



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Uso del Programa de Incentivos y la mejora en la Eficacia Administrativa en la Gestión de la Municipalidad Distrital de Cusco, durante el 2016 al 2017.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Alvarado Aragón, Luis Alberto

ASESOR:

Dr. Edgar Enríquez Romero

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Administración del talento humano

PERÚ – 2017

PAGINA DEL JURADO

DR. ENRIQUEZ ROMERO HUGO

PRESIDENTE

DR. SANCHEZ ORTIZ FLAVIO RICARDO

SECRETARIO

DR. ENRIQUEZ ROMERO EDGAR

VOCAL

DEDICATORIA

A mi familia que siempre ha sido mi guía mi
inspiración.

Luis Alberto.

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo

A la Municipalidad distrital de Echarate entidad que permitió la aplicación de presente estudio.

Al Señor alcalde de la Municipalidad Distrital de Echarate, Regidores y Funcionarios.

El Autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Luis Alberto Alvarado Aragón, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede filial Cusco; declaro que el trabajo académico titulado “Uso del Programa de Incentivos y la mejora en la Eficacia Administrativa en la Gestión de la Municipalidad Distrital de Cusco, durante el 2016 al 2017 “.

Presentada, en 80 folios para la obtención del grado académico de maestro es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

TRUJILLO, abril de 2018.



Luis Alberto Alvarado Aragón

PRESENTACION

Señores miembros de jurado calificador de la escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo, presento la investigación titulada Uso del Programa de Incentivos y la mejora en la eficacia administrativa en la gestión de la municipalidad distrital de Echarate, durante el 2016 al 2017. Cusco.

La implicancia de este tema es necesaria para promover la mejora del desarrollo implicando la transferencia de recursos a las municipalidades en el cumplimiento de metas garantizando una buena gestión

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la relación entre el uso del programa de incentivos y la mejora de la eficacia administrativa en la gestión de la municipalidad distrital de Echarate durante el periodo 2016-2017. Cusco

La misma que sea referente para posteriores investigaciones la cual pongo a vuestra consideración para la evaluación y calificación, según lo establecido en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo

El Autor

INDICE TEMATICO

Contenido

PAGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACION	vi
INDICE TEMATICO	vii
INDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
I. Introducción	13
1.1 Realidad problemática	13
1.2 Trabajos previos	19
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	23
1.3.1 Uso del Programa de Incentivos.....	23
1.3.1.1 Nivel de cumplimiento de metas del programa de Incentivos	23
1.3.1.2 Trabajo en equipo	24
1.3.2 Eficacia administrativa	24
1.3.2.1 Capacidad resolutive	24
1.3.2.2 Adaptación a los cambios.....	25
1.3.2.3 Perspectiva de usuario	26
1.3.2.4 Perspectiva de crecimiento	26
1.4 Formulación Del Problema	27
1.4.1. General	27
1.4.2. Específicos	27
1.5 Justificación Del Estudio	28
1.6 Hipótesis.....	29
1.6.1. Hipótesis general.....	29
1.6.2. Hipótesis Nula	29

1.6.3 Hipótesis específicas	29
1.7 Objetivos	30
1.7.1. Objetivo General	30
1.7.2. Objetivos Específicos.....	30
II. Método	31
2.1 Diseño De La Investigación	31
2.2 Variables, Operacionalización	32
2.3 Población y Muestra	35
2.3.1. Población.....	35
2.3.2. Muestra	35
2.4 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.	36
2.4.1 Técnicas	36
2.4.2 Instrumentos	36
2.4.3 Validez	38
2.4.4 Confiabilidad	39
2.5 Método De Análisis De Datos.....	39
2.6 Aspectos Éticos.....	40
III. RESULTADOS	42
3.1 Frecuencia de las dimensiones de la variable eficacia administrativa.....	43
3.2 Relación entre las variables.....	50
IV. Discusión.....	56
VI. Recomendaciones.....	59
VII. Referencias bibliográficas.....	60

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA N.º 1 capacidad resolutive	43
TABLA N.º 2 adaptación a los cambios .	44
TABLA N.º 3 perspectivas del usuario .	46
TABLA N.º 4 perspectivas de crecimiento	48
TABLA N.º 5 uso de programa de incentivos y eficacia administrativa .	50
TABLA N.º 6 capacidad resolutive y uso de programa de incentivos	51
TABLA N.º 7 Adaptación a los cambios y el uso del programa de incentivos	52
TABLA N.º 8 perspectivas de usuario y el uso del programa de incentivos	53
TABLA N.º 9 perspectiva del crecimiento y el uso del programa de incentivos	54

INDICE DE FIGURAS

figura N.º 1 capacidad resolutive	46
Figura N.º 2 adaptación a los cambios .	47
Figura N.º 3 perspectivas del usuario .	48
figura N.º 4 perspectivas de conocimiento	60

RESUMEN

La presente investigación titulada “Uso del programa de incentivos y la mejora en la eficacia administrativa en la gestión de la municipalidad distrital de Echarate durante el 2016 al 2017. Cusco”.

Las municipalidades solo se avocan a cumplir con las metas anuales con el uso del programa de incentivos y no se preocupan que las mismas sean sostenibles en el tiempo, solo ven un interés económico por obtener las transferencias, toda vez que estas no necesariamente reflejan la prioridades decididas por el municipio y su población o de un diagnostico propio de la institución.

El tipo de investigación es básico, diseño que se utilizó descriptivo de carácter correlacional trasversal, donde se determina la relación existente entre el uso del programa de incentivos y la eficacia administrativa en la gestión de la municipalidad distrital de Echarate durante el 2016 al 2017. Cusco.

Se aplicó el instrumentó a 102 trabajadores del área administrativa de la municipalidad distrital de Echarate excluyendo al personal obrero.

Demostrándose que existe relación media entre el uso del programa de incentivos y la mejora de la eficacia administrativa en la gestión de la municipalidad distrital de Echarate durante el 2016 al 2017.

Palabra clave: PI (programa de incentivos)

ABSTRACT

This research entitled "Use of the incentive program and improvement in administrative efficiency in the management of the district municipality of Echarate during 2016 to 2017. Cusco".

The municipalities only aim to meet the annual goals with the use of the incentive program and do not worry that they are sustainable over time, they only see an economic interest in obtaining the transfers, since these do not necessarily reflect the priorities decided by the municipality and its population or a diagnosis of the institution itself.

The type of research is basic, design that was used descriptive cross-correlational character, which determines the relationship between the use of the incentive program and administrative efficiency in the management of the district municipality of Echarate during 2016 to 2017. Cusco .

The instrument was applied to 102 workers of the administrative area of the district municipality of Echarate, excluding the workers' personnel.

Demonstrating that there is an average relationship between the use of the incentive program and the improvement of administrative efficiency in the management of the district municipality of Echarate during 2016 to 2017.

Keyword: PI (incentive program)

I. Introducción

1.1 Realidad problemática.

La constitución política del Perú, define a nuestra patria como un país descentralizado y unitario, sin embargo, al momento de diseñar esta descentralización los dispositivos de coordinación intergubernamental no fueron previstos, es así que después de la creación de regiones, se aprobaron la mayor parte de la normatividad, de ello se desprende que la coordinación intergubernamental al ser un proceso se advierte débil y que predomine un planteamiento de coordinación más vertical.

La prosperidad y el bienestar de la población es una preocupación habitual del Estado dentro del dominio del desarrollo humano y la gestión pública. El estado para lograr esta finalidad debe ser remozado, direccionado a la obtención de resultados y al servicio de los ciudadanos (Alva, 2014).

Producto de acuerdos políticos, durante la última década, en marzo del 2002, se proyectó una reforma constitucional concretizando las reformas para cumplir con sus objetivos, es así; que de un estado centralista se propuso pasar a ser un estado unitario y descentralizado. Dicho acuerdo se manifestó en la reforma constitucional y con el cual se dio inicio en nuestro país a principales procesos: como la reforma de estado y su modernización, regionalización, descentralización, (Proyecto USAID, 2011). Los mismos hacen que se involucren a las autoridades y funcionarios en los tres niveles de gobierno que tiene el Estado: local, nacional, y regional, los cuales tienen inmensa tarea, puesto que la dirección de las instituciones están en manos de los gobernantes, los mismos tienen que comprender primero procesos y esbozar el diseño de acciones que permitan alcanzar las metas para que estos procesos se hagan realidad en nuestra patria (Proyecto USAID, 2011). Estas tareas no solo son función del gobierno nacional dado que el paso de un Estado centralista a otro descentralizado, demanda entonces realizar muchos ajustes para mitigar trámites burocráticos para que este nuevo esquema descentralista funcione.

Según Carrillo y Campero (2014) en su percepción de un estado moderno menciona que la permanente evolución de la mejora del estado esta direccionado a obtener, gestión mucho más eficiente en el estado y preponderantemente eficaz, cuyo enfoque esta direccionado a la consecución de resultados concretos en que la calidad de vida se vea transformada en de la población positivamente.

En estos últimos diez años la reforma de descentralización iniciada ha provocado una serie de avances importantísimos liderados por los tres niveles de gobierno los cuales caminan de la mano con las políticas del estado cuya finalidad es mejorar del servicio al ciudadano. Es así que en estos últimos años, el estado muestra un avance variando las reformas y modernización las instituciones (procesos fundamentales en el estado, de gobiernos regionales y locales), creando nuevos ministerios; se puso en curso del SNIP, el fortalecimiento del SIAF, evoluciones el sistema de contrataciones, del ex CONSUCODE a OSCE, haciendo que el proceso de trámites se acorten, implementando un texto único de procesos administrativos , es así que en los gobiernos locales en esta última década han elaborado presupuestos participativos cimentados en resultados, gestión y presupuesto público apoyados una gestión transparente, así como la obligación de los titulares para rendición a la contraloría general de la república (Proyecto USAID, 2011).

A partir del Art. 79 de la Ley 28411, ley general del sistema de nacional de presupuesto se implementó el presupuesto por resultados (PpR), como una reforma en este sistema, que se define como táctica de gestión que apunta a la entrega de recursos a productos y cuyos resultados ponderables se dirigen a favor del poblador involucrado; el (PpR) tiene cuatro instrumentos con implementación progresiva por el MEF y los demás Ministerios: a) programas presupuestales, b) indicadores que accionan el seguimiento desempeño, c) evaluaciones y d) incentivos a la administración del estado.

Una nueva forma de realizar la programación, formulación, aprobación, ejecución, seguimiento y evaluación del presupuesto público es el presupuesto

por resultados, partiendo de una percepción y obtención de frutos, así como la utilización de los recursos del Estado a favor de la población en forma transparente, eficaz, y eficiente, incidiendo en que este tipo de presupuesto deben estar alineado con resultados vinculados al plan estratégico nacional que mantiene objetivos claros (Plan bicentenario: El Perú hacia el 2021), que dan respuesta a la primacía de políticas públicas, así mismo; coadyuvan a la visión y misión de crecimiento del estado. Como se mencionó, presupuesto por resultados está direccionado al ciudadano, cuya principal finalidad es su bienestar y no efectividad o la eficiencia de las entidades por sí mismo, por ello, se sostiene en una división muy clara de la participación de las escalas de gobierno con sus instancias respectivas para una adecuada prestación de servicios públicos en nuestro país.

Uno de los instrumentos del presupuesto por resultados son los incentivos a la gestión que por Ley N° 29332, crea el plan de incentivos a la mejora de la gestión municipal (PI), su finalidad es, fomentar cambio que posibiliten lograr que la economía local crezca sosteniblemente, avance la gestión. Motivar a la modernización de los gobiernos y se aproximen hacia un planteamiento por resultados concediéndoles financiamientos directos, como incentivo por el cumplimiento oportuno de sus metas o requisitos direccionadas a una mejora a la satisfacción de la población. La generación de información referida a las metas es de acuerdo a las reglas de evaluación y monitoreo, los premios que se les ofrece esta en función al cumplimiento de todas las metas planificadas.

Los recursos de la programación multianual del Programa de incentivos están comprendidos en el fondo de gestión y modernización municipal (2011-2013), según Ley 29626 primera disposición complementaria final de este dispositivo.

Dado este contexto, el objetivo de la presente investigación es comprender el uso del Programa de Incentivos y la mejora de la eficacia administrativa en gestión de la municipalidad distrital de Echarate, la eficacia administrativa, en el estudio aportará evidencia empírica a su uso y, en esa medida al constructo del cual sea parte.

Además desde la perspectiva institucional, que en cierto modo adopta un matiz práctica, como consideran Hernández, Fernández y Baptista (2010). En este caso, los resultados constituirán una línea de base para la institución en la fase de autoevaluación y de toma de decisiones que se espera en un gobierno local para lo cual, se analizará el proceso de implementación del programa de incentivos, como factor de sostenibilidad de la “modernización” de esta municipalidad, entidad que se encuentra plenamente identificada con el cumplimiento de las metas.

