



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa
de incentivos, Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú -
2019**

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

AUTOR:

Marrerros Bernales, Percy Abdías (ORCID: 0000-0003-1573-6793)

ASESOR:

Dr. Morales Salazar, Pedro Otoniel (ORCID: 0000-0002-9242-3881)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres: Perpetua y Abdías, los que me dieron los mejores consejos y me guiaron a la superación y perseverancia como armas para enfrentar el futuro.

A mis hermanos: Antero, Luz, Julia, Doris, Nicolás, Nora y a mi hermana Manuela, que desde el cielo guía mis pasos para seguir el camino de superación.

A mis compañeros del grupo N° 1 de la maestría en gestión pública, en especial a mi amigo, Wildor, quien con sus consejos y apoyo constante me ayudo a la culminación del presente trabajo.

EL AUTOR.

Agradecimiento

Agradecer a todos los docentes y amigos que me acompañaron en el proceso formación académica durante estos años de Maestría. Agradezco de manera especial al Dr. Pedro Morales Salazar, quien, con empeño, vocación de servicio y docencia, ha impulsado y acompañado la elaboración del presente trabajo.

Un agradecimiento especial al Señor Alcalde de la Municipalidad Distrital de Lucma Sr. Pedro Yobani Rodríguez Abanto y a los funcionarios de dicha institución quienes colaboraron en el proceso de elaboración del presente trabajo para la recolección de información. Ala CPC. Silvia Katia Aguilar Ramírez, por su valiosa colaboración, confianza y acompañamiento en mi la culminación del presente trabajo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	13
III. MÉTODOLÓGÍA	35
3.1. Tipo y diseño de investigación	35
3.1.1. Tipo de investigación	35
3.1.2. Diseño de investigación	35
3.2. Variables y operacionalización de variables	36
3.2.1. Variable independiente: Gestión Estratégica	36
3.2.2. Variable dependiente: Programa de Incentivos	37
3.2.3. Operacionalización de variables	37
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	37
3.3.1. Población (criterios de selección)	37
3.3.2. Muestra	38
3.3.3. Muestreo	38
3.3.4. Unidad de análisis	38
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.4.1. Técnicas	38
3.4.2. Instrumentos	39
3.4.3. Validez y confiabilidad	39
a) Validez de contenido	39
b) Validez de constructo	40
c) Confiabilidad	41

3.5. Método de análisis de datos	42
3.5.1. Estadística descriptiva	42
3.5.2. Inferencia Estadística	43
3.6 Procedimiento	43
3.7. Aspectos éticos	43
IV. RESULTADOS	45
4.1 Descripción de resultados	45
4.2 Contrastación de hipótesis	49
4.2.1. Prueba de normalidad	49
4.2.2. Contrastación de hipótesis general	50
4.2.3. Contrastación de las hipótesis específicas	51
4.3 Regresión lineal y coeficiente de determinación de variables	60
V. DISCUSIÓN	70
VI. CONCLUSIONES	82
VII. RECOMENDACIONES	86
REFERENCIAS	88

ANEXOS

- Anexo 1: Acta de Sustentación de Tesis
- Anexo 2: Declaratoria de Originalidad del Autor
- Anexo 3: Declaratoria de Autenticidad del Asesor
- Anexo 4: Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación
- Anexo 5: Autorización de Publicación en Repositorio Institucional
- Anexo 6: Pantallazo Turnitin de Lima
- Anexo 7: Matriz de operacionalización de variables
- Anexo 8: Matriz de puntuaciones de las variables
- Anexo 9: Validación de contenido de los instrumentos
- Anexo 10: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de los instrumentos
- Anexo 11: Constructo de los ítems y dimensiones de los instrumentos
- Anexo 12: Fichas técnicas de los instrumentos
- Anexo 13: Cuestionario de gestión estratégica
- Anexo 14: Cuestionario de ejecución de los recursos del programa de

Incentivos.

Anexo 15: Constancia de la realización del estudio de investigación emitida por
La institución

Anexo 16: Matriz de consistencia interna del informe de investigación

Índice de tablas

Tabla 1: Distribución de la población constituida por servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.	37
Tabla 2: Nivel de avance de la gestión estratégica y la ejecución de recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.	45
Tabla 3: Nivel de avance de las dimensiones de la gestión estratégica en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.	46
Tabla 4: Nivel de avance de las dimensiones de la ejecución de recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.	47
Tabla 5: Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de las variables	49
Tabla 6: Incidencia de la gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.	50
Tabla 7: Incidencia de la gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto a la gestión de recursos para el cumplimiento de las metas en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.	51
Tabla 8: Incidencia de la gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto al cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.	52
Tabla 9: Incidencia de la gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto al cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.	53
Tabla 10: Incidencia de la dirección estratégica como dimensión de la gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.	54
Tabla 11: Incidencia del diagnóstico estratégico interno como dimensión de la gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en	

la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019. 55

Tabla 12: Incidencia del diagnóstico estratégico externo como dimensión de la gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019. 56

Tabla 13: Incidencia de la organización como dimensión de la gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019. 57

Tabla 14: Incidencia del monitoreo y evaluación como dimensión de la gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019. 58

Tabla 15: Resumen de las pruebas de hipótesis de las variables gestión estratégica y su incidencia en la ejecución de los recursos del programa de incentivos de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú, Gran chimú - 2019. 59

Índice de figuras

- Figura 1:** Nivel de avance de gestión estratégica y ejecución de recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019. 46
- Figura 2:** Nivel de avance de las dimensiones de la gestión estratégica en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019. 47
- Figura 3.** Nivel de avance de las dimensiones de la gestión estratégica en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019. 48
- Figura 4:** Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación de las variables: Gestión estratégica y ejecución de los recursos del programa de incentivos de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú – 2019. 60
- Figura 5:** Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación de las variables: Gestión estratégica y la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto a la gestión de recursos para el cumplimiento de las metas en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú – 2019. 61
- Figura 6:** Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación de las variables: Gestión estratégica y la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto al cumplimiento de las metas en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú – 2019. 62
- Figura 7:** Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación de las variables: Gestión estratégica y la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto al cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú – 2019. 63
- Figura 8:** Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación de las variables: La dirección estratégica y la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú – 2019 64
- Figura 9:** Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación de las variables: El diagnóstico estratégico interno y la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú – 2019. 65
- Figura 10:** Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación de las variables: El diagnóstico estratégico externo y la ejecución de los recursos

del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú – 2019. 66

Figura 11: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación de las variables: La organización y la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú – 2019. 67

Figura 12: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación de las variables: Monitoreo y evaluación y la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019 68

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la incidencia de la gestión estratégica en la ejecución de los recursos del Programa de Incentivos, Municipalidad Distrital de Lucma - 2019. Investigación de enfoque cuantitativo, tipo no experimental, diseño correlacional causal transversal, la población fueron servidores de la Municipalidad; muestra seleccionada a conveniencia de 30 servidores; se utilizó método hipotético deductivo; técnica encuesta con instrumentos cuestionarios tipo escala Likert, validados con Coeficiente de Holsti: Gestión estratégica 99.37% (bueno) y ejecución de los recursos del Programa de Incentivos 100% (bueno); confiabilidad con Alfa de Cronbach: Gestión estratégica 0.955 y ejecución de los recursos del Programa de Incentivos 0.913 (Excelente).

Resultados analizados con SPSS V. 25. Se determinó que la gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos, con Rho de Spearman = 0.400 y Tau-b de Kendall = 0.383; con significancia 0.029 ($P < 0.05$), aceptándose la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula. Asimismo, se identificó el nivel de avance de la gestión estratégica en regular con 83.3%, al igual que la ejecución de los recursos del Programa de Incentivos regular con 53.3%.

Palabras Clave: Gestión Estratégica, Ejecución, Recursos, Programa de Incentivos.

Abstract

The objective of the investigation was to determine the incidence of strategic management in the execution of the resources of the Incentive Program, District Municipality of Lucma - 2019. Investigation with a quantitative approach, non-experimental type, cross-causal correlational design, the population were servants of the Municipality; sample selected at the convenience of 30 servers; deductive hypothetical method was used; survey technique with Likert scale questionnaire instruments, validated with Holsti coefficient: Strategic management 99.37% (good) and execution of the Incentive Program resources 100% (good); Reliability with Cronbach's Alpha: Strategic management 0.955 and execution of the resources of the Incentive Program 0.913 (Excellent).

Results analyzed with SPSS V. 25. It was determined that strategic management has a significant impact on the execution of Incentive Program Resources, with Rho by Spearman 0.400 and Tau-b by Kendall 0.383; with significance 0.029 ($P < 0.05$), accepting the research hypothesis and rejecting the null hypothesis. Likewise, the level of progress in strategic management was identified as regular with 83.3%, as well as the execution of resources from the regular Incentive Program with 53.3%.

Keywords: Strategic Management, Execution, Resources, Incentive Program.

I. INTRODUCCIÓN

El uso adecuado de los recursos en la gestión pública resulta primordial, principalmente si estos provienen de programas de incentivos que se orientan al mejoramiento y modernización de la gestión, en ese sentido el presente estudio con su aporte de la gestión estratégica contribuye a alcanzar las metas y/o objetivos del municipio de Lucma, a través de la vinculación en la provisión de recursos en beneficio de la población, promoviendo la eficacia del uso de los bienes públicos y primando el gasto público en la satisfacción de sus necesidades.

Los modelos de gestión pública instaurados en América Latina y el Caribe están cambiando desde hace años, orientándose a la creación del valor público expresado en la recepción de resultados pertinentes y oportunos por parte de la ciudadanía. Es aquí donde la planificación estratégica asume un rol muy importante en la planeación de las medidas de desarrollo, planificación que en su implementación debe superar entre otras la brecha existente en comparación a objetivos estratégicos declarados en los respectivos planes y la agenda gubernamental y la implementación de políticas y programas y su asignación presupuestal que permita su ejecución, así mismo superar la falta de vinculación entre las fases de los planes globales y las etapas de implementación a nivel institucional de gestión pública en lo sectorial, programático, presupuestario e inversiones y el proceso de evaluación de resultados, finalmente superar la brecha referida al difícil entendimiento de las demandas de los ciudadanos por la carencia de medios efectivos de interacción social que posibiliten su comprensión y atención en la implementación de la planificación. En este contexto los órganos encargados de velar por el desarrollo, sostiene la necesidad de formar instituciones estratégicas, inclusivas y eficaces que posibiliten articular todo objetivo estratégico de gobierno con los objetivos institucionales orientados a implementar y a una realización de programas, proyectos y políticas en el enfoque de un desarrollo sostenible contenido en la Agenda 2030 de Latinoamérica y el Caribe. (CEPAL, 2015)

Bonari, Gasparín, Diéguez y Sánchez, (2015), resaltan el rol del estado moderno en la gestión pública en su rol de organizador institucional y responsable de la

planificación de las metas socio económicas, y consideran que la afinidad de la planificación con el presupuesto constituye uno de los instrumentos de gestión más importante que incorpora mejoras tangibles a la administración pública, al alinear las prioridades gubernamentales y la provisión de recursos con los éxitos alcanzados por las políticas de gobierno, estableciendo que la vinculación indicada ofrece el logro de ventajas importantes: Contribuye a generar consistencia en las acciones de gobierno, mejora la asignación de los recursos públicos, mejora la coordinación gubernamental a nivel estructural y operativa, alineando los objetivos, acciones, recursos y decisiones y mejora el desempeño de los gerentes públicos. Para que la planificación constituya una relación asequible con el presupuesto se requiere contar con herramientas estratégicas y operativas, como son la planificación estratégica y el presupuesto de mediano plazo, así como herramientas de gestión de corto plazo como la planificación operativa anual y el presupuesto por programas, el producto obtenido será el producto de un procedimiento técnico político.

El avance de los planes estratégicos en las instituciones públicas compromete resoluciones en relación a las diversas alternativas de actuar con la disponibilidad de los recursos del presupuesto. El uso del recurso presupuestal, en la mayoría de las naciones se sujetan a una discrecionalidad predefinida o a las limitaciones de la programación anual del gasto, sin embargo, la planificación estratégica nos facilita la posibilidad de identificar mejores alternativas de asignación del recurso y los logros deseados en relación a la disponibilidad de bienes y servicios por la ciudadanía (Berretta & Tavares, 2006).

Para Toala (2011), el plan estratégico es un documento que define el camino a seguir, expresado en las tácticas que una institución decide aplicar a corto y medio plazo, en sujeción a sus objetivos priorizados, precisado las políticas, programas y líneas de acción y los recursos asignados con el fin de lograr los objetivos en el tiempo previsto y considerando la factibilidad del cumplimiento de los objetivos en su relación con las amenazas y oportunidades del medio.

Según Llauger (2014), La planificación estratégica en la gestión pública se implementan con el fin de orientar el rumbo de la organización, que defina las

acciones a tomar para lograr cumplir la visión y transformar los proyectos en hechos con pleno conocimiento de las tendencias, metas, objetivos y estableciendo medios de verificación y resultados. Analizar el entorno, es decir estudiar los aspectos que rodean la organización pública que permita identificar las oportunidades y la previsión de los riesgos. Todo cambia a gran velocidad por lo que se hace necesario conocer los cambios del medio de interacción de las personas, las organizaciones y el sector público.

En el Perú, abordamos la gestión estratégica precisando establecer que el planeamiento estratégico y el enfoque prospectivo significan en conjunto instrumentos decisivos que permiten adquirir un desarrollo sostenible y sustentable en el país. En los últimos años el gobierno peruano genera una nueva perspectiva al reconocer la importancia relevante de la gestión estratégica en las diferentes instituciones públicas, considerando involucrar a las autoridades a intervenir en las acciones ejecutadas dentro de la organización, con el objetivo de generar un nuevo punto de vista para ejecutar los proyectos en beneficio de los ciudadanos. Es imprescindible ordenar sincrónicamente las políticas públicas y la planeación estratégica del Estado peruano con la Agenda 2030 y con los requerimientos de ingreso a la OCDE, lo que representa un gran reto para el sector público por lo novedoso de este enfoque. Así formulado, el Planeamiento Estratégico de Desarrollo Nacional, coadyuvará a lograr que el Gobierno, las empresas, la academia y la ciudadanía gestionen en forma conjunta reducir la pobreza, mejorar la educación y fortalecer la institucionalidad, observando la Agenda 2030 y orientando sus pasos a ser miembro de la OCDE.

El planeamiento estratégico, como instrumento de la gestión estratégica, debe estudiar la manera de reformar el procedimiento de transferencias, fomentar una meta fiscal y reorganizar la cobranza de tributos en el ámbito territorial, con finalidad de conseguir mejor autogobierno en las regiones y municipalidades, lo cual significa autonomía administrativa, lo cual se encuentra avanzado en el Perú con la descentralización de recursos, sin embargo, la OCDE plantea que la disposición de los recursos se realice con criterio diferencial, es decir, de acuerdo a las necesidades de cada una de las regiones del país. Resulta imperativo que en los tres niveles de gobierno adopten los planes necesarios e indispensables para una

adecuada gestión como son: Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional y Plan Estratégico de Desarrollo Nacional.

En el Perú, la planeación es frágil y defectuosa, considerando que la planificación estratégica formulados por las entidades tanto local como regional no cumplen con las exigencias técnicas de constituirse en instrumentos que orienten la administración pública, y su presentación deviene de la necesidad de cumplir con la formalidad de su presentación, pero que no ayudan a plantear y priorizar los objetivos, con la singularidad principal de determinar las acciones orientadas a cumplir los objetivos planteados, razón por la cual no existe una articulación entre la planificación y la gestión. Se recomienda la articulación de los diversos planes institucional, territorial y sectorial, sin embargo, no se determina la forma de lograrlo, ni se establece los instrumentos válidos para desarrollar una visión de futuro. (Bastidas y Pisconte, 2008).

En las municipalidades durante años se ha evidenciado enormes dificultades en alcanzar sus objetivos institucionales en razón principalmente a la inaplicabilidad de los instrumentos de gestión, entre otros factores, situación agravada por tratarse de instituciones básicas en la estructura del Estado, llamadas a resolver en primera instancia las necesidades de su población. En la Municipalidad Distrital de Lucma, entidad en la cual se desarrolla el presente estudio se observa que sus intervenciones no se sujetan a un planeamiento estratégico institucional, como parte de una gestión estratégica evidenciándose la falta de discernimiento sobre instrumentos de gestión de los trabajadores de la entidad, que confirma la calificación deficitaria de la calidad de la gestión o dirección que realiza las entidades municipales.

El Programa de Incentivos Municipales, nace en el 2009, como una alternativa a la deficiente gestión municipal, que no solo genera el incumplimiento de objetivos, sino que sus resultados impactan negativamente en los ciudadanos. El Ministerio de Economía y Finanzas elaboró un instrumento sustentado en el otorgamiento de incentivos para optimizar la administración de las municipalidades denominado Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal. A través del plan se concede estímulos económicos por cumplir las metas establecidas

como instrumento que propicie el alcance de algunos objetivos programados en los gobiernos locales: i) Incrementar los montos recaudados y mejorar toda gestión referida a tributos municipales, reforzando una solidez y eficaz captación, ii) Afinar la realización de proyectos de inversión pública, tomando en cuenta los criterios de política de gasto con calidad; iii) Aminorar en el país los índices de desnutrición crónica infantil; iv) Facilitar trámites propiciando situaciones convenientes respecto al clima de negocios y fomentando una competitividad local; v) Mejorar la proveeduría de servicios públicos a nivel local brindados por las municipalidades en sujeción con Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972; vi) Precaver todo riesgo de desastre. En la determinación de las metas, el MEF junta a las municipalidades en 4 grupos: ciudades principales de tipo A y B; ciudades consideradas no principales que tienen mayor a 500 viviendas urbanas y las que tienen menor de 500 viviendas urbanas.

El Programa de Incentivos (PI), conjuntamente con los Programas Presupuestales, Evaluación y Seguimiento, son los cuatro instrumentos que implementan un Presupuesto por Resultados (PpR), como herramienta útil de gestión pública que posibilita la relación de asignar todo recurso presupuestal, bienes y servicios (productos) y los resultados en beneficio de la comunidad, con la particularidad de posibilitar que estos se puedan medir. Los presupuestos por resultados aportan a mejorar el gasto público al estimular para que las instituciones del Estado realicen una utilización adecuada y eficaz de los bienes públicos, primando gasto público para proveeduría de productos (bienes y servicios) que sumen a alcanzar productos relacionados al beneficio de la población, así mismo se adopten mejoradas acciones en el tema presupuestal y de gestión, que ayuden a obtener beneficios a la población.

La Municipalidad de Lucma es conformante de urbes denominadas no principales que cuenta con un número menor de 500 viviendas en zona urbana y en función a ello en el año 2018, año que delimita el estudio, recibió 02 transferencias por cumplimiento de metas: respecto al primer periodo, metas al 31 de diciembre de 2017, se cumplió con 04 metas de las 06 asignadas percibiendo S/ 90,317.00, lo cual representa el 51% respecto al monto máximo de las transferencias

potencialmente obtenibles. Respecto al segundo periodo, metas al 31 de Julio de 2018, se cumplió con las 03 metas asignadas percibiendo S/ 86,017.00, lo cual representa el 49% respecto al monto máximo de las transferencias potencialmente obtenibles. Cabe resaltar que el programa de incentivos adicionalmente a los montos por cumplir con las metas asignadas y solo por el caso del cumplimiento del 100% de las metas asignadas concede un bono adicional, que consiste en distribuir el monto acumulado por el incumplimiento de las metas asignadas a las entidades municipales locales que cumplen con todas sus metas. Por otro lado, respecto al periodo, metas al 31 de diciembre de 2018, estas no se cumplieron por la entidad, por lo tanto, no se percibió ingreso alguno por este periodo en el año 2019.

En la situación presente, los organismos públicos precisan, en ayuda de su gestión, implementar la gestión estratégica, para lograr que los resultados y objetivos se establezcan en adecuada claridad. En una gestión con enfoque por resultados exige otros mecanismos de control que se deben aplicar con menor rigor a los controles formales de los procesos y más bien dirigidas a medir los productos alcanzados, la contrastación con los productos resultantes a cuenta de otras instituciones similares, con una mayor claridad en la utilización del recurso público a evaluar por los resultados logrados. Todo ello demanda cambios de una nueva distribución de responsabilidades, y cambios en la interacción de las entidades públicas y la ciudadanía (Pacheco, 2010).

El planeamiento estratégico con el presupuesto son elementos conjuntos de la gestión por resultados, donde el plan estratégico define el rumbo, y el presupuesto asigna los recursos que permite la implementación de los planes. El plan estratégico desligado de la parte presupuestal es inviable por cuanto su utilidad resalta al contener la identificación y medición de los medios económicos requeridos en su ejecución. Obviamente será menor la utilidad de una asignación presupuestal sin la aplicación de estrategias. De igual manera, punto importante que debemos tener en cuenta es una valoración del cumplimiento de la administración pública. La necesidad de acrecentar la optimización de todo recurso público, al mismo tiempo de crear y consolidar los instrumentos de rendición de

cuentas y transparentar a los grupos interesados y a los moradores que se vinculan a la actividad del sector público.

De otro lado al abordar el uso que se les da a los recursos obtenidos al haber cumplido toda meta programada en el Programa de Incentivos, surge la necesidad de establecer la naturaleza de los recursos respecto a su libertad de disposición o sujeción a determinada finalidad de cumplimiento. Al respecto el D.S. N° 033/2015 de Economía y Finanzas, que aprueba el proceso para cumplir metas y la forma de asignar todo recurso al programa de incentivos, en su artículo 14 señala que los peculios entregados a los municipios locales sujetos al programa de incentivos se orientan únicamente a cumplir los objetivos del mencionado Plan, de acuerdo a lo ordenado por el art. 2° de la ley. Es responsabilidad del Alcalde supervisar que los recursos obtenidos del programa se orienten a dichos objetivos, y de modo prioritario a sostener y cumplir las metas definidas, con la exigencia que el Concejo Municipal debe ser informado; al igual que el Control Interno de su institución.

Sin embargo, en la presente municipalidad objeto de estudio, que es la municipalidad distrital de Lucma, durante el año 2019, no se cumplieron con las metas del programa de incentivos asignadas por el Ministerio de Economía y Finanzas, recalcando, que durante el 2018 no se cumplieron con ninguna de las metas asignadas (05), en consecuencia en el año 2019 no recibió recursos, algo similar sucedió en el año 2019, del total de las metas asignadas (03), solamente se cumplió con una al 100%, otra al 80% y otra no se cumplió, razón por lo cual en el año 2020 el presupuesto que debería haber llegado fue recortado en un 30%.

Esta información nos permite argumentar que a pesar que existe una normatividad vigente; en donde expresamente indica que las entidades municipales deben cumplir con todo lo programado durante el año correspondiente; en la realidad y en la práctica se evidencia que no se cumple con lo programado, indicando una problemática real; en especial porque las entidades municipales están para trabajar en pro de la comunidad y brindar todo lo necesario posible para mejorar las condiciones de vida de sus moradores.

Asimismo, se puede inferir que, del continuar con esta problemática de no estar trabajando con la finalidad de cumplir con toda meta programa, la municipalidad en mención tendrá que asumir las concienciarías de recorte de presupuesto referente al tema de estudio “programa de incentivos”, lo cual ocasionará una problemática más grande, porque menos presupuesto supone menos metas cumplidas, y por ende los más afectados vendría a ser la población.

En base a este contexto, el titular de la municipalidad, que recae en la alcaldía debe realizar las coordinaciones necesarias y delegar funciones a quienes corresponda para analizar, reorganizar y reprogramar todo lo referente a objetivos, metas, plazos, indicadores y resultados con la finalidad de llegar a cumplir con el 100% de lo programado en el año correspondiente; y revertir la problemática para que el futuro presupuesto no se vea recortado, sino todo lo contrario, trabajar para obtener el ansiado bono adicional con el propósito de mejorar el bienestar e incrementar las condiciones adecuadas para una mejor vida de la comunidad.

La presente investigación aborda en detalle el desempeño de cumplimiento de metas asignadas por el programa de Incentivos en el periodo 2019, por parte de la Municipalidad Distrital de Lucma, para contrastar con la implementación de una gestión estratégica que cuente con una planificación estratégica como instrumento del presupuesto participativo, que asegure calidad en la ejecución del gasto público en el periodo indicado, como también para evaluar su capacidad de impulsar el cumplir con éxito todas las metas del plan, ello genera un modelo de relación entre ambas variables. La principal motivación que orienta el estudio, lo constituye la vinculación de las estrategias con el nivel operacional representa la base fundamental de la planificación en la gestión pública.

La investigación que se ha desarrollado define su objetivo en explicar la incidencia que la Gestión Estratégica tiene en la ejecución de los recursos del Programa de Incentivos en el Distrito Lucma - 2019 y contribuir a través del aporte de conocimientos al cumplimiento de las metas institucionales en procura de lograr el bienestar e incrementar las condiciones adecuadas para una mejor vida de los moradores del área de influencia en estudio. Por lo expuesto se formula el problema a investigar: ¿De qué manera incide la gestión estratégica en la ejecución

de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019? Asimismo, se desprenden los problemas específicos:

- P₁: ¿Cuál es el nivel de avance de la gestión estratégica en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019?
- P₂: ¿Cuál es el nivel de avance de la ejecución de recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019?
- P₃: ¿De qué manera incide la gestión estratégica en la gestión de recursos para el cumplimiento de las metas de la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019?
- P₄: ¿De qué manera incide la gestión estratégica en el cumplimiento de metas de la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019?
- P₅: ¿De qué manera incide la gestión estratégica en el cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos de la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019?
- P₆: ¿De qué manera incide la dirección estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019?
- P₇: ¿De qué manera incide el diagnóstico estratégico interno en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019?
- P₈: ¿De qué manera incide el diagnóstico estratégico externo en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019?
- P₉: ¿De qué manera incide la organización en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019?
- P₁₀: ¿De qué manera incide el monitoreo y evaluación en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019?

El estudio se justifica en su enfoque teórico considerando la finalidad de incrementar conocimientos de la gestión estratégica relacionada con ejecución de los recursos del plan de incentivos municipales por Municipalidad Distrital Lucma,

tomando en cuenta que la gestión estratégica, definida como un proceso de identificación y descripción de estrategias muy importante para mejorar el cumplimiento de las metas institucionales e introducir instrumentos de gestión para un mejor desempeño de la gestión municipal con eficiencia, eficacia y calidad.

Mediante la implicancia práctica permitirá la implementación de estrategias orientadas al cumplimiento del Programa del Plan de Incentivos, tanto en el proceso de cumplir las metas, uso adecuado de los medios recibidos y su proceso rendición de cuentas.

En el criterio metodológico constituye un fundamento para estudios posteriores en relación a la materia investigada.

En la óptica social ésta investigación se orienta a facilitar el cumplir las metas establecidas en los programas de incentivos contribuyendo a generar mejores oportunidades de incrementar el bienestar y las condiciones adecuadas para una mejor vida de los moradores del distrito de Lucma.

Son objetivos de la investigación: objetivo general y objetivos específicos formulados según se indica a continuación:

Para lo cual el Objetivo General quedo formulado: Determinar la incidencia de la gestión estratégica en la ejecución de los recursos del Programa de Incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

Objetivos específicos:

- O₁: Identificar el nivel de avance de la gestión estratégica en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.
- O₂: Identificar el nivel de avance de la ejecución de recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.
- O₃: Determinar la incidencia de la gestión estratégica en la gestión de recursos para el cumplimiento de las metas de la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.
- O₄: Determinar la incidencia de la gestión estratégica en el cumplimiento de metas de la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

- O₅: Determinar la incidencia de la gestión estratégica en el cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos de la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.
- O₆: Determinar la incidencia de la dirección estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.
- O₇: Determinar la incidencia del diagnóstico estratégico interno en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.
- O₈: Determinar la incidencia de diagnóstico estratégico externo en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.
- O₉: Determinar la incidencia de la organización en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.
- O₁₀: Determinar la incidencia del monitoreo y evaluación en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

Las hipótesis se plantearon de la siguiente manera:

Hipótesis General:

H_i:La gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del Programa de Incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

Hipótesis nula

H₀:La gestión estratégica no incide significativamente en la ejecución de los recursos del Programa de Incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

Hipótesis específicas

H₁: La gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto a la gestión de recursos para el cumplimiento de las metas en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

- H₂: La gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto al cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.
- H₃: La gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto al cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.
- H₄: La dirección estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.
- H₅: El diagnóstico estratégico interno incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.
- H₆: El diagnóstico estratégico externo incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.
- H₇: La organización incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.
- H₈: El monitoreo y evaluación incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los estudios vinculados a la materia en el ámbito internacional, se ha encontrado a: Romero (2016) quien investigó el tema referida a: *“La gestión estratégica y su influencia institucional en los planes estratégicos de las universidades públicas del Ecuador. Caso: Universidad Técnica de Machala”*. Investigación de empírica y explicativa, transaccional-correlacional. Usó una encuesta como técnica metodológica, la misma que fue adaptada a una escala LIKERT, como instrumento para recoger datos de la plana directiva, administrativa y docente de la Universidad. Se toma en estudio 02 variables, como variable independiente: gestión estratégica y variable dependiente el planeamiento estratégico institucional. Se concluyó estableciendo la existencia de una relación positiva de la gestión estratégica con la planificación estratégica institucional, lo cual mejora el nivel del procedimiento estratégico respecto a las etapas: planificación, ejecución y evaluación institucional, resaltando las variables con capacidad de mejorar y dinamizar la gestión estratégica institucional valiéndose de planificar, ejecutar y evaluar los planes estratégicos de la institución, planes que en su puesta al día considera implementar, ejecutar y evaluar los elementos de la gestión estratégica: formulación, implementación y evaluación. Este estudio nos guía en nuestra investigación por que fue desarrollado con el mismo tipo y diseño de la tesis que se pretende investigar.

Andrade (2016), en su investigación *“Desarrollo de Planificación Estratégica para la empresa BDO Ecuador Cía. Ltda., para el período 2016-2018”*, con el propósito de explicar la planificación estratégica en su nivel constitutivo, organizativo y financiero, con análisis del clima laboral, mejorando la línea procedimental en la empresa, cumplimiento de metas sujetas a la misión y valores de la organización. Se desarrolló un tipo de estudio bibliográfico/documental y en paralelo trabajo de campo. Investigación descriptiva por su nivel de profundidad, con un diseño de investigación cuali-cuantitativo. Se aplicó un método de investigación de análisis y síntesis. La población lo constituyeron todas las personas que forman parte del estudio, en este caso, el personal de Cía. BDO Ecuador de Guayaquil y Quito. Considera una población de 120 trabajadores. La muestra corresponde al muestreo aleatorio simple y se aplicó a 75 trabajadores. La técnica usada en el estudio ha

sido encuesta, que se complementa con la investigación tipo descriptiva. Se concluyó que éste tipo de planificación es un requerimiento prioritario de las unidades empresariales con independencia de su tamaño que tengan la orientación de lograr su desarrollo, consolidación, expansión y/o rentabilidad. Esta investigación es útil para nuestro estudio por su aplicación en definir su punto de partida con un diagnóstico adecuado del entorno de la empresa y su lado interno, con la introducción de instrumentos tales, por ejemplo el FODA, matrices de análisis y Fuerzas de Porter. Se recomienda la aplicación de la planificación estratégica como una función regular de la empresa, y no considerarla su participación ante una problemática, de conflictos, de tiempos malos, o considerarlo un instrumento que provocará incrementos laborales y de costos.

