1

La tabla anterior muestra que en el modelo  $Y=7.55 +0.119X$  por medio del coeficiente de determinación R cuadrado que aproximadamente el 12.3% de la variación de la variable dependiente es explicada por la especificación del modelo de regresión lineal estimado.

Verificación de segunda hipótesis específica

Ho: No existe influencia significativa del PI en la organización un gobierno local en Apurímac.

H1: Existe influencia significativa del PI en la organización un gobierno local en Apurímac.

**Tabla 16**

*Correlación de Pearson entre el PI y la organización un gobierno local en Apurímac.*

		V1	D2_V2
V1	Correlación de Pearson	1	.117
	Sig. (bilateral)		.407
	N	52	52
D2_V2	Correlación de Pearson	.117	1
	Sig. (bilateral)	.407	
	N	52	52

La tabla 16 muestra una significancia de 0.407, que es superior a 0.05, lo cual indica que no se acepta la hipótesis alternativa. Esto sugiere que no hay relación entre el fortalecimiento de capacidades (V1) y la organización (D2\_V2) en un gobierno local en Apurímac. Además, se examinó la relación entre las variables utilizando un modelo predictivo a través de regresión lineal.

**Tabla 17**

*Prueba Anova para determinar la regresión lineal del PI en la organización un gobierno local en Apurímac.*

Model		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	2.400	1	2.400	.699	.407
	Residuo	171.658	50	3.433		
	Total	174.058	51			

a. Variable dependiente: D2\_V2

b. Variable predictora: (Constant), V1

Se ha observado que al realizar la prueba Anova, se obtuvo un valor de significancia mayor a 0.05, lo que indica que no es viable desarrollar un modelo de regresión lineal para el programa de incentivos en la organización de un gobierno local en Apurímac.

Verificación de la tercera hipótesis específica

Ho: No existe influencia significativa del PI en la dirección de un gobierno local en Apurímac.

H1: Existe influencia significativa del PI en la dirección de un gobierno local en Apurímac.

**Tabla 18**

*Correlación de Pearson entre el PI y la dirección de un gobierno local en Apurímac.*

		V1	D3_V2
V1	Correlación de Pearson	1	.133
	Sig. (bilateral)		.346
	N	52	52
D3_V2	Correlación de Pearson	.133	1
	Sig. (bilatera)	.346	
	N	52	52

La significancia obtenida es de 0.346, superior al umbral de 0.05, lo que implica el rechazo de la hipótesis alternativa que sugiere una inexistencia de relación entre el PI y la orientación de un gobierno local en Apurímac.

De igual manera, se examinaron las relaciones entre las variables dentro de un modelo predictivo utilizando regresión lineal.

**Tabla 19**

*Prueba Anova para determinar la regresión lineal del PI en la dirección de un gobierno local en Apurímac.*

Model		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3.981	1	3.981	.904	.346
	Residuo	220.095	50	4.402		
	Total	224.077	51			

a. Variable dependiente: D3\_V2

b. Variable predictora: (Constant), V1

Se ha determinado que al realizar la prueba Anova, el valor de significancia obtenido fue superior a 0.05, lo cual indica que no es viable desarrollar un modelo de regresión lineal para el programa de incentivos en la administración de un gobierno local en Apurímac.

Verificación de la cuarta hipótesis específica.

Ho: No existe influencia significativa del programa de incentivos en el control un gobierno local en Apurímac.

H1: Existe influencia significativa del PI en el control un gobierno local en Apurímac.

**Tabla 20***Correlación de Pearson entre el PI y el control un gobierno local en Apurímac.*

		V1	D4_V2
V1	Correlación de Pearson	1	.202
	Sig. (bilateral)		.151
	N	52	52
D4_V2	Correlación de Pearson	.202	1
	Sig. (bilateral)	.151	
	N	52	52

Según la tabla 20 se observó que la significancia es 0.151, lo cual es mayor a 0.05, indicando el rechazo de la hipótesis alternativa que sugiere que no hay una relación entre el PI y el control de un gobierno local en Apurímac. Además, se examinó la conexión entre las variables utilizando un modelo predictivo a través de la regresión lineal.

**Tabla 21***Prueba Anova para determinar la regresión lineal del PI en el control un gobierno local en Apurímac.*

		Suma de	Media		F	Sig.
Model		cuadrados	gl	cuadrática		
1	Regresión	5.867	1	5.867	2.123	.151
	Residuo	138.191	50	2.764		
	Total	144.058	51			

a. Variable dependiente: D4\_V2

b. Variable predictora: (Constant), V1

De acuerdo con la tabla 21, la prueba Anova arrojó un valor de significancia de 0.151, superior a 0.05, lo que indica que no es viable desarrollar un modelo de regresión lineal para el programa de incentivos en la gestión de un gobierno local en Apurímac.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Llegados a esta parte de la investigación, corresponde efectuar la discusión, espacio que sirve para evidenciar el aporte epistemológico que llevaremos a cabo frente al conocimiento expresado en investigaciones concernientes a nuestro tema de estudio, para esto, se cotejan nuestros resultados con aquellos presentes en los antecedentes que han sido utilizados en la presente investigación.

Esta investigación tuvo como objetivo principal evaluar el impacto del Programa de Incentivos en la gestión administrativa de un gobierno local de Apurímac durante el año 2024. La hipótesis general evidenció que efectivamente hay influencia entre nuestras variables de estudio, lo cual permite exponer que aquellos recursos que se les otorga a los municipios como mecanismo de incentivo en base al cumplimiento de objetivos en un plazo determinado, influye en la gestión administrativa, es decir, tiene incidencia en los procesos llevados a cabo por una entidad, para el logro de la eficiencia institucional, aunque de forma leve. Esto se podrá evidenciar en que, de las cuatro dimensiones, solamente existirá influencia en la primera.

Si bien, la gestión administrativa es algo que debiera efectuarse de forma eficiente, así no haya alguna otra motivación mayor que gestionar adecuadamente en beneficio de la población, es importante considerar que los programas de incentivos sirven para generar que, al poder contarse con mayor presupuesto, se quiera cumplir adecuadamente, porque esto permitirá mayores obras, y generará gobernabilidad, haciendo posible que los gobiernos locales tengan legitimidad basándose en una gestión de calidad. Recordemos que a nivel político y de gestión, hay dos aspectos fundamentales a considerar: la legalidad y la legitimidad, pudiendo algo ser legal pero no contar con el respaldo de la población; es decir, que no sea legítimo.