El logro de la eficacia administrativa en las entidades públicas se hace de necesidad urgente, (Hellriegel y Slocum, 2010) expresan que no es suficiente con satisfacer las demandas respecto a las personas, sino que las mismas deben encontrar un entorno que favorezca su desarrollo. Se esperan obtener altos estándares de resultados, más allá de las situaciones de cambio constante, de las confusiones que esto genera y las consecuentes bajas en la motivación del personal (Navas, 2010). En toda entidad pública se necesita a un líder fuerte y decidido, pero que sea lo suficientemente flexible y participativo para que no afecten los niveles de productividad y funcionamiento de una organización expresa Yukl, 2008.

Gopalakrishnan (cit. en Yamakawa y Ostos, 2011, p.100) respecto a la eficiencia administrativa considera los siguientes: a) eficiencia, vinculada con las entradas y las salidas de recursos; b) efectividad, vinculada con el crecimiento del negocio y la satisfacción del trabajador; y finalmente, c) resultados financieros, vinculado con el retorno de activos, la inversión y el crecimiento de la utilidad. Por su parte, Martínez (2010) considera los siguientes: productividad habitual de una empresa, incremento continuo en las ventas e ingresos, intervención en el mercado, rentabilidad y rendimiento de activos, calidad de productos y servicios, creación de nuevos productos o servicios, calificación de la innovación y reconocimiento de los empleados.

En el esfuerzo de evaluar la eficacia de la organización, son tres los procesos principales a los que los directores y gerentes atienden: control, innovación y

eficiencia. El control comprende al área externa se refiere la competencia para captar a clientes y recursos.

Por su parte, las competencias y habilidades que permiten a la organización descubrir nuevos productos y procesos se denomina innovación, así como el diseño y creación de “nuevas estructuras y culturas organizacionales que mejoren la capacidad de la organización para adaptarse y mejorar su funcionamiento”. Por último, la utilización de nuevas tecnologías de información que sean capaces de producir y distribuir la producción de la organización en tiempo y en forma moderna a costo de manera eficaz consiste entonces la eficiencia. (Jones, 2013, pg.16)

Nuestro país muestra poca presencia de eficientes funcionarios en la gestión o administración de la entidad pública por que los sueldos no son adecuados, ni atractivos para profesionales de alto nivel de tal manera que una preparación adecuada es inexistente en estos casos para asumir responsabilidades gerenciales en la administración pública. Por eso podemos indicar que hay una presencia latente que se manifiesta en una crisis en la eficacia gestión de los funcionarios que laboran en administración pública desde hace mucho tiempo, pese a que desde hace una década se ha avanzado bastante en conseguir profesionales capacitados eficientes para ejercer la actividad pública(García, 2013).

Como manifiesta Navas, 2010 las perspectivas a futuro de la administración pública, con elecciones periódicas; hacen que las prioridades, objetivos y planes se cambien según el interés del poder de turno. Por otro lado, sin fijarse que existe un costo político que asuntos de mayor importancia que necesitan tratamientos críticos e inmediatos no se puedan desarrollarse.

El proceso de políticas públicas liderado por Estado, se presume que presenta un alto grado de cooperación y coordinación con los actores e instituciones a los que la política va afectar, para el caso en estudio serían los gobiernos locales.

La Ley N° 30057, Ley del servicio civil. Establece, que a las entidades públicas del estado consigan importantes horizontes de eficacia y eficiencia y

garanticen calidad de servicio a través de un deseable servicio civil, y el buen manejo de los recursos distribuidos con este propósito, así como promueve el desarrollo de las personas que lo integran.

La Ley N° 28175 Ley marco del empleo público (que entro en vigencia desde el 01-01-2005) menciona que empleado público tiene deber y derecho de capacitarse. El cual Está orientada garantizar el desarrollo de la función pública y los servicios públicos para que el funcionario desarrolle prácticas, habilidades conocimientos, actitudes, valores, para mejorar su desempeño laboral, auspiciar su desarrollo personal, profesional el cual se reflejara en servicio a la población.

El distrito de Echarate es uno de los 9 distritos de la Provincia de La Convención, departamento de Cusco, El distrito de Echarate fue credo el 02 de enero de 1857, su capital es Lucma, la calificación legal fue decretada el 16 de noviembre de 1982. Echarate distrito más tradicional de la provincia de La Convención, cuyo territorio bajo corresponde a Ceja de Selva, una parte de ella se encuentra en la zona de sierra, distrito arqueológico considerado así por que se encuentra vestigios de la cultura inca luego de la llegada de los españoles, en lo que fue su último reducto. En este distrito se ha escrito las últimas páginas de la Dinastía Inca, y en la actualidad es uno de los principales atractivos turísticos de la provincia. Esta Municipalidad por ser zona alejada de la capital de departamento no cuenta con entidades que capaciten constantemente a sus trabajadores, estos se movilizan a la capital del departamento para poder realizar su objetivo, de tal manera el uso de las TIC es débil y esto incide directamente en el excesivo tiempo en la atención al público en los diferentes trámites que se realizan en esta entidad.

En este sentido, el problema se encuentra planteado en establecer si el cumplimiento de las metas anuales por parte de la municipalidad distrital de Echarate en el periodo de los años 2016 al 2017, será sostenible en el tiempo o sólo ha respondido a un interés económico por obtener las transferencias, toda vez que estas no necesariamente reflejan la prioridades decididas por el municipio y su población o de un diagnostico propio de la institución.

En presente proyecto de investigación se ha considerado el tema del Programa de Incentivos para la mejora en la eficacia administrativa de la municipalidad distrital de Echarate por los siguientes motivos:

Es un tema importante, debido a que se encuentra vinculado con la línea de investigación en gestión pública de la Universidad Cesar Vallejo, señalada en la página web; que la maestría en gestión pública busca una preparación en el desarrollo de la competencia pública a nivel de gobierno local, regional y central, y empresas públicas, que todo administrador en asuntos públicos pueda generar competencias propias.

Es importante debido a que la política de modernización se encuentra dentro de la cuarta política de estado del acuerdo nacional “Estado eficiente, transparente y descentralizado”, que involucra la responsabilidad de cimentar y mantener un estado, moderno, eficiente, eficaz y claro al servicio del ciudadano peruano.

La presente investigación es importante, debido a que los trámites en la municipalidad distrital de Echarate deben ser más ágiles y generar el clima de negocios en condiciones favorables, inspirando la suficiencia de la entidad de tal manera que el usuario se sienta satisfecho con la atención de los mismos.

1.2 Trabajos previos.

Gabriel Piña enero del 2017 en Escuela de Asuntos Públicos y Ambientales de la universidad de Indiana publicó un artículo en el que manifiesta que se mide la capacidad organizacional a través de tres dimensiones la efectividad, capacidad, experiencia y personal.

Manifiesta que según sus estudios la capacidad administrativa influye en la eficacia de un gobierno local. Localidades con mayores recursos humanos y colaboración intergubernamental aseguran más subvenciones de infraestructura. Después de controlar los resultados anteriores, sugieren que las Capacidad de producción es un fuerte predictor de la eficacia en la obtención de

subvenciones (tanto Proyectos aprobados y porcentaje de dinero adjudicado).
Agrega además que la capacidad administrativa desempeña un rol de suma importancia en la eficacia un gobierno.

El uso de controles extensivos, ha mejorado la eficacia administrativa según estudios en Estados Unidos este último se comprobó mediante entrevistas con actores locales, quienes proporcionaron pruebas.

Según el autor menciona que la capacidad administrativa influye directamente en la eficacia de un gobierno local, puesto que el aumento de eficacia en el gobierno local generara el apoyo presupuestal y generar el mayor desarrollo de obras facilitaran la satisfacción del ciudadano.

Goddard y Mannion,(2014). En su artículo Mejorar la prestación de servicios dice .Un sistema exitoso de transferencia basado en el desempeño depende de un conjunto de indicadores de desempeño creíbles. Los indicadores de rendimiento son una herramienta importante para evaluar y medir la Eficacia en la generación y utilización de recursos y en la responsabilidad de actuación de los gobiernos Los indicadores revelan información sobre cómo se organizan y utilizan los insumos, cómo se ha Producido y, finalmente, la calidad de los servicios que se están generando. El gobierno central ha utilizado Indicadores de rendimiento, aunque de forma muy limitada, para comparar, supervisar y evaluar la prestación de servicios y garantizar que los gobiernos subnacionales alcancen los objetivos nacionales Prioritarios. Sin embargo, los indicadores de desempeño no se han vinculado Sistema de transferencia para mejorar la prestación de servicios.

El autor menciona que los indicadores del desempeño, existe la factibilidad de evaluar y medir el nivel de eficacia en la utilización de recursos por el cuál es el grado de uso de los insumos de esta manera realiza alcances para cubrir las metas subnacionales y mejorar la prestación de servicios

Benito León Corona en la Revista Sociológica (2007), presenta el artículo el presente asentado en el pasado que se supone en el futuro o la gran paradoja de la institución municipal en México. Donde expresa que la gestión pública en México, está asociada con una visión liberal del mundo, debe ubicarse en tareas altamente racionales y sin excesos.

Donde analizan diversos ámbitos institucionales en distintas modalidades de dominio de la gestión. Por lo propuesto las características diversas de aquellas a las que se dirigen estos modelos de gestión se refiere a muchos municipios en México, cuyo cumplimiento es mediático y no cubre las condiciones para cumplir las exigencias establecidas de acuerdo a los enfoques establecidos en la última generación. Debido a que la realidad del desarrollo no ha llegado, o llegan medianamente y presentan falencias cuyas situaciones requieren ser ajustadas.

En el artículo presentado por Benito León Corona, manifiesta en el cumplimiento de las metas en la ciudad de México, no está de acuerdo con las exigencias de ese país no cumpliendo con la calidad del servicio y marcan ser ajustas.

Enlaces, Martes 21 Jun Noticias de Bolivia (2011), menciona que la improvisación en la gestión hace que se rompan esquemas de responsabilidad y el trabajo del funcionario público se hace en forma deficiente.

El desarrollo de actitudes partidarias de muchos organismos quita el tiempo necesario de planificación así mismo la ejecución de proyectos y respectiva fiscalización. Por consiguiente la necesidad de exigir mayor eficiencia en ciertos niveles de las entidades que son componentes estructurales de la administración pública. Se hace necesaria Personal de Gobernación y Municipio deben cumplir su trabajo con idoneidad, eficiencia y calidad.

En el editorial de la publicación de enlaces revista Boliviana hace mención a ciertos temas de gestión gubernamental tal es así que mencionan que las

actitudes partidarias absorben mucho tiempo para la planificación, ejecución y fiscalización distraendo el tiempo en actividades que los trabajadores de los gobiernos locales no cumplen su labor con idoneidad, eficiencia y calidad

América Masías Muñoz en el (2016), presenta una investigación titulada “Liderazgo Transformacional y eficiencia administrativa en la Dirección Desconcentrada del Ministerio de Cultura de la región Arequipa”, Universidad Privada de Tacna, tesis para optar el título de magister llegando a la conclusión que el nivel de eficiencia administrativa en la dirección desconcentrada del Ministerio de Cultura de la región Arequipa, 2015, es bajo. Un estado moderno se basa en el proceso de orientación permanente a obtener más eficiente y sobre todo eficaz gestión pública, comprende a los organismos que desempeñan una función de interés público por lo cual es el logro de resultados el enfoque principal de un ente estatal , que modifiquen la calidad de vida del poblador positivamente.

Según la autora en su tesis manifiesta que, el logro de resultados de una gestión estatal, debe ser eficiente, eficaz, desempeñando adecuadamente sus funciones de orientación al personal para lograr posteriormente la mejora de la población involucrada.

Roberto Juniors Rodríguez Pajuelo en mayo del (2015), desarrolla la tesis: La implementación del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal entre el 2010 y el 2013, en el caso de la municipalidad de San Martín de Porres, manifiesta en una de sus conclusiones que en el diseño del Plan de Incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal por parte del gobierno central, se consideró metas semestrales y anuales que conllevarían a la modernización de la gestión local y en la práctica esta política no cumple con su meta de modernización, solo se limita a ciertos componentes, como son la simplificación administrativa, la auto sostenibilidad fiscal, o la mejora del gasto social durante los ejercicios

2010 al 2013. El cual no considera las opiniones de los gobiernos locales ni sus debilidades, consiguientemente dificultó el cumplimiento de metas.