Castillo (2015), en su estudio titulado: "*Propuesta de un plan estratégico para la Unidad generadora de ingresos de la Dirección de medios electrónicos y telemática de la Universidad de Carabobo*", tuvo como objetivo proponer una planeación estratégica del área de ingreso de la Dirección de medios electrónicos y telemática de la Universidad de Carabobo (UGI-DIMETEL). El estudio de investigación se desarrolló con un enfoque mixto que relaciona el recojo, análisis y vinculación de datos descriptiva con la presentación en un mismo estudio de una propuesta factible. La investigación tiene un enfoque cualitativo-cuantitativo. Investigación descriptiva, con diseño de investigación que considera la observación y análisis documental de bibliografía y trabajos relacionados con el tema en estudio, a la vez de ser un trabajo de campo. En el estudio participaron ocho (08) personas entre directivos y personal influyente en las tomas decisiones de la organización. Se concluyó elaborando una Planeación Estratégica que incorpora las fases: 1) Descripción de la situación actual, 2) Análisis, estudio de entorno, análisis Interno, elaboración de la Matriz DOFA y 3) Propuesta que incorpora el planteamiento de la Misión y Visión, propuesta de estrategias, planes de acción propuestos e indicadores propuestos. Destaca la recomendación de elaborar el plan estratégico para promover: eficiencia, eficacia y principalmente rendimiento de acciones de las áreas de coordinaciones de DIMETEL. Se valora el proceso desarrollado en formular el plan estratégico en base a identificar fortalezas que permitan reforzar comportamientos y la identificación de oportunidades de mejoramiento en el ámbito

de las actividades que se requiera reforzar. Se dispone de un instrumento informativo y control de la administración y reorientación de estrategias y políticas de la institución.

En el ámbito nacional encontramos a: Amacifuen (2019), en su tema investigado: "*Planeamiento estratégico y su relación con la ejecución presupuestal en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos, periodo 2017 - 2018*", tuvo como objetivo relacionar el planeamiento estratégico con la ejecución del presupuesto en el Municipio de Maynas, región Iquitos, en los años 2017 - 2018. La investigación de correlacional descriptiva, no experimental. Conformaron la población los servidores de la Municipalidad de la Provincia de Maynas de la ciudad de Iquitos, que suman un número de 234 personas, la muestra estuvo compuesta por 146 servidores, que resolvieron cuestionarios con el único propósito de obtener información en relación a las variables: planeamiento estratégico y ejecución presupuestal. Se estableció la relación directa de la planeación estratégica y la ejecución del presupuesto, teniendo en cuenta que el planeamiento constituye la base para la administración de los ingresos y egresos municipales, se determina en la regularidad de la planeación estratégica y la deficiente ejecución del presupuesto en el periodo 2017 y 2018, lo cual es corroborada por un coeficiente de correlación de 0,928 en el año 2017, y 0,975 en el año 2018. El estudio concluye recomendando desarrollar capacitaciones en la institución relacionadas al planeamiento estratégico dirigidos a los trabajadores para el perfeccionamiento de capacidades y lograr la mejora en atender el servicio a la comunidad.

López (2017), en su investigación titulada: "*Planificación estratégica institucional y la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2016*", tuvo el propósito de establecer la vinculación existente de los planes estratégicos institucionales y la gestión pública. Se desarrolló una investigación descriptiva, de diseño correlacional, utilizando encuesta y cuestionario como técnica e instrumento respectivamente, para facilitar el recojo de información. La población de la investigación correspondió a colaboradores del municipio Yungay en el año 2016, su muestra fueron 68 del total de 154 colaboradores. Se concluyó, de acuerdo a la información obtenida del estudio, con la existencia de una alta correlación y asociación directa, sustentada estadísticamente en la prueba Chi cuadrado, del

planeamiento estratégico Institucional y la Gestión Pública en la entidad en estudio. Esta investigación nos ayuda al valorar las recomendaciones planteadas respecto a la priorización de los ejes de desarrollo, considerando que la demanda de necesidades excede la capacidad operativa institucional, a la vez de asignar responsabilidades para el cumplimiento de los objetivos, promoviendo la delegación de facultades. Utilizar la metodología determinada según el Centro de Planeamiento Nacional, en la elaboración del procedimiento de los planes estratégico e implementar estrategias orientadas para mejorar eficacia y eficiencia de la gestión o dirección pública para cumplir con objetivos expuestos en el plan de desarrollo.

Hurtado (2017) en su investigación titulada “*Gestión estratégica y comportamiento organizacional en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - Lima, 2016*”, que tuvo el propósito de establecer la vinculación existente de la Gestión con enfoque estratégico y la conducta organizacional de los colaboradores de Servir, sede Lima, en el periodo 2016. Se desarrolló un estudio con nivel correlacional, tipo sustantiva, de paradigma cuantitativo, con alcance transversal; asimismo desarrolló investigación no experimental. Con muestreo de tipo probabilístico la población lo conformó 200 colaboradores de SERVIR, Lima-en el año 2016 siendo la muestra 132 trabajadores. Utilizando encuesta y cuestionarios como técnica e instrumentos respectivamente con el propósito de facilitar la recolecta de datos, los mismos que se validaron con expertos en los temas y determinando la confiabilidad con coeficiente alfa de Cronbach. Se concluyó determinando que existía una relación positiva y significativa, con intensidad débil entre las variables estudiadas y sus dimensiones. La utilidad de esta tesis en nuestro estudio se relaciona al desarrollo de la investigación cuantitativa, su transversalidad y su diseño no experimental

Saavedra y Hurtado (2017), investigaron sobre “*Eficacia del plan estratégico institucional en la ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Sanagorán, Provincia de Sánchez Carrión, Departamento de la Libertad, 2017*”, tuvo el objetivo de establecer la influencia de la eficacia del planeamiento estratégico en la ejecución del presupuesto en la mencionada Municipalidad, en el año 2017. Se desarrolló con la metodología correlacional causal, no experimental, y la aplicación del método hipotético-deductivo en la investigación. Conformó la

población y muestra 72 colaboradores de la Municipalidad Sanagorán, aplicando instrumentos consistentes en cuestionario tipo escala Likert, además aplicando coeficiente de Alfa de Cronbach por confiabilidad y también utilizaron Coeficiente de V de Aiken, junto con Razón de Validez de Lawshe para validar el contenido. Con los resultados obtenidos concluyeron: La eficacia de la planeación estratégica de la institución tiene una influencia significativa en la ejecución presupuestal. El estudio permite recomendar la implementación de tácticas de monitoreo y de evaluación destinado a la verificación del desarrollo de metas y sus consecuencias de impacto poblacional y luego adoptar los reajustes en la organización.

Díaz y Mego (2017) en su investigación titulada “*La planeación estratégica de la Municipalidad Provincial Gran Chimú y su contribución en la situación financiera de la Asociación de Productores y Exportadores Vitivinícolas Cascas- 2017*”, estableció el propósito de analizar si el planeamiento estratégico municipal, contribuye adecuadamente en la situación económica de la asociación conformada por los que producen y exportan vinos del Distrito de Cascas 2017. La investigación se desarrolló siguiendo diseño no experimental. En cuanto a la población lo constituyó los integrantes que conforman la asociación de producción y exportación de vinos de Cascas (2017) y la muestra los estados financieros de la Asociación. Las técnicas de recopilación de información fueron las entrevistas y su instrumento la guía de entrevistas, la observación y las guías de observación y el análisis documental y las guías de análisis documental. La validación y confiabilidad del instrumento se sujetaron al criterio de profesionales de la especialidad materia de la investigación. Con el resultado obtenido se determinó la importancia que la planificación estratégica del municipio ha contribuido adecuadamente a la estabilidad económica de la Asociación de Productores y Exportadores Vitivinícolas del Distrito de Cascas en el año 2017. Resalta la propuesta para la asociación respecto a la formulación de una planeación estratégica que incorporando los elementos: visión, misión, objetivos estratégicos, estrategias y planes de acción impulse el alcance de mejores efectos en la administración de su organización. Esta investigación permite conocer la orientación de la gestión estratégica asumida en Municipalidad Provincial Gran Chimú, a cuya jurisdicción se integra la Municipalidad Distrital de Lucma, objeto de nuestro estudio.

Roman y Tolentino y Tolentino (2016), investigaron sobre “*Planeamiento Estratégico para la Región La Libertad*”, que tuvo como objetivo elaborar una planeación estratégica en la Libertad orientada a lograr un crecimiento económico-social en el lapso de 10 años, para mejorar las condiciones de vida de los moradores y eliminando la extrema pobreza. Se desarrolló desde la perspectiva cualitativa de tipo descriptivo con entrevistas a funcionarios decisorios de la institución. Las metas y/o objetivos a plazo largo se definieron en alineamiento a la visión fijada por la Región La Libertad al año 2026: (i) Las unidades mineras que operen en La Libertad se formalizan en 95%, con operaciones en el marco legal; (ii) el Valor Agregado Bruto de los sectores ganadería, agricultura, caza y silvicultura en la Región La Libertad asciende a S/. 6,300 millones; (iii) La generación de la manufactura producirá S/. 8,900 millones; (iv) La recepción turística alcanzará a 2,2 millones de turistas; y (v) La población con educación superior alcanzará el porcentaje de 35%. La incorporación de 9 estrategias permitirá alcanzar los objetivos, entre las mismas se consideran conceptos de penetración o desarrollo en diversos mercados auríferos, la exportación de productos agroindustriales en los mercados europeos y asiáticos, con ese fin se propone construir un aeropuerto de alcance internacional en la región, lograr estas acciones planificadas será posible con la participación de la inversión foránea para aumentar el caudal de recursos en la región. Del mismo modo se formarán y promocionarán circuitos turísticos de tres días por vía aérea, lo que posibilitará la visita conjuntamente a lugares arqueológicos y lugares naturales con presencia de playas, la creación y mejoramiento de nuevas vías de comunicación en convenio con el Ministerio de Transportes, posibilitará obtener fluidez para el desarrollo sostenido del turismo, la actividad minera y la agroindustrial. El estudio concluye con la presentación de un planeamiento estratégico para su implementación. Resulta de mucha utilidad, para nuestra investigación la construcción del proceso del planeamiento estratégico que incluye diferentes instrumentos como: “matriz fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas”; “matriz cuantitativa de planeamiento estratégico”; “matriz interna externa”; “matriz posición estratégica y evaluación de la acción”; “matriz gran estrategia”; “matriz Boston Consulting Group”; “matriz de decisión estratégica”; “matriz de rumelt”; “matriz de ética”; así como, matriz de estrategias versus objetivos de largo plazo; estrategias retenidas y de consistencia, y también la

matriz de estrategias versus posibilidades de los competidores y sustitutos y conclusiones.

Entre las teorías vinculadas al tema, encontramos la Teoría Clásica de la Administración, surgida en Francia y difundida con gran rapidez en el continente europeo, la misma que enfatizaba en la composición y las competencias que debía adoptar una institución con el fin de alcanzar ser eficiente. Fayol, principal representante sustentó una visión sintética global y universal de la unidad empresarial, iniciando de esa manera el concepto anatómico y estructural de la organización diferente a la visión analítica y concreta de Taylor. Fayol puso marcado interés en señalar que los órganos de dirección y mando de las empresas sean eficientes a efecto de que ésta o la organización estatal fuera más eficiente, sosteniendo que los logros empresariales se vinculan directamente con la capacidad que tiene el alto órgano como vendría a ser la dirección, organización y mando de una empresa. Planteó 14 principios sobre administrativos, de los cuales algunos se mantienen vigentes hasta la actualidad, tales como: la unidad de mando, el espíritu de equipo y estabilidad del equipo, la unidad direccional, la jerarquía, el principio de división del trabajo, las subordinaciones de interés individual a los intereses del grupo u organización; así como también los principios de: Autoridad, disciplina, orden, justicia, centralización, remuneración e iniciativa. La administración para Fayol considera: el planeamiento, la organización, dirección, coordinación y control, donde elaborar un plan es la visualización del futuro y el trazo de la línea de acción y organizar es levantar el armazón tangible de la organización, la dirección encaminar y dirigir a la gente, coordinación es juntar, conectar y concordar todas las acciones y trabajos comunes, y el control es cuidar que las acciones se realicen en atención a las disposiciones determinadas e instrucciones recibidas.

El enfoque de las teorías por la escuela de la planeación estratégica señala que la planeación formal de las empresas se puede realizar por componentes redactados y esquematizados que constituyen la base para ejecutar un control de resultados. Los destacados representantes de este enfoque Armstrong (1982), Ansoff y Brandenburg (1967), afirman que el planeamiento es una secuencia que permite establecer las vías serias y restrictivas del desenvolvimiento empresarial. Capon,

Farley y Hulbert, (1994) fortalecen el enfoque juicioso en busca de mejorar los productos de la empresa. Sin embargo, Mintzberg, uno de los principales autores de la escuela del conocimiento sostiene que la planeación también puede ser informal, indica que la táctica empresarial podría ser emergente y/o adaptativa, principalmente en escenarios turbulentos y cambiantes (Mintzberg y Waters, 1985).

La Teoría de la Decisión, Simón (1947) analiza como elige una persona entre diversas acciones, aquella que le permitirá obtener el mejor resultado en atención a sus inclinaciones. La teoría de la decisión en su paradigma canónico se identifica al considerar una persona para adoptar cualquier decisión, sujetas a supuestas inclinaciones, evidenciando que esta teoría no se preocupa por determinar el carácter de las inclinaciones de las personas, menos establecer el porqué de la preferencia de unas cosas a diferencia de otras; importando sólo que éstas inclinaciones logren satisfacer los enfoques base de coherencia lógica. Para Barón (2005) en la teoría de la decisión la idea básica lo constituye el entendimiento de la actuación de las personas, admitiendo un comportamiento racional en calidad de personas. Por otro lado, Rensnik (1998), incorpora el riesgo calculado para reemplazar la incertidumbre con lo cual se añade una actitud científica en la toma de decisiones, es decir dejar de lado las decisiones intuitivas y construir decisiones calculadas.

Según Sainz de Vicuña (2012) el pensamiento estratégico nace del ideal de futuro a partir de la reflexión. Constituyen sus aspectos claves la observación, determinación del problema, hipótesis, selección y ejecución. La planeación estratégica es el plan maestro que agrupa las decisiones estratégicas que, en un momento determinado de reflexión estratégica, la dirección de la organización ha decidido desarrollar para afrontar los retos futuros que le permitan un desenvolvimiento competitivo con capacidad de obtener resultados que resuelvan las aspiraciones de diversos grupos interesados. El autor usa este instrumento base en la determinación del camino a seguir, por las empresas y contar con una guía referencial respecto a los proyectos que deben concentrar sus mayores esfuerzos en el futuro.

La gestión estratégica se sustenta en el planeamiento estratégico, como una herramienta de gestión para la adopción de medidas en las instituciones en relación

a las intervenciones diarias que realice y al rumbo a seguir en el futuro con adecuación al cambio optimización, eficacia, y atributos en los bienes y servicios ofertados. La Gestión Estratégica implica un proceso de participación orientado a generar una alteración al trayecto de proclividad de los hechos. Ésta gestión usada en el manejo social, recibe el impacto de los conceptos que orientan la sociedad y se delimita por las categorías en que se desenvuelve la sociedad. La gestión estratégica se basa en el concepto de estrategia, ella formulada apropiadamente pone en orden y asigna, en base a un diagnóstico interno, los medios con el fin de lograr la postura factible con previsión de posibles alteraciones en el medio. El planeamiento estratégico es un desarrollo que antecede a la vigilancia de la administración, el cual permite hacer la verificación de los propósitos determinados para cumplir la visión, misión y objetivos. Constituye un valioso instrumento para identificar niveles de prelación y asignar recursos en un entorno de transformaciones y exigencias en pro de lograr una administración orientada a resultados.

Es fundamental en las organizaciones que las medidas adoptadas se sostengan en tácticas con el debido sustento para cumplir sus objetivos, estas decisiones corresponden ser adoptadas por lo general a las personas que tienen la decisión al interno de la organización, directivos o gerentes, de tal forma que en estas personas se concentra el poder de la decisión de asumir estrategias que definen el rumbo de la organización. El marco referencial que sustentan las decisiones definen la esencia y el sentido de una institución (Prieto, 2011).

Steiner (1998), sostiene que el planeamiento estratégico es un desarrollo que parte de la fijación de las metas institucionales, continúa con los diseños de las políticas y estrategias necesarias para su ejecución, desarrolla planeamiento en detalle para implementar estrategias y lograr los objetivos planteados, es decir definimos un proceso que establece cómo y cuándo debe ejecutarse, quién lo desarrollará y cuál es el fin de los resultados obtenidos. La planificación estratégica se basa en una realidad analizada en forma organizada, lo cual determina su característica de ser un proceso sistemático, a la vez de ser continua, principalmente en la formulación de estrategias, teniendo en consideración que las variaciones en el ambiente son continuas, más ello no significa una alta rotación de planes, los planes se formulan

cada cierto tiempo y se someten a mejoras cuando sea necesario realizar ajustes. Para este autor ideología del planeamiento estratégico se entiende como una postura, un formato de existencia; que demanda una suma de acciones para alcanzar la situación futura visionada, la decisión de un planeamiento permanente, a la vez de articulado, componente principal de la dirección, al mismo tiempo de comprenderlo como un proceso intelectual y no como una cadena de procedimientos y técnicas determinado para obtener mejores resultados, lo que debe llevar a un convencimiento al encargado de la dirección y también a los trabajadores de la empresa de las bondades del planeamiento estratégico.

También consideramos a Armijo (2009) define al planeamiento estratégico como una herramienta principal en la gestión de gran importancia la adopción de medidas en relación a su visión de futuro, con adecuación a los cambios y dificultades del entorno institucional, con la finalidad de lograr un desempeño con eficacia, eficiencia y excelencia en los productos, servicios y bienes generados. El planeamiento estratégico se convierte de esta manera en un instrumento clave que a partir del establecimiento de objetivos priorizados orienta el rumbo a tomar considerando un conjunto de pasos, acciones en forma ordenada y sujetos a una estrategia determinada orientada a conseguir propósitos establecidos en la organización.

Asimismo, Centro Nacional de planeamiento afirma que planificación estratégica es considerado como un instrumento de administración que posibilita plantear y fijar objetivos de naturaleza prioritaria, determinar rutas de acciones y destina medios para lograr alcances exitosos en un entorno de transformaciones. Constituye un proceso de participación orientado a generar una alteración al trayecto de proclividad de los hechos. Para la elaboración de los planes es necesario definir los encargados de la política, así como definir objetivos, proyectos y todo programa, en la proveeduría de los bienes y servicios, constituir el fundamento de la planeación operativa y la formulación del presupuesto, debiendo definir los resultados que se esperan en la gestión, la planeación estratégica antecede a la vigilancia de la administración: punto de inicio, logro de indicadores, metas y objetivos y relaciona la cadena de acciones y metas de corto plazo con la finalidad estratégica. (CEPLAN, 2013)

La gestión estratégica en el enfoque de varios autores tiene las siguientes dimensiones:

a) Dirección estratégica, Camacho (2002) precisa como la forma de orientar la institución en su definición del rumbo a seguir y promover las actividades resaltantes de tal manera que todo el trabajo se encamine en el mismo sentido. La dirección estratégica le alcanza instrumentos a los encargados de la dirección para hacer frente a los cambios y eventos complicados (p. 2); por otro lado, Thompson y Strickland (2004) lo valoran como un proceso de procreación de una visión, definición de objetivos, proposición estratégica, su implementación y ejecución, para posteriormente realizar los reajustes pertinentes encaminado a cumplir lo convenido (p. 6).

b) Diagnóstico estratégico interno, Dussan (2012), lo conoce como análisis interno, aporta a la definición de toda fortaleza y debilidad de los medios fundamentales de la entidad de naturaleza económica, humana, comercial productiva y tecnológica, para realizar un apropiado análisis interno se usa una herramienta llamada matriz de capacidad interna.

c) Diagnóstico estratégico externo, Dussan (2012), indica que es auditoria externa, conocido como análisis externo, aporta en la especificación que la amenaza y oportunidad afectan los medios fundamentales externos que ayudan a la organización para compulsar competitivamente; los medios son de naturaleza financiera, técnica, comercial, productiva y geográfica, para obtener un análisis externo apropiado de toda oportunidad y amenaza que cuenta la entidad.

d) Organización de la institución, Armijo (2011) refiere que las organizaciones públicas miden el cumplimiento como un integrante del proceso de la planeación estratégica, para evaluar la obtención de lo ansiado apoyado en los indicadores, siendo resaltante la construcción de contexto apropiado que apoye en la modelación de una organización apoyada en una planeación estratégica, políticas y programas

e) Monitoreo y evaluación, constituye una revisión, su finalidad es comprobar el efecto generado en la población objetivo, en atención a ello adoptar medidas y

realizar reajustes en las diferentes áreas de la entidad, posibilita establecer los desaciertos que con frecuencia complican el uso del planeamiento estratégico, es necesario considerar que su aplicación exige confiabilidad y validez, y el conocimiento de quien tiene el encargo de ejecutar las acciones, su aplicación alcanza al personal interno y externo, así como a los que fijan las políticas. (Armijo, 2011).

Entre las teorías relacionadas al Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal en el Perú., encontramos a la Teoría denominada “Nueva Gestión Pública”, teoría que se fue desarrollando en el tiempo hasta alcanzar hoy día, su consolidación como teoría y sostenerse en bases bien definidos que se iniciaron con fuerte intervención del neoliberalismo y adoptando instrumentos de los fundamentos teóricos y empíricos de la actividad privada. Según Guerrero (2009), la Nueva Gestión Pública se aparta de Taylor, Fayol, Sheldon, Barnard representantes del Movimiento del Management Científico y se aleja de la perspectiva privada de Drucker, Sayles, Mintzberg y Kotter, renombrados investigadores del progreso de la administración privada, precisando que la Nueva Gestión Pública se sustenta en un enfoque neoliberalista con origen en la escuela austriaca, por otro lado la palabra gestión o gerencia que recoge la denominación de la Nueva Gestión Pública influye tanto en los actos de gestión o gerencia como también alumbra una visión de la empresa en busca de reemplazar a la burocracia weberiana. La nueva Gestión Pública tiene su basamento en las ideas de guía al cliente, mercado, privatización y competencia, observando el sistema de la reorganización de la nueva gerencia de la gestión pública que fomenta un nuevo sustento organizacional y operacional. De igual modo sustentan el modelo la visión empresario-gerente, disminución de costos, gerenciar en pro de objetivos, alcanzar resultados y agenciación.

Cuatro son los pilares que sostiene la Nueva Gestión Pública : (i) Teoría de la Elección Popular (Public Choice), entendida como la incorporación del privado en la gestión pública y la incorporación de instrumentos de capacidades , en respuesta a los problemas que la burocracia genera en la administración pública, los costos de transacción o la reestructuración organizativa en función de ,a optimización de los costos, (ii) el Neo Taylorismo que aplica la disminución de la burocracia,

definiendo reglas de intervención, incorporando una simplificación de la organización jerárquica y perfeccionando los instrumentos de estimulación, en relación a los métodos de control y (iii) Teoría de la Agencia, con la inserción de instrumentos de control en relación al desempeño de obligaciones y la implementación del mecanismo de rendición de cuentas (García,2007).

Según Navas (2010), Nueva Gestión Pública nace como una teoría de la administración que adecúa en el manejo de los asuntos públicos herramientas de la gestión empresarial, cuidando que la satisfacción de las demandas ciudadanas se resuelva con criterios de eficiencia, eficacia y competencia. Opina que implementar la Nueva Gestión Pública provoca desarrollo de transformaciones en el lado público: La racionalización del Estado con la capacidad de analizar las exigencias ciudadanas y determine a los llamados a brindar una solución en forma eficiente, en forma independiente a si son públicos o privados; así mismo produce una desunión de los procedimientos estratégicos y los procedimientos operacionales, de tal forma de separar el aspecto estratégico, relacionado a políticas globales, de la provisión de servicios al ciudadano en el aspecto operativo; de igual manera se promociona la disposición de atención teniendo como centro al ciudadano, lo cual define una percepción de la administración pública centrada en la satisfacción de las demandas del ciudadano con eficiencia y efectividad, por último se incorpora un nuevo modelo de gestión aplicado en las instituciones privadas con características destacadas de gestión por resultados, visión de mercado, impulso de la competitividad, enfoque de productos, gestión de calidad total y enfoque rendicional de cuentas y resultados.

La Teoría de la Nueva Gestión Pública, propone reducir el tamaño del Sector Público con la aplicación de mecanismos de privatización, la desregulación y generación privada de servicios públicos, la descentralización y reducir las estructuras de las instituciones con un apego a los niveles decisorios al ciudadano y un aplanamiento de los esquemas organizacionales, donde la Agencia es el instrumento autónomo de gestión en busca de lograr sus objetivos, separando los órganos de planeamiento y control de las unidades operativas, con marcada abreviación de los procesos administrativos evitando duplicidad de las prestaciones en servicios públicos, relacionando las compensaciones a los resultados obtenidos,

facilitando la intervención ciudadana en la adopción decisoria, donde el ciudadano se convierte en cliente y finalmente con la incorporación de mecanismos de comprobación de las intervenciones públicas y los resultados esperados en la dirección y/o gestión pública.

El plan de incentivos en su diseño e implementación, a cargo del MEF, tuvo su sustento en la teoría de gestión denominada “Nueva Gestión Pública”, la misma que incorpora la de la óptica de gestión por resultados, que al mismo tiempo resalta la importancia del Presupuesto por Resultados, que a su vez contiene como un instrumento de gestión al “Plan de Incentivos”. El MEF delinea el concepto de la Gestión por Resultados u Objetivos como fundamento principal de la Nueva Gestión Pública, donde no solamente se valoran y se apoyan los insumos (inputs), si no también a resultados (outcomes) se mide el alcance de los productos que aprecia la ciudadanía y la producción de la administración pública y su equipo funcional, estableciendo metas y compensando su cumplimiento.

En el enfoque conceptual del MEF, define al “Programa de Incentivos”, que es el instrumento del Presupuesto por Resultados (PpR), con la orientación de la promoción de los términos que coadyuvan al desarrollo sostenible y sustentable de las economías locales, motivando a las municipalidades a mejorar su gestión en forma continua y sostenida. El Plan impulsa el cumplimiento de 06 objetivos que señalamos a continuación: i) Aumentar la recaudación en la tributación municipal, para fortalecer la gestión y permitir la captación de los mismos, ii) Progresar o mejorar en la realización o ejecución de todo proyecto de inversión teniendo en cuenta las directivas relacionadas al gasto con calidad. iii) Disminuir los niveles de la desnutrición crónica infantil iv) Facilitar la tramitación administrativa promoviendo términos positivos en el ambiente de negocios. v) Mejoramiento de las prestaciones de los servicios públicos vi) Prevención de los riesgos de desastres. En el programa de Incentivos, sus recursos se orientan únicamente para cumplir fines y objetivos en atención a lo dispuesto por su base legal de creación.

Las Municipalidades son clasificadas por el Programa de Incentivos en cuatro tipos: Tipo A “Municipalidades de ciudades principales”, Tipo B “Municipalidades de ciudades principales”, Municipalidades de ciudades NO principales con 500 o más

viviendas urbanas y Municipalidades de ciudades NO principales con menos de 500 viviendas urbanas.

El Ministerio de Economía y Finanzas (2009), determinó que el Programa de Incentivos se operativiza en el modo siguiente:

a) Municipalidades a nivel País en clasificación de 4 tipos: teniendo en cuenta las necesidades, la población, las carencias, y las potencialidades, para el caso del estudio, se han clasificado las municipalidades distritales para priorización de incentivos en municipios de: Tipo “A” “Ciudad Principal” (40), Tipo “B” “Ciudad Principal” (210), sin tener en cuenta las ciudades principales, con mayor a 500 viviendas urbanas (578), sin tener en cuenta las ciudades principales, con menor a 500 viviendas urbanas (1046). En su integridad suman 1874 municipalidades distritales en el país (MEF, 2018).

b) En el ejercicio fiscal se fija metas por entidad, teniendo en cuenta para tal fin las particularidades de cada tipo de municipalidad.

c) Las municipalidades se avocan al cumplimiento de las metas en los tiempos determinados con el fin de tener acceso a los medios económicos del programa.

d) Las entidades municipales emiten informe a la oficina de Dirección General de Presupuesto del MEF, respecto al cumplimiento de las metas.

e) El MEF prepara un informe evaluador sobre cumplimiento de metas, señalando el importe de los recursos a transferir. El gobierno local incorpora en su presupuesto, en la fuente de financiamiento Recursos Determinados.

f) Con los peculios de aquellas municipalidades que no alcanzaron a el cumplimiento en forma total de sus metas, forman fondos de recursos cuya distribución se realiza entre los municipios que cumplieron con el 100% de las metas, por lo que se deduce que los recursos disponibles del programa son distribuidos en 100%. Por ello aquellas municipalidades de cumplimiento del 100% de sus metas perciben “bono adicional” por su performance de haber cumplido toda meta programada.

Anualmente el MEF, establece las metas según el prototipo de Municipalidad. Se resalta que las metas se diferencian año a año al ser establecidas en relación a las necesidades y potencialidades de cada municipalidad. El Programa de Incentivos reconoce el cumplimiento de metas a través de las siguientes acciones: Haciendo

transferencias de recursos del programa de incentivos, en caso de cumplir con toda meta programada al 100% correspondería la transferencia del “Bono adicional”; además se elabora un Ranking en base a metas cumplidas.

El programa de incentivos evalúa el cumplimiento de metas en función a las actividades establecidas y el nivel de cumplimiento, de este modo por el cumplimiento de la actividad 1 se otorga un puntaje de 20 puntos, por la actividad 2 un puntaje de 30 puntos, por la actividad 3 un puntaje de 10 puntos, por la actividad 4 un puntaje de 30 puntos, por la actividad 5 se adiciona 10 puntos. Existen puntajes mínimos y máximos para calificar la meta cumplida, se establece como mínimo 80 puntos y como máximo 100 puntos.