Esto es trascendente, ya que toda autoridad requiere sostenerse en el respaldo de la población a la cual sirve, generando esto, que cuente con un clima adecuada que le permita gestionar con tranquilidad. Lo que sí, es importante considerar, tal como expresa Macco (2020) que dichos programas no suelen tener

mucha consideración ni apreciación en la región latinoamericana, aspecto que impide asegurar políticas públicas efectivas.

Nuestra investigación en base a nuestro objetivo e hipótesis general contrastada coincide con lo propuesto por Gunawan et al., (2021) ya que tal como se expresa, los incentivos traen mejoras en la gestión administrativa y con ello también, hacia todos los aspectos referidos a cada una de las etapas para poder modernizar la gestión pública y hacerla eficiente. Del mismo modo, hay un aspecto interesante, que pone en evidencia la necesidad de procesos que, a su vez, generan otros y persiguen mejoras constantes. Esto, porque es posible indicar que una adecuada gestión administrativa mejora el proceso de incentivos, ya que son expresión de su funcionamiento, lo cual, en la medida que se mejore el PI influye en la GA.

Es así como se produce una especie de círculo en el proceso de gestión, que en el caso puntual genera algo positivo. Esto como conclusión, trae en general una mejora en toda la gestión como proceso general. Chávez (2022). Todo esto, además, sin dejar de lado el aspecto motivacional en base a los logros a todos los trabajadores de entidades públicas. Solórzano (2020).

El primer objetivo específico de esta investigación fue identificar cómo influye el Programa de Incentivos en la planificación de un gobierno local. Ante ello, la hipótesis estableció que efectivamente existe una influencia moderada entre el referido programa y aquella capacidad por la cual se lleva a cabo una organización de las acciones a efectuar, adecuándose a las necesidades y nuevos paradigmas. Recordemos la importancia del cumplimiento de plazos y metas y por ende de la organización también de los tiempos. Esto a su vez, es lo que posibilita que también pueda lograrse mayor autonomía en los gastos, eficiencia y eficacia en los procesos e incluso, hasta lograr también, autonomía fiscal (Jia et al, 2020).

Recordemos la importancia que reviste un proceso de planeación, y la trascendencia de que todos los procesos de gestión vayan de la mano con una actualización constante y permanente, haciendo posible que se adecúen a los nuevos paradigmas, modernizándose. Un programa de incentivos influye en los referidos procesos de mejoras, en aras de cumplir con los plazos, metas y logros de

la entidad, algo que tendrá siempre una repercusión directa en beneficio de la sociedad, y que, además, logrará algo tan importante dentro de la gestión, como lo es, la consolidación de los gobiernos municipales en su capacidad de proveer servicios públicos. Espinoza (2022).

Como segundo objetivo específico, esta investigación se propuso evaluar la influencia del PI en la estructura de una administración local en Apurímac. La hipótesis indicó una significancia de 0.407, lo que implica que no existe influencia. En tal sentido, los incentivos específicamente en la dimensión que refiere que cada situación debe llevarse a

cabo acorde cada situación en peculiar, definiendo todos aquellos procesos en función a los puestos, organigrama, y manuales organizacionales, no tiene influencia. Vale precisar que los funcionarios encuestados, indican que, en la referida dimensión, hay solamente un 21.2% que indica un nivel alto.

Esto, podría evidenciar que, en la entidad, no se estarían asumiendo de forma pertinente los procesos referidos al Programa de Incentivos, específicamente en lo concerniente en que los trabajadores para potenciar la eficiencia de su trabajo lleven a cabo tareas para las cuales se encuentran especializados. Lograr las metas y objetivos que la entidad se propone, en base a una adecuada organización, no solamente trae consigo poder cumplir con todo lo previamente establecido, sino que, además, logra la modernización institucional, tal como expresa Bahamonde (2022).

El tercer objetivo específico de esta investigación fue determinar la influencia del Programa de Incentivos en la gestión de un gobierno regional. La hipótesis relacionada con el referido objetivo evidenció una significancia de 0.346, mayor a 0.05, lo que implica que no existe influencia entre el citado Programa, y la manera en que la entidad se enfoca en el logro de dinámica institucional, para alcanzar autonomía, iniciativa e identidad, como reflejo de sus actividades.

Lo previamente expuesto, permite poner en evidencia que o bien la aplicación del programa no está cumpliendo con sus objetivos, o bien la institución no está prestando suficiente atención a un proceso angular como lo es, reproducir una

gestión autosuficiente en su capacidad, que además afronte los retos y desafíos de manera oportuna y pertinente, y que por sobre todo, vaya estableciendo un sello en sus actividades que permitan reflejar en todas sus actividades, una extensión del trabajo de los funcionarios, algo que permite no solamente que la entidad vaya teniendo una repercusión en sus acciones, sino que también, haya una identificación institucional.

Cuando se habla de las motivaciones o incentivos, un aspecto importante más allá de un plan formalmente establecido, lo es también, aquella motivación que surge producto que una entidad está gestionando de manera eficiente y eficaz, con procesos modernos, y en donde los logros permiten la satisfacción de estar aportando en el crecimiento institucional, algo que, además, trae consigo un desarrollo personal. Ante ello, Solórzano (2020), expresa la relevancia que adquieren los incentivos como herramienta motivacional en los funcionarios.

Otro aspecto clave que merece ser mencionado es la necesidad de optimizar los procesos con el objetivo de alcanzar una mayor autonomía institucional, adaptarse a los cambios, enfrentar retos y estar listos para cualquier eventualidad. No olvidemos que uno de los puntos más importantes en la implementación de políticas públicas es realizar cambios estructurales en la forma de organizar la gestión, según Macco (2020).

Como último objetivo específico, este estudio intentó determinar la influencia del Programa de Incentivos en el control del gobierno local. La hipótesis permitió demostrar que, con una significancia de 0.151, superior a 0.05, no existe influencia entre dicho programa y la capacidad de la entidad para ejecutar mecanismos destinados a contrastar todo lo planeado, organizado y puesto en práctica para el logro institucional.

Apreciar que no existe influencia, también, es algo que evidencia que no se está aplicando adecuadamente el Programa o que la entidad podría estar descuidando un aspecto tan substancial como lo es, verificar que se estén dando los pasos adecuados en el cumplimiento de objetivos y que por, sobre todo, los procesos estén acorde las exigencias de eficiencia y eficacia. No en vano, hay un

porcentaje de 59.6% de funcionarios que expresan que el nivel de control en la entidad es bajo.