En su tesis antes mencionada, manifiesta que en el gobierno central no se proponen metas para los gobiernos locales de acuerdo a sus realidades, más por el contrario impone metas en tiempos imprevistos que por ende no las cumplen o las cumplen a medias.

1.3 Teorías relacionadas al tema.

1.3.1 Uso del Programa de Incentivos

Consiste en la traslado de fuentes de financiamiento a las municipalidades as causo de la adecuada ejecución de metas en un lapso definido. Las metas son propuestas por gobierno central mediante sus diversas entidades públicas del cuyo objetivo es propulsar resultados para tal efecto se requiere un trabajo articulado con las municipalidades. Promoviendo las circunstancias que se manifiesten en el desarrollo sostenible y el crecimiento de la economía del ciudadano, motivando a la mejora continua de las municipales. Este plan de incentivos busca los objetivos siguientes: a) recaudación y mejorar los niveles de la gestión de los tributos en las municipalidades , b) la ejecución de proyectos de inversión pública, mejorados, considerando lineamientos de política de mejora en la calidad del gasto, c) disminuir la desnutrición infantil crónica en nuestra nación, d) sintetizar trámites propiciando favorables el clima favorable de negocios y promoviendo la eficacia de la administración pública en los gobiernos locales , e) modernizar el suministro de servicios públicos municipales prestados en cumplimiento a lo dispuesto por la ley orgánica de municipalidades Ley N° 27972 y f) precaver contingencias o catástrofes.

1.3.1.1 Nivel de cumplimiento de metas del programa de Incentivos

Se expresa en el nivel de presupuesto que una municipalidad obtiene por participar en el PI, lo cual, es producto de haber designado personal con perfil

acorde a lo solicitado por las diversas metas, lo cual facilita que cumplan con los instructivos de las metas existentes.

Los servidores responsables del cumplimiento de cada una de las metas concluido el plazo deberán remitir al Coordinador programa de incentivos un informe sobre el cumplimiento de las metas del año o las razones por el cual se incumplieron las mismas, de tal manera será pondrá en conocimiento del alcalde y concejo municipal en el lapso de los 30 días hábiles después de emitido el decreto supremo en la que contenga la transferencia de presupuestos del año en curso.

1.3.1.2 Trabajo en equipo

Se entiende como trabajo en equipo a la labor hecha por varias personas que desarrollan por su parte una actividad con un objetivo común direccionado al éxito de una actividad. El cual influye en gestión de forma positiva porque permite que haya compañerismo y mutua colaboración.

Se conoce también como la unión de personas organizadas de manera que logren sus objetivos comunes. Los elementos ejes de un trabajo en equipo son: a) individuos cuyos aportes son diferentes con características distintas aportando su personalidad, aptitudes formación experiencia etc., que ejercen influencia directa en los resultados obtenidos por los equipos. b) Organización las formas de organización son diversas para alcanzar los objetivos, dividiéndose tareas en forma independiente y responsable de los resultados que beneficiara al equipo. c) Objetivo común las metas personales han de ser compatibles con los objetivos del equipo.

1.3.2 Eficacia administrativa

1.3.2.1 Capacidad resolutiva

Se entiende como capacidad resolutiva a la acción mediante la cual el trabajador busca solucionar un problema o darle fin al mismo usando algunas estrategias apropiadas, que implica el poder de lograr que las cosas con mejores resultados.

La Capacidad resolutive o capacidad de resolución refiere la reserva de energía que posee cada trabajador y que involucra el poder de lograr que las cosas se hagan, y de lograr resultados. En ese sentido, por una parte, que para lograr sus metas y objetivos trazados el individuo tiene que sobreponerse a la intensidad de los sentimientos que se pueden suscitar en él, respecto de una actividad o situación concretas que surgen en el plano laboral, superar su propia inercia y actuar en concordancia con el trabajo que se le ha encomendado. Y por otro lado, involucra la capacidad de concentrarse en un propósito definido en la gestión de las labores desarrolladas, minimizando las distracciones y los trastornos que pueden entorpecer su consecución; y crear el impulso necesario para desarrollar opciones oportunas de mejoramiento de los servicios ofrecidos, identificando las oportunidades de que los recursos se adecúan a las necesidades de la institución

1.3.2.2 Adaptación a los cambios

Se refiere a la capacidad del trabajador para ajustarse a cualquier cambio con el fin de lograr los objetivos, resolviendo problemas no previstos en los reglamentos ciñéndose al principio de legalidad que toda gestión deberá respetar.

Desde un punto de vista de la necesidad de responder a las contingencias en las que se inscribe una organización, se identifica como la capacidad del trabajador para resolver en forma adecuada eventualidades difíciles que requieran modificaciones en las diversas etapas del servicio prestado, con la finalidad de afrontar actividades fuera de lo planteado. Se trata de solucionar problemas que no han sido contemplados en los reglamentos y que escapan a los procedimientos formales, pero que requieren soluciones en el marco de los principios de legalidad que deben acompañar la gestión.

El trabajador modifica su propia conducta si fuera necesario, solo con el fin de cumplir con sus metas trazadas en el caso de que surja dificultades imprevistas, si es que se presente cambios o nueva información del ambiente de trabajo o de su

entorno que lo rodea, o de la propia entidad, los nuevos requerimientos del ciudadano o la exigencia del mismo trabajo.

La adaptación a los cambios menciona la variabilidad en el comportamiento, a la transmisión de conductas de adaptación y no mucho a los cambios de tipo de conocimientos en valores, expectativas o creencias que el individuo afronta.

1.3.2.3 Perspectiva de usuario

Engloba la alineación de servicios/ apoyos con las necesidades de apoyo identificadas, información sobre el número de clientes en la comunidad; medir resultados personales, rendir informe y analizar resultados personales agregados; y emplear tecnología para mejorar los resultados personales.

La entidad se basa en las relaciones con sus clientes, un producto o servicio novedoso de nada servirá, si nadie lo conoce o nadie lo necesita anteriormente en épocas pasadas la gestión con los clientes se centraba en las ventas proceso puntual, hoy en día la nueva economía se basa en la gestión de los clientes en las relaciones que mantiene o establece con ellos en adquirir clientes, como retener al cliente

1.3.2.4 Perspectiva de crecimiento

Buscados, formar parte de consorcios, desarrollar opciones de programas, emplear equipos de alto rendimiento, supervisar la satisfacción laboral y desarrollar programas de enriquecimiento laboral.

La formación profesional de un tiempo a esta parte viene adquiriendo un rol fundamental como un instrumento eficaz para facilitar la calificación de los recursos humanos de una entidad que se enmarcan con los nuevos requisitos del entorno tecnológico, en el contexto de importantes transformaciones en el procesos productivos y de variaciones en la organización social del trabajo en una entidad. Es así que para que un trabajador a consiga mejores condiciones de inserción laboral

debe obtener una adecuada formación, que le permita a conservar su puesto de trabajo, siendo que las entidades están invirtiendo en el desarrollo de los recursos humanos con mayor frecuencia el cual resulta ser un elemento fundamental para al elevar la calidad del trabajo, rendimiento, competitividad en una entidad moderna; esto hace que el trabajador crezca mucho más y sea eficiente para el logro de sus metas.

El proceso de globalización tiene hoy en día cumple un rol preponderante en la economía del mundo, por ello resulta de sumo interés desarrollar los aspectos que envuelven el concepto de crecimiento del talento humano.

1.4 Formulación Del Problema

1.4.1. General

Qué relación existe entre el uso del Programa de Incentivos y la eficacia administrativa en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017?

1.4.2. Específicos

- ¿Cuál es la relación entre el uso del Programa de Incentivos y la capacidad resolutoria en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017?
- ¿Cuál es la relación entre el uso del Programa de Incentivos y la adaptación a los cambios en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017?
- ¿Qué relación existe entre el uso del Programa de Incentivos y la perspectiva de usuario en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017?
- ¿Qué relación existe entre el uso del Programa de Incentivos y la perspectiva de crecimiento en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017?

- ¿Existe correlación entre el uso del Programa de Incentivos y la eficacia administrativa en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017?

1.5 Justificación Del Estudio

Mediante Ley N° 29332 y modificatorias fue creado el Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal (PI), implica el mismo una transferencia de recursos a las entidades municipales las cuales deberán cumplir de metas trazadas en un periodo señalado. Diversas entidades públicas del Gobierno Central son las formuladoras de las metas, cuyo logro requiere un trabajo articulado con las municipalidades, el Plan de incentivos tienen como objetivo impulsar determinados resultados.

El Programa de incentivos es un instrumento del Programa por Resultados (PpR), orientado a promover las condiciones que contribuyan con el crecimiento y desarrollo sostenible de la economía local, incentivando a las municipalidades a la mejora continua y sostenible de la gestión local.

En tal sentido la municipalidad distrital de Echarate siendo un municipio cuya población es rural y cuenta con menos de 500 viviendas se ve insatisfecha por la atención que brinda.

Este tipo de trabajo no ha sido efectuado a la fecha, por lo que considero que es innovador siendo un aporte a la comunidad científica, y porque se vincula a la política de modernización que forma parte de la cuarta Política de Estado del Acuerdo Nacional “Estado descentralizado, eficiente y transparente”, que implica construir y mantener un Estado moderno y transparente, eficiente, eficaz, al servicio del ciudadano, habiendo algunos estudios sobre ciertos objetivos del PI, esta investigación servirá también para la mejora continua del aparato estatal que al finalizar el presente trabajo brinde elementos técnicos para facilitar el logro de los

objetivos de la entidad, así como, para la Municipalidad de Echarate constituirá una línea de base para la institución en el proceso de autoevaluación y de toma de decisiones que se espera de este gobierno local. Este estudio es totalmente viable ya que tiene acceso a los datos reales, porque se aplicará los cuestionarios en forma directa por el investigador a Gestión de la entidad, manejando las fuentes bibliográficas proporcionadas por la ley y las entidades de control.

1.6 Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación media entre el uso del Programa de Incentivos y la eficacia administrativa en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017.

1.6.2. Hipótesis Nula

No existe relación entre el uso del Programa de Incentivos y la eficacia administrativa en Gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017.

1.6.3 Hipótesis específicas

- Existe relación media entre el uso del Programa de Incentivos y la capacidad resolutive en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017.
- Existe relación baja entre el uso del Programa de Incentivos y la adaptación a los cambios en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017.
- Existe relación baja entre el uso del Programa de Incentivos y la perspectiva de usuario en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017.

- Existe relación baja entre el uso del Programa de Incentivos y la perspectiva de crecimiento en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017.
- Existe relación media entre el uso del Programa de Incentivos y la eficacia administrativa en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivo General

- Determinar la relación existente entre el uso del Programa de Incentivos y la eficacia administrativa en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación existente entre el uso del Programa de Incentivos capacidad resolutive en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017.
- Determinar la relación existente entre el uso del Programa de Incentivos y la adaptación a los cambios en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017.
- Determinar la relación existente entre el uso del Programa de Incentivos y la perspectiva de usuario en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017.
- Determinar la relación existente entre el uso del Programa de Incentivos y la perspectiva de crecimiento en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017.
- Determinar la correlación entre el uso del Programa de Incentivos y la eficacia administrativa en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017.

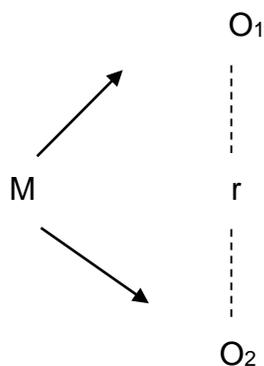
II. Método

2.1 Diseño De La Investigación

Se define el diseño, al conjunto de tácticas procedimientos y metodologías elaboradas anteadamente con la finalidad de construir una investigación científica. Según Kerlinger (2002) conceptualiza al diseño de investigación al plan y a la estructura de un estudio. Para obtener respuestas a las preguntas de un estudio se perfeña el plan y estructura de una investigación, con la ayuda de la recopilación de datos mediante la aplicación de un instrumento cuyo análisis dará respuesta al problema planteado.

Para efectos de la contrastación de hipótesis en el presente trabajo de investigación, se aplicó el tipo de investigación denominado básico de acuerdo con Ávila, R .(2001;pg37) quien indica que la investigación básica es la encarga de recolectar testimonios de la realidad que incrementa el conocimiento teórico científico cuya orientación está dirigida al descubrimiento de leyes y principios que conocerá y entenderá el investigador de mejor manera el problema o asunto cuya aplicación práctica de los nuevos conocimientos adquiridos no lo intranquiliza .