Se toma en cuenta en el desarrollo de la evaluación que cumplir las metas con un puntaje < 80 puntos determina una calificación de no cumple y un puntaje > = 80 si cumple.

Respecto a la designación de recursos para el Programa de Incentivos el Ministerio de Económica y Finanzas asigna en el año 2018 S/. 800 millones, distribuidos de la siguiente manera:

- a) Primera transferencia, hasta (70%) con una partida de S/. 560 millones, por cumplir metas al 31 de diciembre de 2017: Se Transfiere en Abril del 2018.
- b) Segunda transferencia, hasta (30%) con una partida de S/. 240 millones, por cumplir metas al 31 de julio de 2018: Se transfiere en octubre del 2018.

Respecto al Bono adicional: Acceden sólo los municipios que cumplen el 100% de las metas sujetas a evaluación en el año conforme a los procedimientos que se aplica en el 2018. Corresponde su ejecución con la segunda transferencia del año. Así mismo el programa de incentivos asignó S/ 600 millones para cumplir las metas al 31 de Diciembre 2018. Se transfiere en abril del 2019.

El plan de Incentivos dispone responsabilidades para cumplimiento de las entidades municipales locales:

- i) Gestionar todo recurso necesario para alcanzar o cumplir las metas.

- ii) Cumplir con las metas establecidas en base a las instrucciones y directrices del Ministerio de Economía y Finanzas.
- iii) Cumplir con la normatividad sobre el uso de recursos y rendición de cuentas luego de recibir la transferencia del programa de incentivos.

Se establece un rol para el coordinador del programa con la finalidad de cumplir las metas:

a) Rol de planificar y organizar:

Coordinación con la totalidad de unidades técnicas con responsabilidad de cumplir las metas.

b) Rol de ejecutar acciones:

Realizar acompañamiento a las actividades necesarias para cumplir las metas, revisión periódica de su mensajería electrónica; así como del portal web del MEF, en la división presupuestal pública, orientar en su oportunidad la información que aporte a cumplir las metas para ser evaluadas, supervisadas y asegurar la remisión oportuna, idónea y completa de la información vinculada a toda meta cumplida para su respectiva evaluación.

c) Rol de evaluación:

Requerir a las unidades técnicas que tiene la responsabilidad de cumplir las metas los respectivos informes de cumplimiento (o explicar los motivos de su incumplimiento, de corresponder).

d) Rol de transferencia de los recursos hacia las entidades municipalidades:

Proporcionar al Alcalde y al Concejo Municipal todos los informes de los funcionarios referentes a los motivos o factores por los que no se cumplió con los objetivos, hasta los treinta (30) días hábiles posterior a la promulgación del D. S. referido a transferencias de recursos.

La bonificación adicional del programa de incentivos corresponde a los recursos no distribuidos por el incumplimiento de los objetivos, que forman un fondo de distribución único y exclusivo entre los municipios que ha alcanzado el 100% de sus objetivos evaluados en el año.

El marco jurídico relacionado con gestión estratégica y el programa de incentivos tenemos:

El Sistema Nacional de Planificación Estratégica, promulgado por el Decreto Legislativo N° 1088 "Ley del Sistema Nacional de Planificación Estratégica", crea el sistema nacional de planificación estratégica como una agrupación articulada e integrada de los subsistemas, los órganos, y las relaciones funcionales, cuyo objetivo es organizar y facilitando el desarrollo de la planificación estratégica del país para promover y armonizar el desarrollo sostenible del país. El Centro Nacional de Planificación Estratégica de CEPLAN también se estableció como una organización de servicio público con el objetivo de convertirse y gobernar el órgano rector del Sistema Nacional de Planificación Estratégica.

La Resolución de la Presidencia de Concejo Directivo N° 026-2017-CEPLAN-PCD, aprobó la Directiva N° 001-2017-CEPLAN/PCD, para actualizar el Plan Estratégico Nacional, donde se precisa las etapas de la planeación estratégica, en tal sentido el Plan de Desarrollo Local Concertado recoge las priorizaciones de los pobladores e identifica las posibilidades de desarrollo, enlazando en forma vertical todo objetivo de desarrollo entre los tres niveles de gobierno. El literal d) del numérico 7.2, del art. 7° de la referida directiva especifica que las políticas institucionales se oficializan en el planeamiento estratégico institucional (PEI) y el planeamiento operativo institucional (POI), así mismo el numeral 7.3 señala que a nivel institucional los objetivos expresados en el PEI, para su implementación en los POI, se vinculan con los objetivos estratégicos de los PESEM, PEM, PDRC o PDLC, según corresponda a la entidad, por otro lado el numeral 5.7 de la Guía Metodológica para la planificación Institucional que se aprueba con la Resolución de Presidencia de Concejo Directivo N° 062-2017-CEPLNA/PDC, establece que es responsabilidad del CEPLAN la verificación y validación de la metodología, la consistencia y coherencia del PEI con el PEDN y la política General de Gobierno, emitiendo un informe.

La Ley Orgánica de Municipalidades, dispone en el art. 73°, respecto a las materias de competencia municipal establece en su tercer párrafo: De acuerdo a las facultades y funcionalidades específicas, el papel de la municipalidad abarca: a) Planificación integral del desarrollo local y ordenamiento del territorio a nivel provincial. Los gobiernos locales provinciales tienen la responsabilidad de la promoción e impulso del proceso del planeamiento orientado al desarrollo integral

que corresponde a la provincia, debiendo recoger la priorización de alternativas en los procedimientos de planificación del desarrollo local a nivel distrital. (b) Promoción, en forma permanente de la coordinación estratégica de la planificación estratégica distrital. El planeamiento referido al manejo de los espacios físicos y uso del suelo que elaboren los gobiernos locales distritales se sujetarán al planeamiento y normatividad municipal provincial de la materia.

Con fecha veinticuatro de marzo de 2009 a través de la Ley N° 29332, fue promulgado el Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal, con el propósito de estimular a los municipios a mejorar los montos recaudados por concepto de tributación municipal, así como ejecutar el gasto en inversiones y conseguir la disminución de los niveles de desnutrición crónica infantil a nivel país. Mediante Ley N° 29812, (2011) se dispone en la 9ª Disposición Final Complementaria con vigencia desde 01/01/2012 que el Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal, desde esta fecha en adelante cambiará su denominación, debiendo ser: “Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal” e introduce otras líneas de actuación: simplificación de trámites, mejorar la prestación de todo servicio público y prevenir todo tipo de riesgos. La Ley N° 30281, (2014) en su Segunda Disposición Complementaria Modificatoria, vigente desde el 01/01/2015, prescribe: Se crea el Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal, llamándose en adelante Plan, cuyo objetivo es: (i) mejorar los ingresos y gestión de impuestos locales, fortaleciendo la optimización de su administración; (ii) Mejorar la ejecución de proyectos de inversión pública, teniendo en cuenta las directrices de política para mejorar la calidad del gasto; (iii) reducir la desnutrición infantil crónica en el país; (iv) simplificación de los procedimientos para crear situaciones favorables acerca del clima de negocios y promover la competitividad local; (v) Mejorar las prestaciones de todo servicio público local brindados por los gobiernos locales, de conformidad con la Ley 27972 “Ley Orgánica de Autoridades Locales”; y, (vi) Evitar todo tipo de riesgo de desastres.

Con D. S. N° 394-2016-EF aprobó los procesos para cumplir las metas y asignar presupuesto al programa de incentivos para mejorar la gestión municipal en 2017 y se aprueban otras medidas. Mediante el D. S. N° 367-2017-EF que aprobó los

procedimientos para lograr cumplir metas y asignar fondos al programa de incentivos con el propósito de mejorar la gestión municipal para 2018. Con la Resolución Ministerial N° 090-2018-EF / 50, los recursos estarán disponibles en sus límites máximos aprobados que corresponden a los gobiernos locales para lograr todos los objetivos y/o metas del programa de incentivos, evaluadas en el 2018.

La Resolución Directoral N° 008 - 2018 - EF / 50.01 y además de la Resolución Directoral N° 011 - 2018 - EF / 50.01 aprobó los resultados de la evaluación del logro de los objetivos del programa de incentivos para mejorar la gestión local, aplicable al 31 de diciembre de 2017 y el D.S. N° 081-2018-EF autoriza transferir las Partidas Presupuestales del sector público para el año fiscal 2018 a los gobiernos locales en la implementación del programa de incentivos para mejorar la gestión local y con D.R. N° 022-2018-EF / 50.01, complementándose con la Resolución Directoral N° 024-2018-EF / 50.01, los resultados de la evaluación fueron aprobados para alcanzar las metas establecidas el 31 de julio de 2018 y con el D.S. N° 243-2018 - EF está autorizado a transferir partidas presupuestarias del sector público para el año fiscal 2018 para que los gobiernos locales puedan implementar el programa de incentivos para mejorar el gobierno local.

Con D.S. N° 296-2018-EF, aprobó los Procesos para cumplir las metas y asignar presupuestos del Programa de Incentivos del año 2019, prescribiendo en el art.13° que corresponde transferir los recursos a los municipios locales por cumplir toda meta definidas hasta el 31 de diciembre del año 2018 así como el Bono adicional del año evaluado, con fecha máxima el mes de abril del año 2019. Con Resolución Ministerial N° 104-2019- EF/50 se aprueba los recursos en sus importes máximos aplicables a cada gobierno local por cumplir las metas determinadas hasta el 31 del mes de diciembre del 2018. Con Resolución Directoral N° 0012-2019-EF/50.01, complementada a la Resolución Directoral N° 016-2019-EF/50.01, “Aprobó resultados de la evaluación del cumplimiento de las metas del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal establecidas al 31 de diciembre del año 2018”. El Decreto Supremo N° 134-2019-EF autoriza las transferencias destinadas al Año Fiscal 2019 para todo Gobierno Local que cumplieron con el Programa de Incentivos Municipales. Tiene derecho a transferir partidas presupuestarias del sector público para el año fiscal 2019 por un valor de S/.

600,000,000.00 (seiscientos millones y 00/100 soles) al gobierno local para alcanzar los objetivos establecidos hasta el 31 de diciembre de 2018 y además por el bono adicional.

En el marco filosófico, el positivismo y el post positivismo guían como paradigmas el presente estudio social de tipo cuantitativo.

Guba & Lincoln (1998) sostiene que la forma de responder a las interrogantes ontológicas, epistemológicas y metodológicas, caracterizan a los paradigmas que usan los investigadores, identificando los paradigmas positivista, post positivista, teoría crítica y constructivismo, en el marco de la investigación social. Para el positivismo, en contestación a la cuestión ontológica la realidad la percibe como absoluta y comprensible por las personas, se rige por ley un mecanismo natural, este paradigma permite establecer los factores del entorno del fenómeno del estudio, independientemente de su causalidad o influencia (Field, 2019). Ante la pregunta epistemológica en lo que se refiere al positivismo, los autores afirman que existe objetividad y dualismo, por el cual, el investigador es completamente independiente al objeto de estudio, debiendo controlarse una probable interacción entre ambos y así evitar posibles sesgos en todos los procedimientos de la investigación. En la definición de Guba & Lincoln (2002), los descubrimientos sustentados en este paradigma son concretos y se pueden generalizar a toda la población. Por último, ante una cuestión de metodología, desde el enfoque positivista las contestaciones a una cuestión de investigación revisten interés sea posible realizar mediciones del fenómeno en estudio. Por ello se valida los métodos experimentales que manipulen en forma intencional toda variable independiente en diversos niveles de experimentación. Asimismo, los métodos estadísticos descriptivos e inferenciales sustentan la verificación de la hipótesis (Field, 2009).

Por otro lado, se argumenta que el post-positivismo es considerada una versión modificatoria del paradigma positivista. Se dice que la realidad existe en el post-positivismo, sin embargo, no es posible entenderse de forma completa, porque la realidad se entiende de acuerdo con leyes precisas, sin embargo, solo se puede entender de manera incompleta. Señala que la falta de perfección de los mecanismos perceptivos e intelectuales humanos impide el entendimiento absoluto

y total de la realidad y limita su capacidad para comprender todas las variables que pueden estar relacionadas con el fenómeno bajo investigación. (Flores, 2004).

El paradigma post positivismo sostiene que el concepto de la realidad es reflexivo, donde aceptándola como existente, ésta es imperfectamente comprendida por la incontrolabilidad de los fenómenos y por la naturaleza imperfecta del ser humano. Por otro lado, los resultados encontrados, con base en este paradigma se consideran con probabilidad de verdaderos, es decir la cuestión epistemológica tiene una respuesta con un enfoque de dualismo modificado y objetivismo. La respuesta a la cuestión metodológica se da a través de la “falsación” de las hipótesis, un experimento modificado que tiene en cuenta los métodos cuasi experimentales y la posibilidad de incluir métodos cualitativos.

III. METODOLOGÍA

La investigación es un procedimiento rígido de criterios razonados para la obtención de conocimientos a través de diferentes métodos en relación al trabajo de investigación, la finalidad de toda investigación es demostrar el valor de la verdad de algunos enunciados obtener, para lo cual es necesario la elección de método indicado, donde resulta fundamental el conocimiento de la realidad. (Behar Rivero, 2008).

Entre los diversos métodos de investigación encontramos a dos métodos relevantes para llevar a cabo una investigación como es el deductivo e inductivo; el deductivo infiere los hechos desde una perspectiva general, en marcada diferencia al inductivo capaz de formular leyes en base a las observaciones de hechos. En la tesis caso de investigación se desarrolló con el método calificado como hipotético deductivo por el cual permite realizar la contrastación de la hipótesis, para verificar si la hipótesis planteada es falsa o verdadera, en tanto no es posible la corroboración directa por ser teorías. A través de este método se pone a prueba la hipótesis de manera rigurosa, con el fin de corroborar los resultados, después de hacer la contrastación, para aportar conocimientos nuevos (Behar Rivero, 2008).

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

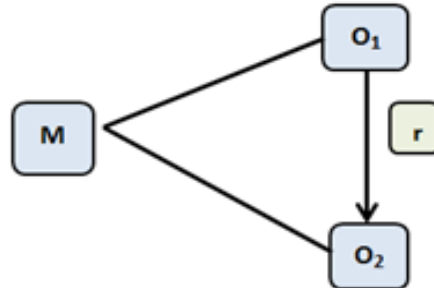
Parafraseado a Hernández, Fernández y Baptista (2014). Esta tesis es de tipo no experimental debido a que no se realiza ninguna manipulación de las variables, al analizar las variables a partir de su observación en su ambiente natural

3.1.2. Diseño de investigación

La presente investigación tiene un diseño correlacional causal, transeccional debido a que se determinó la correlación de las dos variables en estudio en un tiempo definido.

Citando a Hernández, Fernández y Baptista, (2014) las investigaciones correlacionales causales implican evaluar a las variables con el fin de establecer la relación entre ellas, enseguida cuantificarlas y efectuar el

análisis de la supuesta relación, a través de una prueba de hipótesis. En lo que se refiere a la definición del diseño transversal se explica la vinculación existente entre las dos variables en un solo momento. El diseño se representa de acuerdo al siguiente gráfico:



Donde:

M : Muestra: Los Trabajadores de la Municipalidad de Lucma.

O₁: Observación de la variable independiente: Gestión estratégica.

O₂: Observación de la variable dependiente: Ejecución de los recursos del Programa de Incentivos.

r: Relación de causalidad de las variables.

3.2. Variables y operacionalización de variables

3.2.1. Variable Independiente: Gestión estratégica

Considerada como un proceso de intervención para cambiar la tendencia de los eventos. La gestión estratégica se sustenta en la planificación estratégica como una herramienta de gestión para que las organizaciones tomen decisiones sobre sus actividades cotidianas y la dirección a donde pretenden llegar con una visión hacia el futuro, determinando los cambios y requisitos que requiere el entorno para lograr calidad y optimización de los bienes y servicios ofrecidos. La planificación estratégica se define como un proceso que parte de la fijación de las metas institucionales, continúa con el diseño de las políticas y estrategias necesarias con la finalidad de cumplir lo planificado, desarrolla planes en detalle para la implementación de las estrategias y lograr el objetivo deseado, es decir definimos un proceso que estableces como y cuando debe ejecutarse, quien lo desarrollará y cuál es el fin de los resultados obtenidos (Steiner, 1998).

3.2.2. Variable dependiente: Programa de incentivos

El programa para mejorar y modernizar la gestión municipal se define como un instrumento de Presupuesto por Resultados (PpR), cuyo objetivo es impulsar y fomentar las condiciones que contribuyen al crecimiento y desarrollo sostenibles de la economía local y ayudar a los gobiernos locales a mejorar su gestión de manera continua y sostenible. (MEF, 2009).

3.2.3. Operacionalización de variables

La matriz de operacionalización se puede ver en el anexo 5.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

La población objetivo lo constituye los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lucma, que comprende al Alcalde, funcionarios y trabajadores en la modalidad de permanentes y contratación administrativa de servicios CAS.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la población, es definida como como conjunto de todos los casos que cumplen una gama de características.

Tabla 1

Distribución de la población constituida por servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

Cargo Laboral	Numero		Total	Porcentaje
	H	M		
Cas	8	7	15	50
Nombrados	5	3	8	26.7
Locación	4	3	7	23.3
Total	17	13	30	100

Fuente: Archivos de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores (mujeres y hombres).
- Trabajadores con predisposición a responder la encuesta.

- Trabajadores en situación de nombrados.
- Trabajadores en la modalidad de CAS.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que no estén presentes en la Municipalidad.

3.3.2. Muestra

Se examinó como una muestra censal porque la población que se especificó es considerada pequeña, y constituye una muestra representativa y suficiente teniendo en cuenta que considera al total de la población, la misma que fue representada por todos los trabajadores nombrados, contratos y por locación de servicios de la municipalidad, los que suman un total de 30 tal como se muestra en la tabla 1.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), describen que la muestra es un sub grupo de una población de la que se pueden recopilar y definir datos.

3.3.3. Muestreo

Se aplicó un muestreo no probabilístico, refrenado en el concepto de Hernández, Fernández & Baptista (2014) en donde indican que para seleccionar los sujetos de la muestra no dependen de las probabilidades, sino de las posibilidades con la que el investigador cuenta para acceder a los sujetos de la muestra.

3.3.4. Unidad de análisis:

Trabajador de la Municipalidad Distrital de Lucma, 2019.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

El presente estudio, por su naturaleza de recopilar los datos y/o información es cuantitativa, por tal razón es indispensable hacer la recolección y análisis de datos para responder al problema propuesto, para la comprobación de las hipótesis, la realización de la medición numérica, el conteo y el proceso estadístico.

La técnica utilizada ha sido la encuesta, al respecto Garcés (2020) sostiene que esta comprende la formulación de una serie de preguntas escritas, generalmente por intermedio de ésta técnica se conoce las actitudes y opiniones a través de preguntas orientadas y ordenadas, en el presente caso permitirá obtener datos de la aplicación de la gestión estratégica y su incidencia en la ejecución de los recursos del programa de incentivos.

3.4.2 Instrumentos

En esta investigación, los instrumentos utilizados para recoger la información fueron dos cuestionarios, para Behar (2008) “el cuestionario se puede formular con preguntas abiertas o cerradas”. (p. 64). En la presente investigación el formulario planteado tuvo como sustento a las variables y teorías vinculadas al tema en estudio, conteniendo interrogantes cerradas en escala de Likert, donde los participantes en la encuesta respondieron de acuerdo a su propia percepción.

La variable independiente gestión estratégica, tiene un cuestionario que contiene 5 dimensiones y sus indicadores: La Dirección estratégica, 7 indicadores, y 11 items, El Diagnóstico estratégico interno, 6 indicadores y 11 items, El Diagnóstico estratégico externo, 6 indicadores y 8 items, La Organización 7 indicadores y 19 items y el Monitoreo y evaluación 4 indicadores y 4 items.

La variable dependiente programa de incentivos, tiene un cuestionario que contiene 3 dimensiones: Gestión de recursos para el cumplimiento de metas con 2 indicadores y 4 items, Cumplimiento de metas con 4 indicadores y 8 items y Cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos con 2 indicadores y 4 items.

3.4.3. Validez y confiabilidad

a) Validez de contenido

Aplicar validación de contenido, Hernández, Fernández y Baptista, (2014), requiere “contar con la opinión de expertos que aseguren que las

dimensiones a ser medidas por los instrumentos tengan representatividad tanto a la variable y sus dimensiones de interés” (p. 298).

En la presente investigación en la aplicación de la validez de contenido de los ítems comprendidos en los instrumentos, se contó con la participación de expertos con marcado conocimiento en el tema de gestión estratégica como programa de incentivos.

La validez del instrumento de gestión estratégica obtuvo un Promedio ponderado 99,37% (muy bueno) con los siguientes expertos:

Doctor, Pedro Otoniel Morales Salazar, (100%)

Doctor, Francisco Espinoza (98,11%)

Doctor, Carlos Alberto Noriega Ángeles (100%)

La validez del instrumento de ejecución de los recursos del programa de incentivos obtuvo un Promedio ponderado 100% (muy bueno) con los siguientes expertos:

Doctor, Pedro Otoniel Morales Salazar, (100%)

Doctor, Francisco Espinoza (100%)

Doctor, Carlos Alberto Noriega Ángeles (100%)

b) Validez de constructo

El proceso de validación de una construcción. Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que está vinculado a la teoría. No es apropiado realizar dicha validez si no se cuenta con un amplio marco teórico que sustente a las variables que se pretende correlacionar. Por supuesto, no necesita una teoría sofisticada, pero necesita investigación que demuestre que los conceptos están relacionados. Cuanto más sofisticada y probada sea la teoría que respalda la hipótesis, más validez de la construcción arrojará. Confiamos más en una medida de validez de constructo, cuando los resultados se correlacionan teóricamente y según estudios previos significativamente con un mayor número de variables de medida. (p. 203)

Para la validez de la construcción, aplicamos la prueba de esfericidad de Bartlett, que debe ser <0.01 para que se considere buena y la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin, que se encarga de medir la adecuación del muestreo, interpretándose de manera similar a los valores de confiabilidad (que varía de 0 a 1); es decir, si el análisis factorial es: $KMO \geq 0,75$, se considera bueno; Si $0.75 > KMO \geq 0.50$ esto es considerado aceptable y si $KMO < 0.50$ es considerado inaceptable.

La validez de constructo para las dimensiones de la variable gestión estratégica fue: Dirección estratégica Medida K-M-O = 0,735 con Prueba de esfericidad de Bartlett = 0,000 (aceptable); diagnóstico estratégico interno Medida K-M-O = 0,729 con Prueba de esfericidad de Bartlett = 0,000 (aceptable), diagnóstico estratégico externo Medida K-M-O = 0,627 con prueba de esfericidad de Bartlett = 0,000 (aceptable); organización Medida K-M-O = 0,519 con Prueba de esfericidad de Bartlett = 0,000(aceptable) y monitoreo y evaluación Medida K-M-O = 0,570 con Prueba de esfericidad de Bartlett = 0,000 (aceptable).

De igual manera la validez de constructo para las dimensiones de la variable programa de incentivos fue: Gestión de recursos para el cumplimiento de metas Medida K-M-O = 0,685 con Prueba de esfericidad de Bartlett = 0,000 (aceptable); Cumplimiento de metas Medida K-M-O = 0,690 con Prueba de esfericidad de Bartlett = 0,000 (aceptable); y, cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos Medida K-M-O = 0,669 con Prueba de esfericidad de Bartlett = 0,000 (aceptable).

c) Confiabilidad

Citando a Hernández, Fernández y Baptista (2014), un instrumento de medición alcanza su confiabilidad si como resultado de una aplicación reiterada a un mismo individuo alcanza iguales resultados. Si no hay coherencia no hay confiabilidad. Esta confiabilidad se determina con variadas técnicas y diversos procedimientos produciendo coeficientes de fiabilidad con valores que fluctúan de cero a uno, en donde un resultado 0 significa confiabilidad nula y uno se entiende como máxima confiabilidad.

(pp. 200-207). Asimismo, los valores para interpretar al coeficiente del Alfa de Cronbach es: inferior a 0,5 muestran niveles no aceptables de fiabilidad; valores entre 0,5 - 0,6 es considerado nivel pobre; valores entre 0,6 - 0,7 es considerado nivel aceptable; valores entre 0,7 - 0,8 es considerado nivel muy aceptable; valores entre 0,8 - 0,9 califica como nivel bueno, y finalmente si adoptara un valor mayor a 0,9 se considera excelente. (George y Mallery, 1995)

El cálculo determinado con coeficiente de Alfa de Cronbach, de los instrumentos de medición, se obtuvo utilizando estadístico SPSS Versión 25 usando datos obtenidos en la prueba piloto ejecutada con 15 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lucma,.

El resultado de coeficiente de Alfa de Cronbach de la variable gestión estratégica fue de 0.955 (excelente); para las dimensiones fue: Dirección estratégica 0.789 (aceptable); diagnóstico estratégico interno 0.776 (aceptable), diagnóstico estratégico externo 0.808 (bueno), organización 0.878 (bueno) y monitoreo y evaluación 0.804 (bueno).

De igual manera el coeficiente de Alfa de Cronbach de la variable programa de incentivos fue de 0.913 (excelente); para las dimensiones fue: Gestión de recursos para el cumplimiento de metas 0.816 (bueno), Cumplimiento de metas 0.843 (bueno) y cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos 0.850 (bueno).

3.5. Método de análisis de datos

Los datos se procesaron a través de:

3.5.1 Estadística descriptiva

- Se preparó una matriz de puntuaciones de las dos variables: Gestión estratégica y programa de incentivos.
- Se preparó tablas de frecuencias y figuras estadísticas.

3.5.1 Inferencia estadística

- Se usó el software SPSS versión 25 en el proceso de datos para realizar la contrastación de las hipótesis.
- Se aplicó la prueba Shapiro -Wilk considerando un nivel de significancia de 5%; en la determinación de la parametría de los datos; prueba de normalidad aplicable para analizar muestras conformadas por menos de 50 elementos, prueba pertinente para el caso en concreto, por contar con 30 sujetos (muestra), obteniendo como resultados que la distribución de los datos fueron no paramétricos, ante estos resultados se empleó para contrastar la hipótesis, el coeficiente de Rho de Spearman y el estadístico de prueba Tau-b de Kendall.

3.6. Procedimientos

Para la ejecución del presente trabajo y empezar con la recolección de datos se solicitó la autorización al alcalde del a municipalidad distrital de Lucma, mediante una carta de presentación, luego de la cual se recibió la autorización para la aplicación de 2 instrumentos (ver anexo 10 y 11) inmediatamente después se les informo a todos los trabajadores (administrativos y obreros, de los regímenes nombrados, cas y locación) sobre los cuestionarios y lo que se buscaba con la aplicación, se les brindo las indicaciones respectivas y se les aplico los instrumentos, los mismos que fueron previamente validados por los tres expertos, para dar fe de la aplicación de los instrumentos la municipalidad distrital de Lucma brindo una constancia de la aplicación (ver anexo 9)

3.7. Aspectos éticos

En Según Resnik (2010) se requiere que la investigación sea ética, precisando que las normas éticas promueven los objetivos de la investigación a través de buscar la verdad y el conocimiento y control del error, al mismo tiempo de promocionar los estándares éticos y valores sustanciales para un trabajo contributivo y solidario de los equipos de investigación, protegiendo la autoría de los estudios. En el desarrollo del estudio se asumieron los compromisos:

- (i) Solicitar autorización para la aplicación del instrumento mediante la gestión ante la gerencia de la Municipalidad Distrital de Lucma.
- (ii) Guardar la reserva de los trabajadores participantes en el desarrollo de la encuesta.
- (iii) Respetar a los autores respecto a su propiedad intelectual, debiendo resaltar las citas que correspondan.
- (iv) Respetar los resultados alcanzados de la muestra.
- (v) Ajustar el contenido de la investigación a los hechos reales, evitando suposiciones que distorsionen la realidad estudiada

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

La información obtenida, fue analizada en atención a los objetivos planteados, para ese fin trabajamos con coeficiente de correlación de Rho de Spearman, con la intención de verificar cual es la correlación entre la gestión estratégica y la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019. Para realizar la recopilación de información, fue mediante la aplicación de dos cuestionarios de encuestas respecto a las dos variables en estudio y sus dimensiones correspondientes e indicadores, se puede verificar en el Anexo 5. Además, la información analizada están presentadas en tablas y figuras estadísticas.

Tabla 2

Nivel de avance de la gestión estratégica y la ejecución de recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

NIVELES	Gestión estratégica		Ejecución de recursos del programa de incentivos	
	F	%	F	%
Deficiente	3	10.0	2	6.7
Regular	25	83.3	16	53.3
Bueno	2	6.7	12	40.0
Total	30	100.0	30	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

La tabla 2, muestra el resultado del nivel de avance de las variables; en gestión estratégica prevalece el nivel regular con 83.3%, continua el nivel deficiente con 10% y bueno con 6.7%. De igual manera sucede con la variable ejecución de recursos del programa de incentivos sobresale el nivel regular con 53.3%, continua nivel bueno con 40% y deficiente con 6.7%

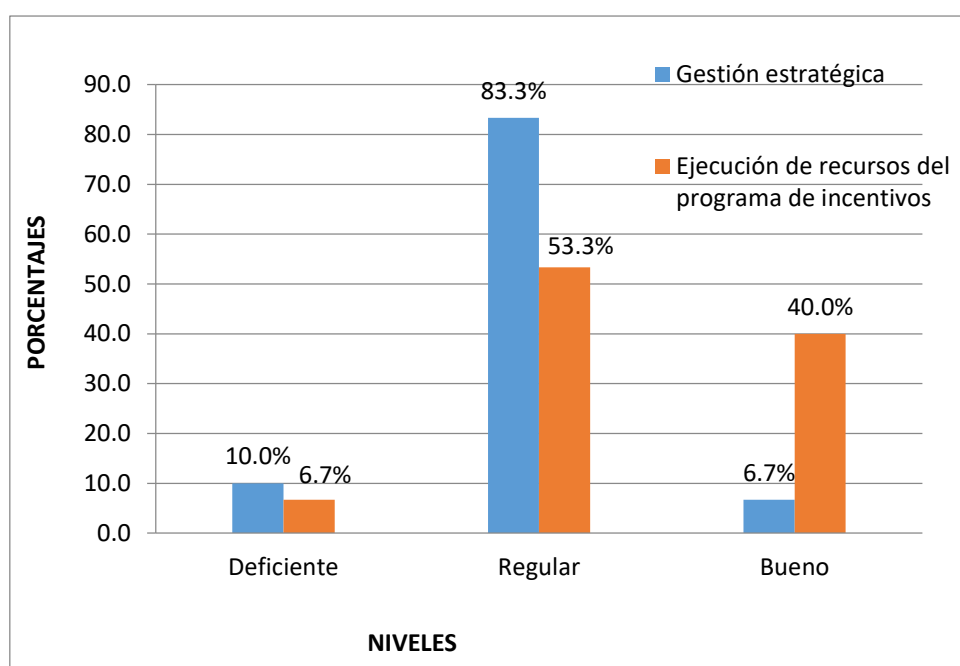


Figura 1. Nivel de avance de la gestión estratégica y la ejecución de recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

Fuente: Tabla 2.