Todas las referidas fases para el logro de una adecuada gestión administrativa tienen que llevarse a cabo de una manera adecuada, organizada, planificada, bien dirigida, y por, sobre todo, que luego, se lleve a cabo el proceso de verificación de los logros. Es mediante esta manera, que realmente se puede evaluar que la gestión está cumpliendo su finalidad, siendo de esta forma que se logra autonomía tal como expresan Jia et al, (2020) y Castañeda (2023).

Acorde todo lo expresado, y el diagnóstico efectuado, queda claro que hay una distancia considerable entre lo real e ideal expresado en la gestión de la entidad objeto de nuestro estudio. La finalidad de todo Programa de Incentivos es que se motive a cumplir con los plazos para poder ejecutar obras y que esto traiga consigo poder contar con mayor presupuesto. Esto tendría en una situación ideal que impulsar también que la gestión administrativa mejore su cadena de procesos, para acelerarlos.

En tal sentido, que haya una influencia moderada, que además no se evidencie en todas las dimensiones, tal como se ha podido indicar, es una expresión que falta impulsar en la entidad, un mayor reconocimiento y ejecución del Plan de Incentivos y que además se requiera de forma imperativa enlazarlo con un incremento en la eficiencia y eficacia en los procesos que acarrearán a la gestión administrativa. Recordemos, que toda investigación es un diagnóstico, que, en el presente caso, permite apreciar una situación en potencia mejorable, habida cuenta de superar la situación real. Lo importante, más allá de cualquier crítica, es efectuar mejoras que servirán al gobierno local y por ende también a toda la población.

## V. CONCLUSIONES

De acuerdo con la primera conclusión, existe influencia moderada entre el PI en la GA de un gobierno local de Apurímac, reflejándose en .0326. De igual forma, hay una significancia entre ambas variables de 0.018, menor a 0.05. Esto implica, que los incentivos inciden, aunque no de forma significativa en los procesos efectuados en la referida entidad.

Según la segunda conclusión, el PI influye en la planificación del gobierno local en Apurímac, con un coeficiente de 0.351. Se registró una significancia de 0.011, que es inferior a 0.05. Por lo tanto, dicho programa impacta en la manera de planificar las metas y objetivos institucionales.

De acuerdo con la tercera conclusión, No existe influencia del PI en la organización de un gobierno local de Apurímac, reflejándose esto, en una significancia de 0.407, mayor a 0.05. En tal sentido, el referido programa no incide en la manera en que se establecen los puestos acordes las funciones y capacidades.

De acuerdo con cuarta conclusión, no existe influencia del PI en la dirección de un gobierno local de Apurímac, reflejándose esto, en una significancia de 0.346, mayor a 0.05. En tal sentido, el referido programa no incide en la forma en la que la entidad busca lograr autonomía y establecer identificación con los funcionarios.

De acuerdo con la quinta conclusión, no existe influencia del PI en el control de un gobierno local de Apurímac, reflejándose esto, en una significancia de 0.151, mayor que 0.05. Esto indica, que el programa en cuestión no incide en los mecanismos por los cuales la entidad, busca contrastar que todos los objetivos y planes hayan sido cumplidos.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se sugiere a la autoridad máxima del gobierno local que se realicen auditorías relacionadas con la implementación del Programa de Incentivos y también respecto a los procesos de gestión administrativa, en particular, en lo relativo a organización, dirección y control. Esto es necesario, ya que parece que no se están tomando las precauciones adecuadas para asegurar la eficiencia y eficacia en dichos procesos.

Se recomienda al director del área de presupuesto, que se difunda, aplique y se enfatizen todos aquellos beneficios que trae consigo el poder contar con mayor presupuesto en aras de un mayor compromiso con el logro de metas. Es importante, que, dentro de la entidad local, se enfatice esto, ya que no solamente se contará con mayores recursos que beneficiarán a la sociedad, sino que obviamente se fortalecerá estructuralmente la entidad.

Se recomienda a la máxima autoridad del gobierno local, como también al director de recursos humanos, enfatizar la atención respecto a la distribución de los puestos y tareas que los funcionarios estén llevando a cabo dentro de la entidad. Es importante que todos puedan lograr en conjunto las metas institucionales, pero para esto, urge, que todos aporten desde su capacidad y acorde su puesto.

Se aconseja a la autoridad máxima del gobierno local aumentar su participación en el seguimiento de los procesos, especialmente para alcanzar autonomía y una posterior identificación con la entidad mediante el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos. La dirección adecuada en un proceso de gestión es esencial para asegurar que cada una de las etapas y fases se lleven a cabo correctamente. Se recomienda a la máxima autoridad de la entidad, la urgencia de efectuar talleres de actualización respecto a la importancia del control dentro de la gestión, para, además, poder fiscalizar adecuadamente que todos los procesos permitan alcanzar los logros y objetivos institucionales. Se recomienda también, una mayor fiscalización y seguimiento de los referidos procesos, ya que muchas veces en ello estriba el relajamiento para no cumplir con los plazos.

## REFERENCIAS

- Alhaj, A., Khalid, A., y Elbashir, H. (2016). The impact of administrative managements quality on improving local government in khartoum an applied study on Karary Locality. *European Journal of Business and Management*, 8 (26), pp, 1, 11.
- Al-Majali, B., & Almhurat, M. (2018). The role of European Foundation for Quality Mangement (EFQM) in improving public sector efficiency and its impacts on customer satisfaction employees results and corporate image. *International Journal for Quality Research*, 12(3), pp, 593-608.
- Aguilar, G. (2019). Incidencias de la gestión municipal en el desarrollo humano de los distritos de Cajamarca, Jaen, Bambamarca, Chota, La Esperanza y Chetilla: 2008-2015. [Tesis para optar el grado de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio de la UNC:  
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/2989>
- Bahamonde, N. (2022). *El plan de incentivos y el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2015-2018*. [Tesis para optar el grado de maestría, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio de la UPT:  
<https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1899>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson.
- Castañeda, L. (2023). *Incentivos municipales y la gestión administrativa en un gobierno local de la Libertad, 2022*. [Tesis para optar el grado de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la UCV:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/117529/Castañeda\\_SLI-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/117529/Castañeda_SLI-SD.pdf?sequence=1)
- Chávez, D. (2022). *Gestión administrativa y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021*. [Tesis para optar el grado de

maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la UCV:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98766/Chavez\\_PDN-SD.pdf?sequence=4](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98766/Chavez_PDN-SD.pdf?sequence=4)

Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw Hill.

