



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTOR:

Mayhuay Gonzales, Johon Carlos (ORCID: 0000-0003-2937-2695)

ASESORA:

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (ORCID: 0000-0002-2126-2769)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mamita Antonia Gonzales, mi mujer, compañera y amiga, por apoyarme en los retos y sueños de mi vida. por darme aliento en la culminación de mi grado doctoral.

Johon

Agradecimiento

A los doctores de la escuela de posgrado UCV, por su guía incondicional en la presentación y ejecución del proyecto.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	28
3.1 Tipo y diseño de investigación	28
3.2 Variables y su operacionalización.....	29
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	29
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	31
3.5 Procedimientos	35
3.6 Métodos de análisis de datos.....	36
3.7 Aspectos éticos.....	36
IV. RESULTADOS.....	38
V. DISCUSIÓN	89
VI. CONCLUSIONES.....	99
VII. RECOMENDACIONES	101
VIII. PROPUESTA	103
REFERENCIAS.....	124
ANEXOS.....	108

Índice de tablas

Tabla 1 Confiabilidad de variable gestión administrativa.....	34
Tabla 2 Confiabilidad del número de preguntas gestión administrativa	34
Tabla 3 Confiabilidad de variable programa de incentivo	35
Tabla 4 Confiabilidad del número de preguntas del programa de incentivo	35
Tabla 5 Nivel de la gestión administrativa en 4 municipalidades distritales	38
Tabla 6 Planeamiento de la gestión administrativa en 4 municipios distritales	42
Tabla 7 Organización de la gestión administrativa en 4 municipios distritales	45
Tabla 8 Dirección de la gestión administrativa en 4 municipios distritales	48
Tabla 9 Control de la gestión administrativa en 4 municipios distritales.....	51
Tabla 10 Cumplimiento de metas del programa de incentivo en 4 municipios distritales, Periodo 2014.....	55
Tabla 11 Cumplimiento de metas del programa de incentivo en 4 municipios distritales, Periodo 2015	57
Tabla 12 Cumplimiento de metas del programa de incentivo en 4 municipios distritales, Periodo 2016	59
Tabla 13 Cumplimiento de metas del programa de incentivo en 4 municipios distritales, Periodo 2017	61
Tabla 14 Cumplimiento de metas del programa de incentivo en 4 municipios distritales, Periodo 2018	63
Tabla 15 Caracterización de los porcentajes de transferencias de recursos respecto a su monto máximo en 4 municipalidades distritales.....	76

Índice de figuras

Figura 1 Grado por dimensiones de la gestión administrativa en 4 municipalidades distritales.....	41
Figura 2 Caracterización del cumplimiento de las metas del programa de incentivo en 4 municipalidades distritales.....	54
Figura 3 Porcentajes de transferencias de recursos respecto a su monto máximo del 2014	77
Figura 4 Porcentajes de transferencias de recursos respecto a su monto máximo del 2015	79
Figura 5 Porcentajes de transferencias de recursos respecto a su monto máximo del 2016	81
Figura 6 Porcentajes de transferencias de recursos respecto a su monto máximo del 2017	83
Figura 7 Porcentajes de transferencias de recursos respecto a su monto máximo del 2018.	85

Resumen

El estudio tuvo como objetivo proponer el modelo de gestión administrativa que permita mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal en 4 distritos, San Martín – 2021. Fue de tipo aplicado, diseño no experimental, descriptivo propositivo. La población y muestra fueron funcionarios municipales de Cacatachi (26), Shapaja (29), Juan Guerra (24) y Sauce (33) de grupos tipo “E”. Además fueron 133 reportes del cumplimiento de metas del PI entre el 2014 al 2018. El instrumento aplicado fue cuestionario y guía de análisis documentario. Los resultados mostraron que el municipio Sauce obtuvo el mayor grado de deficiencia en su gestión administraba 33 %. Además, Cacatachi y Sauce si cumplieron al 100% con las metas estipuladas por el PI en el periodo 2017 y 2016 respectivamente, en conclusión, el modelo gestión administrativo permite mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal en 4 distritos, San Martín – 2021, según la opinión de cinco expertos es válida y confiable para ser aplicable en un 85,11 %.

Palabras clave: Gestión administrativa, programa de incentivo, cumplimiento de metas.

Abstract

The objective of the study was to propose the administrative management model that allows to improve the fulfillment of the goals of the municipal incentive program in 4 districts, San Martín - 2021. It was of an applied type, non-experimental design, descriptive proposition. The population and sample were municipal officials from Cacatachi (26), Shapaja (29), Juan Guerra (24) and Sauce (33) from type "E" groups. In addition, there were 133 reports of the fulfillment of IP goals between 2014 and 2018. The instrument applied was a questionnaire and documentary analysis guide. The results showed that the municipality Sauce obtained the highest degree of deficiency in its management managed 33%. In addition, Cacatachi and Sauce did comply 100% with the goals stipulated by the PI in the period 2017 and 2016 respectively, in conclusion, the administrative management model allows to improve the fulfillment of goals of the municipal incentive program in 4 districts, San Martín - 2021, according to the opinion of five experts, is valid and reliable to be applicable by 85.11%.

Keywords: Administrative management, incentive program, fulfillment of goals.

I. INTRODUCCIÓN

Las dificultades en la gestión administrativa del sector público, daña directamente a la calidad de vida del ciudadano. en Chilena hace 26 años fue pionera en el desarrollo de la descentralización y modernización en sus municipios (Arís, 2018). Puede evidenciarse, el incumplimiento de sus metas de su programa de incentivo municipal, obteniendo un nivel regular en su descentralización para el servicio de su sociedad. De la misma manera según Inostroza (2017), detalla qué el 70 % (250) de sus municipios presentan alarmantes problemas en la sobre evaluación financiera y del inadecuado desarrollo en su gestión administrativa. Donde, su reforma Estatal, no precisa soluciones a esta brecha elevada, sin embargo, es improbable una modernización, como también un mejoramiento sustancial en los servicios básico ese país; un claro ejemplo es la alarmante tasa de pobreza en las Regiones de Arica, Parinacota con un 59,3 %, también, Tarapacá con un 59,5 %, y La Araucanía con un 54,2 % de pobreza en zonas rurales, donde, puede observarse el desacierto de la gestión administrativa en la distribución de los servicios básicos para sus comunidades (Yáñez, 2019).

Aquellos problemas identificados, puede interpretarse por el reducido personal de trabajo de cada institución regional, mientras un “77 % de municipios reciben presupuestos factibles para cumplir sus metas establecidas en su plan maestro institucional de Chile” (Montecinos, 2016). Otro factor determinante es el estilo de gestión entre alcaldes lobistas y gerentes; en donde repercute directamente en la gestión administrativas de cada institución, observarse una doble verticalidad clientelar en la dirección institucional “Relación clientelar se presenta en alcaldes lobistas, cuando la gestión administrativa va hacia arriba, como el nivel regional, ministerial, que tratan directamente con senadores, diputados, intendentes, consejeros regionales, donde, otorgan y reciben favores frecuentemente a título personal” (Arís, 2018). Mientras, el alcalde gerente realiza procesos y procedimientos eficientes en su gestión administrativa para alcanzar el cumplimiento de sus objetivos institucionales a favor de mejorar la calidad de vida de los chilenos.

Mientras tanto, Perú, desde el 2009 tiene el convenio con la cooperación alemana, descrita en el programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal (PI), en base a la Ley N° 29332, mejorado por el Decreto de Urgencia N° 119-2009 detallando de acuerdo a la Ley Dirección General de Planeación y Presupuesto 2010-2016, diseñándose el programa de modernización municipal (PMM) y el (PI), claramente cada programa tiene diferentes objetivos, prioridades y plazos a establecer. El PMM es un programa diseñado para tres años, su objetivo es recaudar impuestos, mejorar el entorno empresarial, mejorar la infraestructura y mejorar la seguridad pública en ciudades clave. Mientras el PI se diseñó para ser un mecanismo de asignación de recursos a largo plazo, centrado en mejorar el resultado de salud y nutrición en zona rurales y urbanas, en todos los gobiernos locales municipales de este país.

Donde, en el 2020 los peruanos eligieron en su segunda edición a las mejores administraciones municipales según la Plataforma Digital Única del Estado Peruano (2020), la “Calificación de cumplimiento de la meta” cuenta con la Resolución Directoral N° 00192020EF/50.01, emitida el 28 de mayo, que indica que las únicas personas que no logran el 100% de la meta del (PI), son las autoridades del Departamento de La Libertad, Provincia de Pacasmayo como "Ciudad del Condado de Pacasmayo, apenas alcanzando el 53,22 % y Ciudad del Condado de Guadalupe con un buen puntaje con el 51,84 %. Estos municipios, según el Consejo. Consejo de Ministros de Perú (2020), cae en la categoría "E" mientras que, por debajo del 71% en cumplimiento, las Ciudades Autónomas del Valle y San José han alcanzado la meta de 6 ,76 % del (PI).

Estos incumplimientos, se han visto reflejados en el monto económico de las partidas que dispone transferir el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) para el año 2020, a cada una de estas municipalidades conforme, consta en el Decreto Supremo N° 125-2020-EF. Además, solo Jequetepeque, Pacanga y Pueblo Nuevo recibieron la asignación adicional (bono) por su desempeño respecto al

cumplimiento de sus metas con un promedio del 97%, en la zona del Valle. Las demás perdieron una partida adicional (bono) y tampoco cumplieron con todas las metas que exige el MEF. Por otra parte, en el Departamento de San Martín, la municipalidad distrital de Soritor no cumplió con las metas del reconocimiento a la ejecución de inversiones establecidas un 31 de diciembre del año 2019. De acuerdo a la Resolución Directoral N° 010-2020-EF/51.01 del MEF, publicado en el (Diario el Peruano, 2020), por el cual, el municipio, no pudo obtener el reconocimiento del bono, porque solo alcanzó el 18.4 % en la ejecución de sus inversiones.

Estas carencias se reflejan en la cantidad económica de elementos que el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) deberá transferir para el año 2020, a cada ciudad de administración centralizada, tal como lo indica el Decreto Supremo N° 1252020EF. Además, solo Jequetepeque, Pueblo Nuevo y Pacanga percibieron una asignación adicional (bono) por el cumplimiento de su meta, con un promedio de 97,23 %, en la región del Valle. El resto de municipios perdieron sus (bonificaciones) y tampoco lograron todos los objetivos exigidos por el MEF. Por otro lado, en el Departamento de San Martín, el municipio de Soritor no ha cumplido con los criterios de reconocimiento de desempeño de inversiones establecidos el 31 de diciembre de 2019. Según Resolución del Director del MEF N° 0102020EF/51.01, emitida en (Diario el Peruano, 2020), por lo que la ciudad no pudo ser reconocida como una obligación, ya que solo logró un 18,21 % en la realización de sus inversiones.

Lo mismo ocurre con el municipio de Yuracyac, provincia de Rioja, en donde solo logró un 63,8 % de las metas 32, 23, 46 y 40 en ejecución presupuestaria para inversiones mayores o iguales al 75 % de inversiones. Así mismo, el estudio se enfocó en los municipios de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra, Sauce, Chipurana, El porvenir y San Antonio pertenecientes en la jurisdicción de la Provincia de San Martín, calificados por ser municipalidades NO pertenecientes a ciudades

principales, con más de 70 % de población urbana, Grupo tipo “E” en donde, alcanzaron un promedio entre 93,2 % metas cumplidas estipuladas por el PI del pedido 2020 (Plataforma Digital Única del Estado Peruano, 2020). De las evidencias anteriores, por la complejidad del estudio se asumieron solo cuatro municipios locales como Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra, Sauce según la plataforma digital del MEF (2021), se puede señalar que los inconvenientes en la gestión administrativa evidencian el irrespeto a las metas de (PI) en el periodo del 2014 al 2018.

Donde, el municipio distrital de Cacatachi de las 13 metas del periodo 2014 cumplió con 11, el 2015 de las 11 metas solo cumplió 6, el 2016 de las 11 metas cumplió 8, el 2017 cumplió todas las 11 metas, es por este motivo, le adjudicaron su bono por cumplir sus metas al 100% y el 2018 de los 11 metas, cumplió 9 (MEF, 2021). Por su parte el municipio distrital de Shapaja de las 13 metas del periodo 2014 solo cumplió 8, el 2015 de las 11 metas solo cumplió 6, el 2016 de las 11 metas solo cumplió 8, el 2017 de las 11 metas cumplió 9 y el 2018 solo cumplió 7 de sus 11 metas. En el municipio distrital de Juan Guerra de las 13 metas del periodo 2014, solo cumplió 7, 2015 de las 11 metas cumplió 8, el 2016 de las 11 metas cumplió 8, el 2017 de las 11 metas cumplió 9 y el 2018 de las 11 metas solo cumplió 6. En el municipio distrital de Sauce de las 13 metas del periodo 2014, solo cumplió 7, el 2015 de las 11 metas cumplió 7, el 2016 cumplió con todas las 11 metas, es por este motivo, se le adjudico su bono, el 2017 de 11 metas cumplió 10 y el 2018 de las 11 metas cumplió 7 (MEF, 2021).

Dentro de este marco, permite mostrar los problemas por el cambio de autoridades, al empezar el mandato del periodo 2014 al 2018 y el mandato del periodo 2018 al 2022 en los municipios locales de tipo “E”, además, el desconocimiento de la gestión pública y de la incapacidad de gobernabilidad de su jurisdicción por parte de los alcaldes elegidos por la sociedad, la falta de preparación de educación superior por parte de la planilla de los funcionarios públicos pertenecientes de los municipios. Vinculado a estos criterios, el personal

también carece de habilidades y destrezas en el dominio de las TICS, por lo que es importante diseñar e implementar un modelo de gestión que permita alcanzar las metas del programa de incentivos en las ciudades. de tipo “E”.

Por estas razones, el estudio planteo como **problema general**: ¿En qué medida el modelo de gestión administrativa permitirá mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal en 4 distritos, San Martín – 2021?, además, como **problemas específicos** se intentó describir: i) ¿Cuál será la caracterización y grado de la gestión administrativa en los municipios distritales de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra y Sauce de la Provincia de San Martín – 2021?; ii) ¿Cuál es la caracterización del cumplimiento de las metas del programa de incentivos municipales en los distritos de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra y Sauce de la Provincia de San Martín entre 2014 al 2018? iii) ¿Cómo estará diseñado el modelo de gestión administrativa que permitirá mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal en 4 distritos, San Martín – 2021?, iv) ¿Cuál será la validez por expertos del modelo de gestión administrativa que permita mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal en 4 distritos, San Martín – 2021?.

Donde, la **justificación del estudio** estuvo compuesta por cinco criterios que respaldaron la investigación. El primer criterio está basado por su **conveniencia**, donde, los resultados hallados, sirvieron para que los funcionarios públicos y alcaldes elegidos por el pueblo, puedan obtener rutas de reforzamiento en su gestión administrativa como errores frecuentes, perfiles del puesto y competencias que el colaborador debe poseer, de esta manera, las posibilidades para cumplir las metas estipuladas por el PI, dictaminadas por el MEF, se elevaran, de este modo la oportunidad de lograr percibir los bonos adicionales será posible. De manera similar, el segundo criterio **relevancia social** estuvo en función a mejorar y reforzar la gestión administrativa en las áreas responsables del cumplimiento del PI en municipios locales del grupo tipo “E” a favor del desarrollo socioeconómico

de la provincia de San Martín y en otras provincias del Perú; es necesario resaltar, el impacto radical que tendrá en la sociedad, porque al trazar el cumplimiento de metas sociales, de seguridad, recaudación tributaria del PI, Mejorará los servicios que brinda los gobiernos locales,

Permitiendo, el logro de satisfacer las expectativas de sus moradores, reforzando de esta manera la imagen de los funcionarios públicos de los municipios locales ante los ciudadanos. Debido a esto, el tercer criterio estuvo basado por su **valor teórico**, en base al aporte de un nuevo modelo de gestión administrativa que mejoro con facilidad el cumplimiento de metas estipuladas por el PI, además de estar, enmarcada en la línea de investigación de la reforma y modernización del estado de la Universidad Cesar Vallejo; Que cualquier estudiante de pregrado o posgrado puedan tomar como referencia en sus proyectos de investigación, mientras que, los resultados obtenidos podrán reforzar la implementación o aplicación en los estudios doctorales de tipo aplicativos.

De manera semejante, el cuarto criterio estuvo basado por su **implicancia práctica**, donde, pudieron ayudar a disminuir el incumplimiento de metas del PI de los municipios pertenecientes al grupo tipo “E”, dándole explicación científica al problema del porque no logran obtener bonos y que los municipios locales cumplan en los años venideros, con sus metas establecidas por el PI. El quinto criterio estuvo basado por la **utilidad metodológica**, donde se establecieron la validez y confiabilidad de dos nuevos instrumentos de recolección de datos que permitirán otorgar un diagnóstico eficiente del PI de los municipios locales. El **objetivo principal** de esta investigación consistió en: Proponer el modelo de gestión administrativa que permita mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal en 4 distritos, San Martín – 2021.