Tabla 3

Nivel de avance de las dimensiones de la gestión estratégica en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

NIVELES	GESTIÓN ESTRATÉGICA									
	Dirección estratégica		Diagnóstico estratégico interno		Diagnóstico estratégico externo		Organización		Monitoreo y evaluación	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	4	13.3	4	13.3	4	13.3	3	10.0	7	23.3
Regular	16	53.3	19	63.3	21	70.0	24	80.0	21	70.0
Bueno	10	33.3	7	23.3	5	16.7	3	10.0	2	6.7
Total	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

La tabla 3, muestra el resultado del nivel de avance de las dimensiones de la variable gestión estratégica sobresale el nivel regular: Dirección estratégica nivel regular 53,3%, bueno 33,3% y deficiente 13,3%; asimismo diagnóstico estratégico interno nivel regular 63,3%, bueno 23,3% y deficiente 13,3%; algo similar el diagnóstico estratégico externo nivel regular 70%, bueno 16,7% y deficiente 13,3%; también organización nivel regular 80%, bueno 10% y

deficiente 10%; por ultimo monitoreo y evaluación nivel regular 70%, bueno 23,3% y deficiente 6,7%.

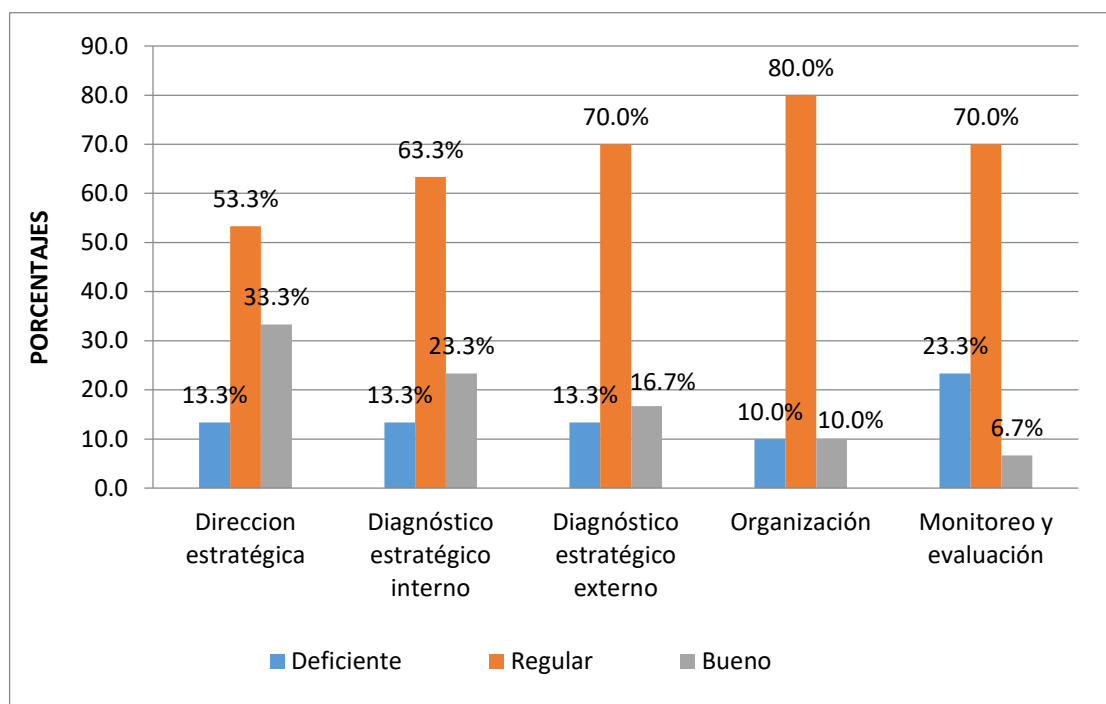


Figura 2: Nivel de avance de las dimensiones de la gestión estratégica en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

Fuente: Tabla 3

Tabla 4

Nivel de avance de las dimensiones de la ejecución de recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

Ejecución de recursos del programa de incentivos						
NIVELES	Gestión de recursos para el cumplimiento de metas		Cumplimiento de metas		Cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos	
	F	%	F	%	F	%
Deficiente	4	13.3	3	10.0	5	16.7
Regular	16	53.3	15	50.0	19	63.3
Bueno	10	33.3	12	40.0	6	20.0
Total	30	100.0	30	100.0	30	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

La tabla 4, muestra el resultado del nivel de avance de las dimensiones de la variable ejecución de recursos del programa de incentivos prevalece el nivel regular: Gestión de recursos para el cumplimiento de metas nivel regular 53,3%, bueno 33,3% y deficiente 13,3%; asimismo cumplimiento de metas nivel regular 50%, bueno 40% y deficiente 10%; algo similar cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos nivel regular 63,3%, bueno 20% y deficiente 16,7%.

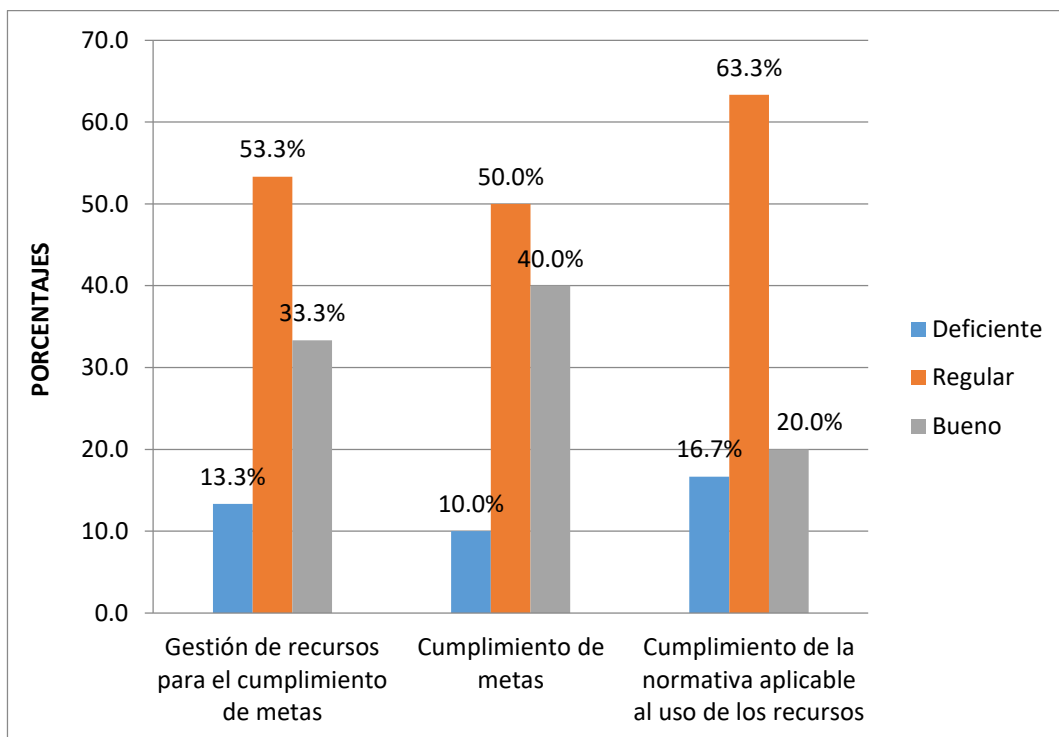


Figura 3. Nivel de avance de las dimensiones de la gestión estratégica en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

Fuente: Tabla 4

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de las variables

Variable/Dimensión	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión estratégica	0.885	30	0.004
Dirección estratégica	0.963	30	0.376
Diagnóstico estratégico interno	0.975	30	0.681
Diagnóstico estratégico externo	0.898	30	0.007
Organización	0.959	30	0.289
Monitoreo y evaluación	0.962	30	0.351
Ejecución de los recursos del programa de incentivos	0.845	30	0.000
Gestión de recursos para el cumplimiento de metas	0.913	30	0.018
Cumplimiento de metas	0.842	30	0.000
Cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos	0.944	30	0.118

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

La tabla 5 muestra los datos obtenidos fueron sometidos ante la prueba estadística Shapiro -Wilk, ya que esta prueba de normalidad es aplicable cuando se pretende analizar muestras compuestas por menos de 50 elementos, es decir, que para nuestro estudio es pertinente, ya que se cuenta con 30 sujetos (muestra). La información obtenida de la aplicación de este estadístico a las variables y sus dimensiones indica que las variables y algunas dimensiones presentan una sig. Menor al 5% de significancia ($\text{sig.} < 0.05$), determinándose que los datos presentan distribuciones normales; por tanto, se toma la decisión de utilizar pruebas NO paramétricas para el análisis inferencial (comprobación de las hipótesis); ante esto, se tuvo a bien en usar el coeficiente de Rho de Spearman y el estadístico de prueba Tau-b de Kendall para contrastar las hipótesis de investigación.

4.2.2. Contrastación de la hipótesis general

Tabla 6

Incidencia de la gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú – 2019.

Gestión estratégica		Ejecución de los recursos del Programa de incentivos			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Deficiente	N°	2	1	0	3
	%	6.7%	3.3%	0.0%	10.0%
Regular	N°	0	14	11	25
	%	0.0%	46.7%	36.7%	83.3%
Bueno	N°	0	1	1	2
	%	0.0%	3.3%	3.3%	6.7%
Total	N°	2	16	12	30
	%	6.7%	53.3%	40.0%	100.0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.383 Sig. P = 0.029 < 0.05; Rho de Spearman = 0.400

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

En tabla 6 se evidencia en nivel regular 46,7% tanto en la gestión estratégica como en ejecución de los recursos del programa de incentivos; en contraste al 3,3% de nivel bueno tanto en la gestión estratégica como en ejecución de los recursos del programa de incentivos. También se verifica el valor Tau-b de Kendall de 0.383; en cuanto a la significancia fue 0.029 menos al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), con coeficiente Rho de Spearman = 0.400 (relación moderada); precisando que la gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

4.2.3. Contrastación de las hipótesis específicas

Tabla 7

Incidencia de la gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto a la gestión de recursos para el cumplimiento de las metas en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

Gestión estratégica		Gestión de recursos para el cumplimiento de metas			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Deficiente	N°	2	1	0	3
	%	6.7%	3.3%	0.0%	10.0%
Regular	N°	2	15	8	25
	%	6.7%	50.0%	26.7%	83.3%
Bueno	N°	0	0	2	2
	%	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%
Total	N°	4	16	10	30
	%	13.3%	53.3%	33.3%	100.0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.495 Sig. P = 0.004 < 0.01; Rho de Spearman = 0.515

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

En tabla 7 se evidencia en nivel regular 50% tanto en la gestión estratégica y gestión de recursos para el cumplimiento de metas; en contraste al 6,7% de nivel bueno tanto en la gestión estratégica y gestión de recursos para el cumplimiento de metas. También se verifica coeficiente Tau-b de Kendall de 0.495; la significancia fue 0.004 menos al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), y Rho de Spearman = 0.515 (relación moderada); precisando que la gestión estratégica incide muy significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto a la gestión de recursos para el cumplimiento de las metas en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú 2018-2019.

Tabla 8

Incidencia de la gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto al cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

Gestión estratégica		Cumplimiento de metas			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Deficiente	N°	3	0	0	3
	%	10.0%	0.0%	0.0%	10.0%
Regular	N°	0	14	11	25
	%	0.0%	46.7%	36.7%	83.3%
Bueno	N°	0	1	1	2
	%	0.0%	3.3%	3.3%	6.7%
Total	N°	3	15	12	30
	%	10.0%	50.0%	40.0%	100.0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.454 Sig. P = 0.008 < 0.01; Rho de Spearman = 0.478

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

En tabla 8 se evidencia en nivel regular 46.7% tanto en la gestión estratégica y cumplimiento de metas; en contraste al 3.3% de nivel bueno tanto en la gestión estratégica y cumplimiento de metas. También se verifica coeficiente Tau-b de Kendall de 0.454; la significancia fue 0.008 menos al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), con coeficiente Rho de Spearman = 0.478 (relación moderada); precisando que la gestión estratégica incide muy significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto al cumplimiento de las metas en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú 2018-2019.

Tabla 9

Incidencia de la gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto al cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

Gestión estratégica		Cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Deficiente	N°	3	0	0	3
	%	10.0%	0.0%	0.0%	10.0%
Regular	N°	2	17	6	25
	%	6.7%	56.7%	20.0%	83.3%
Bueno	N°	0	2	0	2
	%	0.0%	6.7%	0.0%	6.7%
Total	N°	5	19	6	30
	%	16.7%	63.3%	20.0%	100.0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.379 Sig. P = 0.025 < 0.05; Rho de Spearman = 0.410

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

En tabla 9 se evidencia en nivel regular 56.7% tanto en la gestión estratégica y cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos; en contraste al 3% de nivel deficiente tanto en la gestión estratégica y cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos. También se verifica coeficiente Tau-b de Kendall de 0.379; la significancia fue 0.025 menos al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), con Rho de Spearman = 0.410 (relación moderada); precisando que la gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto al cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

Tabla 10

Incidencia de la dirección estratégica como dimensión de la gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

Dirección estratégica		Ejecución de los recursos del programa de incentivos			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Deficiente	N°	2	1	1	4
	%	6.7%	3.3%	3.3%	13.3%
Regular	N°	0	11	5	16
	%	0.0%	36.7%	16.7%	53.3%
Bueno	N°	0	4	6	10
	%	0.0%	13.3%	20.0%	33.3%
Total	N°	2	16	12	30
	%	6.7%	53.3%	40.0%	100.0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.367 Sig. P = 0.038 < 0.05; Rho de Spearman = 0.381

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

En tabla 10 se evidencia en nivel regular 36.7% tanto en la dirección estratégica como en ejecución de los recursos del programa de incentivos; en contraste al 20% de nivel bueno tanto en la dirección estratégica como en ejecución de los recursos del programa de incentivos. También se verifica coeficiente Tau-b de Kendall de 0.367; la significancia fue 0.038 menos al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), con Rho de Spearman = 0.381 (relación débil); precisando que la dirección estratégica como dimensión de la gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

Tabla 11

Incidencia del diagnóstico estratégico interno como dimensión de la gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

Diagnóstico estratégico interno		Ejecución de los recursos del programa de incentivos			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Deficiente	N°	2	2	0	4
	%	6.7%	6.7%	0.0%	13.3%
Regular	N°	0	11	8	19
	%	0.0%	36.7%	26.7%	63.3%
Bueno	N°	0	3	4	7
	%	0.0%	10.0%	13.3%	23.3%
Total	N°	2	16	12	30
	%	6.7%	53.3%	40.0%	100.0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.396 Sig. P = 0.022 < 0.05; Rho de Spearman = 0.417

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

En tabla 11 se evidencia en nivel regular 36.7% tanto en el diagnóstico estratégico interno como en ejecución de los recursos del programa de incentivos; en contraste al 13.3% de nivel bueno tanto en el diagnóstico estratégico interno como en ejecución de los recursos del programa de incentivos. También se verifica coeficiente Tau-b de Kendall de 0.396; la significancia fue 0.022 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), con Rho de Spearman = 0.417 (relación moderada); precisando que el diagnóstico estratégico interno como dimensión de la gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

Tabla 12

Incidencia del diagnóstico estratégico externo como dimensión de la gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

Diagnóstico estratégico externo		Ejecución de los recursos del programa de incentivos			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Deficiente	N°	2	2	0	4
	%	6.7%	6.7%	0.0%	13.3%
Regular	N°	0	12	9	21
	%	0.0%	40.0%	30.0%	70.0%
Bueno	N°	0	2	3	5
	%	0.0%	6.7%	10.0%	16.7%
Total	N°	2	16	12	30
	%	6.7%	53.3%	40.0%	100.0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.413 Sig. P = 0.017 < 0.05; Rho de Spearman = 0.433

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

En tabla 12 se evidencia en nivel regular 40% tanto en el diagnóstico estratégico externo como en ejecución de los recursos del programa de incentivos; en contraste al 10% de nivel bueno tanto en el diagnóstico estratégico externo como en ejecución de los recursos del programa de incentivos. También se verifica coeficiente Tau-b de Kendall de 0.413; la significancia fue 0.017 menos al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), con coeficiente Rho de Spearman = 0.433 (relación moderada); precisando que el diagnóstico estratégico externo como dimensión de la gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

Tabla 13

Incidencia de la organización como dimensión de la gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

Organización		Ejecución de los recursos del programa de incentivos			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Deficiente	N°	2	1	0	3
	%	6.7%	3.3%	0.0%	10.0%
Regular	N°	0	14	10	24
	%	0.0%	46.7%	33.3%	80.0%
Bueno	N°	0	1	2	3
	%	0.0%	3.3%	6.7%	10.0%
Total	N°	2	16	12	30
	%	6.7%	53.3%	40.0%	100.0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.431 Sig. P = 0.013 < 0.05; Rho de Spearman = 0.447

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

En tabla 13 se evidencia en nivel regular 46.7% tanto en organización y ejecución de los recursos del programa de incentivos; en contraste al 6.7% de nivel bueno tanto en organización como en ejecución de los recursos del programa de incentivos. También se verifica coeficiente Tau-b de Kendall de 0.431; la significancia fue 0.013 menos al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$), con coeficiente Rho de Spearman = 0.447 (relación moderada); precisando que la organización como dimensión de la gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

Tabla 14

Incidencia del monitoreo y evaluación como dimensión de la gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

Monitoreo y evaluación		Ejecución de los recursos del programa de incentivos			Total
		Deficiente	Regular	Bueno	
Deficiente	N°	2	5	0	7
	%	6.7%	16.7%	0.0%	23.3%
Regular	N°	0	10	11	21
	%	0.0%	33.3%	36.7%	70.0%
Bueno	N°	0	1	1	2
	%	0.0%	3.3%	3.3%	6.7%
Total	N°	2	16	12	30
	%	6.7%	53.3%	40.0%	100.0%

Tau-b de Kendall (τ) = 0.468 Sig. P = 0.006 < 0.01; Rho de Spearman = 0.493

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

En tabla 14 se evidencia en nivel regular 33.3% tanto en monitoreo y evaluación como en ejecución de los recursos del programa de incentivos; en contraste al 3.3% de nivel bueno tanto en monitoreo y evaluación como en ejecución de los recursos del programa de incentivos. También se verifica coeficiente Tau-b de Kendall de 0.468; la significancia fue 0.006 menor al 1% de significancia estándar ($P < 0.01$), con coeficiente Rho de Spearman = 0.493 (relación moderada); precisando que el monitoreo y evaluación como dimensión de la gestión estratégica incide muy significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

Tabla 15

Tabla resumen de las pruebas de hipótesis de las variables gestión estratégica y su incidencia en la ejecución de los recursos del programa de incentivos de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

RELACIÓN CAUSAL DE VARIABLES	TAU-B DE KENDALL	RHO DE SPEARMAN	PROBABILIDAD (P - VALOR)	DECISIÓN	SIGNIFICANCIA
Gestión estratégica y ejecución de los recursos del programa de incentivos	0.83	0.400 (positiva moderada)	0.029<0.05	Rechazar la Ho	Relación causal significativa
Relación causal de la variable gestión estratégica con las dimensiones de la variable ejecución de los recursos del programa de incentivos					
Gestión estratégica - gestión de recursos para el cumplimiento de metas	0.495	0.515 (positiva moderada)	0.004<0.01	Rechazar la Ho	Relación causal muy significativa
Gestión estratégica - cumplimiento de metas	0.454	0.478 (positiva baja)	0.008<0.01	Rechazar la Ho	Relación causal muy significativa
Gestión estratégica – cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos	0.379	0.410 (positiva moderada)	0.025<0.05	Rechazar la Ho	Relación causal significativa
Relación causal de las dimensiones de la variable gestión estratégica con la variable ejecución de los recursos del programa de incentivos					
Dirección estratégica – programa de incentivos	0.367	0.381(positiva baja)	0.038<0.05	Rechazar la Ho	Relación causal significativa
Diagnostico estratégico interno – programa de incentivos	0.396	0.417(positiva moderada)	0.022<0.05	Rechazar la Ho	Relación causal significativa
Diagnostico estratégico externo – programa de incentivos	0.413	0.433 (positiva moderada)	0.017<0.05	Rechazar la Ho	Relación causal significativa
Organización – programa de incentivos	0.431	0.447 (positiva moderada)	0.013<0.05	Rechazar la Ho	Relación causal significativa
Monitoreo y evaluación – programa de incentivos	0.468	0.493 (positiva moderada)	0.006<0.01	Rechazar la Ho	Relación causal muy significativa

Fuente: Tablas 6 a 15.

4.3. Regresión lineal y coeficiente de determinación de las variables:

Hi: Gestión estratégica y ejecución de los recursos del programa de incentivos de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

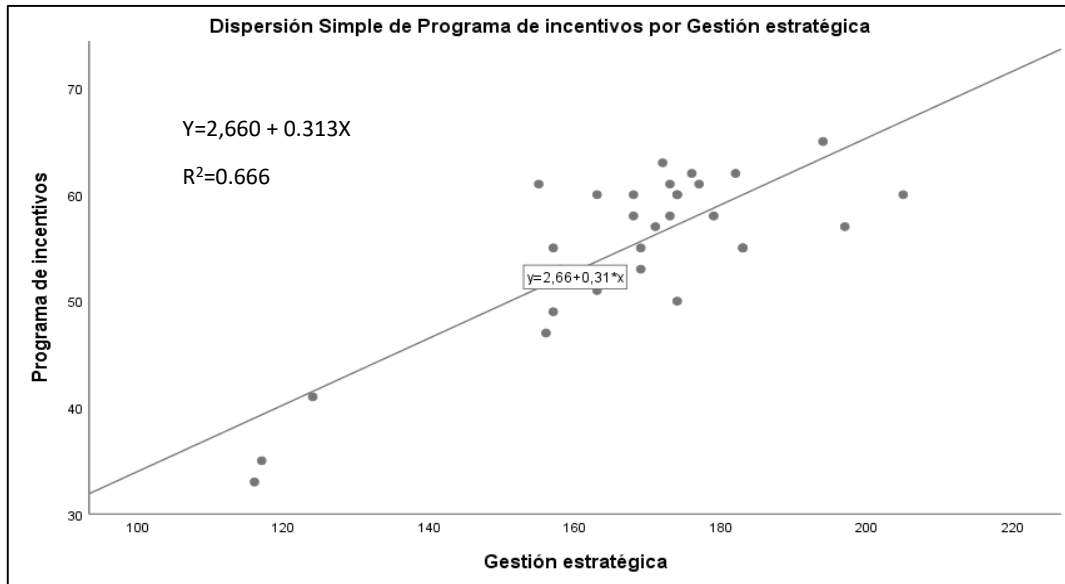


Figura 4: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación de las variables: Gestión estratégica y ejecución de los recursos del programa de incentivos de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

Según la figura 4, asumiendo una relación funcional de regresión lineal, la relación que mejor ajusta a los puntos es la recta $Y=2,660 + 0.313X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.66$. Se puede interpretar, según esta ecuación de regresión lineal y el coeficiente de determinación, que la gestión estratégica incide en 66% en la ejecución de los recursos del programa de incentivos y el 34% otros factores. La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, cuando los puntajes la gestión estratégica aumentan, la ejecución de los recursos del programa de incentivos aumenta.

La relación funcional que expresa la relación entre la variable X=independiente “gestión estratégica” y la variable Y=dependiente “ejecución de los recursos del programa de incentivos” es:

Ejecución de los recursos del programa de incentivos = $2,660 + 0.313$ gestión estratégica, a mejor gestión estratégica, mejor ejecución de los recursos del

programa de incentivo. Por cada punto que aumenta la gestión estratégica, la ejecución de los recursos del programa de incentivo incrementa en 0.31.

H₁: La gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto a la gestión de recursos para el cumplimiento de las metas en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

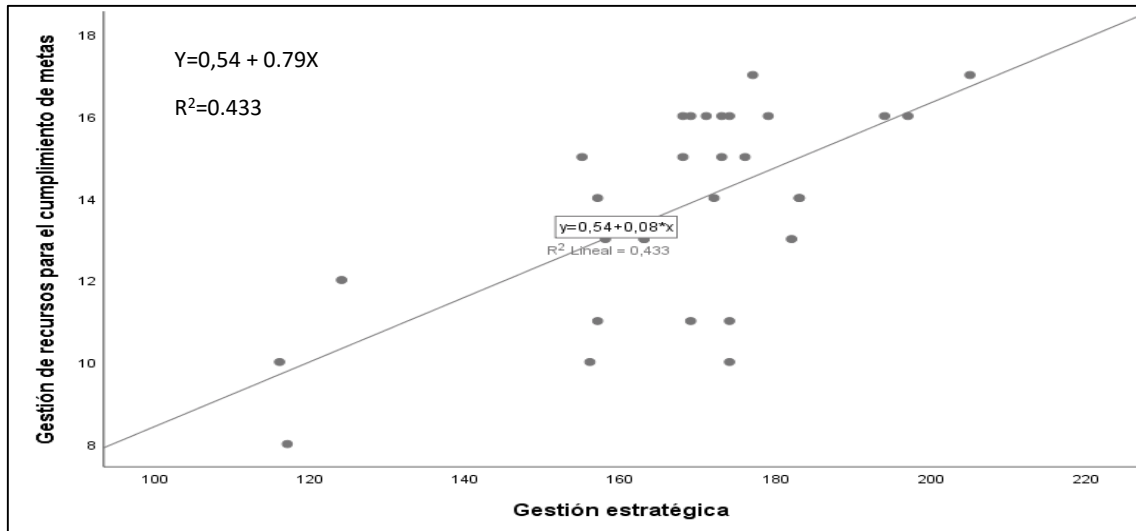


Figura 5: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación de las variables: Gestión estratégica y la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto a la gestión de recursos para el cumplimiento de las metas en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú – 2019.

Según la figura 5, asumiendo una relación funcional de regresión lineal, la relación que mejor ajusta a los puntos es la recta $Y = 0,54 + 0.79X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.433$. Se puede interpretar, según esta ecuación de regresión lineal y el coeficiente de determinación, que la gestión estratégica incide en 43.3% en la gestión de recursos para el cumplimiento de las metas y el 56.7% otros factores. La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, cuando los puntajes la gestión estratégica aumentan, la gestión de recursos para el cumplimiento de las metas aumenta.

La relación funcional que expresa la relación entre la variable X=independiente “gestión estratégica” y la dimensión de variable Y=dependiente “gestión de recursos para el cumplimiento de las metas” es:

Gestión de recursos para el cumplimiento de las metas =0,54 + 0.79 gestión estratégica, a mejor gestión estratégica, mejor gestión de recursos para el cumplimiento de las metas. Por cada punto que aumenta la gestión estratégica, la gestión de recursos para el cumplimiento de las metas incrementa en 0.79.

H2:La gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto al cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

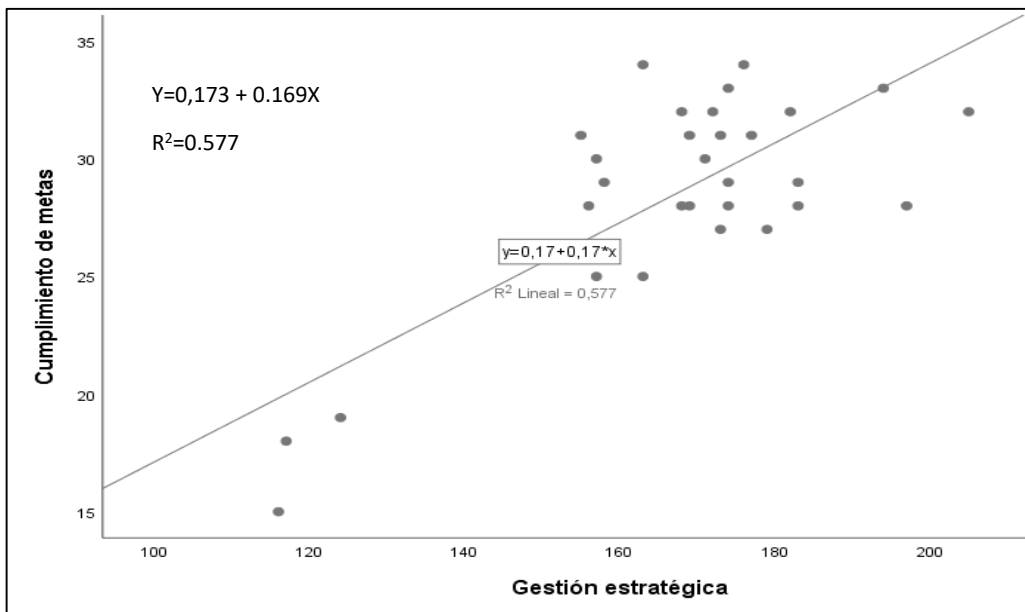


Figura 6: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación de las variables: Gestión estratégica y la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto al cumplimiento de las metas en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú: 2018 – 2019.

Según la figura 6, asumiendo una relación funcional de regresión lineal, la relación que mejor ajusta a los puntos es la recta $Y=0,173 + 0.169X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.577$ Se puede interpretar, según esta ecuación de regresión lineal y el coeficiente de determinación, que la gestión estratégica incide en 57.7% en el cumplimiento de las metas y el 42.3% otros factores. La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, cuando los puntajes la gestión estratégica aumentan, el cumplimiento de las metas aumenta.

La relación funcional que expresa la relación entre la variable X=independiente “gestión estratégica” y la dimensión de variable Y=dependiente “cumplimiento de las metas” es:

Cumplimiento de las metas = $0,173 + 0.169$ gestión estratégica, a mejor gestión estratégica, mejor cumplimiento de las metas. Por cada punto que aumenta la gestión estratégica, el cumplimiento de las metas incrementa en 0.17.