Espinoza, L. (2022). Programa de incentivos a la mejora de la gestión de la Municipalidad Distrital de Lunahuaná 2019. *Revista de Investigación Cañetana*, 1 (1), pp, 23-31.

Guanawan, D., Aoki, K., kaito, K., & Raj, B. (2021) Incentive-bases program to improve regional road governance in Indonesia. *Journal of JSCE*, 9(1), pp, 242-255.

Hernández, R., Fernández, C., y Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

Hoglund, L., Holmgren, M., Matersson, M., & Svardsten, F. (2018). Strategic Management in the Public Sector: How Tools Enable and Constrain Strategy Making. *International Publics Management Journal*, 21(5), pp, 822-849.

Jia, J., Ding, S., & Liu, Y. (2020). Decentralization, incentives, and application of local taxes. *Elsevier, CXV*.

Louffat, E. (2012). *Administración: fundamentos del proceso administrativo*. Cengage Learning.

Macco, G. (2020). Programa de innovadores del Gobierno Público: Los retos de la nueva gestión pública en Argentina. *Revista Centroamericana de Administración Pública*, 78, pp, 238-249.

Mendoza-Briones, A. (2017). La importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), pp, 947-964.

Ministerio de Economía y Finanzas (2020). *Glosario de Presupuesto Público-Meta*

*presupuestaria.*

<https://www.mef.gob.pe/es/glosario-sp-5902>

MEF. (2018). *Marco Conceptual del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal Dirección de Calidad del Gasto Público Dirección General de Presupuesto Público.*

[https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_public/migl/pi/marco\\_conceptual\\_PI.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/migl/pi/marco_conceptual_PI.pdf)

MEF. (2021). *Programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal del año 2021.*

[https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_public/migl/metas/GUIA\\_META\\_5\\_PI\\_2021.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/migl/metas/GUIA_META_5_PI_2021.pdf)

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis.* Ediciones de la U.

OCDE. (2020). *Panorama de las Administraciones Públicas América Latina y el Caribe* (OECD Publishing (ed.)).

<https://doi.org/https://doi.org/10.1787/1256b68d-es>

Pliscof, C. (2017). Implementing the new public management: problems and challenges to public ethics. The Chilean case. *Convergencia*, 24 (73), pp, 141-164

Plan de Bienestar e incentivos. (2024). *Función Pública.*

Popper, K. (1985). *La lógica de la investigación científica.* Tecnos.

Puma, E. (2019). Rol del Estado en la economía social de mercado: el caso chileno y aprendizaje para el Perú. *IV Congreso Internacional de Derecho*, 53(9), 1689–1699.

Quispe, Y. (2020). *Evaluación del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de mariscal Cáceres 2018.* [Tesis para optar el grado de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la UCV:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45199>

Restrepo, L., y Gonzáles, J. (2007). De Pearson a Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20 (2), pp, 183-192.

Ricoy, C. (2005). La teoría del crecimiento económico de Adam Smith. *Economía y Desarrollo*, 138 (1), pp, 11-47.

Solórzano, K. (2020). *Análisis de los incentivos como herramienta motivacional para el personal de las Unidades Administrativas de la Dirección Provincial de Esmeraldas del Consejo de la Judicatura*. [Tesis para optar el grado de maestría, Pontificia Universidad Católica de Ecuador] Repositorio de la PUCE:

<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2216?mode=simple>

Suárez, M., Palomino, G., & Aguilar, C. (2020). Gestión de recaudación tributaria municipal: una visión cultural. *Ciencia latina Revista Científica Multidisciplinar*. 2215, pp, 635-654.

Yap, B., y Sim, C. (2011). Comparisons of various types of normality test. *Journal of Statistical Computation and Simulation*, 81 (12), pp, 2141-2155.

## ANEXOS

Matriz de consistencia

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>General</b> ¿Cómo influye el programa de incentivos en la gestión administrativa de un gobierno local de Apurímac, 2024?</p> <p><b>Específicos</b> ¿Cómo influye el programa de incentivos en la planeación de un gobierno local de Apurímac, 2024?</p> <p>¿Cómo influye el programa de incentivos en la organización de un gobierno local de Apurímac, 2024?</p> <p>¿Cómo influye el programa de incentivos dirección de un gobierno local de Apurímac, 2024?</p> <p>¿Cómo influye el programa de incentivos en el control de un gobierno local de Apurímac, 2024?</p>	<p><b>General</b> Determinar la influencia del programa de incentivos en la gestión administrativa de un gobierno local en Apurímac, 2024</p> <p><b>Específicos</b> Determinar la influencia del programa de incentivos en la planeación de un gobierno local en Apurímac, 2024</p> <p>Determinar la influencia del programa de incentivos en la organización de un gobierno local en Apurímac, 2024</p> <p>Determinar la influencia del programa de incentivos en la dirección de un gobierno local en Apurímac, 2024</p> <p>Determinar la influencia del programa de incentivos en el control de un gobierno local en Apurímac, 2024</p>	<p><b>General</b> Existe influencia significativa del programa de incentivos en la gestión administrativa en un gobierno local en Apurímac, 2024</p> <p><b>Específicas</b> Existe influencia significativa del programa de incentivos en la planeación de un gobierno local en Apurímac, 2024</p> <p>Existe influencia significativa del programa de incentivos en la organización un gobierno local en Apurímac, 2024</p> <p>Existe influencia significativa del programa de incentivos en la dirección de un gobierno local en Apurímac, 2024</p> <p>Existe influencia significativa del programa de incentivos en el control un gobierno local en Apurímac, 2024</p>	<p><b>Independiente</b> Programa de incentivos</p> <p><b>Dependiente</b> Gestión administrativa</p>	<p><b>Enfoque de investigación</b> Cuantitativa</p> <p><b>Alcance de la investigación</b> Básica</p> <p><b>Diseño</b> Correlacional causal Transversal No experimental</p> <p><b>Población y muestra</b> 52 funcionarios</p>

### Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Programa de incentivos	Consiste en la transferencia de recursos que se les otorga a las municipalidades producto del cumplimiento de metas en un plazo determinado. MEF (2024)	Tiene la finalidad de promover condiciones que favorezcan el crecimiento y el desarrollo sostenible de la economía local.	Calidad de vida	Hogar, ciudad	Likert
			Presupuesto por Resultados	Recursos, bienes	
			Servicios públicos	Calidad, disponibilidad	
Gestión administrativa	Representa todo aquel conjunto de datos sistemáticos que se aplican en las instituciones de forma conciente en aras de alcanzar la eficiencia institucional. Louffat (2012)	Tiene la finalidad de lograr los objetivos propuestos con eficiencia y eficacia, mejorando los resultados.	Planificación	Planes, políticas	Likert
			Organización	Estructura, coordinación	
			Dirección	Funciones, liderazgo	
			Control	Retroalimentación, productividad	

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): MICHAEL IVAN MENDIETA PEREZ

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, en la sede **Lima Norte**, promoción **2024-1**, aula **08**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Influencia del Programa de incentivos en la gestión administrativa de un gobierno local de Apurímac 2024** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

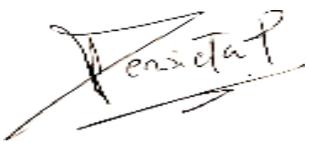
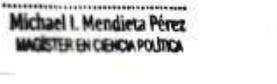
Atentamente

Firma

Fabio Fabián Salas Palacios

DNI N°40970102

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mg Michael Iván Mendieta Pérez
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social x( )    Educativa ( )    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia Universitaria
<b>Institución donde labora:</b>	UNMSM
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años (x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>DNI:</b>	06802088
<b>Firma del experto:</b>	 

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	
<b>Autor (a):</b>	
<b>Objetivo:</b>	
<b>Administración:</b>	
<b>Año:</b>	
<b>Ámbito de aplicación:</b>	
<b>Dimensiones:</b>	
<b>Confiabilidad:</b>	

<b>Escala:</b>	
<b>Niveles o rango:</b>	
<b>Cantidad de ítems:</b>	
<b>Tiempo de aplicación:</b>	

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario ..... elaborado por ..... en el año..... de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p align="center"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p align="center"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p align="center"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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.

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

**Instrumento que mide la variable 01: Programa de Incentivos**

**Definición de la variable:**

consiste en la transferencia de recursos que se les otorga a las municipalidades producto del cumplimiento de metas en un plazo determinado. (MEF,2024)

**Dimensión 1: Calidad de Vida**

Definición de la dimensión:

representan todo el conjunto de condiciones que debe tener una persona para satisfacer sus necesidades (Westreicher, 2020).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
La municipalidad contribuye al desarrollo nutricional de los niños.	1.	4	4	4	
La municipalidad implementa acciones para la promoción de una adecuada alimentación y reducción de la anemia	2.	4	4	4	
La municipalidad efectúa actividades para minimizar la generación y/o acumulación de residuos sólidos	3.	4	4	4	
La municipalidad dispone de un plan de prevención en la reducción de riesgos de desastres	4.	4	4	4	

## Dimensión 2: Presupuesto por resultados

Definición de la dimensión:

es definido como una estrategia de gestión orientada hacia el logro de todos aquellos resultados que buscan mejorar la vida de las personas, creando a su vez, un compromiso para alcanzarlos (MEF, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La municipalidad dispone de personal administrativo para las tareas relacionadas con el cumplimiento de metas	1.	4	4	4	
La municipalidad dispone de un plan de trabajo para el logro de metas	2.	4	4	4	
La municipalidad dispone de Insumos para lograr las metas de incentivos	3.	4	4	4	
La municipalidad ejecuta la totalidad del presupuesto asignado para los incentivos municipales	4.	4	4	4	
La municipalidad tiene registros de bienes detallados para el logro de los incentivos municipales	5.	4	4	4	

## Dimensión 3: Servicios públicos

Definición de la dimensión:

siendo definidos como todos aquellos servicios considerados básicos y que son controlados por el Estado: agua, luz, alcantarillado, gas natural, y todo lo referido al transporte y las comunicaciones. (Indecopi, 2021).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
La municipalidad promueve la participación de los actores locales y sociales de la comunidad	1.	4	4	4	
La municipalidad dispone de una plataforma de defensa civil que se active en casos de emergencia	2.	4	4	4	
La municipalidad cumple con el patrullaje según lo planificado	3.	4	4	4	
La municipalidad cuenta con un sistema de recaudación oportuno	4.	4	4	4	
La municipalidad atiende las necesidades urgentes de la población	5.	4	4	4	
Los servicios públicos cumplen los las expectativas de los ciudadanos	6.	4	4	4	

### **Instrumento que mide la variable 02: Gestión administrativa**

#### **Definición de la variable:**

es el manejo adecuado de los recursos en aras de lograr alcanzar los objetivos institucionales. (Mendoza – Fernandez y Moreira - Choez, 2021)

#### **Dimensión 1: Planeación**

Definición de la dimensión:

aspecto sumamente relevante, ya que todo proceso de gestión debe de ir siempre superando posturas desfasadas e ir de forma dinámica, adecuándose a la innovación. De esta manera, respondiendo mejor a las inquietudes del entorno, será posible potenciar la organización. (Chiavenato, 2014).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Las acciones están orientadas conforme a las políticas de la entidad	1.	4	4	4	
La entidad atiende conforme a la política de modernización de la gestión administrativa	2.	4	4	4	
Los procesos de planeación están establecidos según las estrategias de la entidad	3.	4	4	4	
El plan de trabajo se realiza acorde a los objetivos de la Institución	4.	4	4	4	

## **Dimensión 2: Organización**

Definición de la dimensión:

elemento que debe de desarrollarse en base a cada situación peculiar de la institución, acorde con ello resulta fundamental definir todos aquellos procesos que deben de estructurarse, en función a los puestos, organigrama, manuales organizacionales y todo lo concerniente con el diseño.