Mientras tanto, sus **objetivos específicos**, abordaron: i) Conocer la caracterización y grado de la gestión administrativa de los municipios distritales de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra y Sauce de la Provincia de San Martín – 2021; ii) Caracterizar el cumplimiento de las metas del programa de incentivos municipales en los distritos de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra y Sauce de la Provincia de San Martín entre 2014 al 2018, iii) Diseñar el modelo de gestión administrativa que permita mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal en distritos, San Martín – 2021, iv) Validar por expertos el modelo de gestión administrativa que permita mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal en 4 distritos, San Martín – 2021. El estudio planteó, la **hipótesis general** como posible respuesta donde: Hi: El modelo de gestión administrativa permite mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal en 4 distritos, San Martín – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Las bases teóricas principales para dar sustento a este estudio, tuvo que realizarse a través de antecedentes a nivel internacional como el autor Cobo et al. (2018), su estudio fue de tipo básico, diseño no experimental, donde su población se tomó como muestra a las documentaciones de revisión del estado durante 10 años desde la publicación de los expedientes y 45 funcionarios públicos, técnica fue análisis bibliométrico, encuesta, entrevista. Como herramientas se encuentran el análisis bibliográfico y la entrevista estructurada. Concluyó que los problemas básicos de la gestión administrativa inciden en la ausencia de procedimientos para establecer procesos y modos de actuación en la gestión presupuestaria para que pueda cumplir su función preventiva y reparadora. Además, el personal administrativo tiene poca experiencia en planificación y presupuestación.

Asimismo, Задихайло et al. (2020), en su estudio de tipo fundamental de diseño no probado, se observó que su población se tomó como muestra a los 124 académicos de la administración pública y 543 preguntas que discutían la formación, el desarrollo y la naturaleza de tipos particulares. La técnica consistió en encuestar y analizar documentos, como herramienta fueron el cuestionario y guía de análisis documentario. Concluyó que, la categoría de la administración pública influye en el alcance de su aplicación en el derecho administrativo y estudiar sus conexiones con categorías relacionadas y las posibilidades de su aplicación en el espacio legal ucraniano. Además, el desarrollo de la gestión pública en Ucrania es imposible, sin una interacción clara de todos sus elementos, lo que requiere el desarrollo de un marco conceptual único con su fijación en las leyes, una definición clara de las autoridades para todos los temas administrativos en proceso, uso de métodos y tecnologías de gestión modernos y efectivos, para proporcionar a los ciudadanos el nivel de los estándares mundiales.

Para, Lebedeva & Skityashina (2020), en su artículo de tipo básico, donde su diseño fue no experimental, donde su población se tomó como muestra de los 320

funcionarios pertenecientes a las cinco direcciones de la reforma del sistema de gestión y el cuestionario. Concluyó que, deben enfocarse en los talones principales de las áreas de mejora del Sistema de Gerencia Administrativa como: la privatización y descentralización del Estado; reducir la regulación gubernamental excesiva; mejorar la calidad de los servicios públicos; su eficiencia y eficacia de gobierno; además, debe incrementar la apertura de la información estatal. Mientras, se debe formular requisitos para los servicios basados en los intereses de la sociedad que permitió corregir la calidad de vida de los ciudadanos ucranianos.

De la misma manera, Sedlačko (2020), en su artículo también fue básico, no experimental, donde su población se tomó como muestra a los 210 directores del gobierno de Ucrania, técnica fue análisis documentario, encuesta y como instrumentos la guía y el cuestionario. Concluyó que, con respecto a la aplicabilidad del programa de democratización administrativa y social, parecería más compatibles con las administraciones públicas no politizadas que otorgan un alto estatus social y discreción a los funcionarios públicos, y les brindan capacitación generalista y opciones profesionales. Mientras tanto, un enfoque de valor público contribuirá a cambios en la cultura de la administración pública dada, en particular hacia el desarrollo de dispositivos de rendición de cuentas de arriba hacia abajo en el contexto de la antidemocracia y las restricciones a la autonomía burocrática. Mientras tanto, Siserman & Siserman (2020), su artículo también fue básico, no experimental, además su población y muestra fueron 464 cuentas por cobrar del presupuesto local, la técnica consistió en encuestar y analizar documentos, como herramienta fueron el cuestionario y guía de análisis documentario.

Donde, concluyó que la gestión administrativa eficiente permitirá una recaudación de los créditos públicos en los contribuyentes, personas naturales y jurídicas que tengan su domicilio o domicilio social dentro de una Unidad Administrativa Territorial como una comuna. Por su parte, Siserman et. al. (2020), en su estudio

también fue básico, no experimental, tuvo su población como muestra de 464 cuentas por cobrar del presupuesto local, la técnica consistió en encuestar y analizar documentos, como herramienta fueron el cuestionario y guía de análisis documentario. Concluyó que, la acumulación de todos los actos normativos regula la administración pública local en un acto normativo unitario bajo el nombre genérico de "Código Administrativo". Además, constituye un serio obstáculo para la modernización de la administración estatal, la "degeneración de la responsabilidad", por la adecuación en el ejercicio de los derechos de los servidores públicos y la insuficiencia en el establecimiento de las jerarquías y responsabilidades en una comuna constituyen vestigios constantes, de los que aún depende el sistema administrativo rumano.

Además, Wereh & Istislam (2018), en su artículo de tipo básico jurídico normativa, diseño no experimental, su población y muestra fueron cuatro indicadores del estado de derecho, de dominios de las judicaturas en Indonesia, la técnica consistió en encuestar y analizar documentos, como herramienta fueron el cuestionario y guía de análisis documentario. Concluyó en que, la gestión administrativa en la Ley, es vista como un instrumento esencial de un estado democrático de derecho, en el cual la decisión o acto es determinado por una entidad o un funcionario de gobierno o aparato de gobierno que involucra a las entidades ejecutivas, judiciales y legislativas que dirigen funciones que se pueden examinar en los tribunales. Además, la aparición de conflictos en la gestión administrativa pasiva del estado, se debe a la inexactitud de la legislación en la formulación de leyes.

Según Öztürk-Çalikoğlu & Çekiç (2020), en su artículo de tipo cualitativo, pero no experimental, donde su población fueron 745 estudiantes, muestra de 432 estudiantes que asisten a instituciones de educación privada, la técnica consistió en encuestar y analizar documentos, como herramienta fueron el cuestionario y guía de análisis documentario. Concluyó que, los vales turcos, utilizados fundamentaron la económica neoliberal, son el uso eficiente de sus recursos,

aumento la equidad de los estudiantes desfavorecidos, mejoro la calidad, reduciendo las clases y desarrollando su competitividad entre escuelas. Donde, como criterio para el disfrute de los incentivos, existen perfiles de beneficiarios de familias de ingresos bajos a moderados. Por otro lado, la transición de las instituciones privadas de tutoría ha hecho una importante contribución a la expansión de los participantes de la educación privada. A medida que el gobierno pagaba menos por estudiante, surgieron oportunidades para optimizar la calidad de la educación pública.

Para John et. al. (2021), en su artículo de tipo básico, diseño no experimental, población fueron 2600 minoristas que participan en el programa Incentivos Nutricionales para la Inseguridad Alimentaria, su muestra fue de 576 minoristas del FINI, la técnica consistió en encuestar y analizar documentos, como herramienta fueron el cuestionario y guía de análisis documentario. Concluyó que, el PI nutricionales para la inseguridad alimentaria y el PI nutricionales Gus Schumacher, establecieron incentivos de fruta y verdura, que colectivamente contribuyeron una oportunidad para mejorar la salud de millones de estadounidenses y estimular la actividad económica a través de un mayor poder adquisitivo. La ampliación de los incentivos a todos los participantes de programa, se ha asociado con beneficios para la salud que podrían culminar en más de \$ 1 mil millones en ahorros en atención médica relacionados con enfermedades crónicas impulsadas por la nutrición, durante este tiempo de crisis económica y aumento de la inseguridad alimentaria.

De la misma manera, Helton (2018), en su artículo de tipo cualitativo, pero no experimental, población fue 4326 propietarios de tierra de conservación de recursos naturales en Texas, muestra fue de 572 propietarios de tierra de conservación, la técnica consistió en encuestar y analizar documentos, como herramienta fueron el cuestionario y guía de análisis documentario. Concluyó en que, las agencias gubernamentales y no gubernamentales, deben colaborar con los propietarios de las tierras para tener un impacto en la conservación de recursos

naturales en Texas. Donde, los programas de incentivos para propietarios de tierras son una forma de invocar positivamente los métodos de conservación y debe considerarse sobre otras opciones regulatorias. Utilizando programas de incentivos para propietarios de tierras, las agencias deben construir relaciones con los propietarios y educar a los propietarios sobre la importancia de su conservación.

Mientras, Skica & Dvouletý (2018), en su artículo de tipo cualitativo, pero no experimental, correlacional, donde su población se tomó como muestra de los 16 gobiernos regionales que cumplieron con las dimensiones de la estructura de la administración local, la técnica consistió en encuestar y analizar documentos, como herramienta fueron el cuestionario y guía de análisis documentario. Concluyó que, las mayores estructuras de la administración pública se encuentran en la Región de Mazowieckie, capital de Polonia. Donde, las estructuras de administración local, son gastadas con mayor cantidad de dinero en oficinas administrativas, compras, servicios externos, sueldos y gastos personales. Paradójicamente, los responsables políticos influyen directamente en gestión administrativa de estos gobiernos locales, donde, las estructuras de la administración local, deben ser mejoradas, con el fin de monitorear los costos en los próximos años. Además, el seguimiento también, podría utilizarse para el establecimiento de un programa de incentivos para representantes de políticas regional.

Por su parte, Onsidine et. al. (2018), su artículo también fue básico, no experimental, donde su población se tomó como muestra los 14 gobiernos regionales, la técnica consistió en encuestar y analizar documentos, como herramienta fueron el cuestionario y guía de análisis documentario. Concluyó que, la nueva gestión pública, en diversos países, han experimentado con proveedores del sector privado como mecanismo de prestación de servicios públicos. Donde, surgió para ayudar a los gobiernos en la creación y gestión de los programas para ciudadanos desempleados que buscan ayuda económica y asistencia para

encontrar trabajo. Donde, la eficacia del sistema podría mejorarse, si se amplían los esfuerzos para abordar los problemas incrustados en el modelo de activación actual.

Mientras, Hall, J. et al. (2018), su artículo fue aplicado, pero no experimental, donde su población se tomó como muestra fueron de 42 estadounidenses con discapacidades activamente laborables que se encuentren en el programa de Medicaid, la técnica consistió en encuestar y analizar documentos, como herramienta fueron el cuestionario y guía de análisis documentario. Concluyó que, la Ley de protección al paciente, beneficia a varios estadounidenses con discapacidades atrapados en la pobreza para mantener la elegibilidad para la cobertura de Medicaid. Donde, las tendencias en el empleo entre las personas con discapacidades del Programa, se han vuelto significativas, lo que indica una progresión lenta pero constante hacia el empleo para este grupo, después por Ley. En efecto, la cobertura de expansión de Medicaid actúa como un programa de incentivos laborales para personas con discapacidades.

Entender el comportamiento de dichas variables, se asumieron antecedentes a nivel nacional, donde el autor Torres (2018), en su artículo también fue aplicado, no experimental, donde su población se tomó como muestra estuvo conformado por 45 funcionarios pertenecientes a 12 municipios distritales de la provincia de Huánuco, la técnica consistió en encuestar y analizar documentos, como herramienta fueron el cuestionario y guía de análisis documentario. Concluyó que, debe optimizarse la gestión administrativa en los municipios locales, enfocándose primordialmente en sus cuatro pilares con la finalidad de desarrollar un efectivo PDI y PEI; logrando modernizarse a una mejora continua de dichos procesos para el beneficio de sus jurisdicciones pertenecientes a la provincia de Huánuco.

Asu par el autor, Jacobo (2018), en su investigación también aplicado, no experimental, donde su población se tomó como muestra a 45 trabajadores, la

técnica consistió en encuestar y analizar documentos, como herramienta fueron el cuestionario y guía de análisis documentario. Concluyó que, el PI tiene un impacto significativo en la mejora de la gestión del municipio de Usquil, evidenciándose, la existencia de una relación positiva alta ($r = 0.79$). De igual forma el cumplimiento de las metas del PI en los últimos años tiene un comportamiento aceptado, el programa presento 35 metas, donde cumplió 27 metas, equivalente al 77.2 %; y no cumplió con 8 metas, representando un 22,87 %; mientras solo el 2016 pudo alcanzar el 100% de su meta establecidas por el MEF.

Por su parte, Díaz et al. (2018), en su investigación también fue aplicado, no experimental, donde su población se tomó como muestra por 69 colaboradores, la técnica consistió en encuestar y analizar documentos, como herramienta fueron el cuestionario y guía de análisis documentario. Concluyó que, el municipio de percibir recursos que al cumplir el 100% de las metas pudo recibir bonos hasta más de cien mil soles destinándose en la mejoría de cada meta cumplida, mientras tanto, los procedimientos de evaluación y designación de las metas a cumplir a pesar que están adecuadamente establecidas; se pudo evidenciar factores negativos como incapacidad del funcionario, poca designación de recursos, alta rotación de personal y favores políticos.

Según Mamani (2020), en su artículo también fue aplicado, no experimental, donde su población se tomó como muestra las 22 metas del PI del MEF para el municipio de Lampa, la técnica consistió en encuestar y analizar documentos, como herramienta fueron el cuestionario y guía de análisis documentario. Concluyó que, la gestión municipal tiene efectos positivos (0.955) en el PI, Obteniendo un grado regular de cumplimiento de metas (82 %) del periodo 2017 y un 90 % del periodo 2018. Por su parte, Abado & Churata (2021), en su estudio también aplicado, no experimental, su población fue establecido por el personal administrativo de 8 distritos de la Provincia de Huancané, donde su población se tomó como muestra por 235 trabajadores, la técnica consistió en encuestar y analizar documentos, como herramienta fueron el cuestionario y guía de análisis documentario.

Concluyó que, la relación que presento la gestión administrativa y el logro de sus objetivos fue de ($r = 0.84$) con un ($\text{sig.} = 0.009$), resultado una correlación positiva y alta en ambas variables, cuando mayor sea la eficiente de la gestión administrativa, se alanzara satisfactoriamente los objetivos propuestos.

Así, el autor Zamora (2018), en su artículo también fue aplicado, no experimental, donde su población se tomó como muestra por 42 metas establecidas por el MEF entre 2015 al 2018, la técnica consistió en encuestar y analizar documentos, como herramienta fueron el cuestionario y guía de análisis documentario Concluyó que, Ningún municipio en los años proyectados entre 2015-2018 pudo cumplir a cabalidad con las metas del PI, mostrándose deficiencias en su gestión administrativa en el marco del MEF que la entidad titular asume el compromiso de liderar el proceso que posibilita la promoción y empoderamiento de otros miembros de la entidad.

Para fortalecer los resultados de esta investigación, se tuvo que tomar antecedentes local como del autor Ríos (2018), en su tesis de tipo aplicado, no experimental, donde su población se tomó como muestra a los 11 trabajadores del municipio de Zapatero y 12 trabajadores municipio de Cuñumbuqui, la técnica consistió en encuestar y analizar documentos, como herramienta fueron el cuestionario y guía de análisis documentario. Concluyó que, no existe diferencia significativa en la implementación del PI en el municipio de Zapatero y Cuñumbuqui en el periodo 2018, porque se obtuvo una T observado (0.314) menor a la T probabilístico (1.721). Mientras tanto, Díaz (2019), en su tesis de tipo aplicado, no experimental, donde su población se tomó como muestra a los 80 colaboradores de dos municipios, la técnica consistió en encuestar y analizar documentos, como herramienta fueron el cuestionario y guía de análisis documentario. Concluyó que, existe correlación significativa entre los municipios de Lamas y Cacatachi obteniendo un ($Rho=0,507$), ($Rho=0,542$). Reflejando al solucionar y reforzar los problemas en la gestión administrativa se fortalecerá el

desempeño de los funcionarios públicos pertenecientes a los municipios estudiados.

Asimismo, el modelo clásico de la gestión administrativa pública, según Pardo (2016), indica que son cinco los principios que lo definen, en primer lugar, se trata de la idea de autosuficiencia, que supone el hecho de que el gobierno por sí solo podía asegurar sus recursos y lograr su cometido. En segundo lugar, está la idea del control directo, esto es, que el principio de autoridad y jerarquía resultaban suficientes para asegurar el correcto funcionamiento del aparato burocrático. En tercer lugar, se plantea la idea de la rendición de cuentas ascendentes; es decir, el control y la evaluación de las distintas jerarquías de la burocracia se lograban mediante el monitoreo de los superiores a los mandos medios y bajos de la administración pública. En cuarto lugar, está el concepto de uniformidad, esto es, que los procedimientos y el funcionamiento de la burocracia debían estar sujetos a estándares de operación y legalidad que aseguraran el trato igual a todos los ciudadanos. Por último, está la idea del funcionamiento del propio sistema burocrático; es decir, la organización de la burocracia a partir de un sistema formal de contratación, incentivos y sanciones.

De ahí que, una de las principales transformaciones de la teoría y de la práctica de la gestión administración pública ha surgido precisamente como respuesta a esas versiones “acotadas” de la democracia. Cada vez más la teoría de la administración pública tiene presente que, el aislamiento de los funcionarios públicos frente a las autoridades políticas y el electorado puede tener como resultado el desarrollo de un comportamiento rentista e ineficiente. A demás, Medeiros & Demo (2021) refieren que, la Nueva Gestión Pública (NGP) ha surgido como resultado de la limitación de la burocracia, el modelo de gestión pública está diseñada para atender las demandas de la sociedad, además de responder a las crisis que enfrentan varios países. Este nuevo paradigma ha sido conocido como la Nueva Administración Pública (NPM) y se inspiró en tecnologías extraídas de sector privado, impulsando la construcción de un Estado más ágil y emprendedor,

que es capaz de hacer frente a las crecientes demandas de los ciudadanos. Entonces, un nuevo modelo debe ayudar a los gestores públicos a superar las limitaciones del modelo burocrático, impulsado por procesos (Sheehy, 2005).