No se transformó la realidad presentada en la municipalidad distrital y cuyo diseño responde a los estudios descriptivos correlacionales transversal, en tanto la información recogida corresponde a un solo periodo. Es descriptiva, por que describe los elementos de las variables, es correlacional, por que busca establecer una relación entre ambas y es transversal, porque se aplica en un solo momento haciendo un corte de la realidad de cada sujeto lo que se diagrama de la siguiente manera



Dónde:

M: es la muestra

O₁: es la medida de la variable 1

O₂: es la medida de la variable 2

r: es la relación entre las variables

2.2 Variables, Operacionalización

Las variables del presente estudio de investigación son las siguientes:

Variable de estudio 1: Uso del Programa de Incentivos

Variable de estudio 2: Eficacia Administrativa

Variable	Dimensiones	Indicadores	Criterios de Evaluación
V1. Uso del Programa de Incentivos	Cumplimiento de metas del Programa de incentivos.	1. Capacidad para conformar oportunamente los equipos de trabajo por meta en la cual participa	Alto :1
		2. Conocimiento adecuado de instructivos de las metas en las que participa	Medio :2
		3. Capacidad para planificar las actividades de todas las metas en las que participa	Bajo :3
		4. Capacidad para cumplir las actividades programadas en las diversas metas en las que	(6-18)

		participa	
		5. Cumplimiento de metas semestrales	
		6. Cumplimiento de metas anuales	
	Trabajo en equipo	1. Capacidad de trabajo en equipo para el logro de su metas	Alto :1
		2. Describe una imagen convincente de cómo podría ser nuestro futuro	Medio :2
		3. Capacidad de identificar y colaborar con la visión de la entidad	Bajo :3
		4. Capacidad de crear un ambiente que permita que haya compañerismo	(7-24)
		5. Colaborar con los ciudadanos para que se encuentren enteramente satisfechos	
		6. Convicción sobre la gran importancia y el propósito de su trabajo	
		7. Capacidad de cumplir con las promesas y los compromisos que asume con la entidad	
V2.Eficacia administrativa	Capacidad resolutive	1. Capacidad para tomar decisiones	Alto :1
		2. Capacidad para cumplir con actividades programadas	Medio :2 Bajo :3
		3. Capacidad para seleccionar tareas a realizar	Alto :1
		4. Capacidad para fragmentar las actividades en sub actividades	(6-18)

	<p>5. Capacidad para de enrumbarse a las actividades programadas</p> <p>6. Cumplimiento de metas</p> <p>7. se adapta a procesos internos.</p>	
Adaptación a los cambios	1. Capacidad para adaptar procesos internos	<p>Alto :1 Medio :2 Bajo :3</p> <p>(4-12)</p>
	2. Capacidad para modificar servicios	
	3. Capacidad de considerar necesidades no planeadas	
	4. Capacidad de identificar requerimientos no planeados	
Perspectiva de usuario	1. Alinea servicios con necesidades de apoyo del usuario	<p>Alto :1 Medio :2 Bajo :3</p> <p>(4-12)</p>
	2. Medición de resultados personales	
	3. Informa y analiza resultados personales agregados	
	4. Uso de tecnología para mejorar resultados personales	
Perspectiva de crecimiento	1. Articula misión y resultados buscados en organización.	<p>Alto :1 Medio :2 Bajo :3</p> <p>(4-12)</p>
	2. Participa en colaboraciones	
	3. Utiliza y valora equipos de alto rendimiento.	
	4. Se interesa por realizar controles de calidad de su trabajo y por programas de enriquecimiento laboral	

2.3 Población y Muestra

2.3.1. Población

La población la conforman los trabajadores administrativos de la municipalidad Distrital de Echarate. Esta población asciende a 139 trabajadores.

Se excluyen los obreros.

2.3.2. Muestra

El tamaño de la muestra se determinará mediante la expresión siguiente (Velásquez y Rey, 2001):

$$n = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{\varepsilon^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde,

- Z : Número determinado según la tabla de valores críticos de la distribución normal estándar
- P : Proporción de unidades de análisis que asumen una misma categoría de la variable
- Q : $(1 - p)$ Proporción de unidades de análisis en los que la categoría de la variable no se presenta
- N : Población
- ε : Error asumido

Los valores considerados son los siguientes:

- Z = 1.96 (para 95% de confianza y $\alpha=0.05$)
- p = 0.5
- q = 0.5
- N = 139
- ε = 0.05

De se tiene:

$$n = 102$$

La muestra estará conformada por 102 trabajadores.

2.4 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.

2.4.1 Técnicas

La investigación según Muñoz, 2008, p.142 conceptualiza que el estudio de campo es aquel que se efectúa en el medio que se presenta el fenómeno de estudio. Dentro de las técnicas de investigación que sirven para desarrollar este tipo de investigación podemos encontrar una gama de ellas, la técnica viene a ser entonces el como he de recopilar los datos y al instrumento se conoce como el medio por el cual se recoge los datos , en el presente caso las variables en estudio son de tipo cognitivo y se tiene libre accesibilidad a la muestra, el instrumento utilizado para el presente estudio de investigación será el cuestionario se utilizó la técnica encuesta porque es la técnica que mejor se ajusta a la realidad materia de estudio.

2.4.2 Instrumentos

Muñoz, 2008, p.142 indica que mediante el uso de cuestionarios o entrevistas, con preguntas y respuestas precisas la información se puede tabular y analizar más rápidamente. Por ello, se ha recurrido a la modalidad de encuestas escritas, en la que la información se recopila mediante cuestionarios y es el encuestado quien es el que anota sus respuestas de puño y letra.

Se construyó el instrumento a partir de los indicadores que responden a las variables de estudio que son una parte constitutiva de la investigación y se validó el instrumento por el proceso de validación de expertos y por el proceso de la prueba piloto y la aplicación de la formula estadística para la confiabilidad.

Ficha técnica

Nombre: cuestionario de uso del programa de incentivos

Autor: Betty Concepción Masías Muñoz

Objetivo: determinar la relación existente entre uso del programa de incentivos y eficacia administrativa en la gestión de la municipalidad distrital vilcababa en el periodo 2010-2016

Forma de aplicación: directa

Duración: 15 minutos

Contenido: cuestionario tipo no estandarizado creado por la autora, que consta de los datos del encuestado con los 14 ítems.

Nomenclatura de evaluación

Siempre = 3

A veces = 2

Nunca o casi nunca = 1

Se estableció los siguientes niveles y rangos

Dimensión	Valores	Sumatoria nivel
Cumplimiento de metas del PI	6-18	Bajo (32-52) medio(53-73) alto (74-94)
Trabajo en equipo	7-21	

Muestra: 102 sujetos de estudio

Lugar de aplicación: Municipalidad Distrital de Vilcababa

Ficha técnica

Nombre: cuestionario de eficacia administrativa

Autor: Betty Concepción Masías Muñoz

Forma de aplicación: directa

Duración: 15 minutos

Objetivo: determinar la relación existente entre uso del programa de incentivos y eficacia administrativa en la gestión de la municipalidad distrital vilcababa en el periodo 2010-2016.

Contenido: cuestionario tipo no estandarizado creado por la autora, que consta de los datos del encuestado con los 18 items.

Nomenclatura de evaluación

Siempre = 3

A veces = 2

Nunca o casi nunca = 1

Niveles y rango

Se estableció los siguientes niveles y rangos

Dimensión	valores	Sumatoria nivel
Capacidad resolutive	4-12	Bajo (32-52) medio(53-73) alto (74-94)
Adaptación a los cambios	4-12	
Perspectiva de usuario	4-12	
Perspectiva de crecimiento	4-12	

Muestra: 102 sujetos de estudio

Lugar de aplicación: Municipalidad Distrital de Vilcababa

2.4.3 Validez

Según Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.282 refiere que un dato es válido cuando el instrumento mide y representa un concepto teórico, el cual se basa en el nivel del cálculo de los conceptos ajustado por el instrumento se presentan una relación consistente con otros cálculos de otras concepciones, en

concordancia con las hipótesis y modelos obtenidas teóricamente que incumben los cálculos de las concepciones que se están evaluando. en el proceso de validación de expertos se ha recurrido a especialistas con amplia trayectoria en gestión pública quienes hicieron llegar sus observaciones y sugerencias.

2.4.4 Confiabilidad

Para la Confiabilidad según Hernández et al, 2006 indica que la confiabilidad es un instrumento de medición se relaciona con el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados. Para analizar la confiabilidad del inventario se utilizará el método de consistencia interna, mediante el coeficiente Alfa Cronbach, aplicándose 48 encuestas piloto.

2.5 Método De Análisis De Datos

Para la recolección de datos en primera instancia, se acudió a la Municipalidad distrital de Echarate, portando un documento de presentación de mi persona y de la investigación, solicitando la aplicación del instrumento llamado cuestionario (ANEXO 4)

La recolección de datos mediante el cuestionario se realizó en una población de 102 trabajadores del área administrativa de la entidad ,excluyendo a los obreros ,dicha recolección se dio en 2 días consecutivos en horarios de trabajo ,una vez realizada la recolección se procedió al análisis de datos , presentando cuatro momentos.

1ºmomento: se realizó la codificación de los datos para salvaguardar la identidad de los sujetos de estudio, este proceso por el cual se asignó a cada cuestionario un código o indicativo o marca propia de la categoría a las que pertenece colocándose en este caso abreviaturas.

La Calificación consistió en asignar un valor de 1 a 3 aplicado en la matriz del instrumento (criterio de calificación) utilizando la escala establecida por el investigador mediante una puntuación para valorar el nivel de suficiencia o

insuficiencia de los conocimientos mostrados al momento de la aplicación del cuestionario.

2º momento: la tabulación de datos consistió en el recuento de los mismos, utilizando la hoja de cálculo EXCEL, los cuales están contenidos en el cuestionario, se encaminaron a obtener resultados numéricos, tales como la agrupación de datos, gráficos y tablas estadísticas en relación a los temas de estudio mediante el programa IBM SPSS STATISTIC versión 23.

3º momento: Posterior a la tabulación y análisis de los datos se diseñó los gráficos, los cuales explicaran las relaciones existentes entre las diversas variables analizadas. Donde se organizó de manera que pueda observar las características de los diferentes valores. El tipo de organización de los datos depende del tipo de variable. En las variables cualitativas ordinales se pueden utilizar los mismos conceptos de frecuencia absoluta, relativa o porcentajes, pero además se pueden utilizar tres conceptos relacionados que incluyen una acumulación.

4º momento: Interpretación del análisis de los datos es la última etapa del proceso de investigación, cuyo objetivo es escudriñar un significado amplio a las réplicas por medio del enlace con varios saberes utilizables. El procedimiento se efectúa aplicando los resultados obtenidos derivados del análisis de los datos mediante la prueba estadística de tau- b de Kendall, para la hipótesis propuesta y su relación con resultados, así como con la teoría y las técnicas de la investigación conocidas. Estos se limitan al sistema de variables considerado para cada hipótesis.

2.6 Aspectos Éticos

Los aspectos más resaltantes en las exigencias éticas del investigador son la salvaguarda ética, el estudio de los trabajos usados de las cuales derivan al información, así como; el valor de las personas que colaboraron con el trabajo de investigación. La información presentada en el proyecto de investigación, será salvaguardada en forma ética en los aspectos tales como en la captura y el manejo de la información, se evita coacción, presión a las personas, las pruebas

son anónimas, el tratamiento es solo con fines de investigación, no se divulgaran los resultados no habrá manera de identificar a los informantes, se tiene cuidado en el tratamiento de los datos. El impacto y las consecuencias futuras del presente proyecto de investigación pueden ser impredecibles. El investigador se ciñe a la ética personal que de ética profesional.

III. RESULTADOS

A continuación se presenta los resultados obtenidos, se utilizó el programa estadístico SPSS versión 23 para hacer análisis de las variables. En cuanto a la naturaleza de las variables estudiadas, siendo estas de tipo ordinal, se usó la prueba estadística de tau- b de Kendall. Lo cual nos indica si las variables están asociadas y en qué medida.

- Tau-B-Kendall, que es la medida no paramétrica de la correlación para variables ordinales o de rango. El valor absoluto indica la solidez de la relación y el signo del coeficiente indica la dirección de la relación; indican los valores mayores que la relación es más corta. Los valores posibles oscilan de -1 a 1, pero de un valor de -1 o +1 solo se puede obtener a partir de las tablas cuadradas. Luego se utilizó la siguiente fórmula para el cálculo de esta medida:

$$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$$

Dónde: n_p indica el número de no inversiones.

n_q Indica el número de inversiones.

$n_{E(X)}, n_{E(Y)}$ indican el número de empates.

- La interpretación del valor de " Tau-b de Kendall".
 - De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación.
 - De 0.20 a 0.39 Baja correlación.
 - De 0.40 a 0.59 Media correlación.
 - De 0.60 a 0.89 Alta correlación.
 - De 0.90 a 1.00 Muy alta correlación.