H3: La gestión estratégica incide significativamente en ejecución de recursos del programa de incentivos en cuanto al cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

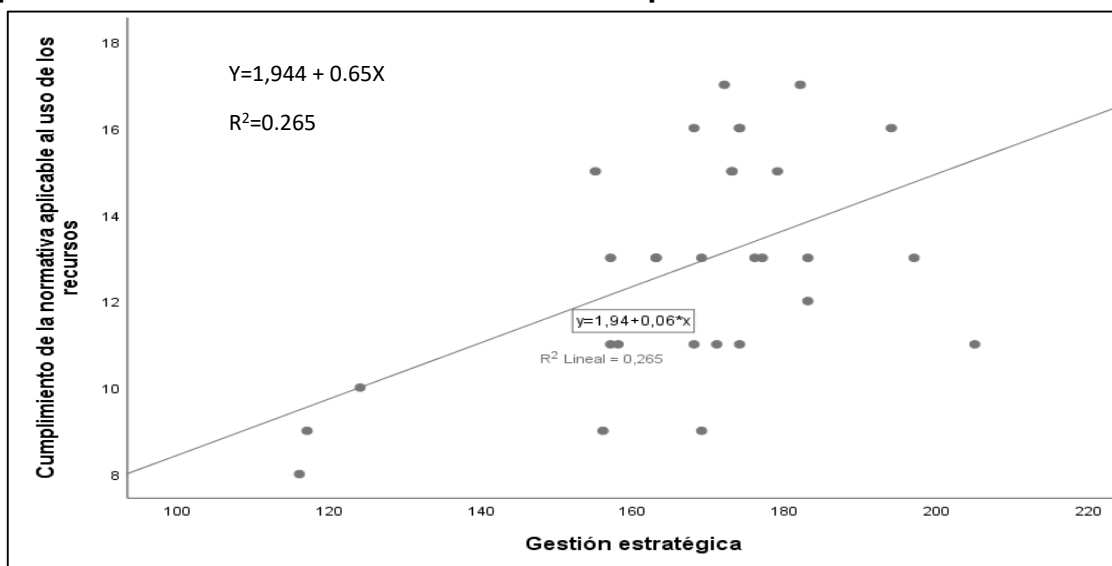


Figura 7: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación de las variables: Gestión estratégica y la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto al cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú – 2019.

Según la figura 7, asumiendo una relación funcional de regresión lineal, la relación que mejor ajusta a los puntos es la recta $Y = 1,944 + 0.65X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.265$. Se puede interpretar, según esta ecuación de regresión lineal y el coeficiente de determinación, que la gestión estratégica incide en 26.5% en el cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos y el 73.7% otros factores. La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, cuando los puntajes la gestión estratégica aumentan, el cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos aumenta.

La relación funcional que expresa la relación entre la variable X=independiente “gestión estratégica” y la dimensión de variable Y=dependiente “el cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos” es:

Cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos =0, 1,944 + 0.65 gestión estratégica, a mejor gestión estratégica, mejor el cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos. Por cada punto que aumenta la gestión estratégica, el cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos incrementa en 0.65.

H4:La dirección estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

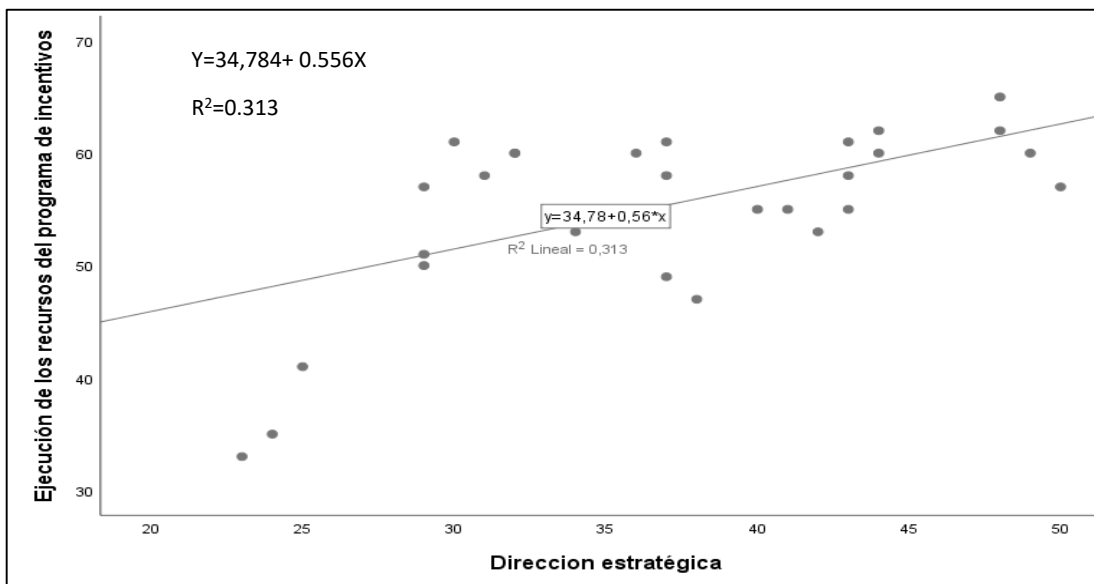


Figura 8: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación de las variables: La dirección estratégica y la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú – 2019.

Según la figura 8, asumiendo una relación funcional de regresión lineal, la relación que mejor ajusta a los puntos es la recta $Y=34,784+ 0.556X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.313$. Se puede interpretar, según esta ecuación de regresión lineal y el coeficiente de determinación, que la dirección estratégica incide en 31.3% en ejecución de los recursos del programa de

incentivos y el 68.7% otros factores. La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, cuando los puntajes la dirección estratégica aumentan, ejecución de los recursos del programa de incentivos aumenta.

La relación funcional que expresa la relación entre la dimensión de variable X=independiente “dirección estratégica” y la variable Y=dependiente “ejecución de los recursos del programa de incentivos” es:

Ejecución de los recursos del programa de incentivos = $34,784 + 0.556$ dirección estratégica, a mejor dirección estratégica, mejor ejecución de los recursos del programa de incentivos. Por cada punto que aumenta la dirección estratégica, la ejecución de los recursos del programa de incentivos incrementa en 0.56.

H₅: El diagnóstico estratégico interno incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

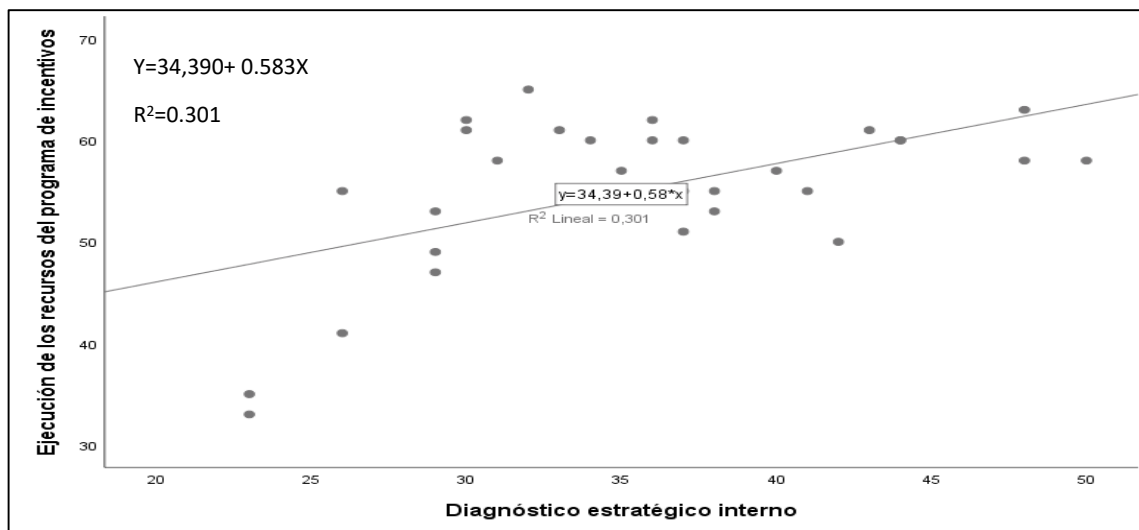


Figura 9: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación de las variables: El diagnóstico estratégico interno y la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú – 2019.

Según la figura 9, asumiendo una relación funcional de regresión lineal, la relación que mejor ajusta a los puntos es la recta $Y = 34,390 + 0.583X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.301$. Se puede interpretar, según esta ecuación de regresión lineal y el coeficiente de determinación, que el diagnóstico estratégico interno incide en 30.1% en ejecución de los recursos

del programa de incentivos y el 69.9% otros factores. La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, cuando los puntajes el diagnóstico estratégico interno aumentan, ejecución de los recursos del programa de incentivos aumenta.

La relación funcional que expresa la relación entre la dimensión de variable X=independiente “diagnóstico estratégico interno” y la variable Y=dependiente “ejecución de los recursos del programa de incentivos” es:

Ejecución de los recursos del programa de incentivos =34,390+ 0.583 diagnóstico estratégico interno, a mejor diagnóstico estratégico interno, mejor ejecución de los recursos del programa de incentivos. Por cada punto que aumenta el diagnóstico estratégico interno, la ejecución de los recursos del programa de incentivos incrementa en 0.58.

H₆:El diagnóstico estratégico externo incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

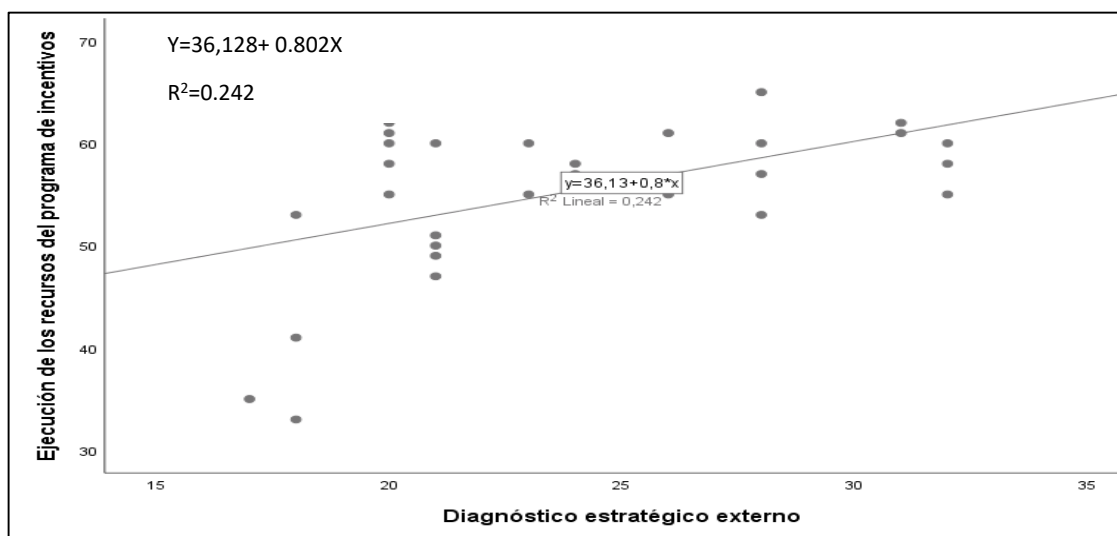


Figura 10: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación de las variables: El diagnóstico estratégico externo y la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú – 2019.

Según la figura 10, asumiendo una relación funcional de regresión lineal, la relación que mejor ajusta a los puntos es la recta $Y=36,128+ 0.802X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.242$. Se puede interpretar, según esta

ecuación de regresión lineal y el coeficiente de determinación, que el diagnóstico estratégico externo incide en 24.2% en ejecución de los recursos del programa de incentivos y el 75.8% otros factores. La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, cuando los puntajes el diagnóstico estratégico externo aumentan, ejecución de los recursos del programa de incentivos aumenta.

La relación funcional que expresa la relación entre la dimensión de variable X=independiente “diagnóstico estratégico externo” y la variable Y=dependiente “ejecución de los recursos del programa de incentivos” es:

Ejecución de los recursos del programa de incentivos =36,128+ 0.802X diagnóstico estratégico interno, a mejor diagnóstico estratégico externo, mejor ejecución de los recursos del programa de incentivos. Por cada punto que aumenta el diagnóstico estratégico externo, la ejecución de los recursos del programa de incentivos incrementa en 0.8.

H7:La organización incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

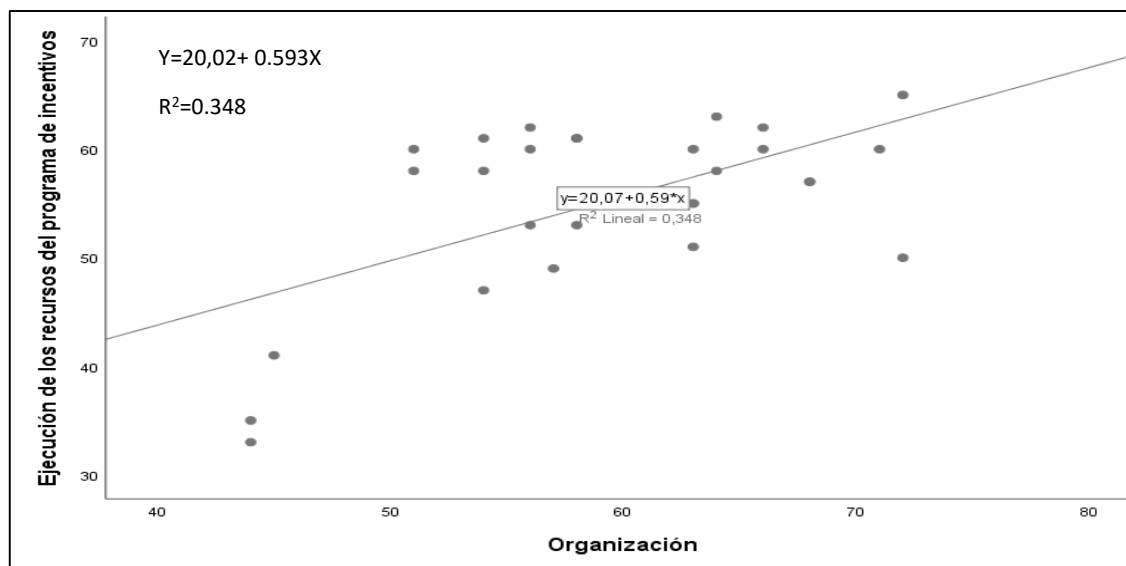


Figura 11: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación de las variables: La organización y la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú – 2019.

Según la figura 11, asumiendo una relación funcional de regresión lineal, la relación que mejor ajusta a los puntos es la recta $Y=20,02+ 0.593X$; con un

coeficiente de determinación de $R^2 = 0.348$. Se puede interpretar, según esta ecuación de regresión lineal y el coeficiente de determinación, que la organización incide en 34.8% en ejecución de los recursos del programa de incentivos y el 65.2% otros factores. La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, cuando los puntajes de la organización aumentan, ejecución de los recursos del programa de incentivos aumenta.

La relación funcional que expresa la relación entre la dimensión de variable X=independiente “organización” y la variable Y=dependiente “ejecución de los recursos del programa de incentivos” es:

Ejecución de los recursos del programa de incentivos = $20,02 + 0.593$ organización, a mejor organización, mejor ejecución de los recursos del programa de incentivos. Por cada punto que aumenta la organización, la ejecución de los recursos del programa de incentivos incrementa en 0.59.

H₈: El monitoreo y evaluación incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.

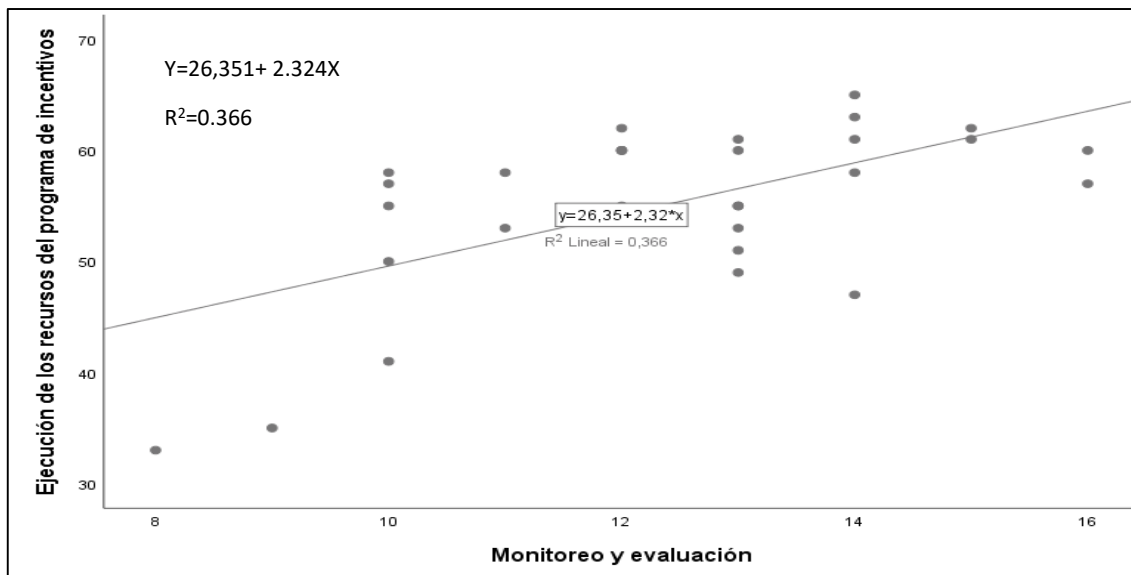


Figura 12: Diagrama de puntos, relación funcional y coeficiente de determinación de las variables: Monitoreo y evaluación y la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú – 2019.

Según la figura 12, asumiendo una relación funcional de regresión lineal, la relación que mejor ajusta a los puntos es la recta $Y=26,351+ 2.324X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.366$. Se puede interpretar, según esta ecuación de regresión lineal y el coeficiente de determinación, que monitoreo y evaluación incide en 36.6% en ejecución de los recursos del programa de incentivos y el 63.4% otros factores. La recta de relación nos muestra una relación positiva y directa, cuando los puntajes de monitoreo y evaluación aumentan, ejecución de los recursos del programa de incentivos aumenta.

La relación funcional que expresa la relación entre la dimensión de variable X =independiente “monitoreo y evaluación” y la variable Y =dependiente “ejecución de los recursos del programa de incentivos” es:

Ejecución de los recursos del programa de incentivos $=26,351+ 2.324$ monitoreo y evaluación, a mejor monitoreo y evaluación, mejor ejecución de los recursos del programa de incentivos. Por cada punto que aumenta el monitoreo y evaluación, la ejecución de los recursos del programa de incentivos incrementa en 2.32.

V. DISCUSIÓN

En este capítulo se analiza y compara todo resultado que se obtuvo en la investigación en función a su marco teórico sustentatorio y los resultados de otros estudios similares, para lograr cumplir los objetivos establecidos y la contrastación de la hipótesis:

La gestión estratégica se sustenta en el planeamiento estratégico, como un instrumento de gestión para la adopción de medidas en las instituciones en relación a las intervenciones diarias que realice y al rumbo a seguir en el futuro con adecuación al cambio y sus exigencias del ambiente para alcanzar mayor grado de eficacia en la oferta de bienes y servicios; enmarcada dentro de la Teoría denominada “Nueva Gestión Pública”, teoría que se fue desarrollando en el tiempo hasta alcanzar hoy día, su consolidación como teoría y sostenerse en bases bien definidos que se iniciaron con fuerte intervención del neoliberalismo y adoptando instrumentos de los fundamentos teóricos y empíricos de la actividad privada. Teoría que también sustenta el plan de incentivos; es el enfoque conceptual del MEF, define que el instrumento de Presupuesto por Resultados (PpR) es el Programa de Incentivos, el mismo que tiene una orientación de promoción de los términos que coadyuven y motivan a las entidades municipales a desarrollar una economía local de forma continua y sostenida como resultado de una adecuada gestión.

Analizando, el resultado que se exhibe en la segunda tabla, se puede evidenciar que el nivel de avance de la variable gestión estratégica es regular con 83.3%, seguido del nivel deficiente con 10%; indicando que el la municipalidad de Lucma no se está realizando una gestión estratégica buena o adecuada; revelando que no se cumple con los procesos de gestión estratégica en la entidad, la misma que conlleva a no tener los resultados esperados. Asimismo para que una institución cuente con una buena gestión es necesario contar con personas que tomen las decisiones; según la Teoría de la Decisión, Simón (1947) analiza como elige una persona entre diversas acciones, aquella que le permitirá obtener el mejor resultado en atención a sus inclinaciones. Por otro lado, estos resultados son similares a los de Bastidas y Pisconte (2008),

quienes afirman que en el Perú, la planeación es frágil y defectuosa, considerando que la planificación estratégica formulados por las entidades del gobierno regional y local no cumplen con las exigencias técnicas de constituirse en instrumentos que orienten la administración pública, y su presentación deviene de la necesidad de cumplir con la formalidad de su presentación, pero que no ayudan a plantear y priorizar los objetivos, con la singularidad principal de determinar las acciones orientadas a cumplir los objetivos planteados, razón por la cual no existe una articulación entre la planificación y la gestión. Como se puede interpretar que muchas instituciones tiene niveles similares de regular con tendencia deciente o defectuosa gestión estratégica; convirtiéndose en un tema prioritario a tratar en las instituciones públicas y privadas, tal como lo afirma Andrade en su investigación respecto al desarrollo de una planificación estratégica para empresas, en el país de Ecuador, sostiene que éste tipo de planificación es un requerimiento prioritario de las unidades empresariales con independencia de su tamaño que tengan la orientación de lograr su desarrollo, consolidación, expansión y/o rentabilidad (2016). Asimismo, De Lama (2009) concluye que los servidores de la Municipalidad de San Jacinto, cuentan con un nivel bajo de conocimiento respecto a planificación estratégica, lo que genera su desorientación y por lo tanto, existe prestaciones deficiente la población respecto a servicios públicos; adicionalmente de no aplicar instrumentos de apoyo a su gestión para agilizar sus procesos orientados a mejorar el cumplimiento de sus fines

Continuando con el análisis del nivel de la variable ejecución de recursos del programa de incentivos; que se presenta en tabla 2; en donde demuestra que prevalece el 53.3% de nivel regular; continua el nivel bueno con 40% y deficiente con 6.7%; estos resultados indican que existen esfuerzos por cumplir con la ejecución pero aún no se logra el nivel esperado, y aún existe un nivel regular que debe pasar a bueno; estos niveles se corroboran con la información documental que la Municipalidad de Lucma en el año 2018, recibió 02 transferencias por cumplimiento de metas: respecto al primer periodo, metas al 31 de diciembre de 2017, se cumplió con 04 metas de las 06 asignadas percibiendo S/ 90,317.00, lo cual representa el 51% respeto al monto máximo

de las transferencias potencialmente obtenibles. Respecto al segundo periodo, metas al 31 de Julio de 2018, se cumplió con las 03 metas asignadas percibiendo S/ 86,017.00, lo cual representa el 49% respecto al monto máximo de las transferencias potencialmente obtenibles. Cabe resaltar que el programa de incentivos adicionalmente a los montos por cumplir con las metas asignadas y solo por el caso del cumplimiento del 100% de las metas asignadas concede un bono adicional, que consiste en distribuir el monto acumulado por el incumplimiento de las metas asignadas a los municipios locales que cumplen con todas sus metas. Por otro lado, respecto al periodo, metas al 31 de diciembre de 2018, estas no se cumplieron por la entidad, por lo tanto, no se percibió ingreso alguno por este periodo en el año 2019. Por tal motivo la municipalidad debe continuar trabajando para obtener nivel bueno de ejecución de recursos del programa de incentivos y en base al propósito de la Ley N° 29332, Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal, estimular a los gobiernos locales a mejorar los montos recaudados por concepto de tributación municipal, ejecutar inversiones y conseguir la disminución de los niveles de desnutrición crónica infantil.

Por otro lado, los niveles que presentan las dimensiones de la variable gestión estratégico presentadas en tabla 3, evidencian un nivel de avance regular: Dirección estratégica regular 53,3%, bueno 33,3%; diagnóstico estratégico interno regular 63,3%, bueno 23,3%; diagnóstico estratégico externo regular 70%, bueno 16,7%; organización regular 80%, bueno 10%; monitoreo y evaluación regular 70%, bueno 23,3%. Corroborando que en todo el proceso de la gestión estratégica esta en nivel regular, por lo tanto la municipalidad debe considerar reevaluar desde la planeación para reorganizar y/o reestructurar la gestión estratégica. Teniendo en cuenta que la planificación estratégica se basa en una realidad analizada en forma organizada, lo cual determina su característica de ser un proceso sistemático, a la vez de ser continua, principalmente en la formulación de estrategias, teniendo en consideración que las variaciones en el ambiente son continuas, más ello no significa una alta rotación de planes, los planes se formulan cada cierto tiempo y se someten a mejoras cuando sea necesario realizar ajustes.

Por otro lado, respecto a los niveles de dimensiones de la variable ejecución de recursos del programa de incentivos, presentadas en tabla 4, evidenciamos un nivel de avance regular: Gestión de recursos para el cumplimiento de metas regular 53,3%, bueno 33,3%; cumplimiento de metas nivel regular 50%, bueno 40%; cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos nivel regular 63,3%, bueno 20%. Estos resultados reafirman que la ejecución de recursos del programa de incentivos esta en nivel regular y la municipalidad de Lucma debe de mejorar; en especial porque es uno de los instrumentos que implementan al Presupuesto por Resultados (PpR), convirtiéndose en indispensable y útil de gestión pública que posibilita la relación de asignar los recursos presupuestales, bienes y servicios (productos) y resultados en beneficio de la comunidad.

La gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos como se observa en tabla 6, con sig. 0.029; asimismo, se evidencia en nivel regular 46,7% la gestión estratégica; así como también en ejecución de los recursos del programa de incentivos; en cuanto al porcentaje de nivel regular que se evidencia se interpreta que la municipalidad esta inaplicado los procedimientos de gestión estratégica en la entidad, afectando la consecución de resultados positivos referente a la ejecución de los recursos del programa de incentivos; por otro lado, las dos variables tienen una relación positiva moderada, indicando que cuando se mejore la gestión estratégica también se ejecutara mucho mejor todo recurso del programa de incentivos por la relación que existe entre las dos variables. Concordando con la definición “planeación estratégica es una herramienta de gestión para mejorar la efectividad en la prestación de los servicios y bienes que se proporcionan”. (Armijo, 2009).

Realizando la comparación con otras investigaciones estos resultados son similares al estudio de Romero (2016) en donde concluyó estableciendo que la gestión estratégica presenta relación positiva con la planificación estratégica, lo cual mejora el nivel del procedimiento estratégico respecto a las etapas: planificación, ejecución y evaluación institucional, resaltando las variables con

capacidad de mejorar y dinamizar la gestión estratégica institucional. En la misma línea Amacifuen (2019), en su investigación referida a planeamiento estratégico y ejecución presupuestal, estableció la relación directa de la planeación estratégica y la ejecución del presupuesto, teniendo en cuenta que el planeamiento constituye la base para la administración de los ingresos y egresos municipales. De igual manera López (2017), con su investigación, concluyó, existencia de una alta correlación y asociación directa, sustentada estadísticamente en la prueba Chi cuadrado, entre planeamiento estratégico Institucional y la Gestión Pública. Asimismo, Hurtado (2017) en su investigación, concluyó determinando que existe relación positiva y significativa, con intensidad débil entre la variable planificación estratégica con el comportamiento organizacional; lo mismo sucedió con las dimensiones. También Ramírez (2012) que concluye que en la institución de su investigación la no implementación de un proceso de Planificación Estratégica idónea, conlleva una gestión administrativa deficiente, En consecuencia, los resultados de la hipótesis del presente estudio se confirman nuevamente, teniendo en cuenta que, si la planificación estratégica no se utiliza adecuadamente, la gestión administrativa es inadecuada y los objetivos institucionales no se cumplen si se indica que existe una conexión esencial.

La gestión estratégica incide muy significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto a la gestión de recursos para el cumplimiento de las metas en la Municipalidad Distrital de Lucma, como se observa en tabla 7, con sig. 0.004; asimismo, se evidencia en nivel regular 50% la gestión estratégica y gestión de recursos para el cumplimiento de metas; Se interpreta que una correlación moderada, indicando que al mejorar la gestión estratégica también se verá una mejoría en la gestión de recursos para el cumplimiento de las metas por la relación que existe entre la variable y dimensión; esto se corrobora con el D.S. N° 033/2015 de Economía y Finanzas, que aprueba el proceso para cumplir toda meta, así como la forma de asignar el presupuesto al programa de incentivos, en su artículo 14 señala que el recurso entregados a los municipios locales sujetos al programa de incentivos están orientados a cumplir de forma exclusiva los objetivos del mencionado.

La gestión estratégica incide muy significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto al cumplimiento de las metas en Municipalidad Distrital de Lucma, como se observa en tabla 8, con sig. 0.008; asimismo, se evidencia en nivel regular 46.7% la gestión estratégica y cumplimiento de metas; se interpreta una correlación directa moderada, indicando que si se mejora la gestión estratégica también se verá reflejado en la mejora del cumplimiento de las metas por la relación directa que existe entre la variable y dimensión; Al respecto el MEF (2018) especificó que el Programa de Incentivos se operativiza en el modo siguiente: Las municipalidades se avocan al cumplimiento de las metas en los tiempos determinados con el fin de tener acceso a los medios económicos del programa. Las municipalidades emiten informe, respecto a metas cumplidas. El Programa de Incentivos reconoce el cumplimiento de metas a través de las siguientes acciones: haciendo transferencias de dinero para el programa de incentivos, en caso de corresponder la transferencia del Bono adicional, cuando se cumple al 100% las metas y la elaboración de un Ranking al que ingresan las municipalidades al cumplir con sus metas. El programa de incentivos evalúa si se cumplió las metas en función a las actividades establecidas y el nivel de cumplimiento, de este modo por el cumplimiento de la actividad 1 se otorga un puntaje de 20 puntos, por la actividad 2 un puntaje de 30 puntos, por la actividad 3 un puntaje de 10 puntos, por la actividad 4 un puntaje de 30 puntos, por la actividad 5 se asigna 10 puntos. Se define un puntaje mínimo para la meta de 80 puntos y el máximo puntaje es de 100 puntos. Se toma en cuenta en el desarrollo de la evaluación que cumplir las metas con un puntaje < 80 puntos determina una calificación de no cumple y un puntaje > = 80 si cumple.

La gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto al cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos en la Municipalidad Distrital de Lucma, como se observa en tabla 9, con sig. 0.025; asimismo, se evidencia en nivel regular 56.7% la gestión estratégica y cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos; se interpreta como correlación moderada, indicando que si se mejora la gestión estratégica también se verá reflejado en la mejora del cumplimiento de

la normativa aplicable al uso de los recursos, por la relación directa que existe entre la variable y dimensión; porque para realizar una adecuada gestión se debe cumplir con la normatividad vigente al igual que lo exige el programa de incentivos. Así por ejemplo en la misma ley del programa de incentivo en el artículo 2°; específica es responsabilidad del Alcalde supervisar que los recursos obtenidos del programa se orienten a dichos objetivos, y de modo prioritario a sostener y cumplir las metas definidas, con la exigencia de informar al Concejo Municipal y a Control Interno de su institución. Asimismo, el plan de Incentivos dispone responsabilidades para cumplimiento de las entidades locales: i) Gestionar el recurso necesario para alcanzar o cumplir las metas. ii) Dar cumplimiento las metas establecidas en base a las instrucciones y directrices del MEF. iii) Cumplir con la normatividad sobre la utilización del presupuesto y rendir cuentas luego de recibir la transferencia del programa de incentivos. De igual manera con D.S.N° 296-2018-EF, aprobó los procesos a tener en cuenta sobre ejecutar las metas y asignar recursos del Programa de Incentivos del año 2019, disponiendo en su artículo 13 que corresponde transferir los fondos a los municipios locales por cumplir toda meta definidas hasta 31.12.2018 así como el Bono adicional del año evaluado.