Por su parte, el modelo de gobierno a través de programas de incentivos del siglo XXI, de acuerdo Kamensky & Morales (2006) cita a Elaine Kamarck, directora de Visions of Governance for the Twenty- First Century Project, donde, describe tres modelos de gobernanza que son alternativas al modelo burocrático jerárquico tradicional, sus modelos proporcionan un contexto útil, como el Gobierno reinventado, según Kamensky & Morales (2006), es emprendedor, dirigido lo más parecido posible a una empresa del sector privado. Además, estos gobiernos a menudo, se despoja de la administración pública y centraliza las adquisiciones, han adoptado ser objetivos de formación, utilizan bonificaciones para recompensar a sus trabajadores y colocan una prima en el servicio a los ciudadanos y la productividad.

Mientras, el Gobierno en red, según Kamensky & Morales (2006), es la constelación de organizaciones públicas, privadas y semipúblicas que influyen en la política; las relaciones emergentes entre estados, para resolver un problema intergubernamental; y el uso de organizaciones no gubernamentales para implementar políticas. Entonces, para la modelización de la gestión administrativa y el desempeño públicos según O'Toole & Meier, (2011), muestra que el enfoque para modelar y explorar la relación entre las dos variables consiste en extraer algunas ideas básicas, donde en este enfoque consiste, en comenzar con algunas características básicas de una organización o sistema de programa y luego introducir gradualmente elementos adicionales. Una vez tenemos algunas de las características básicas implementadas, agregamos aspectos de gestión al modelo.

Si bien la modernización de la gestión de la ciudad se hace en beneficio y para informar a los ciudadanos de acuerdo con Loza et. al. (2020), La gestión pública

abierta en el entorno 2.0 también se conoce como “Gobierno electrónico”, donde los ciudadanos tienen la capacidad de controlar los gobiernos a través de la información disponible en la web. Actualmente, la mayoría de los gobiernos del mundo utilizan las redes sociales e Internet para conectarse con sus ciudadanos, a través de Twitter, Facebook y otros sitios web. La masificación de la información y su enrutamiento a las redes sociales es una herramienta de gran impacto para los usuarios, la capacidad de interactuar con los ciudadanos con un solo clic, recibir sugerencias, críticas, es un fenómeno de los relojes y la capacidad de recibir respuestas de las entidades en este momento. Mientras tanto, para lograr los objetivos de la ciudad a través de la gestión administrativa, se deben incluir las sugerencias y peticiones de la gente al gobierno provincial, estas acciones a su vez son premiadas como Challenge.Gov en Estados Unidos y Santan dercitybrain en España.

A pesar de a aquello, Ferreira & Groenewald (2021), señaló que no se trata solo de acceder a las redes sociales y potencialmente acumular suscriptores, es importante que el gobierno hable en el mismo código de idioma, la gente obtenga la respuesta, es decir, gobierno continuo y una interacción transparente-ciudadana, lo que garantizará directamente el éxito en el logro de las metas establecidas en los PI en beneficio de una ciudad, por su parte Владимировна (2020), menciona que solo el fortalecimiento de la política desarrollada por la ley para alentar a los empleados está diseñado para estimular el aumento de la eficiencia y la eficacia del trabajo de gestión, aunque esto aún no se ha establecido explícitamente la implementado en Federación Rusa.

Aun así, el incumplimiento del plan para fomentar la reforma y el desarrollo del servicio civil puede dificultar la construcción de un sistema de administración pública eficaz, que es necesario para implementar adecuadamente los proyectos nacionales y lograr las metas establecidas en el plan maestro. Otro estudio basado en el mismo principio afirma que, para reducir los altos niveles de corrupción en la administración pública, se deben organizar incentivos económicos para los

funcionarios de la ciudad, utilizando herramientas de evaluación de la eficiencia del trabajo, de acuerdo a Подолян (2018) menciona solo los Indicadores clave de desempeño (ODA) y (KPI), dando una descripción general de los puntos sobresalientes en el cálculo de la organización del procedimiento de incentivo físico para los trabajadores de la ciudad, donde los titulares en sus filas en la ciudad deben recibir bonos de acuerdo con su salario y qué tan bien cumplen las metas establecidas por su gobierno.

Por último, el Gobierno impulsado por el mercado, según Downey (1987), el trabajo de gobierno no involucra empleados públicos ni dinero público, el gobierno usa su poder para crear un mercado que cumpla con el propósito público. Este enfoque, se ha aplicado al medio ambiente (comercio de emisiones) y educación (vales). Es decir, los modelos de Kamarck, tienen implicaciones para la definición de mercado, donde, el modelo de gobierno reinventado incorpora las características similares de las empresas de las opciones del usuario, el modelo en red, se basa más en enfoques contractuales para definir relaciones, y el modelo de mercado recoge elementos de la naturaleza competitiva inherente al gobierno basado en el mercado.

La diferencias entre la administración privada y pública según Ramírez (2010), donde señala que Fayol no había desarrollado ideas profundas al respecto. No fue sino hasta el surgimiento de pensadores interesados en aportar conocimiento que contribuyeron a la construcción de un marco conceptual de las características que distinguen a la administración pública de la administración privada. Estas contribuciones se encuentran principalmente en los trabajos y escritos de Max Weber, Dwight Waldo, Woodrow Wilson, John D. Millet, quienes identificaron distintos aspectos de estos dos campos. Sin embargo, estos aspectos no se refieren al proceso administrativo sino a sus objetivos y al contexto en el que opera. En otras palabras, las diferencias y similitudes entre la administración privada y pública no están relacionadas con los principios de gestión, ni con la teoría de los

procesos administrativos; sino con la naturaleza, fines, métodos y características de cada campo.

Básicamente, las ciencias y técnicas administrativas son aplicables en ambas disciplinas, es por eso que se han establecido escuelas de administración pública, donde se estudia la teoría general de la gobernabilidad, como en las escuelas de administración de empresas. Según Ponce (1992), citado por Ernet Dale en la obra *Management Theory and Practice*, donde, la gestión administrativa lo divide en seis elementos que son: Planificación y previsión, organización, integración, dirección, control, innovación y representación. Donde, el autor considera elementos que se han visto en clasificaciones anteriores, agregando solo innovación y representación. Además, argumenta que la innovación ocurre principalmente cuando se establecen alternativas con base en información y supuestos bajo los cuales funciona una alternativa, especialmente al establecer diferentes planes, involucrando En cuanto a la representación, este es claramente un fenómeno legal definido como la llamada garantía.

Pero, las **dimensiones que configuran la variable gestión administrativa** en este estudio, estarán sujetas de acuerdo a Esteban (2010), quien lo distribuye por la **dimensión planificación**, donde se refiere a la función que inicia el ciclo, ya que establece los elementos y criterios comunes en los que se basan los demás elementos. La planificación es definir los fundamentos que guían la acción futura. El proceso de planificación incluye la identificación de objetivos, el estado futuro de las cosas que se lograrán y la dirección general de las acciones que se tomarán para lograrlos. En este sentido, la planificación implica identificar las metas que se esperan alcanzar y las acciones adecuadas para alcanzarlas (Huang et. al., 2019).

Por la **dimensión organización**, según Esteban (2010), es el acto de organizar una organización, es decir, la persecución de fines específicos que deben ser intencionalmente constituidos. Esta función incluye la estructuración de la organización para perseguir las metas establecidas. Se trata de la mejor manera

de distribuir el trabajo y cómo agrupar y coordinar tareas de la manera más eficaz, y establecer líneas de autoridad, responsabilidad y recursos para puestos específicos. A nivel operativo, el diseño incluye análisis de tareas y descripción de tareas. Esta tarea consiste en definir el conjunto de tareas que componen cada trabajo en particular, es decir, su contenido del nivel operativo. En el nivel intermedio, el diseño consiste en agrupar unidades sobre la base de algún patrón uniforme, es decir, agrupar puestos de acuerdo con algunos criterios razonables, como por función, producto, cliente y área geográfica.

Mientras, la **dimensión dirección** según Esteban (2010), indica que las funciones anteriores, planificación y organización, se refieren a actividades previas a la acción de la organización. El primero es diseñar programas para guiar las acciones de la organización, y el segundo es diseñar la organización más adecuada para perseguir las metas establecidas. La función directiva se refiere al comportamiento de este ente social con respecto a la consecución de los objetivos fijados, es decir, la forma en que se mecaniza la capacidad de acción potencial que representa una organización. En este sentido, la gestión se preocupa por decidir cómo dirigir los esfuerzos humanos en la búsqueda de las metas establecidas. A medida que crece la estructura organizacional, aumenta el peso relativo de la función gerencial porque el responsable es responsable de los resultados alcanzados por los responsables. Allí deberá crear las mejores condiciones posibles para que sus subordinados realicen las tareas asignadas y obtengan los resultados esperados.

Para esta tarea, las habilidades específicas en comunicación, liderazgo y motivación son esenciales. La gestión, al igual que las demás funciones mencionadas, también es transversal a toda la estructura organizativa, ya que la función directiva es necesaria en todos los niveles. A nivel operativo, estos son supervisores y gerentes; en el nivel medio, mandos intermedios; a nivel gerencial, gerentes, ejecutivos o directores. La terminología utilizada para referirse a cada uno de estos actores se derivará de la naturaleza de la organización y su estructura. La **dimensión control**, según Esteban (2010) como función de la

gestión, el objetivo del control es verificar los resultados obtenidos de las acciones de la organización y compararlos con los planes establecidos. El objetivo de los procesos de control es identificar las desviaciones existentes entre lo planificado y los resultados obtenidos, identificar las causas de las diferencias y corregir las operaciones de la organización, mediante acciones correctivas, para orientarla hacia las metas establecidas.

El proceso de planificación está íntimamente relacionado con el proceso de control, porque el control sin el apoyo de un proceso en un plan no tiene sentido, ya que no tiene parámetros que guíen toda la acción organizacional y los procesos de control. En este sentido, Esteban (2010), citado a Koontz, menciona que, Las diferentes funciones inherentes a la gestión (planificar, organizar, dirigir y controlar) se relacionan con el tiempo direccionado en ellas en los diferentes niveles organizacionales. Los gerentes senior pasan más tiempo planificando y organizando que los gerentes de nivel inferior. Por otro lado, entre estos últimos, la gestión requiere relativamente más tiempo que los altos directivos.

El **programa de incentivos** según Kamensky & Morales (2006), Definen el gobierno basado en el mercado como un conjunto de herramientas e incentivos que guían la acción comunitaria mediante la incorporación de algunas de las características beneficiosas inherentes a los mercados del sector privado. Las características de la gestión se definen desde dos perspectivas: dentro y fuera del gobierno. Desde la perspectiva de una organización gubernamental, los profesores de Harvard John Donahue y Joseph Nye identificaron estas características como: competencia, incentivos específicos y flexibilidad (Huang, Q. et. al, 2019). En Perú, los PI de ciudad son recursos adicionales a los que pueden acceder las ciudades para lograr ciertas metas, según lo identifique oportunamente el MEF. Según Jacobo, (2018), el PI es una herramienta de Presupuesto por Resultados (BpR), que tiene como objetivo promover condiciones favorables para el crecimiento y el desarrollo sostenible de la economía local, al incentivar a los municipios a mejorar continuamente su gestión local.

En particular, los objetivos del PI municipal se formulan en el marco de las competencias y funciones de la ciudad, de conformidad con las disposiciones de la Ley N°27972. En el Programa se desarrollan diversas modalidades de asistencia técnica. Según Mariátegui (2017), las metas abarcan muchas áreas de la gestión de la ciudad: como los servicios públicos y la infraestructura, la reducción de la desnutrición crónica, la simplificación municipales se modifican de acuerdo al contexto real del gobierno, como lo que ha ocurrido por los efectos de la pandemia del Covid 19, según La República del Perú (2020), mostrando la corrección del cambio del MEF, con el objetivo de auto- ciudades gobernantes dirigiendo sus esfuerzos hacia los objetivos de mitigar la actual crisis sanitaria en los mercados de abasto.de los trámites administrativos, la gestión de los impuestos locales. A pesar de que en Perú el presupuesto de IP ha aumentado de 600 millones S/800 millones/800 millones en 2020 (United Press International, 2019).

Sin embargo, se puede observar la efectividad del programa de incentivos de pago de la ciudad como programa de fidelización, donde, Mahlare (2010) mencionó que “el pago de los servicios ha sido un desafío para el conocimiento de las ciudades en Sudáfrica durante algún tiempo” (p.23). Se puede determinar que, en los programas de incentivos dirigidos a ciudades autónomas, ha resultado en que estas organizaciones adopten una variedad de estrategias para ayudar a recaudar sus impuestos, el éxito del programa de incentivos de la ciudad, aparentemente basado en su enfoque Maskhane, donde , reforzando el sistema de incentivos en sus primeras etapas, determinó que era un factor motivador para que la mayoría de los ciudadanos cumplieran con sus obligaciones de pago a tiempo, ya que una gran parte de los ciudadanos pagó para ganar y recibió la devolución de efectivo y los premios del programa otorgados. Mientras tanto, puede comprar la felicidad y el orgullo de los residentes de tener un programa de este tipo, para ellos el esquema de pago de incentivos de la ciudad ha mostrado un lado benévolo de la ciudad para aquellos que han cumplido con sus obligaciones.

El análisis previo de la propiedad intelectual de la ciudad también se puede encontrar en los hospitales de beneficencia que se benefician del programa de incentivos financieros del estado, según Barros y Luppi (2018), Estado de São Paulo, luego de la introducción de un programa de incentivos financieros para hospitales de beneficencia. , que utilizó un modelo operativo para las metas alcanzadas establecidas por el PI hospitalario bajo (Evaluación del Desempeño del Sistema de Salud), muestra que la diferencia en el desempeño de los hospitales pequeños no es favorable en términos de indicadores de acceso, eficiencia y eficacia. Podemos mencionar la importancia de la necesidad de reevaluar los programas de incentivos económicos para pequeños hospitales que se configuran como hospitales generales, con el fin de mejorar la calidad de vida de los residentes y los residentes.

Para lograr de manera efectiva los objetivos de PI en las ciudades administradas centralmente, los funcionarios públicos deben tener habilidades blandas, conocimiento de la gestión de la tecnología de la información y la comunicación, así como conocimiento de la gestión de la tecnología. El conocimiento de los funcionarios públicos es esencial para sus cuadros porque al iniciarlos, serán productivos en el desarrollo de sus funciones, como lo mencionan Palacios y Zambrano (2020), menciona que es “un proceso organizado de creación, captura, almacenamiento, difusión y uso del conocimiento dentro y entre las organizaciones para mantener una ventaja competitiva” (p.320). Es decir, en referencia al conocimiento de respetar los incentivos de la ciudad, se pondrá en práctica el aprendizaje de los indicadores que habría que ignorar y respetar para alcanzar sus objetivos económicos, para ser comunicados a los nuevos cargos electos democráticamente y con ello mejorar la calidad de vida y el nivel socioeconómico de los residentes en el gobierno regional.

Según Huanca et al. (2021), hace referencia a que la mayoría de las ciudades provinciales de la región Puno se encuentran en una etapa incipiente en la modernización de la administración pública. Puede entenderse como la transformación de insumos en productos, lo que en la cadena de valor conduce a

una menor satisfacción de los usuarios, ya que no responde acciones relacionadas con la mejora de los servicios al ciudadano con un enfoque de sistemas que son esfuerzos individuales del proceso de reforma. En el mismo estudio hace referencia a la calidad de la atención rutinaria en gran parte de las ciudades provinciales del Departamento de Puno, donde muestra poca satisfacción en la entrega de los servicios del sector público, refiere la gestora de bienestar ciudadano.

Si bien, en el proceso de modernización de la gestión pública se guía por el esquema de incentivos de la ciudad centralizada, esto no se manifiesta en la mejora de la calidad de atención al usuario por parte de las ciudades dependientes de la provincia, debido a la simplificación administrativa, inadecuada Selección y capacitación deficiente del personal, falta de equipamiento y reticencia al uso de las tecnologías de la información y la comunicación, que dificultan significativamente el logro de los objetivos del plan de incentivos de la ciudad. Por su parte, el sistema de incentivos estatales para las PYMES en Alemania se refiere al trabajo conjunto entre el estado (ciudades controladas centralmente) y las empresas privadas ubicadas en las regiones alemanas. De acuerdo con la geografía antes mencionada, según Александрин и Волошина (2017), los métodos de incentivos estatales son fundamental para el desarrollo sustentable de la comunidad y mientras los respectivos programadores de pequeñas y medianas empresas en Alemania desarrollen y fortalezcan un sistema laboral donde las organizaciones públicas y privadas trabajen en conjunto para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, pero deben contar con mecanismos para estimular inversión e innovación creados en el sector de las pymes.

Según Małgorzata y Dziubiński (2019), el uso de incentivos económicos en el desarrollo de economías circulares en la gestión de residuos municipales en Rusia indica que el modelo económico circular supone la participación activa de personas, productoras y consumidoras en dos grandes ciclos biológicos y de ingeniería. Sin la participación de estos dos grupos de actores económicos, es

imposible cerrar la circulación de materiales económicos durante el mayor tiempo posible. Estimular un alejamiento del modelo lineal de la economía a través de la gestión de residuos urbanos ha creado incentivos para mejorar la salud y la limpieza de las calles principales.