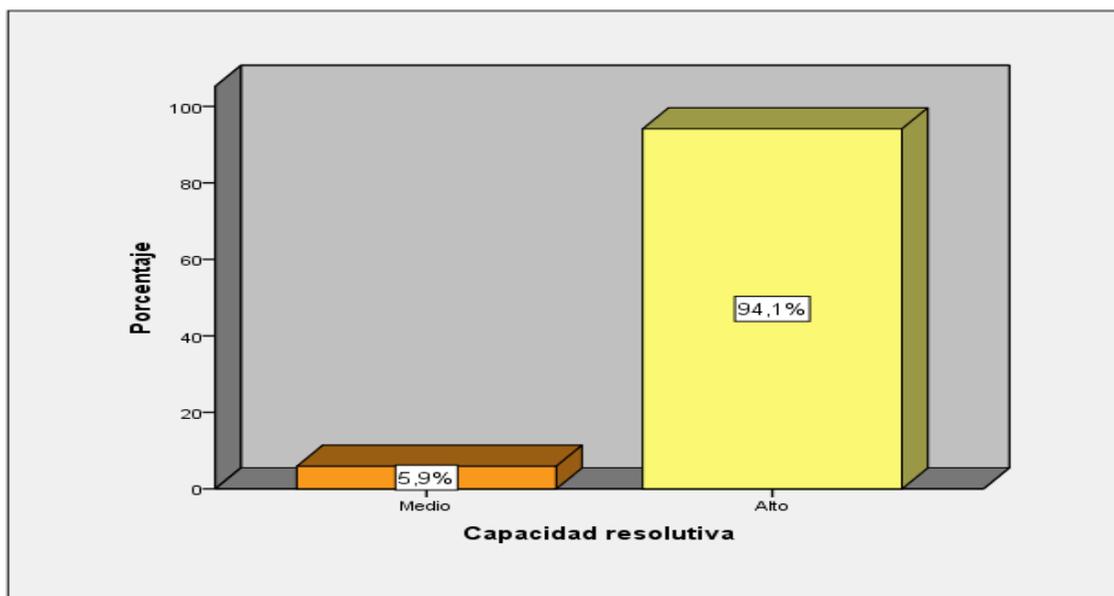
3.1 Frecuencia de las dimensiones de la variable eficacia administrativa

Tabla 1. Capacidad resolutive

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	6	5,9
Alto	96	94,1
Total	102	100,0

Fuente: Aplicación de encuesta

Gráfico 1



Fuente: Tabla 1

En esta tabla se presenta la distribución de la dimensión capacidad resolutive de la variable eficacia administrativa. En lo que respecta a esta dimensión, predomina también el nivel alto. En ese sentido, 96 trabajadores, que representan el 94,1% del conjunto, consideran que la *capacidad resolutive* en la institución es de nivel alto. Por otra parte, sólo 6 personas, que representan el 5,9% del total, califican la capacidad resolutive en el nivel medio. Ninguna persona califica esta dimensión en el nivel bajo. En resumen, en la práctica, los trabajadores de la institución consideran que la capacidad resolutive de las autoridades y equipos técnicos alcanza los estándares esperados.

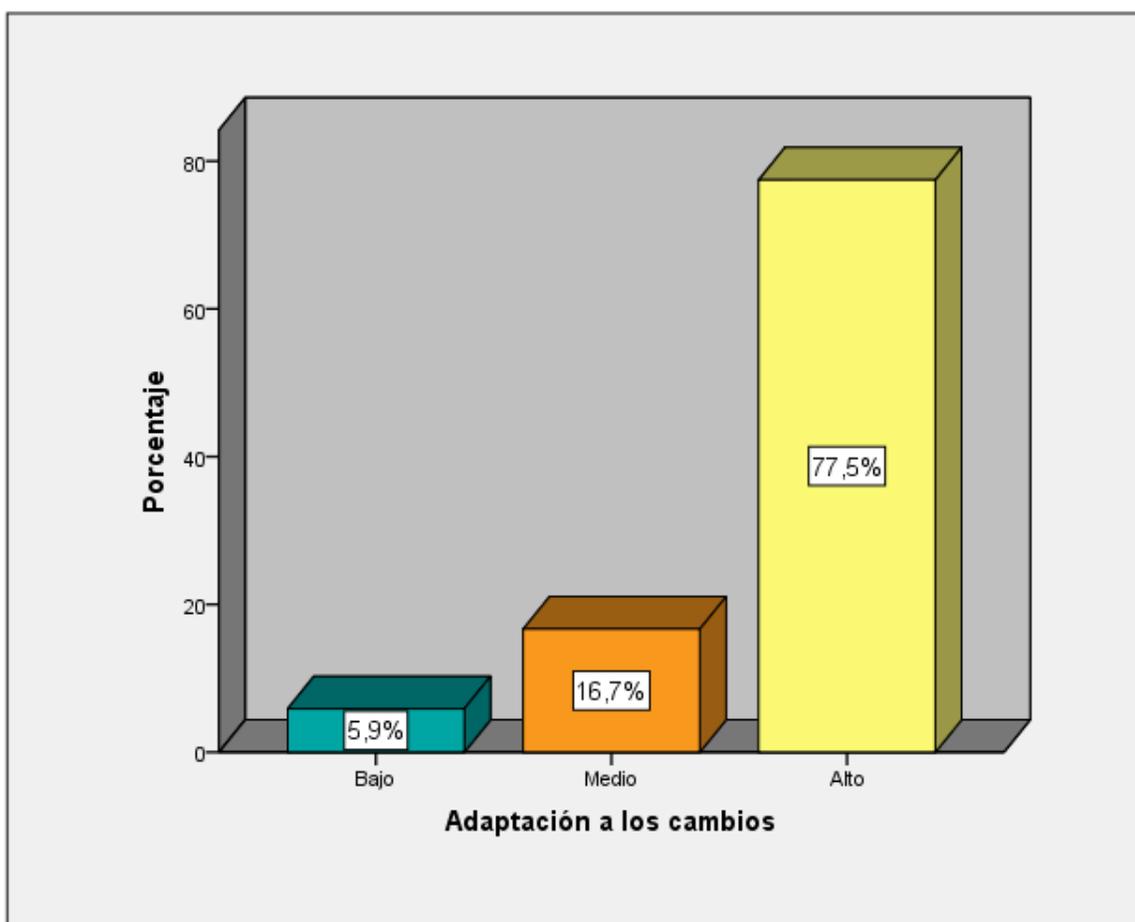
El gráfico 1 muestra la elevada superioridad del nivel alto sobre el nivel medio.

TABLA 2. Adaptación a los cambios

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	5,9
Medio	17	16,7
Alto	79	77,5
Total	102	100,0

Fuente: Aplicación de encuesta

Gráfico 2



Fuente: Tabla 2

En esta tabla se presenta la distribución de la dimensión *adaptación* a los cambios de la variable *eficacia administrativa*. En lo que respecta a esta dimensión, predomina el nivel alto. En ese sentido, 79 personas, que representan el 77,5% del conjunto, consideran que la capacidad de *adaptación a los cambios* en la institución

muestra nivel alto. Por otra parte, 17 personas, que representan el 16,7% del total, califican la adaptación a los cambios en el nivel medio. En contraste, 6 personas, que representan el 5,9%, califican esta dimensión en el nivel bajo. En forma concreta, los trabajadores de la institución consideran que la capacidad de adaptación de la institución alcanza el nivel esperado.

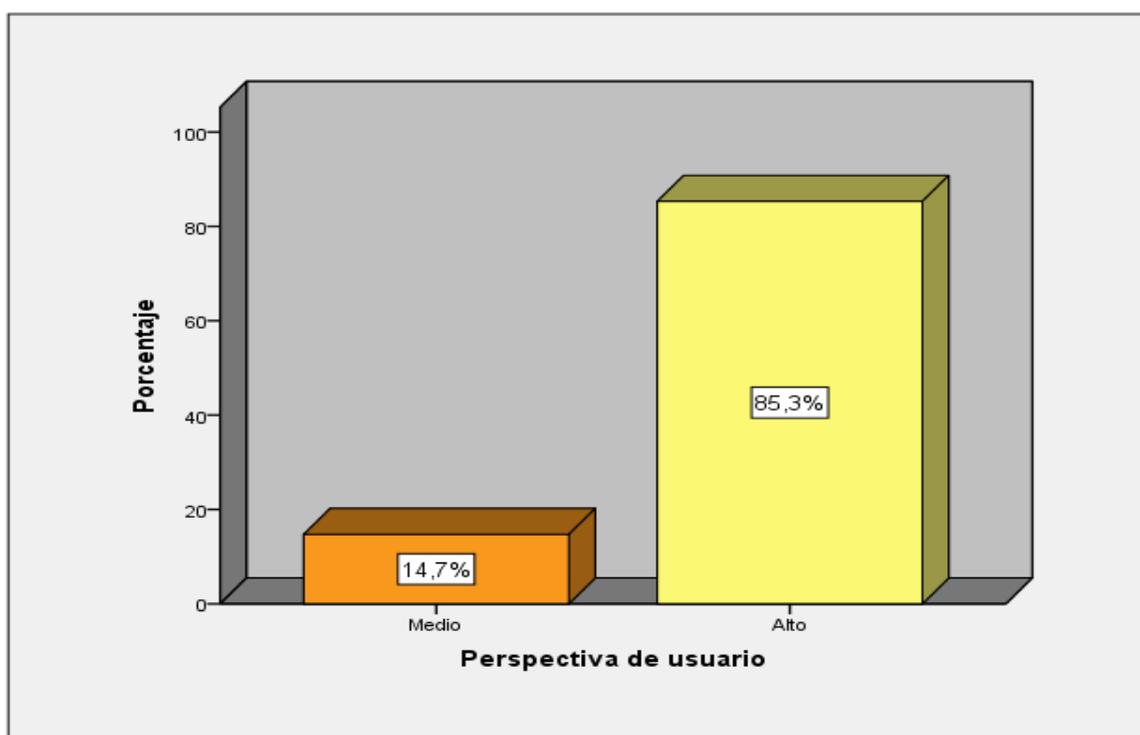
El gráfico 1 muestra otra vez la notoria superioridad del nivel alto sobre el nivel medio, y se muestra también la presencia del nivel bajo, en una proporción pequeña.

Tabla 3. Perspectiva de usuario

	Frecuencia	Porcentaje
Media	15	14,7
Alta	87	85,3
Total	102	100,0

Fuente: Aplicación de encuesta

Gráfico 3



Fuente: Tabla 3

En esta tabla se presenta la distribución de la dimensión *perspectiva de usuario* de la variable *eficacia administrativa*. En lo que respecta a esta dimensión, se presenta una distribución similar entre el nivel medio y el nivel alto, con notoria ventaja para este último. En ese sentido, 87 personas, que representan el 85,3% del conjunto, consideran que la perspectiva de usuario en la institución es de nivel alto. Por otra parte, 15 personas, que representan el 14,7% del total, califican la perspectiva de usuario en el nivel medio. Destacando el hecho que ningún trabajador califica esta dimensión en el nivel bajo. En resumen, en la práctica, los trabajadores de la

institución consideran que la perspectiva del usuario por parte de las autoridades y equipos técnicos es alta.

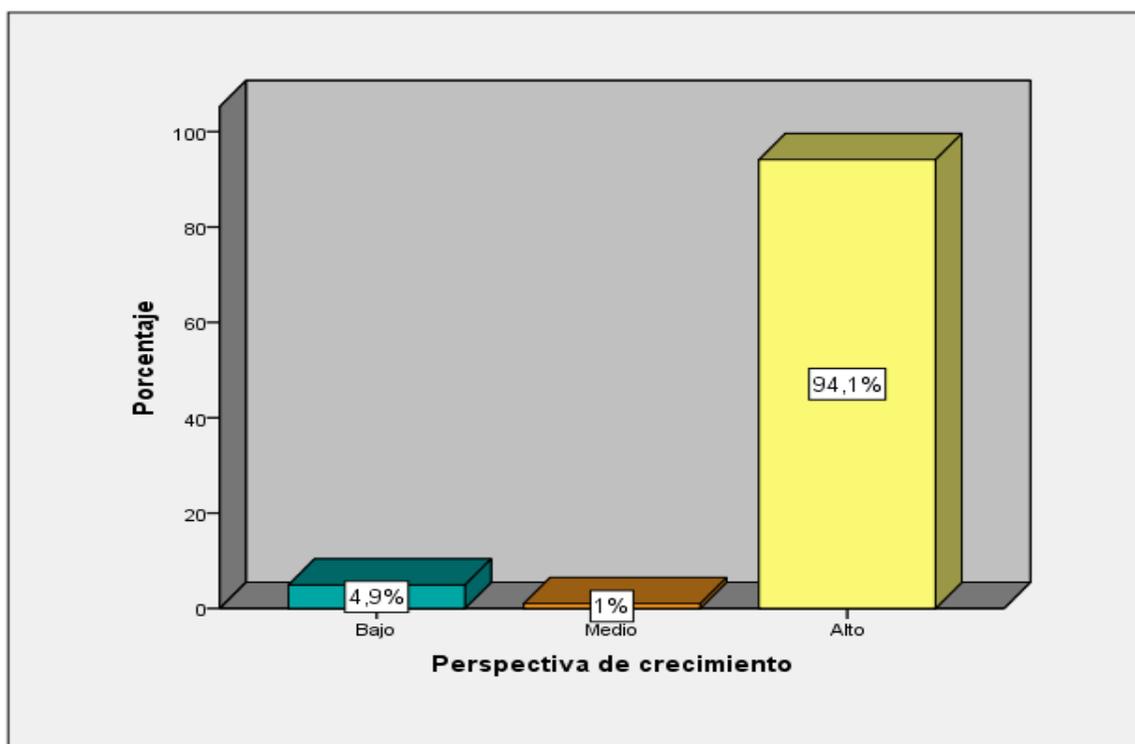
El gráfico 2 muestra una situación similar a lo observado anteriormente, pues hay superioridad del nivel alto sobre el nivel medio; no existiendo el nivel bajo.