La dirección estratégica como dimensión de la gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, como se observa en tabla 10, con sig. 0.038: asimismo, se evidencia en nivel regular 36.7% la dirección estratégica como también la ejecución de los recursos del programa de incentivos; se interpreta que existe una relación positiva baja, sin embargo, si se mejora el nivel de la dirección estratégica también se verá reflejado en la mejora de la ejecución de los recursos del programa de incentivos, por la relación directa que existe entre la dimensión y variable; porque para realizar una adecuada dirección estratégica es necesario tener presente la visión, misión, análisis Foda, y objetivos, dependiendo de cada una de las metas que se planteen, y por ende se ejecutara mucho mejor todo recurso del programa de incentivos; esto se corrobora con Armijo (2009) define al planeamiento estratégico como una herramienta principal en la gestión de gran importancia la adopción de medidas en relación a su visión

de futuro, con adecuación a los cambios y dificultades del entorno institucional, con la finalidad de lograr un desempeño con eficacia, eficiencia y excelencia en los productos, servicios y bienes generados. Asimismo, Camacho (2002, p. 2) afirma que la dirección estratégica, es la forma de orientar la institución en su definición del rumbo a seguir y promover las actividades resaltantes de tal manera que todo el trabajo se encamine en el mismo sentido. De igual manera Díaz y Mego (2017) en su investigación planeación estratégica en la Municipalidad Provincial Gran Chimú, determinó la importancia del plan estratégico del municipio de Gran Chimú ha contribuido adecuadamente a la estabilidad económica de la Asociación de Productores y Exportadores Vitivinícolas del Distrito de Cascas en el año 2017. Resalta la propuesta para la asociación respecto a la formulación de una planeación estratégica que incorporando los elementos: visión, misión, objetivos estratégicos, estrategias y planes de acción impulse el alcance de mejores efectos en la administración de su organización.

El diagnóstico estratégico interno como dimensión de la gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, como se observa en tabla 11, con sig. 0.022; asimismo, se evidencia en nivel regular 36.7% el diagnóstico estratégico interno como también la ejecución de los recursos del programa de incentivos; se interpreta una correlación moderada, indica que una mejora en el nivel del diagnóstico estratégico interno también coadyuvará a ejecutar mejor todo recurso del programa de incentivos, por la relación directa que existe entre la dimensión y variable; porque para realizar un adecuado diagnóstico estratégico interno se debe conocer las fortalezas y debilidades; capacidad competitiva, financiera, tecnológica y de recurso humano; todo ello conllevará a ejecutar mucho mejor todo recurso del programa de incentivos. Al respecto Dussan (2012) afirma el diagnóstico estratégico interno, conocido como análisis interno, aporta a la definición de toda fortaleza y debilidad de los medios fundamentales de la organización de naturaleza económica, humana, comercial productiva y tecnológica, para realizar un apropiado análisis interno se usa una herramienta llamada matriz de capacidad interna. Además, se debe acotar que

la gestión estratégica se basa en el concepto de estrategia, ella formulada apropiadamente pone en orden y asigna, en base a un diagnóstico interno, los medios con el fin de lograr la postura factible con previsión de posibles alteraciones en el medio.

El diagnóstico estratégico externo como dimensión de la gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, como se observa en tabla 12, con sig. 0.017, asimismo, se evidencia en nivel regular 40% el diagnóstico estratégico externo como también en ejecución de los recursos del programa de incentivos; se interpreta una correlación moderada, indica, si se hace una mejora al nivel del diagnóstico estratégico externo también se ejecutara mucho mejor todo recurso del programa de incentivos, por la relación directa que existe entre la dimensión y variable; porque para realizar un adecuado diagnóstico estratégico externo se debe conocer puntos específicos como oportunidades y amenazas, aspectos económicos, políticos sociales y demográficos y al tener un buen diagnóstico externo se conocerá en donde y como ejecutar mucho mejor todo recurso del programa de incentivos. Al respecto Dussan (2012), afirma que el diagnóstico estratégico externo, conocido como auditoria externa, aporta en la especificación referente a amenazas y oportunidades, afectan los medios fundamentales externos que ayudan a la organización para compulsar competitivamente; los medios son de naturaleza financiera, técnica, comercial, productiva y geográfica, para obtener un análisis externo apropiado de toda amenaza y oportunidad.

La organización como dimensión de la gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, como se observa en tabla 13, con sig. 0.013; asimismo, se evidencia en nivel regular 46.7% organización como también en ejecución de los recursos del programa de incentivos; se interpreta una correlación moderada, indica, si se mejora el nivel de la organización también se ejecutara mucho mejor todo recurso del programa de incentivos, por la relación directa que existe entre la dimensión y variable; porque para realizar una adecuada organización se debe conocer los objetivos, estrategias, asignación

de medios, retribución económica, y los procesos productivos y una buena organización conllevará a ejecutar mucho mejor todo recurso del programa de incentivos. Esto se sustenta con la teoría de Armijo (2011), quien afirma que la organización de las organizaciones públicas miden el cumplimiento como un integrante del proceso de la planeación estratégica, para evaluar la obtención de lo ansiado apoyado en los indicadores, siendo resaltante la construcción de contexto apropiado que apoye en la modelación de una organización apoyada en una planeación estratégica, políticas y programas.

El monitoreo y evaluación como dimensión de la gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, como se observa en tabla 14, con sig. 0.006; asimismo se evidencia en nivel regular 33.3% monitoreo y evaluación como también en ejecución de los recursos del programa de incentivos; se interpreta como existencia de correlación moderada, indica, si se mejora el nivel del monitoreo y evaluación también se ejecutara mucho mejor todo recurso del programa de incentivos, por la relación directa que existe entre la dimensión y variable; porque para realizar un adecuado monitoreo y evaluación es menester hacer un seguimiento de las metas e indicadores para verificar el desempeño institucional y hacer acciones correctivas necesarias por lo mismo incide en la forma de ejecutar todo recurso del programa de incentivos. Esto se corrobora con Armijo (2011), quien afirma que el monitoreo y evaluación, constituye una revisión, su finalidad es comprobar el efecto generado en la población objetivo, en atención a ello adoptar medidas y realizar reajustes en diferentes áreas de la entidad, posibilita establecer los desaciertos que con frecuencia complican el uso del planeamiento estratégico, es necesario considerar que su aplicación exige confiabilidad y validez, y el conocimiento de quien tiene el encargo de ejecutar las acciones, su aplicación alcanza al personal interno y externo, así como a los que fijan las políticas. Estos resultados son similares a los de Saavedra y Hurtado (2017) encontraron en su estudio, que todo plan estratégico efectivo influye de forma significativa en la ejecución del presupuesto; recomendando la implementación de tácticas de monitoreo y de evaluación

destinado a la verificación del desarrollo de metas y sus consecuencias de impacto poblacional y luego adoptar los reajustes en la organización.

Ulteriormente a la respectiva discusión y análisis de resultados, se recalca aceptando la hipótesis de investigación; y todas las hipótesis específicas; precisando, la gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del Programa de Incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019; precisando que existe una correlación positiva o directa moderada entre los dos temas; sin embargo ambas variables se ubican en nivel regular, interpretándose que en la Municipalidad Distrital de Lucma, no se sujetan a un planeamiento estratégico institucional, como parte de una gestión estratégica evidenciándose la falta de discernimiento sobre instrumentos de gestión de los trabajadores de la entidad, que confirma el nivel regular de la gestión estratégica; por tal razón, la entidad, sólo alcanza obtener recursos del programa de incentivos en un nivel predominantemente regular, ello significa que si no hay asignación de recursos en forma oportuna y en los montos requeridos, el cumplimiento de las metas del programa no será posible alcanzar. Por otro lado, la gestión estratégica enmarca dentro de la nueva gestión pública que busca la satisfacción de las demandas ciudadanas a través de pautas que conlleven a la eficiencia, eficacia y competencia. Por lo tanto, la municipalidad distrital de Lucma debe tener en cuenta esto, para mejorar la gestión estrategia, cumplir con metas y objetivos planificados para obtener más recursos, proyectar el bienestar e incrementar las condiciones indispensables para mejorar la vida de los moradores de su jurisdicción.

Por otro lado, la municipalidad debe entender, que el uso adecuado de los recursos en la gestión pública resulta primordial, principalmente si estos provienen de programas de incentivos que se orientan al mejoramiento y modernización de la gestión, en donde una adecuada gestión estratégica utilizando en conjunto instrumentos pertinentes, permiten adquirir un desarrollo sostenible y sustentable de una comunidad. Por lo tanto, se debe fomentar y practicar todas las exigencias técnicas para formular y desarrollar un adecuado plan estratégico, que cumplan con la finalidad de orientar la administración pública y obtener resultados favorables sinónimo de cumplir con todo lo

programado durante el año correspondiente para solucionar la problemática actual y tener mejores asignaciones de presupuesto por programa de incentivos u otros programas con el propósito de mejorar el bienestar e incrementar las condiciones adecuadas para una mejor vida en la comunidad.

VI. CONCLUSIONES

1. La gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los Recursos del Programa de Incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019; como resultado de una correlación positiva moderada del valor de Rho de Spearman 0.400 y coeficiente Tau-b de Kendall 0.383; con significancia 0.029 ($P < 0.05$), menor al 5% de significancia estándar; aceptándose la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula.

Por otro lado, la relación funcional de regresión lineal que mejor se ajusta a los puntos es la recta $Y = 2,666 + 0.313X$, con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.66$. Esto se interpreta, la gestión estratégica(X) incide en 66% en la ejecución de los recursos del programa de incentivos (Y) y el 34% otros factores.

2. El nivel de avance de la Gestión Estratégica en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019, es regular con 83.3%, seguido del nivel deficiente con 10% y bueno con 6.7%.
3. El nivel de avance de la Ejecución de los Recursos del Programa de Incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019, es regular con 53.3%, nivel bueno con 40% y deficiente con 6.7%.
4. La gestión estratégica incide muy significativamente en la gestión de recursos para el cumplimiento de las metas en la Ejecución de los Recursos del Programa de Incentivos, como resultado de una correlación positiva moderada del valor de Rho de Spearman 0.515 y valor Tau-b de Kendall 0.495; con significancia de 0.004 ($P < 0.01$).

Por otro lado, la relación funcional de regresión lineal que mejor se ajusta a los puntos es la recta $Y = 0,54 + 0.79X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.433$. Esto se interpreta, la gestión estratégica(X) incide en 43.3% en gestión de recursos para el cumplimiento de las metas (Y) y el 56.7% otros factores.

5. La Gestión Estratégica incide muy significativamente en el cumplimiento de las metas en la Ejecución de los Recursos del Programa de Incentivos, como resultado de una correlación positiva moderada del valor de Rho de Spearman 0.478 y valor Tau-b de Kendall 0.454; con significancia de 0.008 ($P < 0.01$).

Por otro lado, la relación funcional de regresión lineal que mejor se ajusta a los puntos es la recta $Y = 0,173 + 0.169X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.577$. Esto se interpreta, la gestión estratégica(X) incide en 57.7% en cumplimiento de las metas (Y) y el 42.3% otros factores.

6. La gestión estratégica incide significativamente en el cumplimiento de normativa aplicable al uso de los recursos en la Ejecución de los Recursos del Programa de Incentivos, como resultado de una correlación positiva moderada del valor de Rho de Spearman 0.410 y valor Tau-b de Kendall 0.379; con significancia de 0.025 ($P < 0.05$).

Por otro lado, la relación funcional de regresión lineal que mejor se ajusta a los puntos es la recta $Y = 1,944 + 0.65X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.265$. Esto se interpreta, la gestión estratégica(X) incide en 26.5% en cumplimiento de normativa aplicable al uso de los recursos (Y) y el 73.7% otros factores.

7. La dirección estratégica de la gestión estratégica incide significativamente en la Ejecución de los Recursos del Programa de Incentivos, como resultado de una correlación positiva baja del valor de Rho de Spearman 0.381 y valor Tau-b de Kendall 0.367; con significancia de 0.038 ($P < 0.05$).

Por otro lado, la relación funcional de regresión lineal que mejor se ajusta a los puntos es la recta $Y = 34,784 + 0.556X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.313$. Esto se interpreta, la dirección Estratégica (X) incide en 31.3% en ejecución de los recursos del programa de incentivos, (Y) y el 68.7% otros factores.

8. El diagnóstico estratégico interno de la gestión estratégica incide significativamente en la Ejecución de los Recursos del Programa de

Incentivos, como resultado de una correlación positiva moderada del valor de Rho de Spearman 0.417 y valor Tau-b de Kendall 0.396; con significancia de 0.022 ($P < 0.05$).

Por otro lado, la relación funcional de regresión lineal que mejor se ajusta a los puntos es la recta $Y = 34,390 + 0.583X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.301$. Esto se interpreta, el diagnóstico estratégico interno (X) incide en 30.1% en ejecución de los recursos del programa de incentivos, (Y) y el 69.9% otros factores.

9. El diagnóstico estratégico externo de la gestión estratégica incide significativamente en la Ejecución de los Recursos del Programa de Incentivos, como resultado de una correlación positiva moderada del valor de Rho de Spearman 0.433 y valor Tau-b de Kendall 0.413; con significancia de 0.017 ($P < 0.05$).

Por otro lado, la relación funcional de regresión lineal que mejor se ajusta a los puntos es la recta $Y = 36,128 + 0.802X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.242$. Esto se interpreta, el diagnóstico estratégico externo (X) incide en 24.2% en ejecución de los recursos del programa de incentivos, (Y) y el 75.8% otros factores.

10. La organización de la gestión estratégica incide significativamente en la Ejecución de los Recursos del Programa de Incentivos, como resultado de una correlación positiva moderada del valor de Rho de Spearman 0.447 y valor Tau-b de Kendall 0.431; con significancia de 0.013 ($P < 0.05$).

Por otro lado, la relación funcional de regresión lineal que mejor se ajusta a los puntos es la recta $Y = 20,02 + 0.593X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.348$. Esto se interpreta, la organización (X) incide en 34.8% en ejecución de los recursos del programa de incentivos, (Y) y el 65.2% otros factores.

11. El monitoreo y evaluación de la Gestión Estratégica incide significativamente en la Ejecución de los Recursos del Programa de Incentivos, como resultado

de una correlación positiva moderada del valor de Rho de Spearman 0.493 y valor Tau-b de Kendall 0.468; con significancia de 0.006 ($P < 0.01$).

Por otro lado, la relación funcional de regresión lineal que mejor se ajusta a los puntos es la recta $Y = 26,351 + 2.324X$; con un coeficiente de determinación de $R^2 = 0.366$. Esto se interpreta, monitoreo y evaluación (X) incide en 36.6% en ejecución de los recursos del programa de incentivos, (Y) y el 63.4% otros factores.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al titular de la Municipalidad Distrital de Lucma, debe asignar los recursos presupuestarios correspondientes, en términos de cuantía y oportunidad para el financiamiento de las acciones o actividades que permitan lograr el cumplimiento de las metas establecidas en la ejecución de los recursos del programa de incentivos municipales.
2. Al responsable de llevar a cabo la ejecución del plan de trabajo de una meta del programa de incentivos, de la Municipalidad Distrital de Lucma, promover en la administración la utilización de la herramienta Gestión Estratégica para mejorar su nivel de avance en la en la gestión municipalidad.
3. .Al titular de la Municipalidad Distrital de Lucma, promover en la administración municipal la utilización de la herramienta Gestión Estratégica para mejorar el nivel de avance en la Ejecución de los Recursos del Programa de Incentivos.
4. Al coordinador del programa de incentivos de la Municipalidad Distrital de Lucma, debe realizar acciones de seguimiento y control para que los recursos obtenidos por el cumplimiento de metas del programa de incentivos sean destinados al uso que determina la normatividad del programa, con la finalidad de optimizar los beneficios para la comunidad.
5. Al titular de la Municipalidad Distrital de Lucma, hacer diagnostico interno para conocer las debilidades, amenazas y falencias que tiene la gestión estratégica actual y realizar las correcciones necesarias.
6. Al titular de la Municipalidad Distrital de Lucma, hacer diagnostico externo para conocer aspectos económicos, políticos, sociales y tecnológicos con los que pueden contar para hacer coordinaciones en pro de cumplir con los objetivos de su gestión estratégica.
7. Al titular de la Municipalidad Distrital de Lucma, capacitar al personal en planificación estratégica para plantear y priorizar objetivos viables de acuerdo a la realidad para mejorar la capacidad de decisión.

8. Al titular de la Municipalidad Distrital de Lucma, trabajar de acuerdo al planeamiento estratégico institucional, teniendo en cuenta todos los objetivos propuestos, los mismos que están en concordancia con la misión de la institución.

9. A la universidad César Vallejo, que a través de sus maestrantes deben continuar investigando temas enmarcado en la nueva gestión pública referidos a plan estratégico; plan de incentivos, presupuesto por resultados.

REFERENCIAS

- Andrade, G. (2016). *Desarrollo de Planificación Estratégica para la empresa BDO Ecuador Cía. Ltda. Para el período 2016-2018* (Tesis de titulación). Universidad Industrial del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Amacifuén, J. (2019). *Planeamiento estratégico y su relación con la ejecución presupuestal en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos, periodo 2017 – 2018* (Tesis de titulación). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Iquitos, Perú.
- Armijo, M. (2009). *Manual de Planificación estratégica e inductores de desempeño del sector público*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Obtenido: [Recuperado de //aempresarial.com/web/revitem/25_8972_41944.pdf](http://aempresarial.com/web/revitem/25_8972_41944.pdf).
- Armijo, M. (2011). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. CEPAL. Santiago de Chile, Chile.
- Armstrong, J. (1982). "The Value of Formal Planning for Strategic Decisions: Review of Empirical Research", *Strategic Management Journal*, 3 (3).
- Baron, R. (2005) *Psicología Social*. 10ª Edición, Instituto Politécnico Rensselaer.
- Bastidas, D. y Pisconte, J. (2008). *Gestión pública: programa de formación: desarrollo de capacidades para el fortalecimiento de las organizaciones políticas*. Lima, Perú: IDEA internacional.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom.
- Bonari, D., Gasparín, J., Diéguez, G. y Sánchez, J. (enero 2015). *Vinculación entre Planificación y presupuesto como herramienta de la gestión pública* (doc. N° 146). Programa de gestión pública. Argentina
- Berretta, N., & Tavares, M. (2006). *Sistemas de Planificación Estratégica e Innovaciones Presupuestarias*. Banco Interamericano de Desarrollo. PRODEV. Diálogo Regional de Política.
- Camacho, M. (2002). *Direccionamiento estratégico: análisis de una herramienta poderosa*. *Revista Vía Salud* (21), 2.
- Capon, N., Farley, J., & Hubert, J. (1987). *Corporate Strategic Planning*. Columbia University Press.

- Castillo, P. (2015). *Propuesta de un plan estratégico para la Unidad generadora de ingresos de la Dirección de medios electrónicos y telemática de la Universidad de Carabobo* (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Centro Nacional de Planeamiento (CEPLAN, 2013). *Memorias 2013*.
- Centro Nacional de Planeamiento (CEPLAN, 2017). *Resolución de la Presidencia de Concejo Directivo N° 026, que aprueba la Directiva N° 001-2017-CEPLAN/PCD, para actualizar el Plan Estratégico Nacional*.
- Centro Nacional de Planeamiento (CEPLAN, 2017). *Resolución de Presidencia de Concejo Directivo N° 062, que establece como responsabilidad del CEPLAN la verificación y validación de la metodología, la consistencia y coherencia del PEI con el PEDN y la política General de Gobierno*
- Congreso de la República (2003). *Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades*.
- Congreso de la República (2009). *Ley N° 29332, Ley que crea el Plan de Incentivos a la mejora de la gestión municipal*.
- Congreso de la República (2012). *Ley 29812 Ley del Presupuesto del Sector Público 2012*.
- Congreso de la República (2015). *Ley 29812 Ley del Presupuesto del Sector Público 2015*.
- De Lama, M. (2009). *Plan estratégico para la mejora de la gestión en la Municipalidad Distrital de San Jacinto*. Tesis para optar el grado de Maestro en la Escuela de Postgrado, de la Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Díaz, D. y Mego, K. (2017). *La planeación estratégica de la Municipalidad Provincial Gran Chimú y su contribución en la situación financiera de la Asociación de Productores y Exportadores Vitivinícolas Cascas- 2017* (Tesis de maestría). Universidad Privada César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Dussan, K. (2012). *Planeación estratégica*, Tolima, Colombia. Recuperado de <http://kdussanplaneacion.blogspot.pe/2012/01/que-es-el-diagnostico-estrategico.html>
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics using SPSS*. Los Angeles: SAGE
- Flores, M. (2004). *Implicaciones de los paradigmas de investigación en la práctica educativa*. Revista Digital Universitaria.

- García, I. (2007). *La nueva gestión pública: evolución y tendencias. Presupuesto y gasto público.*
- Guba, E. & Lincoln, Y. (1998). *Paradigmas competitivos en la investigación cualitativa.*
- Guerrero, O. (2009). *El fin de la nueva gerencia Pública. Estado, Gobierno y Gestión Pública.* Revista Chilena de Administración Pública.
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación.* México: McGraw Hill/ Interamericana editores S.A.
- Hurtado, E. (2017). *Gestión estratégica y comportamiento organizacional en la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Lima* (Tesis de maestría). Universidad Particular César Vallejo, Trujillo, Perú.
- López, D. (2016). *Planificación estratégica institucional y la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Yungay, 2016* (Tesis de maestría). Universidad Particular César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Llauger, W. (2014, 28 de junio). *Creación de valor como objetivo del Plan Estratégico.* Obtenido de creación de valor como objetivo del Plan Estratégico: Recuperado de <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2014/01/28/creacion-de-valor-como-objetivo>
- Mintzberg, H. & Waters, J. A. (1985). *Of Strategies, Deliberate And Emergent.* Strategic Management Journal, 6, (3), Pp. 257-272.
- Navas, N. (2010). *La Nueva Gestión Pública: Una herramienta para el cambio. Perspectiva,* Ed. 23.
- Poder Ejecutivo (2008). *Decreto Legislativo N° 1088, Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y del Centro Nacional de Planeamiento Estratégico del Perú.*
- Poder Ejecutivo (2016). *Decreto Supremo N° 394-2016-EF que aprueba los procesos para cumplir las metas y la asignación de los recursos del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal del año 2017.*
- Poder Ejecutivo (2018). *Decreto Supremo N° 081-2018-EF que autoriza Transferir las Partidas en el Presupuesto del Sector Público del Año Fiscal 2018.*

- Poder Ejecutivo (2018). *Decreto Supremo N° 296-2018-EF que aprueba los procesos para cumplir las metas y la asignación de los recursos del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal del año 2018.*
- Poder Ejecutivo (2019). *Decreto Supremo N° 134-2019-EF que autoriza Transferir las Partidas en el Presupuesto del Sector Público del Año Fiscal 2018.*
- Prieto, J. (2011). *Gestión estratégica organizacional: guía práctica para el diagnóstico empresarial.* 3ª ed. Bogotá: Editorial Eco Ediciones.
- Ramírez, V. (2012). *Modelo de gestión estratégico y su aplicación al proyecto educativo institucional en el instituto tecnológico de música San Lorenzo, de la parroquia rural san Lorenzo, cantón Guaranda, provincia Bolívar, periodo 2011.* Tesis optar al título de Magister en Gerencia Educativa realizada en la Universidad Estatal de Bolívar, Ecuador.
- Rensnik, M. (1998). *Una Introducción a la Teoría de la Decisión.* España.
- Resnik DB (2010) *What is ethics in research & why it important? Research TrianglePark, North Carolina:* National Institute of EnvironmentalHealth Sciences/National Institute of Health.
- Roman, K. y Tolentino, R. (2016). *Planeamiento Estratégico para la Región La Libertad* (Tesis de maestría). Universidad Particular Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Romero, O. (2016). *La gestión estratégica y su influencia institucional en los planes estratégicos de las universidades públicas del Ecuador. Caso: Universidad Técnica de Machala* (Tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Saavedra, L. y Hurtado, H. (2017). *Eficacia del plan estratégico institucional en la ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Sanagorán, Provincia de Sánchez Carrión, Departamento de la Libertad, 2017* (Tesis de maestría). Universidad Particular César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Sainz de Vicuña, J. (2012). *El plan estratégico en la práctica.* España. ESIC Editorial.
- Simon, H. (1947). *Administrative Behavior: A Study of Decision-making Processes in Administrative Organization.*
- Steiner, G. (1998). *Planeación Estratégica lo que todo director debe saber* (32ª Edición ed.). México: Continental, S.A. de C.V.

Thompson A., Strickland A. (1999). *Administración estratégica*. (11a. Ed.). México.

Toala, A. (2011, 23 de Octubre). *Guía de calidad*. Obtenido de Guía de calidad:
Recuperado de <http://www.guiadelacalidad.com/modelo-efqm/plan-estrategico>



ANEXO 2: Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, **Br. Marreros Bernales Percy Abdías**, egresado de la escuela de Posgrado y del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Trujillo declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada: **“Gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos, Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019”**, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la tesis:

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

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

Trujillo, 02 de agosto de 2020

Br. Marreros Bernales, Percy Abdías	
DNI: 18207411	
ORCID: 0000-0003-1573-6793	



ANEXO 3: Declaratoria de Autenticidad del Asesor

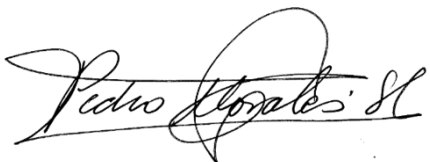
Yo, **Dr. Morales Salazar Pedro Otoniel**, docente de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Trujillo, asesor de la Tesis titulada:

“Gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos, Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019” del autor **Br. Marreros Bernales Percy Abdías**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **21%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Trujillo, 2 de agosto de 2020

Dr. Morales Salazar, Pedro Otoniel	
DNI: 17910106	
ORCID: 0000-0002-9242-3881	

ANEXO 7: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Estratégica	<p>La gestión estratégica es un proceso de intervención para producir un cambio en el curso el curso tendencial de los eventos La gestión estratégica se sustenta en el planeamiento estratégico, como una herramienta de gestión para la toma de decisiones de las organizaciones en relación a sus actividades cotidianas y al rumbo a seguir en el futuro con adecuación al cambio y a las demandas que exige el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia, calidad en los bienes y servicios que se proveen. La planificación estratégica se define como un proceso que parte de la fijación de las metas institucionales, continúa con el diseño de las políticas y estrategias necesarias para su cumplimiento, desarrolla planes en detalle para la implementación de las estrategias y lograr los</p>	<p>Esta variable se mide por la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario tipo escala ordinal aplicado a todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lucma, respecto a sus 05 dimensiones: Dirección estratégica. Diagnóstico estratégico Interno. Diagnóstico estratégico Externo. Organización. Monitoreo y evaluación.</p> <p>Se realiza con el propósito de determinar la incidencia de la gestión Estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos.</p> <p>Con escala de medición de: Deficiente: 53-125</p>	Dirección estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • Visión • Misión • Principios éticos • Análisis FODA • Objetivos • Políticas • Organigrama institucional 	Escala Ordinal Tipo Likert Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Diagnóstico estratégico Interno	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalezas y debilidades • Matriz de capacidad interna • Capacidad competitiva • Capacidad financiera • Capacidad tecnológica • Capacidad del talento humano 	
			Diagnóstico estratégico externo	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades y amenazas • Matriz de capacidad externa • Aspectos económicos • Aspectos políticos sociales • Aspectos demográficos • Aspectos tecnológicos 	

	<p>finés deseados, es decir definimos un proceso que establece como y cuando debe ejecutarse, quien lo desarrollará y cuál es el fin de los resultados obtenidos (Steiner, 1998).</p>	<p>Regular: 126-195 Bueno: 196-265</p> <p>Se aplicó la prueba estadística Shapiro –Wilk, determinándose que los datos presentan una distribución no normal ante esto, se tuvo en usar el coeficiente de Rho de Spearman y el estadístico de prueba Tau-b de Kendall para contrastar las hipótesis</p>	<p>Organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Estrategias • Asignación de medios • Reingeniería de procesos • Retribución económica • Resistencia al cambio • Procesos productivos 	
			<p>Monitoreo y evaluación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comparación de matrices • Desempeño del planeamiento estratégico • Supervisión • Acciones correctivas 	

Fuente. Elaboración propia

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Programa de incentivos	El Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal, se define como el Instrumento del Presupuesto por Resultados (PpR), orientado a promover las condiciones que contribuyan con el crecimiento y desarrollo sostenible de la economía local incentivando a los gobiernos locales a la mejora continua y sostenible de su gestión (Ministerio de Economía y Finanzas, 2009).	Esta variable se mide por la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario tipo escala aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lucma respecto a sus 03 dimensiones, en la ejecución de los recursos del Programa de incentivos: Con escala de medición de: Deficiente: 16-38 Regular: 39-59 Bueno: 60-80 Se aplicó la prueba estadística Shapiro –Wilk, determinándose que los datos presentan una distribución no normal ante esto, se tuvo en usar el coeficiente de Rho de Spearman y el estadístico de prueba Tau-b de Kendall para contrastar las hipótesis.	Gestión de recursos para el cumplimiento de metas	<ul style="list-style-type: none"> • Meta de recursos • Recursos asignados 	Escala ordinal Tipo Likert Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Cumplimiento de metas	<ul style="list-style-type: none"> • Metas establecidas • Informe de cumplimiento de metas • Evaluación de cumplimiento de metas • Transferencia de Recursos. 	
			Cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de uso de recursos por cumplimiento de metas. • Ejecución presupuestal 	