Si bien esto es cierto, los resultados de la encuesta reflejan el nivel aceptable de cumplimiento de los incentivos municipales en los diferentes gobiernos estatales, regionales, a través de la distribución de incentivos a funcionarios, personas y organismos gubernamentales; Si bien la corrupción de algunos servidores públicos puede seguir mostrándose a través de su gestión, se debe mejorar la información que se brinda al público a través de los canales de comunicación. “No se puede creer que se pueda mantener un consejo de administración cuando solo se empoderan al líder, a los altos funcionarios y a algunos de sus empleados” (Berumen, 2017, p. 16). Desde entonces, los municipios han tenido que ejercer una gestión total para lograr los incentivos establecidos por el gobierno central.

En esta investigación, se tomó como **modelo el programa de incentivos** Alemán perteneciente a la Cooperación Internacional para el Desarrollo según Maier (2012), establece claramente que se basa en dos pilares, primero, la cooperación pública, cuya organización e iniciación son apoyadas a nivel país por el propio Estado y a nivel nacional. nivel nacional. nivel. nivel sectorial descentralizado de la Bundesliga y ciudades, en consonancia con la política de cooperación. Para el logro de las metas, donde se promulguen y faciliten estrategias adecuadas para abordar temas de gobernabilidad, seguridad alimentaria, salud, educación básica, protección ambiental, población propietaria, etc. de los países en desarrollo, promoviendo así el desarrollo de la educación y el correcto desarrollo sostenible en el mundo. Además, brinda servicios a la medida de las relaciones bilaterales, analizando integralmente los factores políticos, económicos, sociales y ecológicos de cada país, creando así estrategias políticas efectivas a nivel local, nacional, regional e internacional. La segunda es la cooperación privada, que se realiza con

independencia del Estado por parte de organizaciones civiles, instituciones políticas y asociaciones.

Las dimensiones que configuran las variables programa de incentivo, según Jacobo (2018).lo distribuye por la **dimensión Cumplimiento de Metas**, donde, se encuentra vinculado al esquema de incentivos monetarios y no monetarios, divididos en dos periodos que consta de seis meses cada uno. Además, dichas metas son formuladas por diversas entidades públicas que pertenecen a los Ministerios del Perú, con el objetivo primordial de alcanzar un trabajo articulado y coordinado entre municipios distritales y provinciales. La segunda **dimensión es contemplada por la Transferencia por Cumplimiento** según Mariátegui (2017) es el premio del compromiso demostrado por el municipio distrital o provincial, en este sentido, el Programa de incentivo otorga recursos monetarios como Monto de transferencia en efectivo y bonos por haber llegado al cumplimiento de la meta al cien por ciento, donde, todas las municipalidades del Perú, que alcanzan el 100% de sus metas pueden verse beneficiadas con estos recursos adicionales.

Mientras, la tercera dimensión son los **porcentajes de transferencias** de recursos respecto a su monto máximo, según Stapleton (2006) representación de las metas del periodos I y II se obtiene la bonificaciones obtenidas como porcentaje de los resultados obtenidos por las ciudades durante su evaluación desarrollada en un determinado ejercicio, presentado en el desarrollo de la clasificación logro de objetivos, del esquema de incentivos, cuyo objetivo es destacar y dar a conocer el desempeño de las ciudades en el logro de los objetivos del mismo programa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

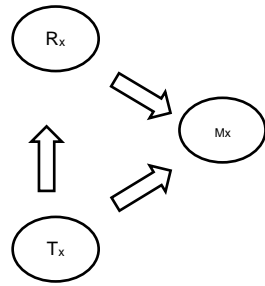
La investigación estuvo basada de tipo aplicado, donde, comprendió a la técnica de aplicación a la pedagogía, economía, en el campo de la administración, planificación y gestión. Según Nieto (2018), son investigaciones de la sociología y antropología que pretende mejorar el funcionamiento de los sistemas, procedimientos, normas, reglas científicas y tecnologías.

Diseño de investigación

Donde el estudio fue principalmente de diseño no experimental porque, en tal estudio no hubo ninguna manipulación premeditada tanto para la primera variable como la segunda. Además, se observaron las anomalías en su ambiente natural con el fin que fueron analizados (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Mientras en la investigación, se desarrolló su carácter propositiva, a efecto que, se formuló una propuesta de solución ante el problema del incumplimiento de las metas estipuladas en el PI, previo diagnóstico y evaluación del comportamiento de la gestión administrativa (Estela, 2020).

De este modo, su diseño estuvo sujeto al transeccionales descriptivos, debido que, se indago la incidencia de las modalidades, categorías y grados de la variable gestión administrativa en función a la población de los servidores públicos municipales. Mientras tanto, se aplicó el diseño longitudinal de tendencia porque en la variable programa de incentivo, se analizaron los cambios en el tiempo del cumplimiento de las metas entre el 2014 al 2018, donde se describió sus categorías, conceptos y sus relaciones en función a los resultados de la página web del PI del MEF.

La investigación se esquematizo de la siguiente forma:



Tx Teorías de gestión administrativa y programa de incentivos

Rx: Realidad de la gestión administrativa y programa de incentivos

Mv: Modelo validado

3.2 Variables y su operacionalización.

Variable 1: gestión administrativa.

Variable 2: programa de incentivo.

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población 1

La primera población en evaluación estuvo distribuida por 112 funcionarios públicos que laboraron en las Municipalidades Distritales de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra y Sauce, donde se pudo evaluar la variable gestión administrativa.

Población 2.

Estuvo sujeto a los 132 reportes del cumplimiento de metas del PI entre el 2014 al 2018, pertenecientes al grupo tipo "E".

Criterios de inclusión:

- Personas que laboran directamente en las municipalidades distritales de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra y Sauce.

- Municipios que pertenecen a la clasificación de municipalidades NO pertenecientes a ciudades principales, con más de 70 % de población urbana del grupo tipo “E”.

Criterios de exclusión:

- Personas que no laboran directamente en las municipalidades distritales de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra y Sauce.
- Municipalidades con jurisdicción denominada provinciales
- Municipalidades de grupo de tipo (A, B, C, D, F y G)

Muestra

En las dos poblaciones se consideraron censal porque todos los sujetos a estudiar se asumieron como muestra, como:

Muestra 1.

Estuvo distribuida por 26 funcionarios públicos que laboraron en las Municipalidades Distritales de Cacatachi, también por los 29 trabajadores de Shapaja, 24 colaboradores de Juan Guerra y 33 funcionarios del municipio de Sauce con un total de 112 personas que participaron en el estudio.

Muestra 2.

Ademas, la segunda muestra estuvo sujeto a los 33 reportes del cumplimiento de metas del PI establecidos entre el periodo del 2014 al 2018 del municipio de Cacatachi, al igual que el municipio de Shapaja, Juan Guerra y Sauce con un total de 132 reportes.

Muestreo:

Por motivos del estudio y criterio del investigador se asumieron la totalidad de la población como muestra, descartando su muestreo.

Unidad de análisis:

La unidad de análisis fue un funcionario público que laboran directamente con las municipalidades distritales de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra y Sauce. Y un expediente histórico del programa de incentivos establecida por el MEF de los mismos municipios en cuestión.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**Técnica**

Para recopilar información perteneciente a la variable gestión administrativa se tuvo que aplicar la técnica de la encuesta, donde esta herramienta sirvió para analizar su comportamiento; para recopilar información de la variable programa de incentivo se tuvo que aplicar la técnica del análisis documental para obtener la variación de su comportamiento a través del tiempo.

Instrumentos

Mientras, el instrumento empleado en la recopilar datos de la gestión administrativa fue el Cuestionario de Gestión Administrativa adaptado del autor Barrera & Armando (2021), quienes lo distribuyen en la dimensión planificación distribuida por el indicador procedimiento y presupuesto ambos con 4 ítems, con un total de 8 ítems, dimensión organización distribuida por el indicador especialización y servicio de atención ambos con 3 ítems, con un total de 6 ítems y dimensión dirección distribuida por el indicador liderazgo, comunicación y supervisión ambos con 3 ítems, con un total de 9 ítems; mientras, la dimensión control está distribuida por el indicador verificación del desempeño y reingeniería de procesos ambos con 3 ítems, con un total de 6 ítems, en total fueron veinte y nueve preguntas dentro de una escala de medición ordinal de tipo Likert (Totalmente en desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Indiferente =3 De acuerdo =4 Totalmente de acuerdo =5), pero, para sintetizar el nivel del comportamiento de la variable se aplicó la escala de Stanones. Mientras la

escala del grado de la gestión administrativa se representa en el siguiente baremo:

Baremos del cuestionario de gestión administrativa		
Deficiente		29 a 98
Regular		99 a 108
Eficiente		109 a 145

Mientras, la guía del análisis documentario se empleó como instrumento de recopilación de datos para el programa de incentivo, donde, estuvo diseñado de acuerdo a la necesidad del estudio, distribuido en la dimensión cumplimiento de metas compuesta por el indicador “meta, Periodo I” y el indicador “meta, Periodo II” sus ítems dependieron de acuerdo al año, como el 2014 se describieron 13 metas y los periodos del 2015 al 2018 se evaluó solo 11 metas respectivamente, y la dimensión porcentajes de transferencias de recursos respecto a su monto máximo compuesta por el indicador el indicador “meta, Periodo I”, el indicador “meta, Periodo II”, indicador “Total, anual” y el indicador “Bono” sus ítems dependieron de acuerdo al año, como el 2014 se describieron 13 metas y los periodos del 2015 al 2018 se evaluó solo 11 metas respectivamente, tomada en una escala de medición nominal de tipo dicotómica entre “Cumplió =2”o “No cumplió= 1”,, además, se determinó el grado de eficiencia del programa de incentivo cuantificando todos los resultados de las guías pasaron a un tipo de escala dicotómica.

Baremos del guía de análisis documentario de programa de incentivo		
Cumplió	Metas 1 a 10	≤ 10 a 99]
No cumplió	Metas 11	≥ 100]
Bono		≥ 101 a 150]

Validez

Antes de aplicar los dos instrumentos a su respectiva muestra, se tuvo que validar mediante la técnica del juicio de expertos, donde, se consideró dos

metodólogos con grado de doctor y tres doctores con especialistas en gestión pública tal como se representa en el cuadro:

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Variable 1 Gestión administrativa	1	metodólogo	49	Existe suficiencia.
	2	Experto	46	Existe suficiencia.
	3	Experto	49	Existe suficiencia.
	4	Experto	47	Existe suficiencia.
	5	Experto	48	Existe suficiencia.
Variable 2 Programa de incentivos	1	Metodólogo	48	Existe suficiencia.
	2	Experto	49	Existe suficiencia.
	3	Experto	49	Existe suficiencia.
	4	Experto	47	Existe suficiencia.
	5	Experto	48	Existe suficiencia.

El cuestionario gestión administrativa, obtuvo un 4.98, presentando un 94.80 % reflejando una alta validez; además de reunir las condiciones metodológicas que dieron pase a su aplicación en concordancia entre los cinco expertos. Mientras tanto la guía de análisis documentario 4.93, presentando un 93.20 % reflejando una alta validez; además de reunir las condiciones metodológicas que dieron pase a su aplicación en concordancia entre los cinco expertos

Confiabilidad

En la estimación de la fiabilidad de los instrumentos que se emplearon, en primer lugar se aplicó dos prueba piloto para ambas instrumentos de cada variables realizado en el municipio de Cacatachi, luego de la obtención de los resultados se procesó en el software IBM SPSS Statisc 2019, donde el instrumento de la gestión administrativa se analizaron 29 ítems del cuestionario

a través de la prueba de Alfa de Cronbach, en la cual se obtuvo un valor de 0,81 resultando significativo; mostrando una fuerte confiabilidad, tal como se detalla en las siguientes tablas:

Tabla 1

Confiabilidad de variable gestión administrativa

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	26	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	26	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 2

Confiabilidad del número de preguntas gestión administrativa

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.81	29

Fuente: Cuestionario gestión administrativa, 2021.

Mientras para el instrumento programa e incentivo, para dar confiabilidad a la guía de análisis documentario compuesta en 22 ítems distribuida por una escala de medición nominal de tipo dicotómica se empleó la prueba de Kuder Richardson 20, obteniendo un puntaje 0,89 al ser mayor a 0.75; resultando significativo; mostrando una fuerte confiabilidad, tal como se detalla en las siguientes tablas:

Tabla 3*Confiabilidad de variable programa de incentivo*

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	33	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	33	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4*Confiabilidad del número de preguntas del programa de incentivo*

Estadísticos de fiabilidad	
Kuder Richardson 20	N de elementos
0.89	22

Fuente: Guía de análisis documentario programa de incentivo, 2021.

3.5 Procedimientos

Fase diagnóstico

En la primera fase del diagnóstico, empezó en la búsqueda de la información de las variables a estudiar, a través de autores que definieron adecuadamente su estructura metodológica, modelos y definiciones conceptuales, ordenado sé por la técnica del mapeo, en la segunda fase, se presentó un documento, solicitando autorización para encuestar a los servidores públicos, donde, se presentó con el correo electrónico Mayhuay.4@gmail.com a través de la mesa de parte online de los municipios distritales de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra y Sauce. En la tercera fase, después de obtener la constancia de autorización, se proseguirá a aplicar los cuestionarios online diseñados por Google Drive en

la opción formulario, enviados por los números de WhatsApp de cada colaborador.

Fase propositiva

Para la primera fase propositiva, por medio del diagnóstico de los resultados de la caracterización y el nivel de la primera y segunda variable, se tuvo que diseñar el modelo de gestión administrativa de acuerdo a las falencias identificadas en ambas variables, reforzando dicho modelo con las teorías relacionadas y antecedentes recolectados de revistas indexadas.

3.6 Métodos de análisis de datos

De manera equivalente, cuando se recolecto la información de cada variable, se ordenó y proceso mediante el programa IBM SPSS Statistics, versión 26, donde, se aplicó los estadísticos descriptivos como la frecuencia, porcentaje, rango, media aritmética y desviación estándar. Además, sirvió para comparar las medias de los municipios distritales de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra y Sauce. Para presentar los resultados de cada variable, primero se tuvo que usar la escala tipo Likert, luego para describir efectivamente el comportamiento de las variables, se realizó la recodificar de la medición de los resultados de los cuestionarios a través de la escala de Stanones, con la finalidad de darle un análisis e interpretación precisa de las dos variables, presentando dichos resultados por medio de tablas de contingencia.

3.7 Aspectos éticos

Tal estudio estuvo basado principalmente en cuatro principios éticos internacionales como el respeto por las personas, es uno de los principios fundamentales de la investigación: donde se reconoció a los funcionarios públicos de los municipios de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra y Sauce de la Provincia de San Martín, como un ser autónomo, único y libre. Reconociendo

de esta manera que, cada participante en este estudio presento el derecho y la capacidad de tomar sus propias decisiones, respuestas y sus opiniones. Garantizándose su respeto a cada participante, garantizando la valoración de su dignidad.

Además, la beneficencia, otorgó un deber ético de buscar el bien para las personas que participantes en esta investigación, con el fin de lograr los máximos beneficios y reducir al mínimo los riesgos que pudieron producirles lesiones o accidentes dañando a su persona física y psicológica. En la no maleficencia, debe entenderse que este estudio no daño a las personas que participan en esta investigación, cuando se aplicaron los instrumentos de recolección de información, maximizando los beneficios y previendo acciones necesarias para minimizar los eventuales riesgos. Y la justicia en este estudio fue ratificada en los resultados alcanzados, por lo tanto, todas las personas fueron beneficiadas con los resultados pertenecientes a la jurisdicción de los municipios con la categoría de tipo grupo "E".

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1. Identificar la caracterización y el grado de la gestión administrativa de los municipios distritales de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra y Sauce de la Provincia de San Martín – 2021.

Tabla 5

Grado de la gestión administrativa en 4 municipalidades distritales.

Municipalidad distrital	Grados	Intervalo	N°	%
Cacatachi	Deficiente	29 a 98	1	4%
	Regular	99 a 108	11	42%
	Eficiente	109 a 145	14	54%
	Total		26	100%
Shapaja	Deficiente	29 a 98	2	7%
	Regular	99 a 108	14	48%
	Eficiente	109 a 145	13	45%
	Total		29	100%
Juan Guerra	Deficiente	29 a 98	5	21%
	Regular	99 a 108	15	63%
	Eficiente	109 a 145	4	17%
	Total		24	100%
Sauce	Deficiente	29 a 98	11	33%
	Regular	99 a 108	21	64%
	Eficiente	109 a 145	1	3%
	Total		33	100%

Fuente: Cuestionario gestión administrativa aplicado a colaboradores municipales de Cacatachi, Chazuta, Juan Guerra y Sauce 2021.

Interpretación

Puede observarse en la tabla 5, que el municipio de Sauce presento el mayor grado de deficiencia en su gestión administraba con un 33 % (11), además, el municipio de Juan Guerra y Shapaja obtuvo una regular gestión administrativa representado con un 63 % (15) y 48 % (14) respectivamente; y solo la municipalidad distrital de Cacatachi mostro un Grado eficiente en su gestión administrativa con un 54% (14) de la opinión de los servidores públicos.