(Chiavenato, 2014).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Los procesos administrativos están estructurados para el cumplimiento de los planes institucionales	1.	4	4	4	

Existe una adecuada coordinación entre los colaboradores de la institución	2.	4	4	4	
La coordinación entre los colaboradores permite la realización de un trámite sin demora	3.	4	4	4	
Cada colaborador conoce de manera íntegra sus funciones	4.	4	4	4	
Los colaboradores proceden conforme a sus funciones	5.	4	4	4	

### Dimensión 3: Dirección

Definición de la dimensión:

Aspecto que se enfoca en lograr dinámica institucional, función orientada por la gerencia, en donde se tiene como finalidad fundamental, elaborar todo un conjunto de acciones que busquen establecer nuevas ideas que logren autonomía, iniciativa e identidad por parte de la institución (Chiavenato, 2014).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los colaboradores están bien orientados para realizar sus funciones con eficacia	1.	4	4	4	
Los colaboradores están bien orientados para emplear de manera eficiente los recursos	2.	4	4	4	
Los colaboradores están motivados para atender a los ciudadanos	3.	4	4	4	

La comunicación entre los colaboradores y los beneficiarios siempre es asertiva	4.	4	4	4	
El desempeño de los colaboradores se encuentran constantemente supervisados	5.	4	4	4	
La supervisión de los trámites realizados permite la mejora del servicio	6	4	4	4	

#### **Dimensión 4: Control**

Definición de la dimensión:

se orienta hacia la contratación de todo aquello que fue planeado, organizado y puesto en práctica para el logro de eficiencia y eficacia en todo el conjunto de acciones predisuestas para alcanzar los objetivos administrativos que se haya propuesto la institución (Chiavenato, 2014).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Los procedimientos administrativos están adecuadamente estandarizados	1.	4	4	4	
La estandarización de los procedimientos administrativos permite otorgar un servicio eficaz y eficiente	2.	4	4	4	
Se mejoró la atención otorgada por los colaboradores	3.	4	4	4	
Las resoluciones de los procedimientos administrativos	4.	4	4	4	

La atención a los usuarios es fluida	5.	4	4	4	
--------------------------------------	----	---	---	---	--

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): RICARDO MILLA TORO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, en la sede **Lima Norte**, promoción **2024-1**, aula **08**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Influencia del Programa de incentivos en la gestión administrativa de un gobierno local de Apurímac 2024** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

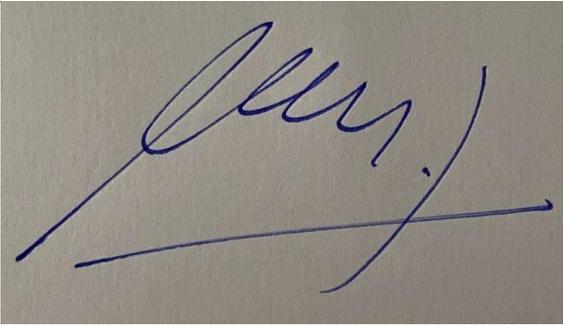
Atentamente

Firma

Fabio Fabián Salas Palacios

DNI N°40970102

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Ricardo Milla Toro
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X)                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social ( )    Educativa (X)    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Filosofía, ciencias sociales, pedagogía, gestión pública
<b>Institución donde labora:</b>	Congreso de la República
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	
<b>DNI:</b>	44372112
<b>Firma del experto:</b>	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	
<b>Autor (a):</b>	
<b>Objetivo:</b>	
<b>Administración:</b>	
<b>Año:</b>	
<b>Ámbito de aplicación:</b>	
<b>Dimensiones:</b>	

<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	
<b>Niveles o rango:</b>	
<b>Cantidad de ítems:</b>	
<b>Tiempo de aplicación:</b>	

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario ..... elaborado por ..... en el año..... de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### **Instrumento que mide la variable 01: Programa de Incentivos**

#### **Definición de la variable:**

consiste en la transferencia de recursos que se les otorga a las municipalidades producto del cumplimiento de metas en un plazo determinado. (MEF,2024)

#### **Dimensión 1: Calidad de Vida**

Definición de la dimensión:

representan todo el conjunto de condiciones que debe tener una persona para satisfacer sus necesidades (Westreicher, 2020).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
La municipalidad contribuye al desarrollo nutricional de los niños.	1.	4	4	4	
La municipalidad implementa acciones para la promoción de una adecuada alimentación y reducción de la anemia	2.	4	4	4	
La municipalidad efectúa actividades para minimizar la generación y/o acumulación de residuos sólidos	3.	4	4	4	
La municipalidad dispone de un plan de prevención en la reducción de riesgos de desastres	4.	4	4	4	

## Dimensión 2: Presupuesto por resultados

Definición de la dimensión:

es definido como una estrategia de gestión orientada hacia el logro de todos aquellos resultados que buscan mejorar la vida de las personas, creando a su vez, un compromiso para alcanzarlos (MEF, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La municipalidad dispone de personal administrativo para las tareas relacionadas con el cumplimiento de metas	1.	4	4	4	
La municipalidad dispone de un plan de trabajo para el logro de metas	2.	4	4	4	
La municipalidad dispone de Insumos para lograr las metas de incentivos	3.	4	4	4	
La municipalidad ejecuta la totalidad del presupuesto asignado para los incentivos municipales	4.	4	4	4	
La municipalidad tiene registros de bienes detallados para el logro de los incentivos municipales	5.	4	4	4	

## Dimensión 3: Servicios públicos

Definición de la dimensión:

siendo definidos como todos aquellos servicios considerados básicos y que son controlados por el Estado: agua, luz, alcantarillado, gas natural, y todo lo referido al transporte y las comunicaciones. (Indecopi, 2021).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
La municipalidad promueve la participación de los actores locales y sociales de la comunidad	1.	4	4	4	
La municipalidad dispone de una plataforma de defensa civil que se active en casos de emergencia	2.	4	4	4	
La municipalidad cumple con el patrullaje según lo planificado	3.	4	4	4	
La municipalidad cuenta con un sistema de recaudación oportuno	4.	4	4	4	
La municipalidad atiende las necesidades urgentes de la población	5.	4	4	4	
Los servicios públicos cumplen los las expectativas de los ciudadanos	6.	4	4	4	

### **Instrumento que mide la variable 02: Gestión administrativa**

#### **Definición de la variable:**

es el manejo adecuado de los recursos en aras de lograr alcanzar los objetivos institucionales. (Mendoza – Fernandez y Moreira - Choez, 2021)

#### **Dimensión 1: Planeación**

Definición de la dimensión:

aspecto sumamente relevante, ya que todo proceso de gestión debe de ir siempre superando posturas desfasadas e ir de forma dinámica, adecuándose a la innovación. De esta manera, respondiendo mejor a las inquietudes del entorno, será posible potenciar la organización. (Chiavenato, 2014).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Las acciones están orientadas conforme a las políticas de la entidad	1.	4	4	4	
La entidad atiende conforme a la política de modernización de la gestión administrativa	2.	4	4	4	
Los procesos de planeación están establecidos según las estrategias de la entidad	3.	4	4	4	
El plan de trabajo se realiza acorde a los objetivos de la Institución	4.	4	4	4	

## **Dimensión 2: Organización**

Definición de la dimensión:

elemento que debe desarrollarse en base a cada situación peculiar de la institución, acorde con ello resulta fundamental definir todos aquellos procesos que deben estructurarse, en función a los puestos, organigrama, manuales organizacionales y todo lo concerniente con el diseño.