Tabla 4. Perspectiva de crecimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	4,9
Medio	1	1,0
Alto	96	94,1
Total	102	100,0

Fuente: Aplicación de encuesta

Gráfico 4



Fuente: Tabla 4

En esta tabla se presenta la distribución de la dimensión *perspectiva de crecimiento*. En este caso, predomina también el nivel alto, pero con cifras algo diferentes a las presentadas en las otras dimensiones. En ese sentido, 94 personas, que representan el 94,1% del conjunto, califican la perspectiva de crecimiento en esta dimensión como alta. Por otra parte, 5 personas, que representan el 4,9% del total, califican la eficacia administrativa en esta dimensión en el nivel bajo. En

contraste, 1 trabajador, que representan el 1% del total, califica la perspectiva de crecimiento en esta dimensión es de nivel bajo. En otras palabras, casi la totalidad del conjunto encuestado califica la perspectiva de crecimiento de la institución en un nivel alto.

En el gráfico 3 se aprecia la diferencia que se da en los niveles de la perspectiva de crecimiento en esta dimensión de la variable; predomina con notable superioridad el nivel alto, seguido por el nivel bajo y, finalmente, el nivel medio.

3.2 Relación entre las variables

Tabla 5. Uso del Programa de Incentivos y eficacia administrativa

		Valor	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,577	2,682	,007
N de casos válidos		102		

Procedimiento de la prueba de hipótesis

Formulación de las Hipótesis estadísticas	Ho: No existe relación entre la eficacia administrativa y el uso del programa de incentivos.	
	Ha: Existe relación entre la eficacia administrativa y el uso del programa de incentivos.	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$	Valor calculado
		$\tau_b = 2.682$
Valor calculado p	$p = 0,007$	
Conclusión	<p>Como $p < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la eficacia administrativa y el uso del programa de incentivos.</p> <p>El nivel de correlación es media, de acuerdo al cuadro de interpretación de valor "Tau-b", porque el coeficiente de asociación es 0.577.</p>	

Tabla 6. Capacidad resolutive y el uso del programa de incentivos.

Medidas simétricas

		Valor	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,427	4,474	,000
N de casos válidos		102		

Procedimiento de la prueba de hipótesis

Formulación de las Hipótesis estadísticas	de	Ho: No existe relación entre la capacidad resolutive y el uso del programa de incentivos.	
		Ha: Existe relación entre la capacidad resolutive y el uso del programa de incentivos.	
Nivel de significación	de	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	de	$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$	Valor calculado
			$\tau_b = 4.474$
Valor p calculado		$p = 0,007$	

Conclusión	<p>Como $p < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la capacidad resolutive y el uso del programa de incentivos.</p> <p>El nivel de relación es moderada, de acuerdo al cuadro de interpretación de valor "Tau-b", porque el coeficiente de asociación es 0. 423.</p>
------------	--

Tabla 7. Adaptación a los cambios y el uso del programa de incentivos.

		Valor	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,376	2,710	,007
N de casos válidos		102		

Procedimiento de la prueba de hipótesis

Formulación de las Hipótesis estadísticas	Ho: No existe relación entre la adaptación a los cambios y el uso del programa de incentivos.	
	Ha: Existe relación entre la adaptación a los cambios y el uso del programa de incentivos.	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$	Valor calculado
		$\tau_b = 2.71$
Valor calculado	p	$p = 0,007$

Conclusión	<p>Como $p < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre correlación entre la adaptación a los cambios y el uso del programa de incentivos.</p> <p>El nivel de relación es baja, de acuerdo al cuadro de interpretación de valor “Tau-b”, porque el coeficiente de asociación es 0.376.</p>
------------	---

Tabla 8. Perspectiva del usuario y el uso del programa de incentivos.

		Valor	T aproximada	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,273	1,971	,049
N de casos válidos		102		

Procedimiento de la prueba de hipótesis

Formulación de las Hipótesis estadísticas	Ho: No existe relación entre la perspectiva del usuario y el uso del programa de incentivos.	
	Ha: Existe relación entre la perspectiva del usuario y el uso del programa de incentivos.	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$	Valor calculado
		$\tau_b = 1.971$

Valor calculado	$p = 0,049$
Conclusión	<p>Como $p < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la perspectiva del usuario y el uso del programa de incentivos.</p> <p>El nivel de relación es baja, de acuerdo al cuadro de interpretación de valor "Tau-b", porque el coeficiente de asociación es 0.273.</p>

Tabla 9. Perspectiva del crecimiento y el uso del programa de incentivos..

		T	Sig.
		Valor	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,570	,007
	N de casos válidos	102	

Procedimiento de la prueba de hipótesis

Formulación de las Hipótesis estadísticas	Ho: No existe relación entre la perspectiva del crecimiento y el uso del programa de incentivos.	
	Ha: Existe relación entre la perspectiva del crecimiento y el uso del programa de incentivos.	
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$	
Estadígrafo de contraste	$\tau_b = \frac{(n_p - n_q)}{\sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}}$	Valor calculado
		$\tau_b = 2,701$

Valor calculado	$p = 0,007$
Conclusión	<p>Como $p < 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la perspectiva del crecimiento y el uso del programa de incentivos.</p> <p>El nivel de correlación es media, de acuerdo al cuadro de interpretación de valor "Tau-b", porque el coeficiente de asociación es 0. 57.</p>

IV. Discusión

Existe relación media entre el uso el programa de incentivos y la eficiencia administrativa en gestión de la municipalidad distrital de Echarate durante el 2016 al 2017.

En la comparación de nuestros resultados hallados sobre la investigación no se encontró trabajos específicos, se encontró trabajos relacionados donde, se coinciden con el autor Goddard y Mannion, (2014). Donde escribió un artículo que trata de Mejorar la prestación de servicios basándose en los indicadores de rendimiento, los cuales son una herramienta importante para evaluar y medir la Eficacia en la generación y utilización de recursos del Gobierno central. A comparación del uso de programa de incentivos con el presupuesto por resultados de proyectos específicos donde se debe cumplir las metas trazadas.

Por otra parte, en nuestro estudio se hace un análisis que nos ayuda a cumplir los objetivos propuestos e hipótesis. Donde encontramos una baja relación entre la dimensión adaptación de los cambios y el uso de programa de incentivos. Con un valor de 0.376 que tiene similitud con el estudio de Rodriguez Pajuelo (2015) dado que el diseño del plan de incentivos considera metas anuales y semestrales, solo se limitan algunos componentes cotidianos. Se basan en el cumplimiento del gasto social donde no considera las diversas necesidades de los gobiernos locales según el ámbito geográfico. Siendo negativa la perspectiva del usuario y el uso de programa de incentivos

El estudio esta medianamente relacionada entre la capacidad resolutive y el uso de programa de incentivos 0.579

La validez de construcción de los instrumentos se realizó mediante la metodología de juicio de expertos y validado mediante el estadístico V de Aiken La fiabilidad del instrumento mediante el estadístico de tau_b de kendall cuyo valor fue 0.577 para la variable Uso del Programa de Incentivos y eficacia administrativa.

Nos referimos al análisis de la variable eficacia administrativa la cual se obtuvo que una relación media esto coincide con el estudio de Masías (2016) Se basa en un proceso de orientación permanente para el logro de metas en la gestión pública donde se desarrollen las metas y cumplan el trabajo en forma más eficiente y eficaz

V, Conclusiones

Primera

Existe correlación media entre el uso del Programa de Incentivos y la capacidad resolutive en la Gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017.

El valor “Tau-b”, muestra que el coeficiente de asociación es 0.577.

Segunda

Existe correlación baja entre el uso del Programa de Incentivos y la Adaptación a los cambios en la Gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017.

El valor “Tau-b”, muestra el coeficiente de asociación es 0.376.

Tercera

Existe correlación baja entre el uso del Programa de Incentivos y la Perspectiva de usuario en la Gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017.

El valor “Tau-b”, señala que el coeficiente de asociación es 0.273.

Cuarta

Existe correlación media entre el uso del Programa de Incentivos y la perspectiva de crecimiento en la Gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017

El valor “Tau-b”, indica que el coeficiente de asociación es 0. 57.

Quinta

Como conclusión general se encontró que existe correlación media entre el uso el programa de incentivos y la eficiencia administrativa en gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017.

El valor “Tau-b”, muestra que el coeficiente de asociación es 0. 577.

VI. Recomendaciones

Primera

La Municipalidad Distrital de Echarate debe desarrollar actividades de capacitación a sus trabajadores, a fin de reforzar las competencias en los procesos, para que los mismos brinden servicios que garanticen del cambio y la modernización, entre el personal.

Segunda

La Municipalidad Distrital de Echarate debe potenciar la eficacia administrativa de sus respectivos órganos de apoyo a la gestión en función al trabajo progresivo y articulado de autoridades y personal en la identificación y corrección de falencias encontradas.

Tercera

La Municipalidad Distrital de Echarate debe propiciar los estudios de gestión cuyo enfoque será dirigido a la eficacia de la institución con el objeto de potenciar el talento de su personal que redundara en el logro de objetivos.

Cuarta

La Municipalidad Distrital de Echarate debe lograr cumplir con todas las metas propuestas por el programa de incentivos para alcanzar al bono que ofrece este programa y de este modo obtener mayor presupuesto que redundara en la ejecución de nuevas metas que beneficiara directamente al poblador de tal manera la municipalidad propenderá a ser cada vez más eficiente y eficaz con todos sus propósitos

VII. Referencias bibliográficas

- Decreto de Urgencia N° 119-2009, la Ley N° 29812, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2012, la Ley N° 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015 y la Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016.
- <https://www.mef.gob.pe/es/modernizacion-e-incentivos-para-gobiernos-locales-y-regionales/plan-de-incentivos-municipales-a-la-mejora-de-la-gestion-y-modernizacion-municipal>
- Alva Matteucci, Mario. (2014). El “concepto” de administración pública en la legislación peruana. Principios Generales y Código Tributario, 17 abril. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/item/52749/el-concepto-de-administracion-publica-en-la-legislacion-peruana>
- Carrillo Castro, Alejandro & Campero Cárdenas, Gildardo Héctor. (2004). La reforma administrativa en México desde la perspectiva de la formación de funcionarios públicos. Revista de Administración Pública. La agenda actual de la actual administración pública: una visión iberoamericana, N°110, Enero – Abril, 35-51. Recuperado de <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/110/art/art4.pdf>
- CEPLAN. (2012). Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021. Lima: Centro Nacional de Planeamiento Estratégico.
- Congreso de la República. (2013). Ley N°30057. Ley del Servicio Civil.
- Drucker, Peter F. (2002). La gerencia en la sociedad futura. Traducción Jorge Cárdenas. Bogotá: Editorial Norma.
- Fócil Ortega, Mario Alberto. (2004). El servicio profesional de carrera en México: las implicaciones en la operación del nuevo modelo de la administración del personal público. Revista de Administración Pública. La agenda actual de la actual administración pública: una visión iberoamericana,

Nº110, Enero – Abril, 121-131. Recuperado de <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/110/art/art5.pdf>