Tabla 6*Grado por dimensiones de la gestión administrativa en 4 municipalidades distritales*

Dimensiones	Grado	Intervalo	Municipalidad distrital							
			Cacatachi		Chazuta		Juan Guerra		Sauce	
			N	%	N	%	N	%	N	%
Planeamiento	Deficiente	8 - 23	0	0%	3	10%	3	13%	6	18%
	Regular	24 - 26	17	65%	12	41%	14	58%	14	42%
	Eficiente	27 - 40	9	35%	14	48%	7	29%	13	39%
	Total		26	100%	29	100%	24	100%	33	100%
Organización	Deficiente	6 - 21	3	12%	6	21%	2	8%	11	33%
	Regular	22 - 24	11	42%	17	59%	17	71%	14	42%
	Eficiente	25 - 30	12	46%	6	21%	5	21%	8	24%
	Total		26	100%	29	100%	24	100%	33	100%
Dirección	Deficiente	9 - 33	0	0%	4	14%	7	29%	8	24%
	Regular	34-38	15	58%	13	45%	13	54%	22	67%
	Eficiente	39 - 45	11	42%	12	41%	4	17%	3	9%
	Total		26	100%	29	100%	24	100%	33	100%
Control	Deficiente	6 -16	4	15%	2	7%	7	29%	9	27%
	Regular	17 - 19	16	62%	14	48%	11	46%	20	61%
	Eficiente	20 - 30	6	23%	13	45%	6	25%	4	12%
	Total		26	100%	29	100%	24	100%	33	100%

Fuente: Cuestionario gestión administrativa aplicado a colaboradores municipales de Cacatachi, Chazuta, Juan Guerra y Sauce 2021.

Interpretación

En la tabla 6, el municipio de Cacatachi y Juan Guerra presentaron un grado regular en el planeamiento de su gestión administrativa representado por un 65 % (17) y 58 % (14) respectivamente, mientras, la municipalidad de Sauce obtuvo un 33 % (11) teniendo el mayor grado de deficiencia en la organización entre los 4 municipios, asimismo los municipios de (Sauce, Cacatachi y Juan Guerra) obtuvieron un grado regular en su dirección mayor al 50 % y al igual que los municipios de Sauce y Cacatachi presentaron un Grado regular en el control de su gestión administrativa entre un 61 % (20) y 62 % (16).

Tabla 7

Planeamiento de la gestión administrativa en 4 municipios distritales

Dimensión Planeamiento		Municipalidad distrital							
Indicador procedimiento		Cacatachi		Chazuta		Juan Guerra		Sauce	
Ítems	Nivel	N	%	N	%	N	%	N	%
¿Conoce los procedimientos administrativos del PI Municipal?	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	En desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Indiferente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	De acuerdo	4	15%	8	28%	8	33%	10	30%
	Totalmente de acuerdo	22	85%	21	72%	16	67%	23	70%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%
¿Los tiempos y fechas establecidas por el PI municipal son convenientes?	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	En desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Indiferente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	De acuerdo	18	69%	23	79%	4	17%	12	36%
	Totalmente de acuerdo	8	31%	6	21%	20	83%	21	64%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%
¿Se cumple la gestión administrativa señalada en el Manual Operativo para el cumplimiento del PI en su municipio?	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%	2	8%	2	6%
	En desacuerdo	0	0%	1	3%	1	4%	5	15%
	Indiferente	9	35%	11	38%	17	71%	16	48%
	De acuerdo	8	31%	7	24%	1	4%	4	12%
	Totalmente de acuerdo	9	35%	10	34%	3	13%	6	18%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%
¿Se cumple con los procedimientos administrativos para alcanzar las metas del PI en su municipio?	Totalmente en desacuerdo	7	27%	11	38%	16	67%	10	30%
	En desacuerdo	16	62%	14	48%	6	25%	16	48%
	Indiferente	3	12%	4	14%	2	8%	7	21%
	De acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%

Indicador presupuesto									
¿Es claro las normas del presupuesto designado por Estado para el desarrollo del PI en su municipio?	Totalmente en desacuerdo	1	4%	1	3%	1	4%	2	6%
	En desacuerdo	3	12%	2	7%	2	8%	4	12%
	Indiferente	12	46%	5	17%	7	29%	15	45%
	De acuerdo	4	15%	12	41%	9	38%	5	15%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%
¿Desde su punto de vista las normas del PI municipal son claras?	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	En desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Indiferente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	De acuerdo	11	42%	13	45%	10	42%	15	45%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%
¿Participa en la elaboración del presupuesto para cumplir las metas del PI en su municipio?	Totalmente en desacuerdo	16	62%	17	59%	11	46%	11	33%
	En desacuerdo	7	27%	9	31%	12	50%	19	58%
	Indiferente	2	8%	3	10%	1	4%	3	9%
	De acuerdo	1	4%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%
¿Se cumple con la elaboración del presupuesto para cumplir las metas del PI en su municipio?	Totalmente en desacuerdo	14	54%	11	38%	6	25%	18	55%
	En desacuerdo	9	35%	16	55%	14	58%	11	33%
	Indiferente	2	8%	2	7%	4	17%	4	12%
	De acuerdo	1	4%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%

Fuente: Cuestionario gestión administrativa aplicado a colaboradores municipales de Cacatachi, Chazuta, Juan Guerra y Sauce 2021.

Interpretación

En la tabla 7, de los 112 servidores públicos que laboran en los cuatro municipios distritales, se observa que el personal de Juan Guerra y Sauce indicó que se siente indiferente por el desempeño de la gestión administrativa señalada en el Manual Operativo para el cumplimiento del Programa de incentivo en su municipio representado con el 71 % (17) y un 48 % (16) respectivamente, además, el 62 % (16) de los colaboradores del municipio de Cacatachi se encuentra en desacuerdo con el cumplimiento de todos los procedimientos administrativos para alcanzar las metas del PI en su municipio.

Respecto al presupuesto del planeamiento de la gestión administrativa, el 46 % (12) y 45 % (15) de los funcionarios del municipio de Cacatachi y Sauce se sienten indiferentes en la claridad de las normas del presupuesto designado por Estado para el desarrollo del PI en su municipio, Asimismo, el 62 % (12) y 59 % (17) de los servidores públicos del municipio de Cacatachi y Shapaja se sintieron totalmente en desacuerdo con la participación en la elaboración del presupuesto para cumplir las metas del PI en su municipio, al igual que el 50 % (12) y 58 % (19) del personal del municipio de Juan Guerra y Sauce que se sintieron en desacuerdo. Pero la mayor preocupación, puede observarse que los mas del 50% de los colaboradores de las cuatro municipalidades se sintieron totalmente en desacuerdo y en desacuerdo en el cumplimiento de la elaboración del presupuesto para cumplir las metas del PI en su municipio.

Tabla 8

Organización de la gestión administrativa en 4 municipios distritales

Dimensión organización		Municipalidad distrital							
Indicador especialización		Cacatachi		Chazuta		Juan Guerra		Sauce	
Ítems	Nivel	N	%	N	%	N	%	N	%
¿Los funcionarios representantes del PI brindan una asesoría adecuada para el cumplimiento de las metas establecidas por el MEF?	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	En desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Indiferente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	De acuerdo	11	42%	13	45%	9	38%	15	45%
	Totalmente de acuerdo	15	58%	16	55%	15	63%	18	55%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%
¿Sus compañeros de trabajo del municipio se encuentran adecuadamente capacitados para cumplir las metas del PI en su municipio?	Totalmente en desacuerdo	0	0%	1	3%	0	0%	0	0%
	En desacuerdo	3	12%	0	0%	1	4%	2	6%
	Indiferente	11	42%	20	69%	12	50%	22	67%
	De acuerdo	5	19%	2	7%	8	33%	5	15%
	Totalmente de acuerdo	7	27%	6	21%	3	13%	4	12%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%
¿El personal de su municipio manejan eficientemente sus recursos para cumplir las metas del PI?	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	En desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	1	3%
	Indiferente	12	46%	20	69%	15	63%	21	64%
	De acuerdo	7	27%	5	17%	5	21%	4	12%
	Totalmente de acuerdo	7	27%	4	14%	4	17%	7	21%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%
Indicador servicio de atención			0	0%	0	0%	0	0%	0
¿Los funcionarios que representan al PI Municipal atienden amable y oportunamente las	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	En desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	9	27%
	Indiferente	0	0%	0	0%	0	0%	3	9%
	De acuerdo	7	27%	18	62%	1	4%	7	21%
	Totalmente de acuerdo	19	73%	11	38%	23	96%	14	42%

consultas solicitadas por los trabajadores de los municipios?	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%
¿El área de Tesorería, Presupuesto, etc., facilitan las solicitudes y documentaciones para cumplir con las metas del PI en su municipio?	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	En desacuerdo	2	8%	2	7%	0	0%	1	3%
	Indiferente	8	31%	13	45%	15	63%	13	39%
	De acuerdo	5	19%	9	31%	7	29%	15	45%
	Totalmente de acuerdo	11	42%	5	17%	2	8%	4	12%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%
¿El área de Tesorería y Presupuesto brinda una revisión adecuada y oportunamente en el informe financiero para cumplir las metas en su municipio?	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	En desacuerdo	1	4%	0	0%	0	0%	0	0%
	Indiferente	12	46%	14	48%	17	71%	11	33%
	De acuerdo	5	19%	8	28%	3	13%	13	39%
	Totalmente de acuerdo	8	31%	7	24%	4	17%	9	27%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%

Fuente: Cuestionario gestión administrativa aplicado a colaboradores municipales de Cacatachi, Chazuta, Juan Guerra y Sauce 2021.

Interpretación

De la tabla 8, se observó que de los 112 servidores públicos que laboran en los cuatro municipios distritales con respecto a la estabilización de su organización de la gestión administrativa, el 69 % (20) , 50 % (12) y 67 % (22) del personal de los municipios de Shapaja, Juan Guerra y Sauce respectivamente indicaron que se siente indiferente porque sus compañeros de trabajo del municipio a veces se encuentran adecuadamente capacitados para cumplir las metas del PI en su municipio, además entre el 46 al 69 % (12 a 21) de los funcionarios de las cuatro municipalidades se sienten indiferentes porque el personal de su municipio manejan a veces eficientemente sus recursos para cumplir las metas del PI.

Con respecto al servicio de atención en la organización de la gestión administrativa, el 45 % (13) y 63 % (15) de los colaboradores del municipio de Shapaja y Juan Guerra respectivamente se sintieron indiferentes porque el área de Tesorería, Presupuesto, demás, a veces facilitan las solicitudes y documentaciones para cumplir con las metas del PI en su municipio, Asimismo, se sientes indiferentes los trabajadores de Cacatachi y Juan guerra porque el área de Tesorería y Presupuesto a veces brinda una revisión adecuada y oportunamente en el informe financiero para cumplir las metas en su municipio con un 46 % (12) y 71 % (17) respectivamente.

Tabla 9

Dirección de la gestión administrativa en 4 municipios distritales

Dimensión dirección		Municipalidad distrital							
Indicador liderazgo Ítems	Nivel	Cacatachi		Chazuta		Juan Guerra		Sauce	
		N	%	N	%	N	%	N	%
¿Los jefes de las subgerencias en su municipio ejerce un excelente liderazgo para cumplir con las metas del PI?	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%	2	8%	0	0%
	En desacuerdo	2	8%	5	17%	3	13%	1	3%
	Indiferente	4	15%	11	38%	2	8%	17	52%
	De acuerdo	11	42%	7	24%	15	63%	11	33%
	Totalmente de acuerdo	9	35%	6	21%	2	8%	4	12%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%
¿La Gerencia General del municipio prioriza el cumplimiento de las metas del PI en su municipio?	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	En desacuerdo	0	0%	1	3%	3	13%	0	0%
	Indiferente	10	38%	8	28%	4	17%	22	67%
	De acuerdo	6	23%	11	38%	11	46%	6	18%
	Totalmente de acuerdo	10	38%	9	31%	6	25%	5	15%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%
¿Se práctica el liderazgo positivo en su municipio para poder cumplir con las metas estipuladas por el PI?	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%	2	8%	0	0%
	En desacuerdo	0	0%	1	3%	1	4%	2	6%
	Indiferente	12	46%	3	10%	0	0%	9	27%
	De acuerdo	6	23%	14	48%	17	71%	16	48%
	Totalmente de acuerdo	8	31%	11	38%	4	17%	6	18%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%
Indicador comunicación			0	0%	0	0%	0	0%	0
¿La comunicación es fluida entre el personal encargada del programa MEF y el personal administrativo en su municipio?	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	En desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Indiferente	0	0%	0	0%	0	0%	1	3%
	De acuerdo	0	0%	0	0%	11	46%	14	42%
	Totalmente de acuerdo	26	100%	29	100%	13	54%	18	55%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%	1	3%	1	4%	1	3%

¿La comunicación es fluida entre el personal encargada del programa y el alcalde de su municipio?	En desacuerdo	0	0%	3	10%	3	13%	1	3%
	Indiferente	5	19%	7	24%	9	38%	17	52%
	De acuerdo	9	35%	12	41%	7	29%	9	27%
	Totalmente de acuerdo	12	46%	6	21%	4	17%	5	15%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%
¿La comunicación es fluida entre el personal encargada del programa del municipio y los especialistas del mismo PI del MEF?	Totalmente en desacuerdo	0	0%	1	3%	1	4%	1	3%
	En desacuerdo	0	0%	1	3%	2	8%	1	3%
	Indiferente	5	19%	1	3%	8	33%	15	45%
	De acuerdo	8	31%	13	45%	4	17%	7	21%
	Totalmente de acuerdo	13	50%	13	45%	9	38%	9	27%
Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%	
Indicador supervisión									
¿La comunicación es fluida entre el personal encargada del programa MEF y el personal administrativo en su municipio?	Totalmente en desacuerdo	0	0%	1	3%	2	8%	1	3%
	En desacuerdo	0	0%	1	3%	2	8%	4	12%
	Indiferente	8	31%	7	24%	6	25%	14	42%
	De acuerdo	10	38%	10	34%	6	25%	6	18%
	Totalmente de acuerdo	8	31%	10	34%	8	33%	8	24%
Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%	
¿La comunicación es fluida entre el personal encargada del programa y el alcalde de su municipio?	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	En desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Indiferente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	De acuerdo	17	65%	13	45%	7	29%	17	52%
	Totalmente de acuerdo	9	35%	16	55%	17	71%	16	48%
Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%	
¿La comunicación es fluida entre el personal encargada del programa del municipio y los especialistas del mismo PI del MEF?	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	En desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Indiferente	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	De acuerdo	10	38%	11	38%	17	71%	18	55%
	Totalmente de acuerdo	16	62%	18	62%	7	29%	15	45%
Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%	

Fuente: Cuestionario gestión administrativa aplicado a colaboradores municipales de Cacatachi, Chazuta, Juan Guerra y Sauce 2021.

Interpretación

De la tabla 9, se observó que de los 112 servidores públicos que laboran en los cuatro municipios distritales con respecto al liderazgo de su dirección en su gestión administrativa, el 52 % (17) del personal de la municipalidad distrital de Sauce indicaron que se siente indiferente porque sus jefes de las subgerencias en su municipio a veces ejercen un excelente liderazgo para cumplir con las metas del programa de Incentivo, el mismo colaborador del municipio se siente indiferente con la Gerencia General del municipio porque a veces prioriza el cumplimiento de las metas del PI en su municipio en un 67 % (22).

Con respecto a la comunicación en la dirección de la gestión administrativa, el 52 % (17) de la misma municipalidad de Sauce se sintieron indiferentes porque la comunicación a veces es fluida entre el personal encargada del programa y el alcalde de su municipio, de igual forma, el 45 % se sienten indiferente porque la comunicación a veces es fluida entre el personal encargada del programa del municipio y los especialistas del mismo PI del MEF.

Mientras, la supervisión en la dirección de la gestión administrativa, solo el 42 % (14) del servidor público del mismo municipio se sienten indiferentes porque raras veces realizan supervisión del proceso del cumplimiento del PI por parte de su gerente o alcalde en su municipio.

Tabla 10

Control de la gestión administrativa en 4 municipios distritales

Dimensión control		Municipalidad distrital							
Indicador verificación del desempeño		Cacatachi		Chazuta		Juan Guerra		Sauce	
Ítems	Nivel	N	%	N	%	N	%	N	%
¿Se verifica el desempeño del personal designado para lograr cumplir las metas del PI en su municipio?	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	En desacuerdo	0	0%	1	3%	2	8%	1	3%
	Indiferente	17	65%	12	41%	15	63%	20	61%
	De acuerdo	4	15%	7	24%	4	17%	6	18%
	Totalmente de acuerdo	5	19%	9	31%	3	13%	6	18%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%
¿Se realiza visitas de campo para monitoreando el cumplimiento de las metas designadas por el MEF en su municipio?	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	En desacuerdo	0	0%	1	3%	1	4%	0	0%
	Indiferente	13	50%	3	10%	3	13%	20	61%
	De acuerdo	4	15%	14	48%	16	67%	5	15%
	Totalmente de acuerdo	9	35%	11	38%	4	17%	8	24%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%
¿Se compara el desempeño del personal en su municipio con las metas alcanzadas en el PI del MEF?	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	En desacuerdo	1	4%	0	0%	0	0%	3	9%
	Indiferente	14	54%	12	41%	7	29%	17	52%
	De acuerdo	4	15%	12	41%	14	58%	7	21%
	Totalmente de acuerdo	7	27%	5	17%	3	13%	6	18%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%
Indicador reingeniería de procesos			0	0%	0	0%	0	0%	0
¿Se realiza la reingeniería en los procesos para cumplir las metas designadas por el MEF en su municipio?	Totalmente en desacuerdo	12	46%	11	38%	9	38%	10	30%
	En desacuerdo	8	31%	16	55%	13	54%	12	36%
	Indiferente	6	23%	2	7%	2	8%	11	33%
	De acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%

¿Se realiza cambios en los procesos administrativos para cumplir las metas designadas por el MEF en su municipio?	Totalmente en desacuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	En desacuerdo	0	0%	2	7%	4	17%	1	3%
	Indiferente	9	35%	9	31%	9	38%	25	76%
	De acuerdo	13	50%	9	31%	8	33%	4	12%
	Totalmente de acuerdo	4	15%	9	31%	3	13%	3	9%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%
¿Participan los trabajadores del municipio en el mejoramiento de los procesos para cumplir las metas designadas por el MEF?	Totalmente en desacuerdo	9	35%	8	28%	9	38%	14	42%
	En desacuerdo	12	46%	11	38%	10	42%	17	52%
	Indiferente	5	19%	10	34%	5	21%	2	6%
	De acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Totalmente de acuerdo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	26	100%	29	100%	24	100%	33	100%

Fuente: Cuestionario gestión administrativa aplicado a colaboradores municipales de Cacatachi, Chazuta, Juan Guerra y Sauce 2021.