Fuente. Elaboración propia

ANEXO 8: Matriz de puntuaciones de las variables

N°	VARIABLE GESTIÓN ESTRATÉGICA											
	Dirección estratégica		Diagnóstico estratégico interno		Diagnóstico estratégico externo		Organización		Monitoreo y evaluación		TOTAL	NIVEL
	SUB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL		
1	43	Bueno	30	Regular	31	Bueno	54	Regular	15	Regular	173	Regular
2	37	Regular	29	Regular	21	Regular	57	Regular	13	Regular	157	Regular
3	44	Bueno	30	Regular	31	Bueno	56	Regular	15	Regular	176	Regular
4	42	Bueno	29	Regular	18	Deficiente	56	Regular	13	Regular	158	Regular
5	48	Bueno	36	Regular	20	Regular	66	Regular	12	Regular	182	Regular
6	38	Regular	29	Regular	21	Regular	54	Regular	14	Regular	156	Regular
7	40	Regular	26	Deficiente	20	Regular	58	Regular	13	Regular	157	Regular
8	44	Bueno	34	Regular	21	Regular	63	Regular	12	Regular	174	Regular
9	25	Deficiente	26	Deficiente	18	Deficiente	45	Deficiente	10	Deficiente	124	Deficiente
10	48	Bueno	32	Regular	28	Regular	72	Bueno	14	Regular	194	Regular
11	43	Bueno	31	Regular	24	Regular	64	Regular	11	Regular	173	Regular
12	41	Regular	37	Regular	23	Regular	58	Regular	10	Deficiente	169	Regular
13	50	Bueno	35	Regular	28	Regular	68	Regular	16	Bueno	197	Bueno
14	49	Bueno	37	Regular	32	Bueno	71	Bueno	16	Bueno	205	Bueno
15	43	Bueno	38	Regular	26	Regular	63	Regular	13	Regular	183	Regular
16	30	Regular	33	Regular	20	Regular	58	Regular	14	Regular	155	Regular
17	29	Regular	37	Regular	21	Regular	63	Regular	13	Regular	163	Regular
18	36	Regular	44	Bueno	20	Regular	51	Regular	12	Regular	163	Regular
19	29	Regular	42	Bueno	21	Regular	72	Bueno	10	Deficiente	174	Regular
20	26	Deficiente	48	Bueno	20	Regular	64	Regular	14	Regular	172	Regular

21	34	Regular	38	Regular	28	Regular	58	Regular	11	Regular	169	Regular
22	29	Regular	40	Regular	24	Regular	68	Regular	10	Deficiente	171	Regular
23	32	Regular	44	Bueno	23	Regular	56	Regular	13	Regular	168	Regular
24	32	Regular	36	Regular	28	Regular	66	Regular	12	Regular	174	Regular
25	31	Regular	48	Bueno	32	Bueno	54	Regular	14	Regular	179	Regular
26	37	Regular	43	Bueno	26	Regular	58	Regular	13	Regular	177	Regular
27	35	Regular	41	Regular	32	Bueno	63	Regular	12	Regular	183	Regular
28	37	Regular	50	Bueno	20	Regular	51	Regular	10	Deficiente	168	Regular
29	24	Deficiente	23	Deficiente	17	Deficiente	44	Deficiente	9	Deficiente	117	Deficiente
30	23	Deficiente	23	Deficiente	18	Deficiente	44	Deficiente	8	Deficiente	116	Deficiente

PROGRAMA DE INCENTIVOS								
muestra	Gestión de recursos para el cumplimiento de metas		Cumplimiento de metas		Cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos			
	SUB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL	SUB TOTAL	NIVEL	TOTAL	NIVEL
1	15	Regular	31	Bueno	15	Regular	61	Bueno
2	11	Regular	25	Regular	13	Regular	49	Regular
3	15	Regular	34	Bueno	13	Regular	62	Bueno
4	13	Regular	29	Regular	11	Regular	53	Regular
5	13	Regular	32	Bueno	17	Bueno	62	Bueno
6	10	Deficiente	28	Regular	9	Deficiente	47	Regular
7	14	Regular	30	Regular	11	Regular	55	Regular
8	16	Bueno	28	Regular	16	Bueno	60	Bueno
9	12	Regular	19	Deficiente	10	Deficiente	41	Regular
10	16	Bueno	33	Bueno	16	Bueno	65	Bueno
11	16	Bueno	27	Regular	15	Regular	58	Regular
12	11	Regular	31	Bueno	13	Regular	55	Regular
13	16	Bueno	28	Regular	13	Regular	57	Regular
14	17	Bueno	32	Bueno	11	Regular	60	Bueno
15	14	Regular	29	Regular	12	Regular	55	Regular
16	15	Regular	31	Bueno	15	Regular	61	Bueno
17	13	Regular	25	Regular	13	Regular	51	Regular
18	13	Regular	34	Bueno	13	Regular	60	Bueno
19	10	Deficiente	29	Regular	11	Regular	50	Regular
20	14	Regular	32	Bueno	17	Bueno	63	Bueno
21	16	Bueno	28	Regular	9	Deficiente	53	Regular
22	16	Bueno	30	Regular	11	Regular	57	Regular
23	16	Bueno	28	Regular	16	Bueno	60	Bueno
24	11	Regular	33	Bueno	16	Bueno	60	Bueno
25	16	Bueno	27	Regular	15	Regular	58	Regular
26	17	Bueno	31	Bueno	13	Regular	61	Bueno
27	14	Regular	28	Regular	13	Regular	55	Regular
28	15	Regular	32	Bueno	11	Regular	58	Regular
29	8	Deficiente	18	Deficiente	9	Deficiente	35	Deficiente
30	10	Deficiente	15	Deficiente	8	Deficiente	33	Deficiente

Calificación del Primer Experto


Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo								
ítem	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23		X		X		X		X
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	
31	X		X		X		X	
32	X		X		X		X	
33	X		X		X		X	
34	X		X		X		X	
35	X		X		X		X	
36	X		X		X		X	
37	X		X		X		X	
38	X		X		X		X	
39	X		X		X		X	
40	X		X		X		X	
41	X		X		X		X	
42	X		X		X		X	

43	X		X		X		X
44	X		X		X		X
45	X		X		X		X
46	X		X		X		X
47	X		X		X		X
48	X		X		X		X
49	X		X		X		X
50	X		X		X		X
51	X		X		X		X
52	X		X		X		X
53	X		X		X		X
Total	52	1	52	1	52	1	52

Coefficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{Afirmaciones}}{\# \text{Afirmación} + \# \text{Negaciones}} = \frac{(52 + 52 + 52 + 52)}{(52 + 52 + 52 + 52) + 04} = \frac{208}{212} = 98.11\%$$

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de gestión estratégica		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de avance de la gestión estratégica en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú: 2018-2019		
Aplicado a la Muestra Participante	Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú: 2018-2019		
Nombres y Apellidos del Experto	Francisco Alejandro Espinoza Polo	DNI N°	17839286
Título Profesional	Ingeniero Industrial	Celular	949948294
Dirección Domiciliaria	Av. América Norte 2081 Urbanización "Las Quintanas" Trujillo		
Grado Académico	Doctor		
FIRMA		Lugar y Fecha:	31-05-2020

Calificación del Segundo Experto

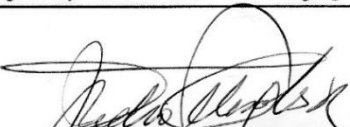
Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar								
ítem	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	
31	X		X		X		X	
32	X		X		X		X	
33	X		X		X		X	
34	X		X		X		X	
35	X		X		X		X	
36	X		X		X		X	
37	X		X		X		X	
38	X		X		X		X	
39	X		X		X		X	
40	X		X		X		X	
41	X		X		X		X	

42	X		X		X		X
43	X		X		X		X
44	X		X		X		X
45	X		X		X		X
46	X		X		X		X
47	X		X		X		X
48	X		X		X		X
49	X		X		X		X
50	X		X		X		X
51	X		X		X		X
52	X		X		X		X
53	X		X		X		X
Total	52	1	52	1	52	1	52

Coeficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{Afirmaciones}}{\# \text{Afirmación} + \# \text{Negaciones}} = \frac{(52 + 52 + 52 + 52)}{(52 + 52 + 52 + 52) + 0} = \frac{208}{208} = 100\%$$

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de gestión estratégica		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de avance de la gestión estratégica en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú: 2018-2019		
Aplicado a la Muestra Participante	Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú: 2018-2019		
Nombres y Apellidos del Experto	Pedro Otomiel Morales Salazar	DNI N°	17910106
Título Profesional	Ingeniero Mecánico - Abogado	Celular	966814497
Dirección Domiciliaria	Calle Las Esmeraldas 350 - Urb. Sta. Dña. Trojillo		
Grado Académico	Doctor en Administración de la Educación		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trojillo, 8 de Junio de 2020

Ing. Pedro Otomiel Morales Salazar
 LIC. EDUCACION SECUNDARIA
 ING. EN GESTION PUBLICA Y DESARROLLO LOCAL
 DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

Calificación del Tercer Experto


Dr. Carlos Alberto Noriega Angeles								
ítem	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	
31	X		X		X		X	
32	X		X		X		X	
33	X		X		X		X	
34	X		X		X		X	
35	X		X		X		X	
36	X		X		X		X	
37	X		X		X		X	
38	X		X		X		X	
39	X		X		X		X	
40	X		X		X		X	
41	X		X		X		X	
42	X		X		X		X	

43	X		X		X		X
44	X		X		X		X
45	X		X		X		X
46	X		X		X		X
47	X		X		X		X
48	X		X		X		X
49	X		X		X		X
50	X		X		X		X
51	X		X		X		X
52	X		X		X		X
53	X		X		X		X
Total	52	1	52	1	52	1	52

Coeficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{Afirmaciones}}{\# \text{Afirmación} + \# \text{Negaciones}} = \frac{(52 + 52 + 52 + 52)}{(52 + 52 + 52 + 52) + 0} = \frac{208}{208} = 100\%$$

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de gestión estratégica		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel de avance de la gestión estratégica, Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019		
Aplicado a la Muestra Participante	Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019		
Nombres y Apellidos del Experto	CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES	DNI N°	18173945
Título Profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	Celular	949960370
Dirección Domiciliaria	FELIPE PINGLO N° 650 – URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 11 DE JUNIO DEL 2020


Calificación del Primer Experto

ítem	Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
Total	16	1	16	1	16	1	16	1

Coefficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{Afirmaciones}}{\# \text{Afirmación} + \# \text{Negaciones}} = \frac{(16 + 16 + 16 + 16)}{(16 + 16 + 16 + 16) + 00} = \frac{64}{64} = 100\%$$

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de la ejecución de los recursos del programa de incentivos		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel alcanzado de la ejecución de los recursos del programa de incentivos, Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019		
Aplicado a la Muestra Participante	Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019		
Nombres y Apellidos del Experto	Francisco Alejandro Espinoza Polo	DNI N°	17839286
Título Profesional	Ingeniero Industrial	Celular	949948294
Dirección Domiciliaria	Av. América Norte 2081 Urbanización "Las Quintanas" Trujillo		
Grado Académico	Doctor		
FIRMA		Lugar y Fecha:	31-05-2020

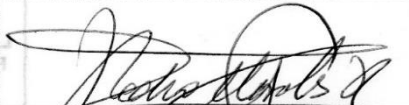
Calificación del Segundo Experto

Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar								
ítem	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
Total	16	1	16	1	16	1	16	1

Coefficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{Afirmaciones}}{\# \text{Afirmación} + \# \text{Negaciones}} = \frac{(16 + 16 + 16 + 16)}{(16 + 16 + 16 + 16) + 00} = \frac{64}{64} = 100\%$$

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de la ejecución de los recursos del programa de incentivos		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel alcanzado de la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú: 2018-2019		
Aplicado a la Muestra Participante	Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú: 2018-2019		
Nombres y Apellidos del Experto	<i>Pedro Otoniel Morales Salazar</i>	DNI N°	<i>17910106</i>
Título Profesional	<i>Ingeniero Mecánico y Abogado</i>	Celular	<i>966814497</i>
Dirección Domiciliaria	<i>Calle Las Esmeraldas 350 - Urb. Sta. Inés - Trujillo</i>		
Grado Académico	<i>Doctor en Administración de la Educación</i>		
FIRMA		Lugar y Fecha:	<i>Trujillo, 8 de Junio de 2020</i>

Ing. Pedro Otoniel Morales Salazar
LIC. EDUCACION SECUNDARIA
MG. EN GESTION PUBLICA Y DESARROLLO LOCAL
DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION


Calificación del Tercer Experto

Dr. Carlos Alberto Noriega Angeles								
ítem	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
Total	16	1	16	1	16	1	16	1

Coefficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{Afirmaciones}}{\# \text{Afirmación} + \# \text{Negaciones}} = \frac{(16 + 16 + 16 + 16)}{(16 + 16 + 16 + 16) + 00} = \frac{64}{64} = 100\%$$

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Cuestionario de la ejecución de los recursos del programa de incentivos		
Objetivo del Instrumento	Medir el nivel alcanzado de la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019		
Aplicado a la Muestra Participante	Colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019		
Nombres y Apellidos del Experto	CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES	DNI N°	18173945
Título Profesional	LICENCIADO EN ADMINISTRACION	Celular	949960370
Dirección Domiciliaria	FELIPE PINGLO N° 650 – URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO		
Grado Académico	DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD		
FIRMA		Lugar y Fecha:	TRUJILLO, 11 DE JUNIO DEL 2020

Anexo 10: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de los instrumentos

VARIABLE: GESTIÓN ESTRATÉGICA	Alfa de Cronbach
Dirección estratégica	
¿La visión expresa con claridad lo que la institución espera alcanzar en el futuro?	,780
¿La visión es difundida adecuadamente entre el personal?	,773
¿La misión comprende los componentes esenciales?	,752
¿La institución tiene regulada su actuación a la práctica de los valores éticos?	,761
¿Las estrategias se derivan del análisis Foda realizado?	,761
¿Los objetivos institucionales se encuentran adecuadamente establecidos?	,753
¿Las políticas que se establecen en las diversas unidades orgánicas se expresan por escrito?	,760
¿Las normas que se deben aplicar en las diversas unidades orgánicas se expresan por escrito?	,812
¿Los procedimientos que ejecutan las diversas unidades orgánicas se expresan por escrito?	,765
¿Se cuenta con un organigrama institucional?	,793
¿La estructura vigente permite la aplicación de las estrategias?	,781
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.789$ ACEPTABLE	
Diagnóstico estratégico interno	
¿Identifican y evalúan las fortalezas y debilidades de la institución?	,738
¿Aplican metodologías y herramientas en la evaluación de los factores internos?	,738
¿Elaboran la matriz de factores internos?	,754
¿El número de niveles jerárquicos es adecuado?	,756
¿El personal está adecuadamente capacitado?	,787
¿Analizan la capacidad para el desarrollo procedimental de la institución?	,777
¿Analizan la capacidad competitiva de la institución?	,765
¿Analizan la capacidad financiera de la institución?	,752
¿Analizan la capacidad tecnológica de la institución?	,788
¿Existe identificación de los recursos humanos con los objetivos institucionales?	,753
¿Analizan la capacidad del talento humano de la institución?	,729
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.776$ ACEPTABLE	
Diagnóstico estratégico externo	

¿Identifican y evalúan las oportunidades y amenazas de la institución?	,767
¿Aplican metodologías y herramientas en la evaluación de los factores externos?	,772
¿Elaboran la matriz de factores externos?	,796
¿Evalúan las variables económicas: inflación, devaluación, tasa de empleo?	,809
¿Evalúan las tendencias políticas: política laboral, tributaria y estabilidad política?	,834
¿Evalúan las tendencias sociales: seguridad ciudadana, deserción escolar, migraciones, atención de la salud, estabilidad social?	,760
¿Evalúan las tendencias demográficas: natalidad, mortalidad y densidad Poblacional?	,771
¿Evalúan las tendencias tecnológicas: modernización, innovación, investigación y desarrollo?	,766
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.808$ BUENO	
Organización	
¿Mejoran los procesos operativos y sus productos resultantes en la institución?	,879
¿Contribuyen al mejoramiento del bienestar de la población?	,867
¿Se logra la calidad de gestión de los recursos humanos e identificación con su trabajo?	,867
¿Desarrolla el talento humano y mejora el clima laboral en la entidad?	,873
¿Diseñan estrategias competitivas y prospectivas'	,870
¿Diseñan estrategias de integración?	,862
Formulan guías, métodos, manuales de procedimientos, reglas y directivas administrativas?	,864
¿Se cuenta con los recursos que permitan el cumplimiento de metas?	,867
¿Asignan recursos de acuerdo a las prioridades?	,867
¿Modernizan los sistemas operativos y de información'	,883
¿Modernizan la infraestructura y equipamiento de la entidad?	,872
¿Difunden y promueven los servicios que presta la entidad?	,868
¿Aplican la reingeniería de procesos?	,879
¿Revisan los planes de retribución económica?	,874
¿Reducen la resistencia al cambio?	,867
Propician la participación de la ciudadanía en la gestión?	,878
¿Optimizan la utilización de la infraestructura y los recursos materiales'	,874

¿Adaptan los procesos de producción de servicios?	,873
¿Optimizan el aporte del talento humano?	,874
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.878$	
BUENO	
Monitoreo y evaluación	
¿Comparan la matriz de evaluación de factores internos con la revisada?	,768
¿Miden el desempeño de la institución?	,772
¿Comparan el avance real con el planeado respecto al cumplimiento de objetivos?	,704
¿Realizan acciones correctivas?	,787
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.804$	
BUENO	

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,955	53

VARIABLE: PROGRAMA DE INCENTIVOS	Alfa de Cronbach
Gestión de recursos para el cumplimiento de metas	
¿Establecen metas de recursos que deberán asignarse para el cumplimiento de programa de incentivos?	,709
¿Se cuenta con recursos materiales, financieros y tecnológicos para el cumplimiento de las metas?	,801
¿Resultan suficientes los recursos asignados?	,814
¿Disponen de los recursos asignados en forma oportuna?	,730
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.816$ BUENO	
Cumplimiento de metas	
¿Tienen conocimiento pleno de las metas establecidas de incentivos por el programa de incentivos?	,802
¿Reciben capacitación para el cumplimiento de las metas establecidas por el programa de incentivos?	,863
¿Establecen directivas internas adicionales a las del programa para el cumplimiento de las metas?	,789
¿Se presenta los informes por cada unidad orgánica involucrada en la meta, en forma oportuna?	,776
¿Se revisa el cumplimiento por el responsable de cada unidad orgánica involucrada en la meta?	,845
¿Se revisa el cumplimiento por el coordinador del programa de incentivos?	,785
¿Se respetan los plazos establecidos para el cumplimiento de cada meta asignada?	,846
¿Proceden a su incorporación en el presupuesto institucional en el plazo establecido?	,854
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.843$ BUENO	
Cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos	
¿Se conoce con claridad el uso que se debe dar a los recursos del programa de incentivos?	,708
¿El uso dado a los recursos del programa, responde a las necesidades de la población?	,737
¿Se compara la ejecución presupuestal del uso de los recursos, con la ejecución establecida por el programa?	,841
¿Existen desviaciones entre el uso de la ejecución real y el uso establecido por el programa?	,895
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0.850$ BUENO	

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,913	16

ANEXO 11: Constructo de los ítems y dimensiones de los instrumentos

VARIABLE: GESTIÓN ESTRATÉGICA	Comunalidades > 0.4
Dirección estratégica	
¿La visión expresa con claridad lo que la institución espera alcanzar en el futuro?	,689
¿La visión es difundida adecuadamente entre el personal?	,721
¿La misión comprende los componentes esenciales?	,614
¿La institución tiene regulada su actuación a la práctica de los valores éticos?	,613
¿Las estrategias se derivan del análisis Foda realizado?	,611
¿Los objetivos institucionales se encuentran adecuadamente establecidos?	,781
¿Las políticas que se establecen en las diversas unidades orgánicas se expresan por escrito?	,583
¿Las normas que se deben aplicar en las diversas unidades orgánicas se expresan por escrito?	,784
¿Los procedimientos que ejecutan las diversas unidades orgánicas se expresan por escrito?	,752
¿Se cuenta con un organigrama institucional?	,717
¿La estructura vigente permite la aplicación de las estrategias?	,406
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo = 0,735 Prueba de esfericidad de Bartlett = 0,000	
Diagnóstico estratégico interno	
¿Identifican y evalúan las fortalezas y debilidades de la institución?	,538
¿Aplican metodologías y herramientas en la evaluación de los factores internos?	,686
¿Elaboran la matriz de factores internos?	,687
¿El número de niveles jerárquicos es adecuado?	,708
¿El personal está adecuadamente capacitado?	,563
¿Analizan la capacidad para el desarrollo procedimental de la institución?	,779
¿Analizan la capacidad competitiva de la institución?	,660
¿Analizan la capacidad financiera de la institución?	,745
¿Analizan la capacidad tecnológica de la institución?	,678
¿Existe identificación de los recursos humanos con los objetivos institucionales?	,807
¿Analizan la capacidad del talento humano de la institución?	,442
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo = 0,729 Prueba de esfericidad de Bartlett = 0,000	
Diagnóstico estratégico externo	

¿Identifican y evalúan las oportunidades y amenazas de la institución?	,725
¿Aplican metodologías y herramientas en la evaluación de los factores externos?	,786
¿Elaboran la matriz de factores externos?	,824
¿Evalúan las variables económicas: inflación, devaluación, tasa de empleo?	,787
¿Evalúan las tendencias políticas: política laboral, tributaria y estabilidad política?	,851
¿Evalúan las tendencias sociales: seguridad ciudadana, deserción escolar, migraciones, atención de la salud, estabilidad social?	,803
¿Evalúan las tendencias demográficas: natalidad, mortalidad y densidad Poblacional?	,814
¿Evalúan las tendencias tecnológicas: modernización, innovación, investigación y desarrollo?	,725
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo = 0,627 Prueba de esfericidad de Bartlett = 0,000	
Organización	
¿Mejoran los procesos operativos y sus productos resultantes en la institución?	,834
¿Contribuyen al mejoramiento del bienestar de la población?	,830
¿Se logra la calidad de gestión de los recursos humanos e identificación con su trabajo?	,758
¿Desarrolla el talento humano y mejora el clima laboral en la entidad?	,725
¿Diseñan estrategias competitivas y prospectivas'	,734
¿Diseñan estrategias de integración?	,807
Formulan guías, métodos, manuales de procedimientos, reglas y directivas administrativas?	,808
¿Se cuenta con los recursos que permitan el cumplimiento de metas?	,820
¿Asignan recursos de acuerdo a las prioridades?	,789
¿Modernizan los sistemas operativos y de información'	,701
¿Modernizan la infraestructura y equipamiento de la entidad?	,862
¿Difunden y promueven los servicios que presta la entidad?	,836
¿Aplican la reingeniería de procesos?	,658
¿Revisan los planes de retribución económica?	,687
¿Reducen la resistencia al cambio?	,691
Propician la participación de la ciudadanía en la gestión?	,720
¿Optimizan la utilización de la infraestructura y los recursos materiales'	,874

¿Adaptan los procesos de producción de servicios?	,738
¿Optimizan el aporte del talento humano?	,821
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo = 0,519	
Prueba de esfericidad de Bartlett = 0,000	
Monitoreo y evaluación	
¿Comparan la matriz de evaluación de factores internos con la revisada?	,667
¿Miden el desempeño de la institución?	,938
¿Comparan el avance real con el planeado respecto al cumplimiento de objetivos?	,685
¿Realizan acciones correctivas?	,821
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo = 0,570	
Prueba de esfericidad de Bartlett = 0,000	

VARIABLE: PROGRAMA DE INCENTIVOS	Comunalidad > 0.4
Gestión de recursos para el cumplimiento de metas	
¿Establecen metas de recursos que deberán asignarse para el cumplimiento de programa de incentivos?	,702
¿Se cuenta con recursos materiales, financieros y tecnológicos para el cumplimiento de las metas?	,223
¿Resultan suficientes los recursos asignados?	,774
¿Disponen de los recursos asignados en forma oportuna?	,701
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo = 0,685 Prueba de esfericidad de Bartlett = 0,000	
Cumplimiento de metas	
¿Tienen conocimiento pleno de las metas establecidas de incentivos por el programa de incentivos?	,722
¿Reciben capacitación para el cumplimiento de las metas establecidas por el programa de incentivos?	,889
¿Establecen directivas internas adicionales a las del programa para el cumplimiento de las metas?	,834
¿Se presenta los informes por cada unidad orgánica involucrada en la meta, en forma oportuna?	,726
¿Se revisa el cumplimiento por el responsable de cada unidad orgánica involucrada en la meta?	,499
¿Se revisa el cumplimiento por el coordinador del programa de incentivos?	,846
¿Se respetan los plazos establecidos para el cumplimiento de cada meta asignada?	,900
¿Proceden a su incorporación en el presupuesto institucional en el plazo establecido?	,607
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo = 0,690 Prueba de esfericidad de Bartlett = 0,000	
Cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos	
¿Se conoce con claridad el uso que se debe dar a los recursos del programa de incentivos?	,798
¿El uso dado a los recursos del programa, responde a las necesidades de la población?	,804
¿Se compara la ejecución presupuestal del uso de los recursos, con la ejecución establecida por el programa?	,750
¿Existen desviaciones entre el uso de la ejecución real y el uso establecido por el programa?	,960
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo = 0,669 Prueba de esfericidad de Bartlett = 0,000	

ANEXO 12: Fichas técnicas de los instrumentos

Ficha Técnica 01: Instrumento para evaluar la gestión estratégica

1. Nombre:

Cuestionario para identificar la gestión estratégica.

2. Autor:

Br. Marreros Bernales, Percy Abdías.

3. Objetivo:

Identificar el nivel de avance de la gestión estratégica de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

4. Normas:

- Es fundamental que al contestar, el trabajador, sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas, de tal forma que se pueda obtener información real.
- Tener en cuenta el tiempo brindado por el llenado en cada uno de los cuestionarios.

5. Usuarios (muestra):

El total de participantes es de 30 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

6. Unidad de análisis:

Colaborador de la municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

7. Modo de aplicación:

- El presente cuestionario está estructurado en 53 ítems, con una escala de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.
- Los servidores deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de unos 20 minutos y los materiales a emplearse son un bolígrafo o lápiz.

8. Estructura

La variable independiente gestión estratégica, tiene un cuestionario que contiene 5 dimensiones y sus indicadores: La Dirección estratégica, 7 indicadores, y 11 ítems, El Diagnóstico estratégico interno, 6 indicadores y 11 ítems, El Diagnóstico estratégico externo, 6 indicadores y 8 ítems, La Organización 7 indicadores y 19 ítems y el Monitoreo y evaluación 4 indicadores y 4 ítems.

9. Escala de medición:

9.1. Escala general de la variable: Gestión estratégica

Intervalo	Nivel
53-125	Deficiente
126-195	Regular
196-265	Bueno

9.2 Escala específica (por dimensión):

Dimensión	Intervalo	Nivel
Dirección estratégica	11-26	Deficiente
Diagnóstico estratégico interno	27-41	Regular
	42-55	Bueno

Dimensión	Intervalo	Nivel
Diagnóstico estratégico externo	8-19	Deficiente
	20-30	Regular
	31-40	Bueno

Dimensión	Intervalo	Nivel
Organización	19-45	Deficiente
	46-70	Regular

	71-95	Bueno
--	-------	-------

Dimensión	Intervalo	Nivel
Monitoreo y evaluación	4-10	Deficiente
	11-15	Regular
	16-20	Bueno

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

Código	Categoría	
S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1

10. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se realizó por tres expertos en el tema utilizado la validez de contenido con Coeficiente de Holsti, con los criterios: Relación entre la variable y la dimensión, relación entre la dimensión y el indicador, relación entre el indicador y el ítem, relación entre el ítem y la opción de respuesta. El resultado de los expertos: Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo (90.19%); Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar (100%); Dr. Carlos Alberto Noriega Angeles (100%), obteniendo un promedio de ponderación de 96.7%; es decir, los expertos coincidieron en reconocer que fue un instrumento válido y congruente con la investigación.

El coeficiente de Alfa de Cronbach de la variable gestión estratégica fue de 0.955 (excelente); para las dimensiones fue: Dirección estratégica 0.789 (aceptable); diagnóstico estratégico interno 0.776 (aceptable), diagnóstico estratégico externo 0.808 (bueno), organización 0.878 (bueno) y monitoreo y evaluación 0.804 (bueno).

Ficha Técnica 02: Instrumento para evaluar el programa de incentivos

1. Nombre:

Cuestionario para identificar el nivel del programa de incentivos.

2. Autor:

Br. Marreros Bernal, Percy Abdías.

3. Objetivo:

Identificar el nivel de avance la ejecución de los recursos del programa de incentivos, Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

4. Normas:

- Es fundamental que al contestar, el trabajador, sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas, de tal forma que se pueda obtener información real.
- Tener en cuenta el tiempo brindado por el llenado en cada uno de los cuestionarios.

5. Usuarios (muestra):

El total de participantes es de 30 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

6. Unidad de análisis:

Colaborador de la municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.

7. Modo de aplicación:

- El presente cuestionario está estructurado en 16 ítems, con una escala de uno, dos, tres, cuatro y cinco puntos por cada ítem.
- Los servidores deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de unos 20 minutos y los materiales a emplearse son un bolígrafo o lápiz.

8. Estructura

La variable dependiente programa de incentivos, tiene un cuestionario que contiene 3 dimensiones: Gestión de recursos para el cumplimiento de metas con 2 indicadores y 4 ítems, Cumplimiento de metas con 4 indicadores y 8

ítems y Cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos con 2 indicadores y 4 ítems.

9. Escala de medición:

9.1. Escala general de la variable: Programa de incentivos

Intervalo	Nivel
16-38	Deficiente
39-59	Regular
60-80	Bueno

9.3 Escala específica (por dimensión):

Dimensión	Intervalo	Nivel
Cumplimiento de metas	8-19	Deficiente
	20-30	Regular
	31-40	Bueno

Dimensión	Intervalo	Nivel
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión de recursos para el cumplimiento de metas 	4-10	Deficiente
	11-15	Regular
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos 	16-20	Bueno

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

Código	Categoría	
S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1

10. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se realizó por tres expertos en el tema utilizado la validez de contenido con Coeficiente de Holsti, con los criterios: Relación entre la variable y la dimensión, relación entre la dimensión y el indicador, relación entre el indicador y el ítem, relación entre el ítem y la opción de respuesta. El resultado de los expertos: Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo (90.19%); Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar (100%); Dr. Carlos Alberto Noriega Angeles (100%), obteniendo un promedio de ponderación de 96.7%; es decir, los expertos coincidieron en reconocer que fue un instrumento válido y congruente con la investigación.

El coeficiente de Alfa de Cronbach de la variable programa de incentivos fue de 0.913 (excelente); para las dimensiones fue: Gestión de recursos para el cumplimiento de metas 0.816 (bueno), Cumplimiento de metas 0.843 (bueno) y cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos 0.850 (bueno).