- García Sánchez, Isabel María. (2007). La nueva gestión pública: evolución y tendencias. Presupuesto y Gasto Público, Nº47, 37-64.
- García, Emilio Humberto. (2013). Los gerentes en la administración pública del Perú. América economía. Recuperado de <http://www.americaeconomia.com/analisis-opinion/los-gerentes-en-la-administracion-publica-del-peru>
- Gómez – Rada, Carlos Alberto. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, Vol.2, Nº2, 61-67. ISSN versión electrónica 2346-0253. Recuperado de http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen2_numero2/articulo_5.pdf
- Harari, Oren. (2003) The Leadership Secrets of Colin Powell. McGraw-Hill Trade.
- Hellriegel, Don y Slocum, John W. (2010) Comportamiento organizacional. México: CengageLearning.
- Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos; y Baptista Lucio, Pilar. (2004) Metodología de la investigación científica. 3ª. Edición. México: McGraw Hill / Interamericana.
- Hurtado Pantos, Patricia. (2014). Intensidad ética y su relación con la eficiencia administrativa en el trabajador administrativo del Gobierno Regional de Moquegua, 2013. Tesis para obtener el grado de magister en gestión pública. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Kouzes, James M. y Posner, Barry Z. (2005). El desafío del liderazgo: cómo obtener permanentemente logros extraordinarios. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Lenardón, Fernando Roberto. (2007). Administración pública, control social y eficiencia. Enfoques XIX, 1-2, 55-88

- Licha, Isabel. (2004). Concentración y gerencia social: conceptos, enfoques y experiencias. *Revista de Administración Pública. La agenda actual de la actual administración pública: una visión iberoamericana*, N°110, Enero – Abril, 157-179. Recuperado de <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/110/art/art15.pdf>
- Méndez Reyes, Jesús. (2004). El Estado y la administración pública en la dinámica de la globalidad contemporánea. *Revista de Administración Pública. La agenda actual de la actual administración pública: una visión iberoamericana*, N°110, Enero – Abril, 19-33. Recuperado de <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/rap/cont/110/art/art12.pdf>
- Mishan, E.J. (1983). *Los costes del desarrollo económico*. Barcelona: Ediciones Orbis.
- Municipalidad de Santiago de Surco. (2012). *Presupuesto Participativo Basado en Resultados 2013*. Lima: Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Municipalidad de Santiago de Surco.
- Navas Quintero, Andrés. (2010). La nueva gestión pública: una herramienta para el cambio. *Perspectivas*, N°23, 36-38.
- Padilla Martínez, Albania, Hernández Ruiz, Lorena y Espíritu Olmos, Roberto. (2011). La práctica de liderazgo transformacional: un estudio empírico realizado en las pymes en el estado de Colima, México. *Revista Universitaria Digital de ciencias Sociales*, Vol.2 N°1, 1-18.
- Yukl, Gary A. (2008). *Liderazgo en las organizaciones*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Schalock, R.L., Verdugo, M.A., Lee, C.S., Lee, T., Van Loon, J., Swart, K. & Claes, C. (2015). *Manual de la Escala de Eficacia y Eficiencia Organizacional (OEES). Un enfoque sistemático para mejorar los resultados organizacionales*. Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad Universidad de Salamanca.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Título: Uso del Programa de Incentivos y la mejora en la Eficacia Administrativa en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate, durante el 2016 al 2017. Cusco.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables/dimensiones	Metodología
<p>General</p> <p>Qué relación existe entre el uso del Programa de Incentivos y la eficacia administrativa en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación existente entre el uso del Programa de Incentivos y la eficacia administrativa en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017.</p>	<p>Alternativa</p> <p>Existe relación moderada entre el uso del Programa de Incentivos y la eficacia administrativa en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017.</p> <p>Nula</p> <p>No existe relación entre el uso del Programa de Incentivos y la eficacia administrativa en Gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017.</p>	<p>Variable de estudio 1: Programa de Incentivos</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión 1: Nivel de cumplimiento de metas del PI • Dimensión 2: Trabajo en equipo. 	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño de investigación: Descriptiva correlacional transversal</p>
<p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe correlación entre el uso del Programa de Incentivos y la eficacia administrativa en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017? • ¿Cuál la relación entre el uso del Programa de Incentivos y la capacidad resolutive en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017? • ¿Cuál es la relación entre el uso del Programa de Incentivos y la adaptación a los cambios en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017? • ¿Qué relación existe entre el uso del Programa de Incentivos y la perspectiva 	<p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la correlación entre el uso del Programa de Incentivos y la eficacia administrativa en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017. • Determinar la relación existente entre el uso del Programa de Incentivos capacidad resolutive en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017. • Determinar la relación existente entre el uso del Programa de Incentivos y la adaptación a los cambios en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017 • Determinar el grado de la relación existente entre el uso del Programa de Incentivos y 	<p>Sub hipótesis</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe correlación media entre el uso del Programa de Incentivos y la eficacia administrativa en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017. • Existe relación media entre el uso del Programa de Incentivos y la capacidad resolutive en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017. • Existe relacion baja entre el uso del Programa de Incentivos y la adaptación a los cambios en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017. • Existe correlación baja entre el uso del Programa de Incentivos y la perspectiva de usuario en la gestión de la Municipalidad 	<p>Variable de estudio 2: Eficacia Administrativa</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión 1: Capacidad resolutive • Dimensión 2: Adaptación a los cambios. • Dimensión 3: Perspectiva de usuario • Dimensión 4 Perspectiva de crecimiento 	<div style="text-align: center;"> </div> <p>Donde M es la muestra O1 es la medida de la variable 1 O2 es la medida de la variable 2 r es la relación entre las variables</p> <p>Población: Alcalde y Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Echarate en total de 280</p> <p>Muestra: Alcalde y Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Echarate en total</p>

<p>de usuario en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿ Qué relación existe entre el uso del Programa de Incentivos y la perspectiva de crecimiento en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017?. 	<p>la perspectiva de usuario en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación existente entre el uso del Programa de Incentivos y la perspectiva de crecimiento en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017. 	<p>Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación media entre el uso del Programa de Incentivos y la perspectiva de crecimiento en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate durante el 2016 al 2017. 	<p>de 102.</p> <p>Muestreo: No probabilístico intencionado</p> <p>Técnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Técnicas para el análisis de datos: Estadística descriptiva Estadística inferencial</p>
--	--	---	--

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Título: Uso del Programa de Incentivos y la mejora en la Eficacia Administrativa en la gestión de la Municipalidad Distrital de Echarate, durante el 2016 al 2017. Cusco.

Variable de estudio 1: Programa de incentivos	Dimensiones	Indicadores
<p>Consiste en la traslado de fuentes de financiamiento a las municipalidades as causo de la adecuada ejecución de metas en un lapso definido. Las metas son propuestas por gobierno central mediante sus diversas entidades públicas del cuyo objetivo es propulsar resultados para tal efecto se requiere un trabajo articulado con las municipalidades. Promoviendo las circunstancias que se manifiesten en el desarrollo sostenible y el crecimiento de la economía del ciudadano, motivando a la mejora continua de las municipales. Este plan de incentivos busca los objetivos siguientes: a) recaudación y mejorar los niveles de la gestión de los tributos en las municipalidades , b) la ejecución de proyectos de inversión pública, mejorados, considerando lineamientos de política de mejora en la calidad del gasto, c) disminuir la desnutrición infantil crónica en nuestra nación, d) sintetizar trámites propiciando favorables el clima favorable de negocios y promoviendo la eficacia de la administración pública en los gobiernos locales , e) modernizar el suministro de servicios públicos municipales prestados en</p>	<p>Dimensión 1: Nivel de cumplimiento de Metas</p> <p>Indica el nivel de desempeño para alcanzar las metas dentro del Programa de Incentivos en los cuales anualmente participa este municipio, estos se encuentran vinculados al cumplimiento de actividades fijadas en los instructivos que cada Ministerio propone anualmente, la característica específica es lograr las metas a las fechas topes establecidas representando un desafío significativo.</p> <p>Se expresa en el nivel de presupuesto que una municipalidad obtiene por participar en el PI, lo cual, es producto de haber designado personal con perfil acorde a lo solicitado por las diversas metas, lo cual facilita que cumplan con los instructivos de las metas existentes.</p> <p>los servidores responsables del cumplimiento de cada una de las metas concluido el plazo deberán remitir al Coordinador programa de incentivos un informe sobre el cumplimiento de las metas del año o las razones por el cual se incumplieron las mismas, de tal manera será pondrá en conocimiento del alcalde y concejo municipal en el lapso de los 30 días hábiles después de emitido el decreto supremo en la que contenga la transferencia de presupuestos del</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de cumplimiento • Trabajo en equipo • Autoconcepto • Autorrealización • Independencia

<p>cumplimiento a lo dispuesto por la ley orgánica de municipalidades Ley N° 27972 y f) precaver contingencias de catástrofes.</p> <p>Operando con la variable</p> <p>Se hará un estudio detallado que nos permitan conocer el nivel de cumplimiento del municipio dentro del Programa de Incentivos, para ello se verá aspectos tanto de actitudes del personal que permitan conocer si el municipio muestra condiciones solicitadas por los diversos Ministerios para facilitar el cumplimiento en las metas, el análisis será complementado con el uso de reportes del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal emitidos por la Dirección de Calidad del Gasto Público del MEF.</p> <p>Fuente: Decreto de Urgencia N° 119-2009, la Ley N° 29812, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2012, la Ley N° 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015 y la Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016. Reportes de cumplimiento de metas emitido por la DCGP del MEF.</p>	<p>año en curso .</p> <p>Fuente: Yukl, Gary A. (2008). Liderazgo en las Organizaciones. Madrid: Pearson Educación S.A.</p>	
	<p>Dimensión 2: Trabajo en equipo.</p> <p>Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común. En esta definición están implícitos los tres elementos clave del trabajo en equipo conjunto de persona, organización, objetivo común.</p> <p>Se entiende como trabajo en equipo a la labor hecha por varias personas que desarrollan por su parte una actividad con un objetivo común direccionado al éxito de una actividad. El cual influye en gestión de forma positiva porque permite que haya compañerismo y mutua colaboración.</p> <p>Se conoce también como la unión de personas organizadas de manera que logren sus objetivos comunes. Los elementos ejes de un trabajo en equipo son: a) individuos cuyos aportes son diferentes con</p>	

	<p>características distintas aportando su personalidad, aptitudes formación experiencia etc, que ejercen influencia directa en los resultados obtenidos por los equipos. b) Organización las formas de organización son diversas para alcanzar los objetivos, dividiéndose tareas en forma independiente y responsable de los resultados que beneficiara al equipo. c) Objetivo común las metas personales han de ser compatibles con los objetivos del equipo.</p> <p>Fuente:Yukl, Gary A. (2008). Liderazgo en las organizaciones. Madrid: Pearson Educación S.A.</p>	
--	--	--

Variable de estudio 2: Eficiencia Administrativa	Dimensiones	Indicadores
<p>Se entiende por eficacia administrativa al procedimiento que mejora la gestión administrativa protegiendo al administrado de los excesivos formalismos del procedimiento considerando al administrado como un colaborador dentro del procedimiento con el fin de obtener el resultado más acorde con el bien común.</p> <p>La actitud de los empleados, así como su motivación y deseo de cooperar, son también factores importantes que influyen en la productividad y eficacia.</p>	<p>Dimensión 1: Capacidad Resolutiva</p> <p>Dimensión de la eficiencia administrativa que refiere la reserva de energía que posee cada trabajador y que involucra el poder de lograr que las cosas se hagan, y de lograr resultados.</p> <p>Fuente: Hurtado Pantos, Patricia. (2014). Intensidad ética y su relación con la eficiencia administrativa en el trabajador administrativo del Gobierno Regional de Moquegua, 2013. Tesis para obtener el grado de magister en gestión pública. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación. • Cooperación. • Comprensión.
<p>Operando con la variable</p> <p>Se realizará un estudio referido a capacidades para toma de decisiones de Gestión de este municipio en concordancia a las funciones a las que tienen asignadas, también su calidad de atención al usuario, y su interés por su crecimiento personal y nivel de control de calidad de su trabajo, lo cual, en conjunto permitirán determinar el grado de eficacia administrativa que muestran.</p> <p>Fuente: Hurtado Pantos, Patricia. (2014). Intensidad ética y su relación con la eficiencia administrativa en el trabajador administrativo del Gobierno Regional</p>	<p>Dimensión 2: Adaptación a los cambios</p> <p>Dimensión de la eficiencia administrativa que refiere la capacidad del trabajador para resolver adecuadamente situaciones complejas que requieren una modificación en los procesos o los servicios, a fin de contemplar necesidades o requerimientos fuera de lo planeado. Se trata de solucionar problemas que no han sido contemplados en los reglamentos y que escapan a los procedimientos formales, pero que requieren soluciones en el marco de los principios de legalidad que deben acompañar la gestión.</p> <p>Fuente: Hurtado Pantos, Patricia. (2014). Intensidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación. • Liderazgo. • Difusión.