Interpretación

De la tabla 8, se observó que de los 112 servidores públicos que laboran en los cuatro municipios distritales con respecto a la verificación del desempeño del control en su gestión administrativa, presentaron que más del 50 % de los colaboradores de los municipios de Cacatachi, Juan Guerra y Sauce se sintieron indiferentes porque a veces se verifica el desempeño del personal designado para lograr cumplir las metas del PI en sus municipios, de la misma forma más del 50 % el colaborador del municipio de Cacatachi y Sauce se sienten indiferentes porque a veces realizan visitas de campo para monitoreando el cumplir de las metas designadas por el MEF en sus municipio, también porque a veces se compara el desempeño del personal en sus municipios con las metas alcanzadas en el PI del MEF.

Con respecto a la reingeniería de procesos en el control de la gestión administrativa en los 4 municipios, entre el 31 % al 55 % de los servidores públicos se sintieron indiferentes porque no se realiza la reingeniería en los procesos para cumplir las metas designadas por el MEF en su municipio, además entre un 38 % al 52 % actúan indiferentemente debido que, rara vez participan los trabajadores del municipio en el mejoramiento de los procesos para cumplir las metas designadas por el MEF y solo el 76 % (25) de los trabajadores del municipio de Sauce se sienten indiferentes debido que a veces se realiza cambios en los procesos administrativos para cumplir las metas designadas por el MEF en su municipio.

Objetivo específico 2. Caracterizar el cumplimiento de las metas del programa de incentivos municipales en los distritos de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra y Sauce de la Provincia de San Martín entre 2014 al 2018.

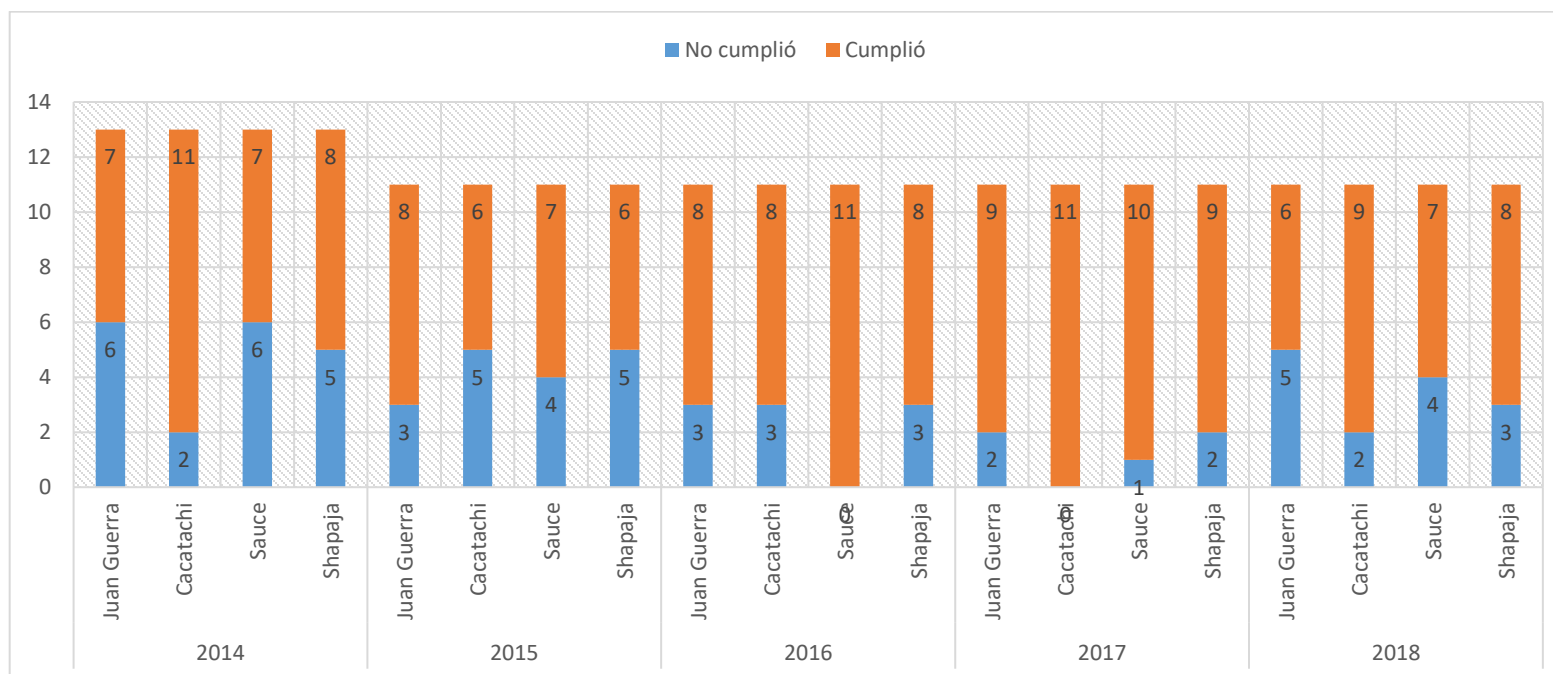


Figura 1 Caracterización del cumplimiento de las metas del programa de incentivo en 4 municipalidades distritales

Fuente: Guía de análisis documentario aplicado a reportes del PI de Cacatachi, Chazuta, Juan Guerra y Sauce entre 2014 -2018.

Interpretación

En la figura 2, Solo la municipalidad distrital de Cacatachi y Sauce si cumplieron al 100 % (11) con las metas estipuladas por el PI en el periodo 2017 y 2016 respectivamente, además, el periodo 2015 se pudo registró el mayor índice de incumplimiento de las metas en el PI entre el 27 % (3) al 45 % (5) entre los cuatro municipios.

Tabla 11

Cumplimiento de metas del programa de incentivo en 4 municipios distritales, Periodo 2014.

Dimensión cumplimiento de metas	Municipalidad distrital			
	Meta - Periodo I	Cacatachi	Shapaja	Juan Guerra
Meta 48: Elaboración de riesgo de desastre según parámetros del MVCS.	Cumplió.	Cumplió.	No cumplió	No cumplió
Metas 37 O 43: Empadronamiento de las (ULF) - MIDIS.	Cumplió.	No cumplió	No cumplió	No cumplió
Meta 45: Servicio municipal de limpieza pública - MINAM.	No cumplió	Cumplió.	No cumplió	No cumplió
Meta 44: (DEMUNAS) - MIMP.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	No cumplió
Metas 46 O 51: Funcionamiento del centro de promoción y vigilancia comunal - Minsa.	Cumplió.	No cumplió	No cumplió	Cumplió.
Metas 47 O 52: Niñas y niños menores de 6 años - Minsa.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.
Metas 27, 35, 42 O 49: Ejecución presupuestal y alineamiento estratégico de la inversión - MEF.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.
Meta - Periodo II				
Metas 01, 09 O 15: Obras en ejecución, (INFOBRAS) - CGR.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió	No cumplió
Meta 16: Atención de calidad en (DEMUNA) - MIMP.	Cumplió.	Cumplió.	No cumplió	Cumplió
Metas 17 O 21: Mantenimiento preventivo en los locales escolares - MINEDU	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	No cumplió
Meta 18: información del empadronamiento por demanda de las ULF -MIDIS.	Cumplió.	No cumplió	Cumplió.	Cumplió.
Meta 14, 19 o 24: ejecución presupuestal del PIA y alineamiento estratégico y competitivo - MEF.	Cumplió.	No cumplió	No cumplió	Cumplió.

Metas 20 O 25: Programar del (+500vvuu) y (-500vvuu) del PIA del año 2015.	No cumplió	No cumplió	Cumplió.	Cumplió.
Total, metas cumplidas	11	8	7	7
Total, metas no cumplidas	2	5	6	6
Total, de metas	13	13	13	13

Fuente: Guía de análisis documental aplicado a reportes del PI de Cacatachi, Chazuta, Juan Guerra y Sauce entre 2014 -2018.

Interpretación

En la tabla 10, pudo reflejarse que de las 13 metas estipuladas por el PI del MEF; los municipios de Juan Guerra y Sauce no cumplieron con 6 metas de las 13 designadas. Mientras tanto el municipio de Shapaja, Guerra y Sauce los tres no lograron cumplir las metas 37 y 43 estipuladas en el periodo II.

Tabla 12*Cumplimiento de metas del programa de incentivo en 4 municipios distritales, Periodo 2015*

Dimensión cumplimiento de metas	Municipalidad distrital			
	Meta - Periodo I	Cacatachi	Shapaja	Juan Guerra
Meta 41, 49 y 54: Ejecución del PIM y alineamiento estratégico	Cumplió	Cumplió	No cumplió	Cumplió
Meta 43: (INFOBRAS)	Cumplió	No cumplió	Cumplió	Cumplió
Meta 44: Servicio municipal de limpieza pública	No cumplió	No cumplió	No cumplió	No cumplió
Meta 45 y 51: PND de infantes menores de 6 años	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.
Meta 46 y 52: CP y VC del Cuidado Integral de la Madre y el Niño	No cumplió	No cumplió	Cumplió	No cumplió
Meta 47: (IIEE) Meta 20 (Qali Warma) del PI 2013	No cumplió	No cumplió	Cumplió	No cumplió
Meta 48 y 53: Empadronamiento por demanda ejecutada por la ULF	No cumplió	No cumplió	No cumplió	No cumplió
Meta - Periodo II				
Meta 4, 8, 10 y 14: Ejecución presupuestal PIM de inversiones - MEF.	No cumplió	Cumplió	Cumplió	Cumplió
Meta 9: Obras en ejecución en INFObras - CGR.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.
Meta 11: Área Municipal para el servicio de agua y saneamiento - PNSR.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.
Meta 12 y 15: Programar un 20% a 25% del PIA del 2016 en PP: 0041. agroalimentaria; 0042. Recursos hídricos; 0046. Electrificación rural; 0061. Reducción del costo, tiempo e inseguridad vial en STT; 0068. Emergencias por desastres; y 0083. PNSR- MEF.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.

Total, metas cumplidas	6	6	8	7
Total, metas no cumplidas	5	5	3	4
Total, de metas	11	11	11	11

Fuente: Guía de análisis documental aplicado a reportes del PI de Cacatachi, Chazuta, Juan Guerra y Sauce entre 2014 -2018.

Interpretación

En la tabla 11, pudo reflejarse que de las 11 metas estipuladas por el PI del MEF los municipios de Cacatachi y Shapaja no cumplieron con 5 metas de las 11 designadas. Mientras tanto los cuatro municipios no lograron cumplir la meta 44 y las metas 48 y 53: estipuladas en el periodo II.

Tabla 13

Cumplimiento de metas del programa de incentivo en 4 municipios distritales, Periodo 2016

Dimensión cumplimiento de metas	Municipalidad distrital			
	Meta - Periodo I	Cacatachi	Shapaja	Juan Guerra
Meta 22, 31, 35 y 42: EP del 75% PIM de inversiones	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.
Meta 34: Obras en ejecución - INFOBRAS	No cumplió	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.
Meta 36: DEMUNA	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.
Meta 37: Residuos Sólidos recolectados por la municipalidad	Cumplió.	No cumplió	No cumplió	Cumplió.
Meta 38 y 44: CPVC del Cuidado Integral Madre y el Niño, PAN	No cumplió	No cumplió	Cumplió.	Cumplió.
Meta 39 y 45: Padrón Nominal distrital en infantes 6 años	Cumplió.	No cumplió	Cumplió.	Cumplió.
Meta 40: Área Municipal para el servicio de agua y saneamiento	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.
Meta 41 y 47: Ejecución en 2015 al 70% de Programas Presupuestales: 0046. Electrificación Rural; 0047. SP de TI	Cumplió.	Cumplió.	No cumplió	Cumplió.
		Cumplió.		
		Cumplió.	Cumplió	Cumplió.
Meta 4, 8, 10 y 13: EP al 40% del (PIM) en inversiones	Cumplió	Cumplió.	No cumplió	Cumplió.
Meta 9: INFOBRAS	No cumplió	Cumplió.	No cumplió	Cumplió.
Meta 11 y 14: Programar entre 20% o 25% del (PIA) año 2017 en PP	Cumplió	Cumplió.	Cumplió	Cumplió.
Total, metas cumplidas	8	8	8	11
Total, metas no cumplidas	3	3	3	0
Total, de metas	11	11	11	11

Fuente: Guía de análisis documentario aplicado a reportes del PI de Cacatachi, Chazuta, Juan Guerra y Sauce entre 2014 -2018.

Interpretación

En la tabla 12, pudo reflejarse que de las 11 metas estipuladas por el PI del MEF; el municipio de Sauce cumplió las 11 metas designadas por el PI. Mientras tanto el municipio de Shapaja y Juan Guerra no lograron cumplir la meta 37: estipuladas en el periodo I.

Tabla 14

Cumplimiento de metas del programa de incentivo en 4 municipios distritales, Periodo 2017

Dimensión cumplimiento de metas	Municipalidad distrital			
	Meta - Periodo I	Cacatachi	Shapaja	Juan Guerra
Meta 22, 33, 41 y 45: EP del (PIM) entre 70% o 60%	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.
Meta 35: Área Técnica Municipal, en PIA 2017 servicios de saneamiento rural	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.
Meta 36: Residuos Sólidos recolectados por el municipio	Cumplió.	No cumplió	Cumplió	Cumplió
Meta 37: Obras en ejecución en - INFOBRAS	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.
Meta 38: Sanidad animal control de enfermedades parasitarias	Cumplió.	Cumplió	No cumplió	No cumplió
Meta 39: Gestión institucional para el manejo integrado de plagas	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.
Meta 40: Transitabilidad y Grado de intervención del camino rural.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.
Meta - Periodo II				
Meta 1, 5 y 9: Plan Local de SC articulado al PP 0030	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.
Meta 4, 8, 11 y 14: EP de 40% del (PIM) de inversiones	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.
Meta 10: RS municipales	Cumplió.	No cumplió	No cumplió	Cumplió
Meta 12 y 15: Programar al 35% (PIA) año 2018 en PP con articulación territorial	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.
Total, metas cumplidas	11	9	9	10
Total, metas no cumplidas	0	2	2	1
Total, de metas	11	11	11	11

Fuente: Guía de análisis documentario aplicado a reportes del PI de Cacatachi, Chazuta, Juan Guerra y Sauce entre 2014 -2018.

Interpretación

En la tabla 14, pudo reflejarse que de las 11 metas estipuladas por el PI del MEF; el municipio de Cacatachi cumplió las 11 metas designadas por el PI. Mientras tanto el municipio de Shapaja y Juan Guerra no lograron cumplir la meta 10: estipuladas en el periodo II.

Tabla 15

Cumplimiento de metas del programa de incentivo en 4 municipios distritales, Periodo 2018

Dimensión cumplimiento de metas	Municipalidad distrital			
	Meta - Periodo I	Cacatachi	Shapaja	Juan Guerra
Meta 16, 24 y 33: Plan Local de SC articulado al PP 0030	No cumplió	No cumplió	No cumplió	No cumplió
Meta 18, 26 y 34: Gestión urbana y territorial	No cumplió	Cumplió	No cumplió	No cumplió
Meta 22, 31 y 39: Gestión del IP	Cumplió.	No cumplió	Cumplió.	Cumplió.
Meta 23, 32, 40 y 46: EP al 75% del (PIM) de inversiones	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.
Meta 35: Área Municipal del servicio de agua y saneamiento rural	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.
Meta 36: Manejo integrado de plagas de cultivos	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.
Meta 37: Enfermedades parasitarias en los animales	Cumplió.	No cumplió	No cumplió	Cumplió.
Meta 38: PDTL	Cumplió.	Cumplió.	No cumplió	No cumplió
	Meta - Periodo II	Cumplió.	Cumplió.	
Meta 02, 06, 09 y 12: Alimentación y reducción de anemia menor de 36 meses	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió	Cumplió.
Meta 04, 08, 11 y 14: EP entre 40% del (PIM) de inversiones	Cumplió.	Cumplió.	No cumplió	No cumplió
Meta 10 y 13: Servicios de saneamiento rural	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.
Total, metas cumplidas	9	8	6	7
Total, metas no cumplidas	2	3	5	4
Total, de metas	11	11	11	11

Fuente: Guía de análisis documental aplicado a reportes del PI de Cacatachi, Chazuta, Juan Guerra y Sauce entre 2014 -2018.