(Chiavenato, 2014).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Los procesos administrativos están estructurados para el	1.	4	4	4	

cumplimiento de los planes institucionales					
Existe una adecuada coordinación entre los colaboradores de la institución	2.	4	4	4	
La coordinación entre los colaboradores permite la realización de un trámite sin demora	3.	4	4	4	
Cada colaborador conoce de manera íntegra sus funciones	4.	4	4	4	
Los colaboradores proceden conforme a sus funciones	5.	4	4	4	

### Dimensión 3: Dirección

Definición de la dimensión:

Aspecto que se enfoca en lograr dinámica institucional, función orientada por la gerencia, en donde se tiene como finalidad fundamental, elaborar todo un conjunto de acciones que busquen establecer nuevas ideas que logren autonomía, iniciativa e identidad por parte de la institución (Chiavenato, 2014).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los colaboradores están bien orientados para realizar sus funciones con eficacia	1.	4	4	4	

Los colaboradores están bien orientados para emplear de manera eficiente los recursos	2.	4	4	4	
Los colaboradores están motivados para atender a los ciudadanos	3.	4	4	4	
La comunicación entre los colaboradores y los beneficiarios siempre es asertiva	4.	4	4	4	
El desempeño de los colaboradores se encuentran constantemente supervisados	5.	4	4	4	
La supervisión de los trámites realizados permite la mejora del servicio	6	4	4	4	

#### **Dimensión 4: Control**

Definición de la dimensión:

se orienta hacia la contratación de todo aquello que fue planeado, organizado y puesto en práctica para el logro de eficiencia y eficacia en todo el conjunto de acciones predisuestas para alcanzar los objetivos administrativos que se haya propuesto la institución (Chiavenato, 2014).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Los procedimientos administrativos están	1.	4	4	4	

adecuadamente estandarizados					
La estandarización de los procedimientos administrativos permite otorgar un servicio eficaz y eficiente	2.	4	4	4	
Se mejoró la atención otorgada por los colaboradores	3.	4	4	4	
Las resoluciones de los procedimientos administrativos	4.	4	4	4	
La atención a los usuarios es fluida	5.	4	4	4	

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): FIDEL GUTIERREZ VIVANCO

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de **Maestría en Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo, en la sede **Lima Norte**, promoción **2024-1**, aula **08**, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Influencia del Programa de incentivos en la gestión administrativa de un gobierno local de Apurímac 2024** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma

Fabio Fabián Salas Palacios

DNI N°40970102

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X )                      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )    Social ( )    Educativa ( X )    Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Epistemología, educación, filosofía
<b>Institución donde labora:</b>	Princonser University, UNHEVAL, UNSCH
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>DNI:</b>	07765768
<b>Firma del experto:</b>	 Dr. Fidel Gutiérrez Vivanco

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	
<b>Autor (a):</b>	
<b>Objetivo:</b>	
<b>Administración:</b>	
<b>Año:</b>	
<b>Ámbito de aplicación:</b>	
<b>Dimensiones:</b>	
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	

<b>Niveles o rango:</b>	
<b>Cantidad de ítems:</b>	
<b>Tiempo de aplicación:</b>	

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario ..... elaborado por ..... en el año..... de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p align="center"><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p align="center"><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p align="center"><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

## 2: Bajo Nivel

### 1: No cumple con el criterio

#### Instrumento que mide la variable 01: Programa de Incentivos

##### Definición de la variable:

consiste en la transferencia de recursos que se les otorga a las municipalidades producto del cumplimiento de metas en un plazo determinado. (MEF,2024)

##### Dimensión 1: Calidad de Vida

Definición de la dimensión:

representan todo el conjunto de condiciones que debe tener una persona para satisfacer sus necesidades (Westreicher, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La municipalidad contribuye al desarrollo nutricional de los niños.	1.	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Es relativamente importante	Ninguna
La municipalidad implementa acciones para la promoción de una adecuada alimentación y reducción de la anemia	2.	Moderado nivel	Acuerdo	Moderado nivel	La alimentación si. Pero la anemia se controla en el área de salud.
La municipalidad efectúa actividades para minimizar la generación y/o acumulación de residuos sólidos	3.	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	Ninguna
La municipalidad dispone de un plan de prevención en la reducción de riesgos de desastres	4.	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	Ninguna

## Dimensión 2: Presupuesto por resultados

Definición de la dimensión:

es definido como una estrategia de gestión orientada hacia el logro de todos aquellos resultados que buscan mejorar la vida de las personas, creando a su vez, un compromiso para alcanzarlos (MEF, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La municipalidad dispone de personal administrativo para las tareas relacionadas con el cumplimiento de metas	1.	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	Ninguna
La municipalidad dispone de un plan de trabajo para el logro de metas	2.	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	Ninguna
La municipalidad dispone de Insumos para lograr las metas de incentivos	3.	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	Ninguna
La municipalidad ejecuta la totalidad del presupuesto asignado para los incentivos municipales	4.	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	Ninguna
La municipalidad tiene registros de bienes detallados para el logro de los incentivos municipales	5.	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	Ninguna

### Dimensión 3: Servicios públicos

Definición de la dimensión:

siendo definidos como todos aquellos servicios considerados básicos y que son controlados por el Estado: agua, luz, alcantarillado, gas natural, y todo lo referido al transporte y las comunicaciones. (Indecopi, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
La municipalidad promueve la participación de los actores locales y sociales de la comunidad	1.	Moderado nivel	Acuerdo	Moderado nivel	Falta precisar los actores. Quienes son actores locales y quienes son actores sociales.
La municipalidad dispone de una plataforma de defensa civil que se active en casos de emergencia	2.	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	Ninguna
La municipalidad cumple con el patrullaje según lo planificado	3.	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	Ninguna
La municipalidad cuenta con un sistema de recaudación oportuno	4.	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	Ninguna
La municipalidad atiende las necesidades urgentes de la población	5.	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	Ninguna
Los servicios públicos cumplen las expectativas de los ciudadanos	6.	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	Ninguna