ANEXO 13: Cuestionario de gestión estratégica



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO CUESTIONARIO

Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la gestión estratégica, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la gestión estratégica. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Escala Valorativa

Código	Categoría	
S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1

VARIABLE: GESTIÓN ESTRATÉGICA	S	CS	AV	CN	N
1 ¿La visión expresa con claridad lo que la institución espera alcanzar en el futuro?					
2 ¿La visión es difundida adecuadamente entre el personal?					
3 ¿La misión comprende los componentes esenciales?					
4 ¿La institución tiene regulada su actuación a la práctica de los valores éticos?					
5 ¿Las estrategias se derivan del análisis Foda realizado?					
6 ¿Los objetivos institucionales se encuentran adecuadamente establecidos?					
7 ¿Las políticas que se establecen en las diversas unidades orgánicas se expresan por escrito?					
8 ¿Las normas que se deben aplicar en las diversas unidades orgánicas se expresan por escrito?					
9 ¿Los procedimientos que ejecutan las diversas unidades orgánicas se expresan por escrito?					
10 ¿Se cuenta con un organigrama institucional?					
11 ¿La estructura vigente permite la aplicación de las estrategias?					
12 ¿Identifican y evalúan las fortalezas y debilidades de la institución?					
13 ¿Aplican metodologías y herramientas en la evaluación de los factores internos?					

14¿Elaboran la matriz de factores internos?					
15¿El número de niveles jerárquicos es adecuado?					
16¿El personal está adecuadamente capacitado?					
17¿Analizan la capacidad para el desarrollo procedimental de la institución?					
18¿Analizan la capacidad competitiva de la institución?					
19¿Analizan la capacidad financiera de la institución?					
20¿Analizan la capacidad tecnológica de la institución?					
21 ¿Existe identificación de los recursos humanos con los objetivos institucionales?					
22¿Analizan la capacidad del talento humano de la institución?					
23¿Identifican y evalúan las oportunidades y amenazas de la institución?					
24¿Aplican metodologías y herramientas en la evaluación de los factores externos?					
25¿Elaboran la matriz de factores externos?					
26¿Evalúan las variables económicas: inflación, devaluación, tasa de empleo?					
27¿Evalúan las tendencias políticas: política laboral, tributaria y estabilidad política?					
28¿Evalúan las tendencias sociales: seguridad ciudadana, deserción escolar, migraciones, atención de la salud, estabilidad social?					
29¿Evalúan las tendencias demográficas: natalidad, mortalidad y densidad Poblacional?					
30¿Evalúan las tendencias tecnológicas: modernización, innovación, investigación y desarrollo?					
31 ¿Mejoran los procesos operativos y sus productos resultantes en la institución?					
32¿Contribuyen al mejoramiento del bienestar de la población?					
33¿Se logra la calidad de gestión de los recursos humanos e identificación con su trabajo?					
34¿Desarrolla el talento humano y mejora el clima laboral en la entidad?					
35¿Diseñan estrategias competitivas y prospectivas?					
36¿Diseñan estrategias de integración?					
37Formulan guías, métodos, manuales de procedimientos, reglas y directivas administrativas?					
38¿Se cuenta con los recursos que permitan el cumplimiento de metas?					
39¿Asignan recursos de acuerdo a las prioridades?					
40¿Modernizan los sistemas operativos y de información?					
41 ¿Modernizan la infraestructura y equipamiento de la entidad?					
42¿Difunden y promueven los servicios que presta la entidad?					
43¿Aplican la reingeniería de procesos?					
44¿Revisan los planes de retribución económica?					
45¿Reducen la resistencia al cambio?					
46Propician la participación de la ciudadanía en la gestión?					
47¿Optimizan la utilización de la infraestructura y los recursos materiales?					
48¿Adaptan los procesos de producción de servicios?					
49¿Optimizan el aporte del talento humano?					
50¿Comparan la matriz de evaluación de factores internos con la revisada?					
51 ¿Miden el desempeño de la institución?					
52¿Comparan el avance real con el planeado respecto al cumplimiento de objetivos?					
53¿Realizan acciones correctivas?					

¡Muchas gracias!

ANEXO 14: Cuestionario de ejecución de los recursos del programa de Incentivos



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSTGRADO CUESTIONARIO

Estimado (a) colaborador (a), con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la ejecución de los recursos del programa de incentivos, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la gestión estratégica de los recursos del programa de incentivos. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Escala Valorativa

Código	Categoría	
S	Siempre	5
CS	Casi Siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi Nunca	2
N	Nunca	1

PROGRAMA DE INCENTIVOS	S	CS	AV	CN	N
1¿Establecen metas de recursos que deberán asignarse para el cumplimiento de programa de incentivos?					
2¿Se cuenta con recursos materiales, financieros y tecnológicos para el cumplimiento de las metas?					
3¿Resultan suficientes los recursos asignados?					
4¿Disponen de los recursos asignados en forma oportuna?					
5¿Tienen conocimiento pleno de las metas establecidas de incentivos por el programa de incentivos?					
6¿Reciben capacitación para el cumplimiento de las metas establecidas por el programa de incentivos?					
7¿Establecen directivas internas adicionales a las del programa para el cumplimiento de las metas?					
8¿Se presenta los informes por cada unidad orgánica involucrada en la meta, en forma oportuna?					
9¿Se revisa el cumplimiento por el responsable de cada unidad orgánica involucrada en la meta?					
10¿Se revisa el cumplimiento por el coordinador del programa de incentivos?					

11¿Se respetan los plazos establecidos para el cumplimiento de cada meta asignada?					
12¿Proceden a su incorporación en el presupuesto institucional en el plazo establecido?					
13¿Se conoce con claridad el uso que se debe dar a los recursos del programa de incentivos?					
14¿El uso dado a los recursos del programa, responde a las necesidades de la población?					
15¿Se compara la ejecución presupuestal del uso de los recursos, con la ejecución establecida por el programa?					
16¿Existen desviaciones entre el uso de la ejecución real y el uso establecido por el programa?					

¡Muchas gracias!

ANEXO 15: Constancia de la realización del estudio de investigación emitida por la institución

Municipalidad Distrital
Lucma

Provincia de Gran Chimú – Región La Libertad



Nuestro pueblo es primero ...

CONSTANCIA

LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUCMA HACE CONSTAR:

Que, se ha autorizado al BLGO. PERCY ABDIAS MARREROS BERNALES, identificado con DNI 18207411, funcionario de esta municipalidad y a la vez estudiante de posgrado de la universidad cesar vallejo en la maestría de gestión pública; aplicar los instrumentos para la tesis titulada: "GESTIÓN ESTRATÉGICA EN LA EJECUCIÓN DE LOS RECURSOS DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LUCMA, GRAN CHIMÚ: 2018-2019".

La aplicación de los instrumentos se realizó a todos los trabajadores de la municipalidad distrital de Lucma en los tres regímenes laborales (nombrados, cas y locación), durante los meses de abril – junio del año 2020, lo que se da fe y certifica el trabajo académico realizado.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado para fines que estime conveniente.

Lucma 30 de junio del año 2020.

Jr. Tarapaco S/N – Plaza de Armas – Lucma – Gran Chimú – La Libertad

ANEXO 16: Matriz de consistencia interna del informe de investigación

INTRODUCCION	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA			RESULTADOS	DISCUSIÓN	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿De qué manera incide la gestión estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos, Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>P1: ¿Cuál es el nivel de avance de la gestión estratégica en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019?</p> <p>P2: ¿Cuál es el nivel de avance de la ejecución de recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019?</p> <p>P3: ¿De qué manera incide la gestión estratégica en la gestión de recursos para el cumplimiento de las metas de la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019?</p> <p>P4: ¿De qué manera incide la gestión estratégica en el cumplimiento de metas de la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la</p>	<p>ESTUDIOS PREVIOS:</p> <p>Romero (2016) en su investigación referida a: "La gestión estratégica y su influencia institucional en los planes estratégicos de las universidades públicas del Ecuador. Caso: Universidad Técnica de Machala". Se concluyó estableciendo la existencia de correlación positiva de la gestión estratégica y la planificación estratégica institucional, lo cual mejora el nivel del procedimiento estratégico respecto a las etapas: planificación, ejecución y evaluación institucional</p> <p>Castillo (2015), en su estudio titulado: "Propuesta de un plan estratégico para la Unidad generadora de ingresos de la Dirección de medios electrónicos y telemática de la Universidad de Carabobo", Se concluyó elaborando una Planeación Estratégica que incorpora las fases: 1) Descripción de la situación actual, 2) Análisis, estudio de entorno, análisis Interno, elaboración de la Matriz DOFA y 3) Propuesta que incorpora el planteamiento de la Misión y Visión, propuesta de estrategias</p> <p>Amacifuen (2019), en su investigación titulada: "Planeamiento estratégico y su relación con la ejecución presupuestal en la Municipalidad Provincial de Maynas, Iquitos, periodo 2017 - 2018", Se estableció la relación directa de</p>	<p>VARIABLES</p> <p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>Gestión Estratégica</p>	<p>DIMENSIONES</p> <p>Dirección estratégica</p>	<p>INDICADORES</p> <p>Visión Misión Principios éticos Análisis FODA Objetivos Políticas Organigrama institucional</p>	<p>MÉTODO:</p> <p>Entre los diversos métodos de investigación encontramos al método deductivo y al método inductivo</p>	<p>DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS:</p> <p>La tabla 2, muestra el resultado del nivel de avance de las variables; en gestión estratégica prevalece el nivel regular con 83.3%, seguido del nivel deficiente con 10% y bueno con 6.7%. De igual manera sucede con la variable ejecución de recursos del programa de incentivos prevalece el nivel regular con 53.3%, seguido del nivel bueno con 40% y deficiente con 6.7%</p> <p>La tabla 3, muestra el resultado del nivel de avance de las dimensiones</p>	<p>Analizando los resultados que se presentan en la tabla 2, se evidencia que el nivel de avance de la variable gestión estratégica es de nivel regular con 83.3%, seguido del nivel deficiente con 10%; indicando que el la municipalidad de Lucma no se está realizando una gestión estratégica buena o adecuada; revelando que no se cumple con los procesos de gestión estratégica en la entidad, la</p>	<p>La Gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los Recursos del Programa de Incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú 2018-2019; como resultado de una correlación positiva moderada del valor de Rho de Spearman 0.400 y valor Tau-b de Kendall 0.383; con significancia 0.029 menor al 5% de significancia estándar (P<0.05), aceptándose la hipótesis de investigación y rechazando la hipótesis nula.</p> <p>El nivel de avance de la Gestión Estratégica en la Municipalidad Distrital de Lucma 2018-2019, es regular con 83.3%,</p> <p>El nivel de avance de la Ejecución de</p>	<p>A la Municipalidad Distrital de Lucma, debe asignar los recursos presupuestarios correspondientes, en términos de cuantía y oportunidad para el financiamiento de las acciones o actividades que permitan lograr el cumplimiento de las metas establecidas en la ejecución de los recursos del programa de incentivos municipales.</p> <p>Al encargado de la Municipalidad Distrital de Lucma, promover en la administración municipal la utilización de la herramienta Gestión Estratégica para mejorar su nivel de avance en la en la gestión municipalidad.</p> <p>Al encargado de la Municipalidad Distrital de Lucma, promover en la administración municipal la</p>
		<p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL:</p> <p>La gestión estratégica es un proceso de intervención para producir un cambio en el curso del curso tendencial de los eventos La gestión estratégica se sustenta en el planeamiento estratégico, como una herramienta de gestión para la toma de decisiones de las organizaciones en relación a sus actividades cotidianas y al</p>	<p>Diagnóstico estratégico Interno</p>	<p>Fortalezas y debilidades Matriz de capacidad interna Capacidad competitiva Capacidad financiera Capacidad tecnológica Capacidad del talento humano</p>	<p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>no experimental debido a que no se realiza ninguna manipulación de las variables</p>				
			<p>Diagnóstico estratégico externo</p>	<p>Oportunidades y amenazas Matriz de capacidad externa Aspectos económicos Aspectos políticos Aspectos sociales Aspectos demográficos Aspectos tecnológicos</p>	<p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN :</p> <p>correlacional causal, transeccional debido a que se determinó la relación de las variables en estudio en un tiempo definido</p>				

<p>Municipalidad Distrital de Lucma - 2019?</p> <p>P5: ¿De qué manera incide la gestión estratégica en el cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos de la ejecución de los recursos</p> <p>del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019?</p> <p>P6: ¿De qué manera incide la dirección estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019?</p> <p>P7: ¿De qué manera incide el diagnóstico estratégico interno en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019?</p> <p>P8: ¿De qué manera incide el diagnóstico estratégico externo en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019?</p> <p>P9: ¿De qué manera incide la organización en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019?</p> <p>P10: ¿De qué manera incide el monitoreo y evaluación en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019?</p>	<p>la planeación estratégica y la ejecución del presupuesto, teniendo en cuenta que el planeamiento constituye la base para la administración de los ingresos y egresos municipales, se determina en la regularidad de la planeación estratégica y la deficiente ejecución del presupuesto en el periodo 2017 y 2018.</p> <p>Saavedra y Hurtado (2017), en su investigación titulada "Eficacia del plan estratégico institucional en la ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Sanagorán, Provincia de Sánchez Carrión, Departamento de la Libertad, 2017", Con los resultados obtenidos se concluyó que la eficacia del plan estratégico institucional influye significativamente en la ejecución presupuestal. El estudio permite recomendar la implementación de tácticas de monitoreo y de evaluación destinado a la verificación del desarrollo de metas y sus consecuencias de impacto poblacional y luego adoptar los reajustes en la organización</p> <p>TEORÍAS QUE FUNDAMENTE LAS VARIABLES:</p> <p>Teoría Clásica de la Administración, surgida en Francia y difundida con gran rapidez en el continente europeo, la misma que enfatizaba en la composición y las competencias que debía adoptar una institución con el fin de alcanzar ser eficiente. Fayol, principal representante sustentó una visión sintética global y universal de la unidad empresarial, iniciando de esa manera el concepto anatómico y</p>	<p>rumbo a seguir en el futuro</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL:</p> <p>Se aplicó la prueba estadística Shapiro –Wilk, determinándose que los datos presentan una distribución no normal ante esto, se tuvo en usar el coeficiente de Rho de Spearman y el estadístico de prueba Tau-b de Kendall para contrastar las hipótesis</p> <p>ESCALA DE MEDICION: Deficiente: 53-125 Regular: 126-195 Bueno: 196-265</p>	<p>Organización</p> <p>Monitoreo y evaluación</p>	<p>Objetivos Estrategias Asignación de medios Reingeniería de procesos Retribución económica Resistencia al cambio Procesos productivos</p> <p><u>Comparación</u> de matrices Desempeño del planeamiento estratégico Supervisión Acciones correctivas</p>	<p>POBLACION:</p> <p>La población objetivo lo constituye los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lucma, que comprende al Alcalde, funcionarios y trabajadores en la modalidad de permanentes y contratación administrativa de servicios CAS.</p>	<p>de la variable gestión estratégica prevalece el nivel regular: Dirección estratégica nivel regular 53,3%, bueno 33,3% y deficiente 13,3%; asimismo diagnóstico estratégico interno nivel regular 63,3%, bueno 23,3% y deficiente 13,3%; algo similar el diagnóstico externo nivel regular 70%, bueno 16,7% y deficiente 13,3%; también organización nivel regular 80%, bueno 10% y deficiente 10%; por ultimo monitoreo y evaluación nivel regular 70%, bueno 23,3% y deficiente 6,7%.</p> <p>La tabla 4, muestra el resultado del</p>	<p>misma que conlleva a no tener los resultados esperados. Asimismo para que una institución cuente con una buena gestión es necesario contar con personas que tomen las decisiones; según la Teoría de la Decisión, Simón (1947) analiza como elige una persona entre diversas acciones, aquella que le permitirá obtener el mejor resultado en atención a sus inclinaciones es. Continuando con el análisis del ejecución de recursos del</p>	<p>los Recursos del Programa de Incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma 2018-2019, es regular con 53.3%, La Gestión Estratégica incide muy significativamente en la gestión de recursos para el cumplimiento de las metas en la Ejecución de los Recursos del Programa de Incentivos, como resultado de una correlación positiva moderada del valor de Rho de Spearman 0.515 y valor Tau-b de Kendall 0.495; con significancia de 0.004 (P<0.01).</p> <p>La Gestión Estratégica incide muy significativamente en el cumplimiento de las metas en la Ejecución de los Recursos del Programa de Incentivos, como resultado de una correlación positiva moderada</p>	<p>utilización de la herramienta Gestión Estratégica para mejorar el nivel de avance en la Ejecución de los Recursos del Programa de Incentivos.</p> <p>A la Municipalidad Distrital de Lucma debe realizar acciones de seguimiento y control para que los recursos obtenidos por el cumplimiento de metas del programa de incentivos sean destinados al uso que determina la normatividad del programa, con la finalidad de optimizar los beneficios para la comunidad.</p> <p>A la Municipalidad Distrital de Lucma, hacer diagnóstico interno para conocer las debilidades, amenazas y falencias que tiene la gestión estratégica actual y realizar las correcciones necesarias.</p> <p>A la Municipalidad Distrital de Lucma, hacer diagnóstico</p>
---	--	---	---	---	---	---	---	--	---

<p>Lucma - 2019?</p> <p>JUSTIFICACIÓN:</p> <p>El estudio se justifica en su enfoque teórico considerando la finalidad de incrementar conocimientos de la gestión estratégica relacionada a la ejecución de los recursos del plan de incentivos municipales por Municipalidad Distrital Lucma, tomando en cuenta que la gestión estratégica es un proceso de identificación y descripción de estrategias muy importante para mejorar el cumplimiento de las metas institucionales e introducir instrumentos de gestión para un mejor desempeño de la gestión municipal con eficiencia, eficacia y calidad. Mediante la implicancia práctica permitirá la implementación de estrategias orientadas al cumplimiento del Programa del Plan de Incentivos, tanto en el proceso de cumplir las metas, uso adecuado de los medios recibidos y su proceso rendición de cuentas. En el criterio metodológico constituye un fundamento para estudios posteriores en relación a la materia investigada. En la óptica social ésta investigación se orienta a facilitar el cumplir las metas establecidas en los programas de incentivos contribuyendo a generar mejores</p>	<p>estructural de la organización diferente a la visión analítica y concreta de Taylor. El enfoque de las teorías por la escuela de la planeación estratégica señala que la planeación formal de las empresas se puede realizar por componentes redactados y esquematizados que constituyen la base para ejecutar un control de resultados.</p> <p>La Teoría de la Decisión, Simón (1947) analiza como elige una persona entre diversas acciones, aquella que le permitirá obtener el mejor resultado en atención a sus inclinaciones.</p> <p>La gestión estratégica se sustenta en el planeamiento estratégico, como un instrumento de gestión para la adopción de medidas en las instituciones en relación a las intervenciones diarias que realice y al rumbo a seguir en el futuro con adecuación al cambio y sus exigencias del ambiente para alcanzar un mayor grado de eficiencia, eficacia, y atributos en los bienes y servicios ofertados</p> <p>teorías relacionadas al Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal en el Perú., encontramos a la Teoría denominada "Nueva Gestión Pública", teoría que se fue desarrollando en el tiempo hasta alcanzar hoy día, El plan de incentivos en su diseño e implementación, por el Ministerio de Economía y Finanzas, tuvo su sustento en la teoría de gestión denominada "Nueva Gestión Pública", la misma que incorpora el enfoque de la gestión por resultados, que al mismo tiempo resalta la</p>				<p>MUESTRA:</p> <p>Un total de 30 tal como se muestra en la tabla 1.</p> <p>MUESTREO:</p> <p>no probabilístico</p>	<p>nivel de avance de las dimensiones de la variable ejecución de recursos del programa de incentivos prevalece el nivel regular: Gestión de recursos para el cumplimiento de metas nivel regular 53,3%, bueno 33,3% y deficiente 13,3%; asimismo cumplimiento de metas nivel regular 50%, bueno 40% y deficiente 10%; algo similar cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos nivel regular 63,3%, bueno 20% y deficiente 16,7%.</p>	<p>programa de incentivos; que se presenta en la tabla 2; se evidencia que prevalece el nivel regular con 53.3%, seguido del nivel bueno con 40% y deficiente con 6.7%; estos resultados indican que existen esfuerzos por cumplir con la ejecución pero aún no se logra el nivel esperado, y aún existe un nivel regular que debe pasar a bueno; estos niveles se corroboran con la información documental que la Municipalidad de Lucma en el año 2018,</p>	<p>del valor de Rho de Spearman 0.478 y valor Tau-b de Kendall 0.454; con significancia de 0.008 (P<0.01).</p> <p>La Gestión Estratégica incide significativamente en el cumplimiento de normativa aplicable al uso de los recursos en la Ejecución de los Recursos del Programa de Incentivos, como resultado de una correlación positiva moderada del valor de Rho de Spearman 0.410 y valor Tau-b de Kendall 0.379; con significancia de 0.025 (P<0.05).</p> <p>La Dirección Estratégica incide significativamente en la Ejecución de los Recursos del Programa de Incentivos, como resultado de una correlación positiva baja del valor de Rho de Spearman 0.381 y valor Tau-b de Kendall 0.367; con</p>	<p>externo para conocer aspectos económicos, políticos, sociales y tecnológicos con los que pueden contar para hacer coordinaciones en pro de cumplir con los objetivos de su gestión estratégica.</p> <p>A la Municipalidad Distrital de Lucma, capacitar al personal en planificación estratégica para plantear y priorizar objetivos viables de acuerdo a la realidad, asimismo el personal debe estar debidamente capacitado en el tema para tener capacidad de decisión.</p> <p>A la Municipalidad Distrital de Lucma, trabajar de acuerdo al planeamiento estratégico institucional, con la finalidad de cumplir con los objetivos propuestos, los mismos que están en concordancia con la misión de la institución.</p> <p>A la universidad César Vallejo, que a través de sus maestrantes deben</p>
--	--	--	--	--	--	--	---	--	---

<p>oportunidades de incrementar el bienestar y calidad de vida para la población del distrito de Lucma.</p>	<p>importancia del Presupuesto por Resultados, que a su vez contiene como un instrumento de gestión al Plan de Incentivos.</p>						<p>recibió 02 transferencias por cumplimiento de metas.</p>	<p>significancia de 0.038 (P<0.05).</p>	<p>continuar investigando temas como: relación del plan estratégico con el plan de incentivos, relación de presupuesto por resultados con plan de incentivos.</p>
<p>OBJETIVO GEENERAL Determinar la incidencia de la gestión estratégica en la ejecución de los recursos del Programa de Incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019</p>	<p>DEFINICION DE VARIABLE Y DIMENSIONES: La gestión estratégica es un proceso de intervención para producir un cambio en el curso tendencial de los eventos. La gestión estratégica se sustenta en el planeamiento estratégico, como una herramienta de gestión para la toma de decisiones de las organizaciones en relación a sus actividades cotidianas y al rumbo a seguir en el futuro</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE: Programa de incentivos</p>	<p>Gestión de recursos para el cumplimiento de metas</p>	<p>Meta de Recursos asignados</p>		<p>PRUEBAS DE HIPÓTESIS: En tabla 6 se evidencia en nivel regular 46,7% tanto en la gestión estratégica y ejecución de los recursos del programa de incentivos; en contraste al 3,3% de nivel bueno tanto en la gestión estratégica y ejecución de los recursos del programa de incentivos.</p>	<p>La gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos como se observa en tabla 6, con Tau-b de Kendall 0.383 y Rho de Spearman 0.400 y sig. 0.029; asimismo, se evidencia en nivel regular 46,7% la gestión estratégica y ejecución de los recursos del programa de incentivos; en cuanto al porcentaje</p>	<p>El Diagnóstico Estratégico Interno incide significativamente en la Ejecución de los Recursos del Programa de Incentivos, como resultado de una correlación positiva moderada del valor de Rho de Spearman 0.417 y valor Tau-b de Kendall 0.396; con significancia de 0.022 (P<0.05).</p>	<p>El Diagnóstico Estratégico Externo incide significativamente en la Ejecución de los Recursos del Programa de Incentivos, como resultado de una correlación positiva moderada del valor de Rho de Spearman 0.433 y valor Tau-b de Kendall 0.413; con significancia de 0.017 (P<0.05).</p>
<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: O1: Identificar el nivel de avance de la gestión estratégica en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019. O2: Identificar el nivel de avance de la ejecución de recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019. O3: Determinar la incidencia de la gestión estratégica en la gestión de recursos para el cumplimiento de las metas de la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019. O4: Determinar la incidencia de la gestión estratégica en el cumplimiento de metas de la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019. O5: Determinar la incidencia de la gestión estratégica en el</p>	<p>Dirección estratégica, precisada como la forma de orientar la institución en su definición del rumbo a seguir y promover las actividades resaltantes de tal manera que todo el trabajo se encamine en el mismo sentido. La dirección estratégica le alcanza instrumentos a los encargados de la dirección para hacer frente a los cambios y eventos complicados. Diagnóstico estratégico interno, conocido como análisis interno, aporta a la definición de las fortalezas y debilidades de los medios fundamentales de la organización. Diagnóstico estratégico externo, conocido como auditoria externa o análisis externo, aporta en la especificación de las</p>	<p>DEFINICIÓN CONCEPTUAL se define como el Instrumento del Presupuesto por Resultados (PpR), orientado a promover las condiciones que contribuyan con el crecimiento y desarrollo sostenible de la economía local incentivando a los gobiernos locales a la mejora continua y</p>	<p>Cumplimiento de metas</p> <p>Metas establecidas</p> <p>Informe de cumplimiento de metas</p> <p>Evaluación de cumplimiento de metas</p> <p>Transferencia de Recursos.</p>	<p>Metas de Recursos asignados</p> <p>Informe de uso de recursos por</p>	<p>TECNICAS: la encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS : el cuestionario</p> <p>PROCEDIMIENTO.</p>	<p>También se verifica el valor Tau-b de Kendall de 0.383; con una significancia de 0.029 menor al 5% de significancia estándar</p>	<p>El Diagnóstico Estratégico Externo incide significativamente en la Ejecución de los Recursos del Programa de Incentivos, como resultado de una correlación positiva moderada del valor de Rho de Spearman 0.433 y valor Tau-b de Kendall 0.413; con significancia de 0.017 (P<0.05).</p> <p>La Organización incide significativamente en la Ejecución de los Recursos del</p>	<p>El Diagnóstico Estratégico Externo incide significativamente en la Ejecución de los Recursos del Programa de Incentivos, como resultado de una correlación positiva moderada del valor de Rho de Spearman 0.433 y valor Tau-b de Kendall 0.413; con significancia de 0.017 (P<0.05).</p>	

<p>cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos de la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.</p> <p>O6: Determinar la incidencia de la dirección estratégica en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.</p> <p>O7: Determinar la incidencia del diagnóstico estratégico interno en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.</p> <p>O8: Determinar la incidencia de diagnóstico estratégico externo en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.</p> <p>O9: Determinar la incidencia de la organización en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.</p> <p>O10: Determinar la incidencia del monitoreo y evaluación en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.</p> <p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Hi: La gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del Programa de Incentivos en la</p>	<p>amenazas y oportunidades que afectan los medios fundamentales externos que ayudan a la organización para compulsar competitivamente Organización de la institución, las organizaciones públicas miden el cumplimiento como un integrante del proceso de la planeación estratégica, para evaluar la obtención de lo ansiado apoyado en los indicadores.</p> <p>Monitoreo y evaluación, constituye una revisión, su finalidad es comprobar el efecto generado en la población objetivo</p> <p>El Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal, se define como el Instrumento del Presupuesto por Resultados (PpR), orientado a promover las condiciones que contribuyan con el crecimiento y desarrollo sostenible de la economía local incentivando a los gobiernos locales a la mejora continua y sostenible</p> <p>El plan de Incentivos dispone responsabilidades para cumplimiento de los gobiernos locales:</p> <p>a) Gestionan los recursos necesarios para el cumplimiento de las metas b) Dan cumplimiento a las metas de acuerdo a instructivos y guías</p>	<p>sostenible de su gestión</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>Se aplicó la prueba estadística Shapiro –Wilk, determinándose que los datos presentan una distribución no normal ante esto, se tuvo en usar el coeficiente de Rho de Spearman y el estadístico de prueba Tau-b de Kendall para contrastar las hipótesis.</p> <p>ESCALA DE MEDICION:</p> <p>Deficiente: 16-38 Regular: 39-59 Bueno: 60-80</p>	<p>de los recursos</p>	<p>cumplimiento de metas.</p> <p>Ejecución presupuestal</p>	<p>MÉTODOS DE ANALISIS DE DATOS</p> <p>Se preparó una matriz de puntuaciones de la variable independiente gestión estratégica y la variable dependiente programa de incentivos.</p> <p>Se preparó tablas de frecuencias y figuras estadísticas.</p> <p>Se realizó la prueba Shapiro -Wilk considerando un nivel de significancia de 5%;</p>	<p>($P < 0.05$), con coeficiente Rho de Spearman = 0.400 (positiva moderada); precisando que la gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú 2018-2019.</p>	<p>de nivel regular que se evidencia se interpreta que la municipalidad esta inaplicabilidad de gestión estratégica en la entidad, afectando la consecución de resultados positivos en el manejo de los recursos del programa de incentivos; por otro lado, las dos variables tienen una relación positiva moderada, indicando que si se mejora la gestión estratégica también se verá una mejora en la</p>	<p>Programa de Incentivos, como resultado de una correlación positiva moderada del valor de Rho de Spearman 0.447 y valor Tau-b de Kendall 0.431; con significancia de 0.013 ($P < 0.05$).</p> <p>El Monitoreo y Evaluación incide significativamente en la Ejecución de los Recursos del Programa de Incentivos, como resultado de una correlación positiva moderada del valor de Rho de Spearman 0.493 y valor Tau-b de Kendall 0.468; con significancia de 0.006 ($P < 0.01$).</p>	
--	---	---	------------------------	---	---	--	---	---	--

<p>Municipalidad Distrital de Lucma, Gran Chimú - 2019.</p> <p>HIPOTEEIS ESPECÍFICAS.</p> <p>H1: La gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto a la gestión de recursos para el cumplimiento de las metas en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.</p> <p>H2: La gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto al cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.</p> <p>H3: La gestión estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en cuanto al cumplimiento de la normativa aplicable al uso de los recursos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.</p> <p>H4: La dirección estratégica incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.</p> <p>H5: El diagnóstico estratégico interno incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.</p>	<p>elaboradas por el Ministerio de economía y Finanzas.</p> <p>c) Cumplen con la normativa aplicable para el uso de los recursos y rendición de cuentas luego de recibir la transferencia del programa de incentivos.</p> <p>PARADIGMAS:</p> <p>En el marco filosófico, el positivismo y el post positivismo guían como paradigmas el presente estudio social de tipo cuantitativo.</p>						<p>ejecución de los recursos incentivos; Armijo (2009) quien sostiene que la Planificación Estratégica, se constituye en un instrumento de gestión para mejorar la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios y bienes que brindan.</p>		
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>H6: El diagnóstico estratégico externo incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.</p> <p>H7: La organización incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.</p> <p>H8: El monitoreo y evaluación incide significativamente en la ejecución de los recursos del programa de incentivos en la Municipalidad Distrital de Lucma - 2019.</p>									
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--