Interpretación

En la tabla 15, pudo reflejarse que de las 11 metas estipuladas por el PI del MEF; el municipio de Juan Guerra no cumplieron con 5 metas de las 11 designadas. Mientras tanto los cuatro municipios no lograron cumplir las metas 16, 24 y 33: estipuladas en el periodo I.

Tabla 16

Caracterización de los porcentajes de transferencias de recursos respecto a su monto máximo en 4 municipalidades distritales

Municipalidad distrital			Meta,	Meta,	Total,	Bono
Periodo		Nivel	Periodo I	Periodo II	anual	
2014	Cacatachi	≤ 10 a 99]	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.
	Shapaja	≤ 10 a 99]	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.
	Juan Guerra	≤ 10 a 99]	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.
	Sauce	≤ 10 a 99]	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.
2015	Cacatachi	≤ 10 a 99]	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.
	Shapaja	≤ 10 a 99]	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.
	Juan Guerra	≤ 10 a 99]	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.
	Sauce	≤ 10 a 99]	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.
2016	Cacatachi	≤ 10 a 99]	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.
	Shapaja	≤ 10 a 99]	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.
	Juan Guerra	≤ 10 a 99]	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.
	Sauce	≥ 100	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.
2017	Cacatachi	≥ 100	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.	Cumplió.
	Shapaja	≤ 10 a 99]	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.
	Juan Guerra	≤ 10 a 99]	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.
	Sauce	≤ 10 a 99]	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.
2018	Cacatachi	≤ 10 a 99]	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.
	Shapaja	≤ 10 a 99]	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.
	Juan Guerra	≤ 10 a 99]	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.
	Sauce	≤ 10 a 99]	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.	No cumplió.

Fuente: Guía de análisis documentario aplicado a reportes del PI de Cacatachi, Chazuta, Juan Guerra y Sauce entre 2014 -2018.

Interpretación

La tabla 16, muestra que, solo la municipalidad distrital de Cacatachi y Sauce lograron obtener las transferencias de recursos respecto a su monto máximo (TRMX), percibiendo un bono adicional por el cumplimiento de las metas del PI, pero solo en el periodo 2017 y 2016 respectivamente.

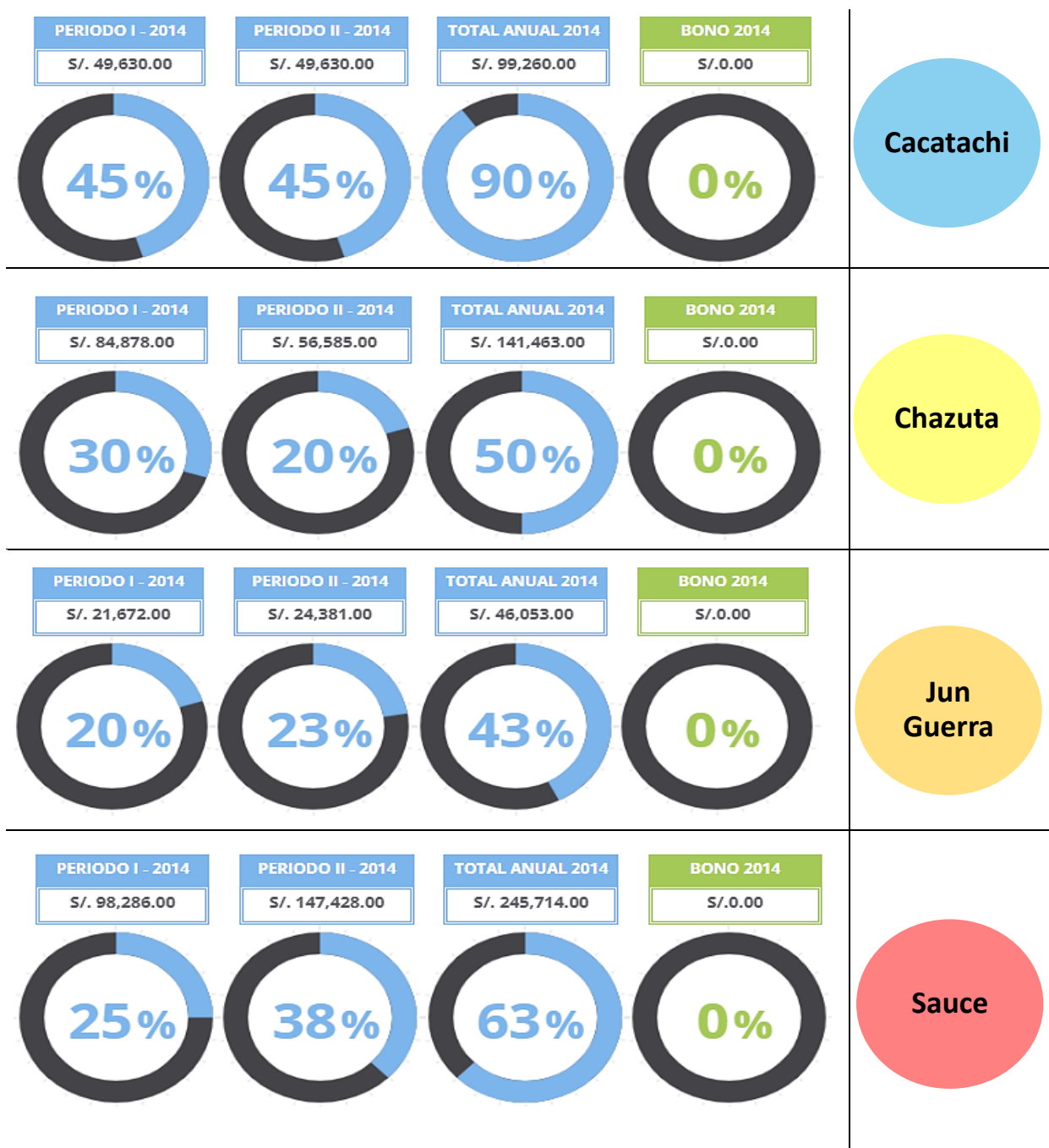


Figura 2 Porcentajes de transferencias de recursos respecto a su monto máximo del 2014

Fuente: Archivo recurado, <https://apps5.mineco.gob.pe/planincentivo/Navegador/Default.aspx>, PI, MEF, 2021.

Interpretación

En la figura 2 se observarse en el periodo 2014, que la municipalidad distrital de Cacatachi ha obtenido el mayor porcentaje con respecto a los tres municipios en un 90 % de cumplimiento de las metas estipuladas por el PI, recibiendo una transferencia de recursos respecto a su monto máximo de S/. 99, 260.00, pero el municipio de Sauce recibió una transferencia de recursos respecto a su monto máximo de S/. 245, 714.00 mayor que Cacatachi a pesar de haber tenido una calificación del 63 % de metas cumplidas estipuladas por el PI, debido que depende del cumplimiento del peso de las metas que se cumplieron.

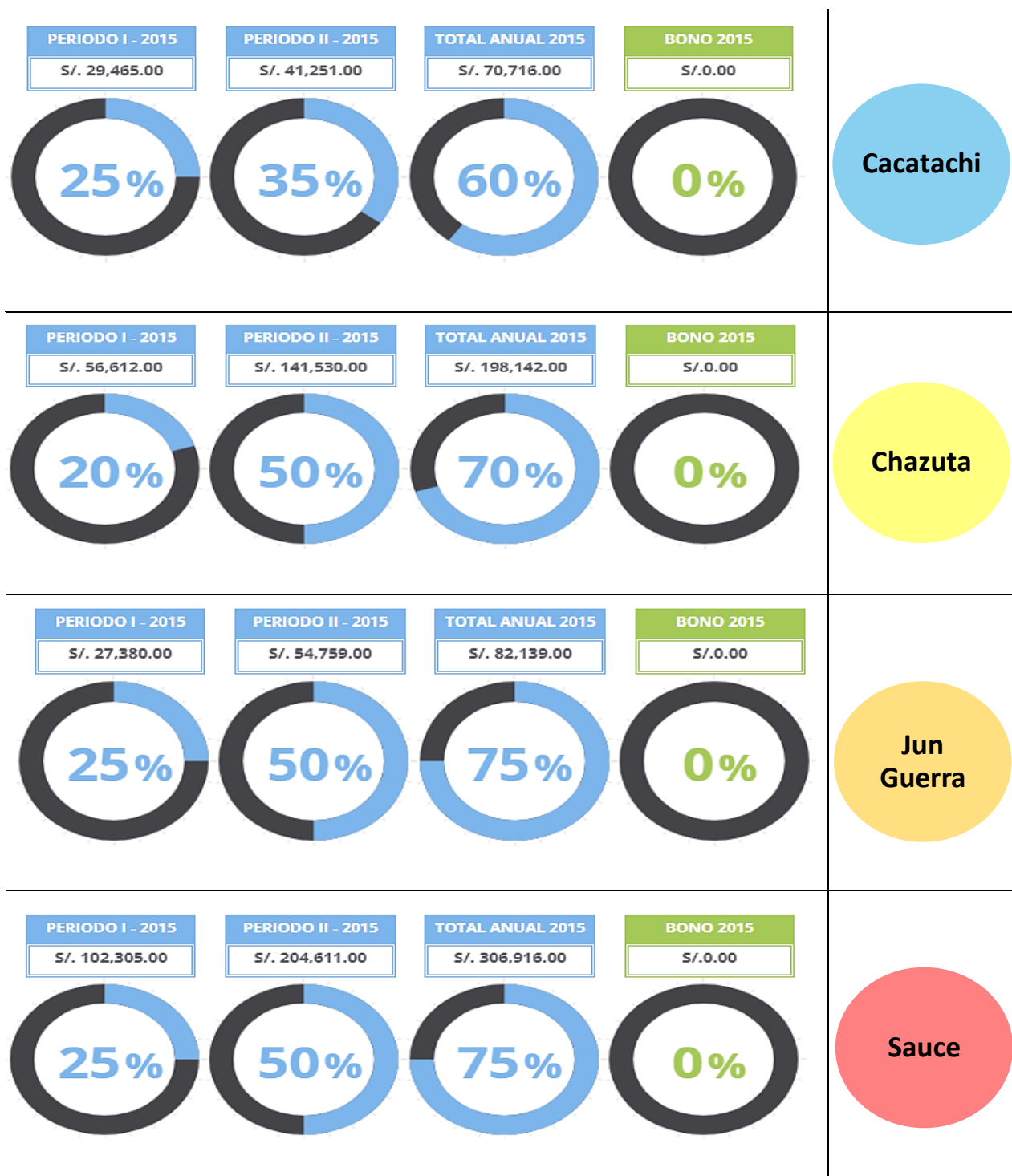


Figura 3 Porcentajes de transferencias de recursos respecto a su monto máximo del 2015

Fuente: Archivo recurado, <https://apps5.mineco.gob.pe/planincentivo/Navegador/Default.aspx>, PI, MEF, 2021.

Interpretación

En la figura 3 se observarse en el periodo 2015, que la municipalidad distrital de Juan Guerra ha obtenido el mayor porcentaje con respecto a los municipios de Cacatachi y Shapaja con un 90 % de metas cumplidas estipuladas por el PI, recibiendo una transferencia de recursos respecto a su monto máximo de S/. 82, 139.00, pero el municipio de Sauce recibió una transferencia de recursos respecto a su monto máximo de S/. 306, 916.00 mayor que el municipio de Juan Guerra a pesar que obtuvieron la misma calificación del 70 % de cumplimiento de las metas estipuladas por el PI, debido que depende del cumplimiento del peso de las metas que se cumplieron.

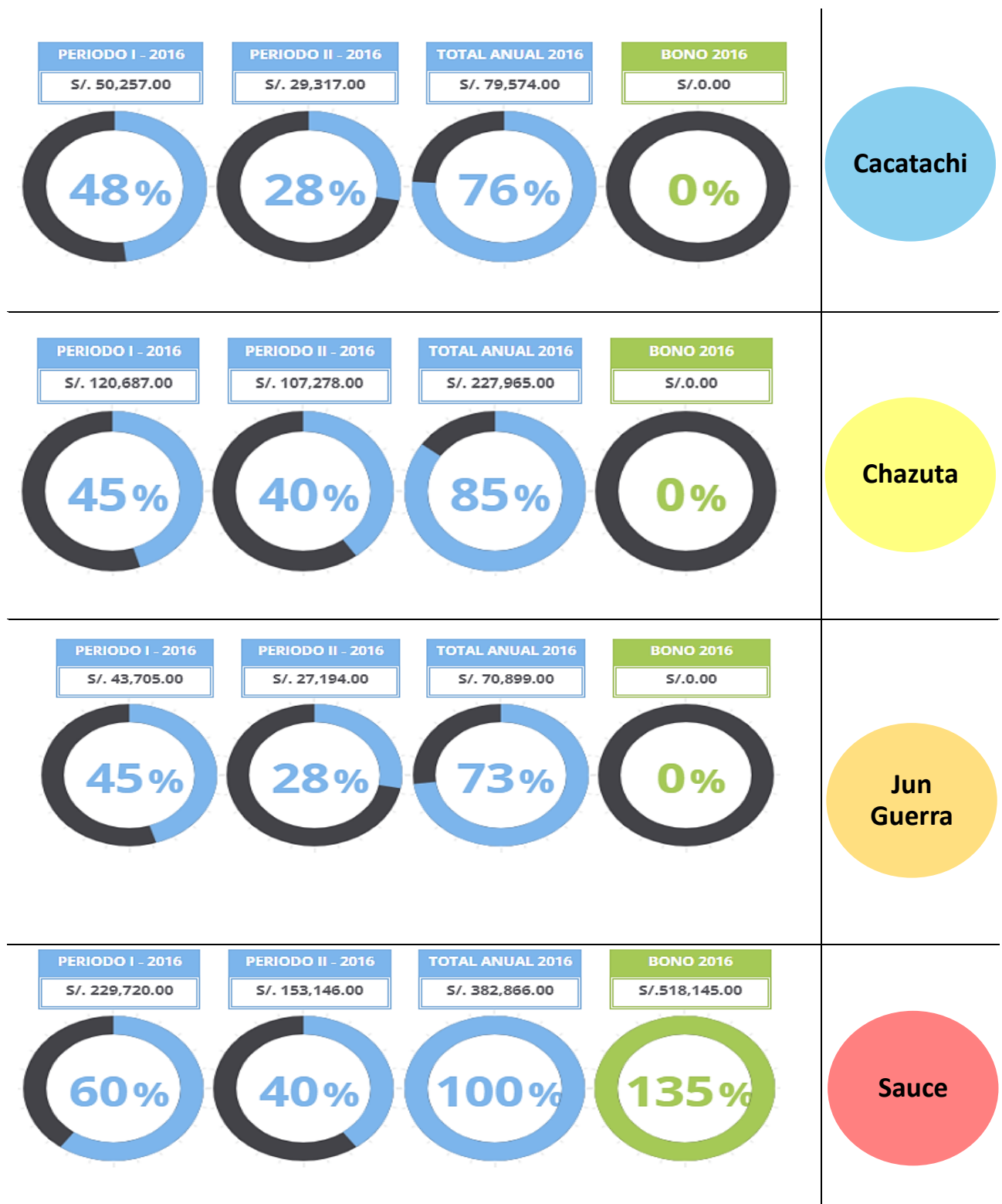


Figura 4 Porcentajes de transferencias de recursos respecto a su monto máximo del 2016

Fuente: Archivo recurado, <https://apps5.mineco.gob.pe/planincentivo/Navegador/Default.aspx>, PI, MEF, 2021.

Interpretación

En la figura 4 se observarse en el periodo 2016, que la municipalidad distrital de Sauce ha obtenido el mayor porcentaje con respecto a los tres municipios en un 100 % de las metas cumplidas estipuladas por el PI, recibiendo una transferencia de recursos respecto a su monto máximo de S/. 38,866.00, más el bono de S/. 135,279.00 con un total de S/. 518,145.00.