### Instrumento que mide la variable 02: Gestión administrativa

#### Definición de la variable:

es el manejo adecuado de los recursos en aras de lograr alcanzar los objetivos institucionales. (Mendoza – Fernandez y Moreira - Choez, 2021)

#### Dimensión 1: Planeación

Definición de la dimensión:

aspecto sumamente relevante, ya que todo proceso de gestión debe de ir siempre superando posturas desfasadas e ir de forma dinámica, adecuándose a la innovación. De esta manera, respondiendo mejor a las inquietudes del entorno, será posible potenciar la organización. (Chiavenato, 2014).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Las acciones están orientadas conforme a las políticas de la entidad	1.	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	Ninguna
La entidad atiende conforme a la política de modernización de la gestión administrativa	2.	Moderado nivel	Acuerdo	Moderado nivel	Se puede sustituir modernización por innovación. La gestión administrativa ya es moderna.
Los procesos de planeación están establecidos según las estrategias de la entidad	3.	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	Ninguna
El plan de trabajo se realiza acorde a los objetivos de la Institución	4.	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	Ninguna

## **Dimensión 2: Organización**

Definición de la dimensión:

elemento que debe de desarrollarse en base a cada situación peculiar de la institución, acorde con ello resulta fundamental definir todos aquellos procesos que deben de estructurarse, en función a los puestos, organigrama, manuales organizacionales y todo lo concerniente con el diseño.

(Chiavenato, 2014).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Los procesos administrativos están estructurados para el cumplimiento de los planes	1.	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	Ninguna

institucionales					
Existe una adecuada coordinación entre los colaboradores de la institución	2.	Moderado nivel	Acuerdo	Moderado nivel	Falta identificar quienes son los colaboradores.
La coordinación entre los colaboradores permite la realización de un trámite sin demora	3.	Moderado nivel	Acuerdo	Moderado nivel	Sigue los colaboradores sin identificar
Cada colaborador conoce de manera íntegra sus funciones	4.	Moderado nivel	Acuerdo	Moderado nivel	Se deduce que los colaboradores son internos, trabajadores
Los colaboradores proceden conforme a sus funciones	5.	Moderado nivel	Acuerdo	Moderado nivel	Se sugiere sustituir el concepto colaborador por trabajador o funcionario, los cuales tienen vínculo responsable con la institución.

### Dimensión 3: Dirección

Definición de la dimensión:

Aspecto que se enfoca en lograr dinámica institucional, función orientada por la gerencia, en donde se tiene como finalidad fundamental, elaborar todo un conjunto de acciones que busquen establecer nuevas ideas que logren autonomía, iniciativa e identidad por parte de la institución (Chiavenato, 2014).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Los colaboradores están bien orientados para realizar sus funciones con eficacia	1.	Moderado nivel	Acuerdo	Moderado nivel	La colaboración es voluntaria, la responsabilidad es obligatoria, más si es remunerada.

Los colaboradores están bien orientados para emplear de manera eficiente los recursos	2.	Moderado nivel	Acuerdo	Moderado nivel	Los trabajadores actúan por deber. Los colaboradores actúan voluntariamente.
Los colaboradores están motivados para atender a los ciudadanos	3.	Moderado nivel	Acuerdo	Moderado nivel	Los colaboradores se motivan según su voluntad
La comunicación entre los colaboradores y los beneficiarios siempre es asertiva	4.	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	Ninguna
El desempeño de los colaboradores se encuentran constantemente supervisados	5.	Moderado nivel	Acuerdo	Moderado nivel	La colaboración es voluntaria, y la voluntad no se supervisa, solo se motiva.
La supervisión de los trámites realizados permite la mejora del servicio	6	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	Ninguna

#### **Dimensión 4: Control**

Definición de la dimensión:

se orienta hacia la contratación de todo aquello que fue planeado, organizado y puesto en práctica para el logro de eficiencia y eficacia en todo el conjunto de acciones predisuestas para alcanzar los objetivos administrativos que se haya propuesto la institución (Chiavenato, 2014).

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Los procedimientos administrativos están adecuadamente estandarizados	1.	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	Ninguna
La estandarización de los procedimientos administrativos permite otorgar un servicio eficaz y eficiente	2.	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	Ninguna

Se mejoró la atención otorgada por los colaboradores	3.	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	Identificar y precisar a los colaboradores
Las resoluciones de los procedimientos administrativos	4.	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	Ninguna
La atención a los usuarios es fluida	5.	Alto nivel	Totalmente de acuerdo	Alto nivel	Ninguna

**Pd.:** el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Yo, ROBERTO PEREZ ARIAS, identificado con DNI N° 31132050, en mi calidad de ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCARAMA – ANDAHUAYLAS – APURIMAC, con R.U.C N° 20196029584, ubicada en el pasaje Ezequiel Palomino N° 108 la ciudad de Huancarama – Andahuaylas – Apurímac.

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

Al señor Ing. FABIO FABIAN SALAS PALACIOS, Identificado(s) con DNI N° 40970102, del PROGRAMA DE MAESTRIA EN GESTION PUBLICA, para que utilice la siguiente información de la empresa:

- Aplicación de Encuestas para recolección de información.

con la finalidad de que pueda desarrollar su (x) Tesis para optar el Grado de Magister, ( ) Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, ( ) Trabajo académico, ( ) Otro (especificar).

( x ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

( ) Mencionar el nombre de la empresa.

Atentamente,  
  
ALCALDE

Firma y sello del Representante Legal

DNI:31132050

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante

DNI:40970102

SOLICITO AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION EN SU INSTITUCION

Huancarama, 21 de mayo del 2024

Señor(a):

**ROBERTO PEREZ ARIAS**

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCARAMA

Presente. -



Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de **Diseño y Desarrollo de Trabajo de Investigación** del III ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos de obtención de mi Grado Académico al finalizar la Maestría en Gestión Pública.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: **"INFLUENCIA DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS EN LA GESTION ADMINISTRATIVA DE UN GOBIERNO LOCAL DE APURIMAC 2024"**. En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUANCARAMA, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la Municipalidad Distrital de Huancarama.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

  
40970102  
Ing. Fabian Sales Palacios



IMAGEN 01: encuesta realizada a funcionario de ODEL de la MDH



Imagen 02: encuesta Finalizada a funcionario del ODEL de la MDH



Imagen 03: encuesta realizada a funcionario de área de Infraestructura MDH



Imagen 04: Encuesta finalizada por funcionario de Infraestructura MDH