<p>de Moquegua, 2013. Tesis para obtener el grado de magister en gestión pública. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.</p> <p>Jones, 2013, p.17 Teoría organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones. México: Pearson Educación.</p>	<p>ética y su relación con la eficiencia administrativa en el trabajador administrativo del Gobierno Regional de Moquegua, 2013. Tesis para obtener el grado de magister en gestión pública. Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.</p> <p>Dimensión 3: Perspectiva de Usuario</p> <p>Su alcance es la alineación de servicios/ apoyos con las necesidades de apoyo identificadas, proporcionar información sobre el número de clientes que viven o trabajan en entornos más independientes, productivos e integrados en la comunidad; medir resultados personales, rendir informe y analizar resultados personales agregados; y emplear tecnología para mejorar los resultados personales.</p> <p>Fuente: Schalock, R.L., Verdugo, M.A., Lee, C.S., Lee, T., Van Loon, J., Swart, K. & Claes, C. (2015) et al., 2015, p.20. Manual de la Escala de Eficacia y Eficiencia Organizacional (OEES). Un enfoque sistemático para mejorar los resultados organizacionales. Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad Universidad de Salamanca.</p> <p>Dimensión 4: Perspectiva de Crecimiento</p> <p>Su alcance es enlazar entre la misión y resultados perseguidos, formar parte de consorcios, crear</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Servicios • Equipo • .Resultados • Satisfacción
--	--	--

	<p>programas de enriquecimiento laboral, observar controlar e inspeccionar la satisfacción laboral, desarrollando programas con equipos de alto rendimiento.</p> <p>Fuente: Schalock, R.L., Verdugo, M.A., Lee, C.S., Lee, T., Van Loon, J., Swart, K. & Claes, C. (2015) et al., 2015, p.20. Manual de la Escala de Eficacia y Eficiencia Organizacional (OEES). Un enfoque sistemático para mejorar los resultados organizacionales. Salamanca: Instituto Universitario de Integración en la Comunidad Universidad de Salamanca.</p>	
--	---	--

ANEXO 3
MATRIZ DE INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE PROGRAMA DE INCENTIVOS

Edad _____ **Profesión** _____
Sexo F _____ M _____ **Cargo o función** _____
Grado de estudios: _____ **Condición laboral** _____

Estimado trabajador:

Este Cuestionario se diseñó con el propósito de conocer el grado de uso del programa de incentivos en su institución. A continuación se presenta una serie de aspectos, que deben ser evaluados por usted. Para ello, califique cada aspecto en función a la escala siguiente:

Siempre = 3 A veces = 2 Nunca o casi nunca= 1

Le pedimos total sinceridad y objetividad en su calificación.

1. ¿Su municipio es capaz de conformar oportunamente los equipos de trabajo por meta del programa de incentivos en la cual participan?
2. ¿Los trabajadores que conforman los equipos de trabajo de cada meta del programa de incentivos, conocen los instructivos de las metas en las que participan?
3. ¿Los trabajadores que conforman los equipos de trabajo de cada meta del programa de incentivos, planifican las actividades en las que participan?

4. ¿Su municipalidad tiene capacidad para cumplir las actividades programadas en las diversas metas del programa de incentivos en las que participa?
5. ¿Cumple con todas las metas semestrales del programa de incentivos que hay para su tipo de municipalidad?
6. ¿Cumple con todas las metas anuales del programa de incentivos que hay para su tipo de municipalidad?
7. ¿Se promueve trabajar en equipo para el logro de metas del programa de incentivos?
8. ¿Ud. muestra una imagen convincente de cómo podría ser el futuro de su municipalidad?
9. ¿Usted se identifica y colabora con la visión del municipio?
10. ¿Es capaz de crear ambiente que permita que haya compañerismo?
11. ¿Colabora con los pobladores para que se sientan enteramente satisfechos?
12. ¿Tiene convicción sobre la gran importancia y el propósito de su trabajo?
13. ¿Es capaz de cumplir con las promesas y los compromisos que asume con la municipalidad?
14. ¿Solicita comentarios y sugerencias sobre la forma en que sus acciones afectan el rendimiento de los demás.?

ESCALA DE EVALUACION DE LA EFICACIA ADMINISTRATIVA

Estimado trabajador:

La escala que se presenta tiene como propósito evaluar la eficacia de esta institución desde la mirada de cada uno de los trabajadores, a fin de mejorar los servicios que aquí se prestan. A continuación, se presenta una serie de aspectos, que deben ser evaluados por usted. Para ello califique cada aspecto que se enuncia en función a los criterios siguientes:

Siempre = 3
A veces = 2
Nunca= 1

Le pedimos total sinceridad y objetividad en su calificación.

1. ¿Tiene capacidad para tomar decisiones?
2. ¿Cumple con las actividades programadas?
3. ¿Selecciona tareas a realizar?
4. ¿Es capaz de enrumbarse a las actividades programadas?
5. ¿Puede dividir las actividades en sub actividades?
6. ¿Cumple con las metas establecidas?
7. ¿Puede adaptar procesos internos?
8. ¿Tienen disposición para modificar servicios que está a su cargo?
9. ¿Es capaz de considerar necesidades no planeadas?
10. ¿Identifica requerimientos no planeados?
11. ¿Efectúa servicios de apoyo al usuario o poblador?
12. ¿Puede efectuar la medición de resultados personales?
13. ¿Informa y analiza resultados personales adicionales a los encargados?
14. ¿Usa tecnología (internet, programas informáticos, etc.) para mejorar

resultados personales?

15. Articula misión y resultados buscados en la municipalidad?
16. ¿Participa cuando se le pide colaborar para cumplir con una acción de urgencia en su municipalidad?
17. ¿Utiliza y valora equipos de alto rendimiento?
18. ¿Se interesa por realizar controles de calidad de su trabajo y por programas de capacitación laboral?

Gracias por su Colaboración.

ANEXO 4
INSTRUMENTO APLICADO

CUESTIONARIO SOBRE PROGRAMA DE INCENTIVOS

Edad 41 Profesión Abogado
Sexo F M X Cargo o función Jefe Recursos Humanos
Grado de estudios: Superior Condición laboral contratado

Estimado trabajador:

Este Cuestionario se diseñó con el propósito de conocer el grado de uso del programa de incentivos en su institución. A continuación se presenta una serie de aspectos, que deben ser evaluados por usted. Para ello, califique cada aspecto en función a la escala siguiente:

Siempre = 3
A veces = 2
Nunca o casi nunca = 1

Le pedimos total sinceridad y objetividad en su calificación.

Periodo 2010 - 2016

1. ¿Su municipio es capaz de conformar oportunamente los equipos de trabajo por meta del programa de incentivos en la cual participan? 3
2. ¿Los trabajadores que conforman los equipos de trabajo de cada meta del programa de incentivos, conocen los instructivos de las metas en las que participan? 3
3. ¿Los trabajadores que conforman los equipos de trabajo de cada meta del programa de incentivos, planifican las actividades en las que participan? 3
4. ¿Su municipalidad tiene capacidad para cumplir las actividades programadas en las diversas metas del programa de incentivos en las que participa? 3
5. ¿Cumple con todas las metas semestrales del programa de incentivos que hay para su tipo de municipalidad? 3
6. ¿Cumple con todas las metas anuales del programa de incentivos que hay para su tipo de municipalidad? 3

resultados personales?

15. Articula misión y resultados buscados en la municipalidad?

3

16. ¿Participa cuando se le pide colaborar para cumplir con una acción de urgencia en su municipalidad?

3

17. ¿Utiliza y valora equipos de alto rendimiento?

3

18. ¿Se interesa por realizar controles de calidad de su trabajo y por programas de capacitación laboral?

3

Gracias por su Colaboración.

ANEXO 5
DATA CONSOLIDADA

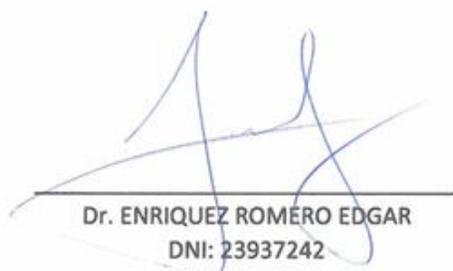
		TIPO DE INVESTIGACION: BASICA DESCRIPTIVA CORRELACIONAL TRA																															
M A N O D E L A M U	N O	B L E 1 : P R O G R A M A D E I N S E N								B L OQUE 2 : E F I C A C I A A D M I N I S T R A T I V A								S O D E L P	D1 V E L D	D2 R A B	D1 A P R	D2 A P P	D3 R S U	D4 R S C									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	2	3	4	5	6	7								8	9	S	S	S	S	S	S	S
001	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	35	35	13	17	17	10	11		
002	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37	37	13	13	14	5	6	
003	3	2	1	3	3	2	3	1	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	3	3	1	3	2	3	29	29	12	11	10	4	4		
004	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	37	37	11	14	15	6	6		
005	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	36	36	14	12	13	4	5		
006	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	40	40	15	15	15	6	6		
007	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	40	40	15	14	14	5	6		
008	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	23	6	7	10	2	5		
009	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	14	14	5	5	5	2	2		
010	1	1	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	30	30	7	11	13	3	6		
011	2	1	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	30	30	9	11	14	4	6		
012	1	1	2	3	3	1	2	1	3	3	2	3	1	1	3	3	1	3	3	2	1	3	3	27	27	10	10	12	3	5			
013	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27	27	7	9	12	4	6		
014	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	42	15	15	15	6	6		
015	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	38	38	14	13	14	5	6		
016	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	38	38	13	13	14	5	6		
017	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	38	38	13	13	14	5	6		
018	2	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	30	30	9	9	11	3	6		
019	2	1	1	1	2	1	1	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	28	28	7	10	13	4	5		
020	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	33	33	9	14	15	6	6		
021	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41	41	14	15	15	6	6		
022	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	42	15	15	15	6	6		
023	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	1	2	37	37	13	12	12	6	6		
024	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	37	37	12	14	15	6	6		
025	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	37	37	11	14	15	6	6		
026	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	36	36	14	12	13	4	5		
027	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	40	40	15	15	15	6	6		
028	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	40	40	15	14	14	5	6		
029	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	23	23	6	7	10	2	5		
030	1	2	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	24	24	9	7	9	4	4		
031	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	38	38	13	13	14	5	6		
032	2	1	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	30	30	9	9	11	3	6		
033	2	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	28	28	7	10	13	4	5		
034	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	33	33	9	14	15	6	6		
035	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	41	41	14	15	15	6	6		
036	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	42	15	15	15	6	6		
037	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	1	2	37	37	13	12	12	6	6		
038	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	35	35	11	13	15	5	6		
039	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	37	37	13	13	14	5	6		
040	3	2	1	3	3	2	3	1	3	2	1	3	1	3	2	2	1	3	3	1	3	2	3	2	29	29	12	11	10	4	4		
041	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	37	37	11	14	15	6	6		
042	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	36	36	14	12	13	4	5		
043	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	23	23	6	7	10	2	5		
044	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	14	14	5	5	5	2	2		
045	2	1	1	1	2	1	1	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	28	28	7	10	13	4	5		
046	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	40	40	15	14	14	5	6		
047	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	38	38	13	13	14	5	6		
048	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	23	23	6	7	10	2	5		
049	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	14	14	5	5	5	2	2		
050	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	38	38	13	13	14	5	6		
051	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	42	15	15	15	6	6		
052	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27	27	7	9	12	4	6		
053	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	38	38	14	13	14	5	6		
054	1	1	2	3	3	1	2	1	3	3	2	3	1	3	3	1	3	3	1	3	2	1	3	2	27	27	10	10	12	3	5		
055	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	38	38	13	13	14	5	6		
056	2	1	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	30	30	9	11	14	4	6		
057	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	38	38	13	13	14	5	6		
058	1	1																															

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dr. ENRIQUEZ ROMERO EDGAR docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: “ USO DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS Y LA MEJORA EN LA EFICACIA ADMINISTRATIVA EN LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CUSCO - DURANTE EL 2016 AL 2017 , del estudiante ALVARADO ARAGON LUIS ALBERTO , he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el Reporte de Originalidad del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Trujillo, setiembre del 2018



Dr. ENRIQUEZ ROMERO EDGAR
DNI: 23937242



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Yo Luis Alberto Alvarado Aragón, identificado con DNI N° 40343687
egresado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Escuela
de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación
pública de mi trabajo de investigación titulado
" Uso del Programa de Incentivos y la Mejora en la Eficacia
Administrativa en la Gestión de la Municipalidad distrital de Cusco
durante el 2016 al 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según
lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33
Fundamentación en caso de no autorización:

FIRMA

DNI: 40343687



Trujillo 25 de Marzo del 2019