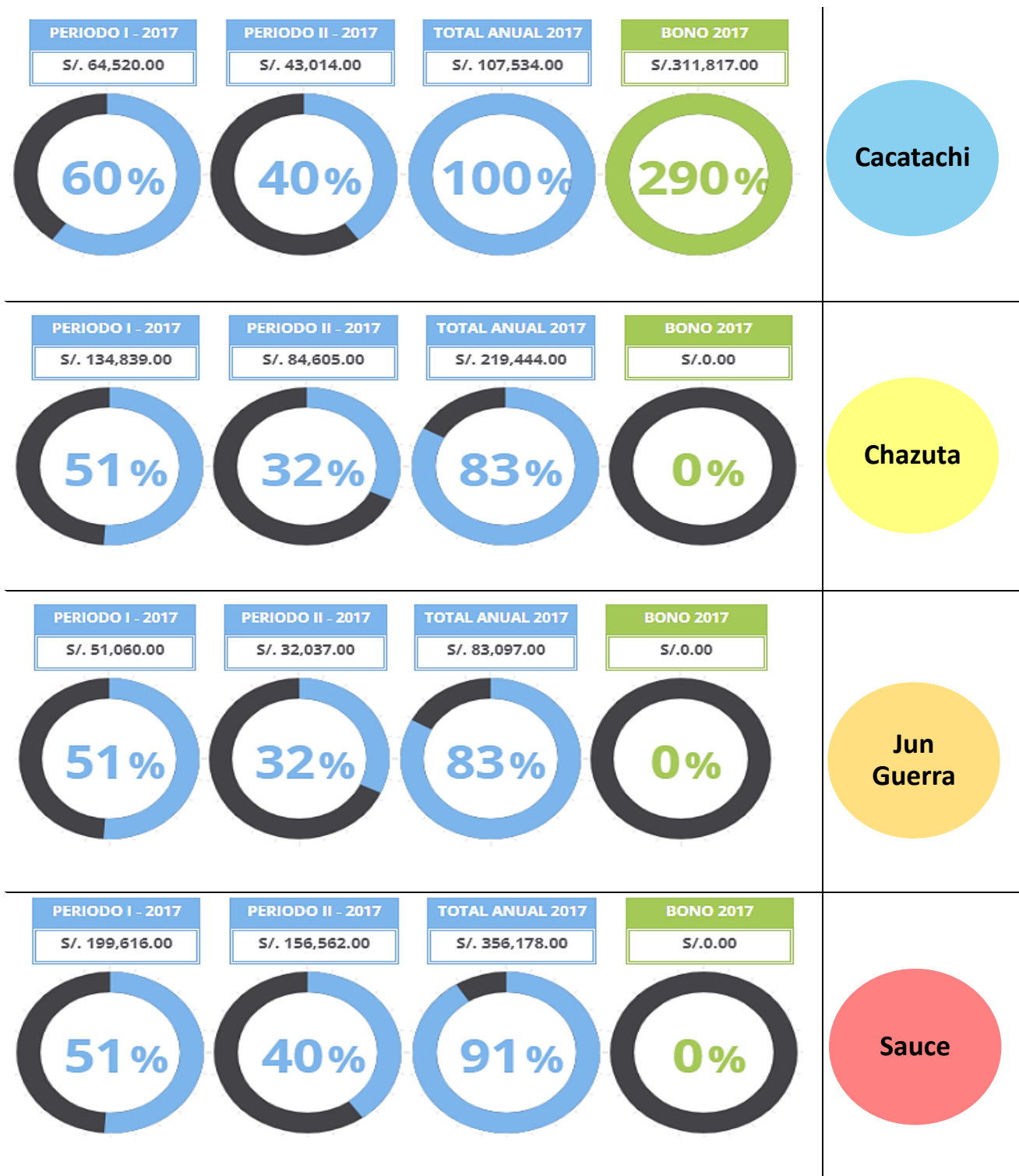


Figura 5 Porcentajes de transferencias de recursos respecto a su monto máximo del 2017

Fuente: Archivo recurado, <https://apps5.mineco.gob.pe/planincentivo/Navegador/Default.aspx>, PI, MEF, 2021.

Interpretación

En la figura 5 se observarse en el periodo 2017, que la municipalidad distrital de Cacatachi ha obtenido el mayor porcentaje con respecto a los tres municipios en un 100 % de metas cumplidas estipuladas por el PI, recibiendo una transferencia de recursos respecto a su monto máximo de S/. 107,534.00, más el bono de S/. 204,283.00 con un total de S/. 311,817.00.

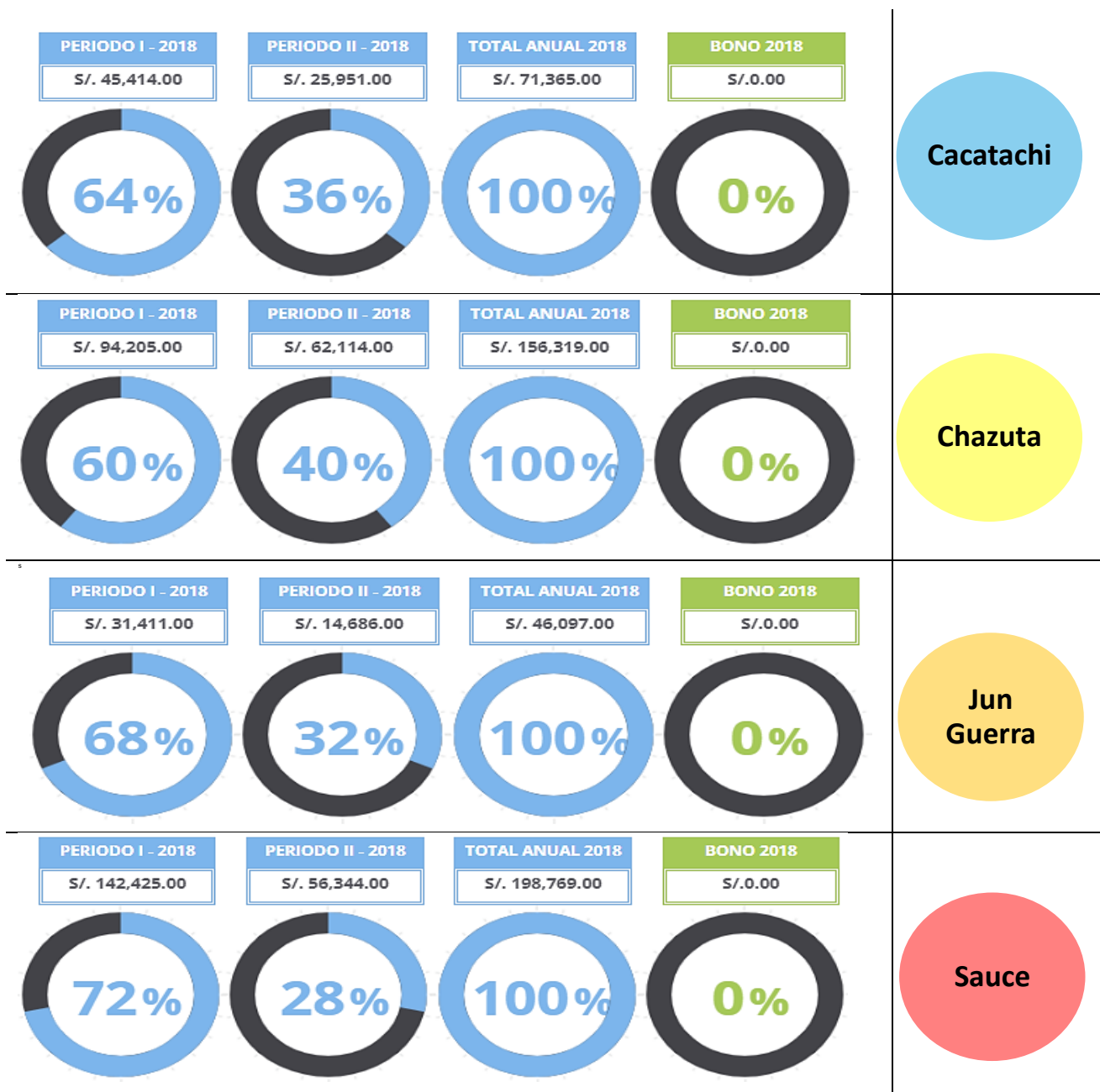


Figura 6 Porcentajes de transferencias de recursos respecto a su monto máximo del 2018.

Fuente: Archivo recurado, <https://apps5.mineco.gob.pe/planincentivo/Navegador/Default.aspx>, PI, MEF, 2021.

Interpretación

En la figura 6, se observarse en el periodo 2018, que los municipios de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra y Sauce ha obtenido igual porcentaje del 100 % de las metas cumplidas estipuladas por el PI, pero varía de acuerdo al pedido I y II, donde depende de las metas que se cumplieron porque tienen diferente peso o valor cada una.

Objetivo específico 3. Diseñar el modelo de gestión administrativa basado al ISO 9001

Entrada	Proceso	Resultado
Escasa participación del presupuesto	Programación Formulación	Participación activa en la elaboración del presupuesto para PI
Deficiente capacitación del colaborador	Aprobación Ejecución Evaluación	Colaborador capacitado
Escasos recursos para cumplir las metas	Gestión administrativa según el ISO 9001: Teoría	Efectiva comunicación entre personal, alcalde y especialista del PI
Deficiente liderazgo de los superiores Débil comunicación	Contexto de la organización Liderazgo Planificación	Fortalece el liderazgo Mejora del desempeño por resultados
Poca supervisión	Soporte Operación	Cumplimientos de metas del PI
Escasa participación del colaborador municipal	Evaluación del desempeño Mejora	Actualización de los manuales de gestión administrativa

Objetivo específico 4. Validar por expertos el modelo de gestión administrativa que permita mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal en 4 distritos, San Martín – 2021

Aspectos valorados del “Modelo de gestión administrativa para mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal en 4 distritos, San Martín – 2021”										
Expertos	Valorar si la concepción teórica del “Modelo de gestión administrativa para mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal” refleja los principios teóricos que la sustentan	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente del “Modelo de gestión administrativa para mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal”	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar el “Modelo de gestión administrativa para mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal” como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y Las particularidades de su formación científica.	Valorar la contribución que realiza el “Modelo de gestión administrativa para mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal” a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.	Valorar la contribución que realiza el modelo al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.	
	E1	9	8	8	8	8	8	9	8	
	E2	9	9	9	9	9	9	9	8	9
	E3	8	8	8	9	8	7	8	9	8
	E4	9	9	9	9	9	9	9	9	9
	E5	8	8	9	7	9	9	9	8	8
Total	43	42	43	42	43	42	43	43	42	
Promedio: 42,56										
Porcentaje: 85,11%										

Interpretación

Conforme a la técnica de expertos se obtuvo una validación de cinco expertos obteniendo un promedio de 42.56 estableciendo que la propuesta es válida y viable para ser aplicable en un 85,11%.

V. DISCUSIÓN

La investigación conto con los municipios del grupo tipo “E”, pertenecientes a la provincia de San Martín. Donde tuvo como objetivo primordial proponer el modelo de gestión administrativa que permita mejorar el cumplimiento de metas del PI municipal en 4 distritos, donde la primera muestra estuvo conformada por 26 funcionarios públicos que laboraron en las Municipalidades Distritales de Cacatachi, por 29 trabajadores de Shapaja, 24 colaboradores de Juan Guerra y 33 funcionarios del municipio de Sauce con un total de 112 personas. Mientras en la segunda muestra estuvo conformado por 33 reportes del cumplimiento de metas del PI establecidos entre el 2014 al 2018 del municipio de Cacatachi, al igual que los municipios de Shapaja, Juan Guerra y Sauce con un total de 132 reportes. En la cual se lograron responder las siguientes cuestiones:

El resultado que responde el primer objetivo específico muestra que la municipalidad distrital de Sauce presento el mayor grado de deficiencia en su gestión administraba con un 33 % (11), al igual que, el municipio de Juan Guerra obtuvo un 21 % (5), pero los dos municipios antes mencionados también obtuvieron un grado regular en su gestión administrativa mayor al 50%, además, solo la municipalidad distrital de Cacatachi mostro un grado eficiente en su gestión administrativa con un 54% (14) de la opinión de los servidores públicos. De acuerdo al autor Cobo et al. (2018), afirma que los problemas básicos de la gestión administrativa inciden en la ausencia de procedimientos para establecer procesos y modos de actuación en la gestión presupuestaria para que pueda cumplir su función preventiva y reparadora. Además, el personal administrativo tiene poca experiencia en planificación y presupuestación.

Entonces, en la gestión administrativa en los municipios de tipo “E” puede presentarse frecuentemente un bajo grado de conocimiento técnico, de planificación y presupuesto en los funcionarios que laboran en estas estricciones del Estado, tal como se obtuvieron en los resultados.

Por su parte, en el mismo objetivo específico se desprende en la caracterización de las dimensiones de la primera variable, reflejando que la municipalidad distrital de Cacatachi y Juan Guerra presentaron un grado regular en el planeamiento de su gestión administrativa representado por un 65 % (73) y 58 % (65) respectivamente, porque el personal de Juan Guerra indicó que se siente indiferente por el desempeño de la gestión administrativa señalada en el Manual Operativo para el cumplimiento del PI en su municipio, además, los colaboradores del municipio de Cacatachi respondieron sentirse en desacuerdo con el cumplimiento de todos los procedimientos administrativos para alcanzar las metas del PI en su municipio. Según Siserman et. al. (2020), confirma que la que se debe diseñar una acumulación de todos los actos normativos que regula la administración pública local en un acto normativo unitario como el "Código Administrativo". A pesar que, en el Perú se evidencia Decretos, Normas y Leyes que salvaguardan el funcionamiento de la gestión pública, sigue mostrándose un serio obstáculo para la modernización de la administración pública, porque la suficiencia en el ejercicio de las atribuciones de los servidor público y la insuficiencia en el establecimiento de las jerarquías y responsabilidades en una comuna constituyen vestigios constantes, de los que aún depende el sistema administrativo en una institución pública en el Perú.

Respecto al presupuesto del planeamiento de la gestión administrativa, los funcionarios del municipio de Cacatachi y Sauce respondieron sentirse indiferentes en la claridad de las normas del presupuesto designado por Estado para el desarrollo del PI en su municipio, Asimismo, los servidores públicos del municipio de Cacatachi y Shapaja se sintieron totalmente en desacuerdo con la participación en la elaboración del presupuesto para cumplir las metas del PI en su municipio, al igual que el personal del municipio de Juan Guerra y Sauce que se sintieron en desacuerdo. Pero la mayor preocupación, puede observarse que más del 50% de los colaboradores de las cuatro municipalidades se sintieron totalmente en desacuerdo y en desacuerdo en el cumplimiento de la elaboración del presupuesto para cumplir las metas del PI en su municipio. Asimismo Cobo et al. (2018), concuerda que la gestión administrativa en los municipios presenta frecuentemente devoluciones en su presupuesto que les designa el MEF cada

periodo fiscal. Es decir, los problemas detallados por el autor Cobo y en esta dimensión, reflejan las terribles debilidades en la formulación de las herramientas de gestión pública como PIA, POI Y PEI que son fundamentales para enrumbar con prosperidad una gestión administrativa.

Mientras, la caracterización de la dimensión organización, refleja que el municipio de Sauce obtuvo un 33 % (37) teniendo el mayor grado de deficiencia en la organización entre los 4 municipios, con respecto a la estabilización de su organización en la gestión administrativa, el personal de los municipios de Shapaja, Juan Guerra y Sauce respectivamente indicaron que sienten indiferente porque sus compañeros de trabajo del municipio a veces se encuentran adecuadamente capacitados para cumplir las metas del PI en su municipio, además los funcionarios de las cuatro municipalidades se sintieron indiferentes porque el personal de su municipio manejan a veces eficientemente sus recursos para cumplir las metas del PI. Los resultados hallados por Задихайло et al. (2020), afirma que el desarrollo de la gestión pública en Ucrania es imposible, porque no es clara la interacción de todos sus elementos estatales. Lo mismo ocurre en nuestro país, el monitoreo de los organismos reguladores y gobiernos regionales de cada departamento no realizan trabajos de proyección paralelamente con los municipios locales, a pesar que se evidencia Leyes que sincronizan dicha gestión, el egocentrismo y la corrupción hace que sus objetivos sean distintos y se desvíen en el propósito principal que es el bienestar del ciudadano peruano.

Con respecto al servicio de atención en la organización de la gestión administrativa, los colaboradores del municipio de Shapaja y Juan Guerra respondieron sintiese indiferentes porque el área de Tesorería, Presupuesto, además, a veces facilitan las solicitudes y documentaciones para cumplir con las metas del PI en su municipio, Asimismo, se sientes indiferentes los trabajadores de Cacatachi y Juan guerra porque el área de Tesorería y Presupuesto a veces brinda una revisión adecuada y oportunamente en el informe financiero para cumplir las metas en su municipio. Por su parte Sedlačko (2020), afirma que un enfoque de valor público contribuye a cambios en la cultura de la administración

pública dada. Puede fundamentarse, lo detallado por el autor en el sentido que el personal del PI del MEF a pesar que pueda brindar capacitaciones e orientaciones en la presentación de informes, lineamientos de procesos para cumplimientos de las metas, no podrá ser cumplida debido a los conflictos de comunicación entre las área que dependen para lograr alcanzar los objetivos institucionales.

Por su parte, la caracterización de la dimensión dirección, mostró que los municipios de (Sauce, Cacatachi y Juan Guerra) obtuvieron un grado regular en su dirección mayor al 50 % porque con respecto al liderazgo de su dirección en su gestión administrativa, el personal del municipio de Sauce indicaron sentirse indiferentes porque sus jefes de las subgerencias municipal a veces ejercen un excelente liderazgo para cumplir con las metas del PI, el mismo colaborador del municipio se siente indiferente con la Gerencia General del municipio porque a veces prioriza el cumplimiento de las metas del PI en su municipio. Por su parte Sedlačko (2020), corrobora que las administraciones públicas no politizadas otorgan un alto estatus social y discreción a los funcionarios públicos, y les brindan capacitación generalista y opciones profesionales. Se pudo comparar, que lo problemas detallados por el autor Sedlačko y la dirección en los municipios, reflejan debilidades al inicio de un gobierno recién electo, debido a su pobre liderazgo y la indiferencia de los recientes jefes o gerentes a cargo con el personal con tipo de contrato indeterminando.

Con respecto a la comunicación en la dirección de la gestión administrativa, el personal de la misma municipalidad de Sauce se sintió indiferentes porque la comunicación a veces es fluida entre el personal encargada del programa y el alcalde de su municipio, de igual forma, se sintieron indiferente porque la comunicación a veces es fluida entre el personal encargada del programa del municipio y los especialistas del mismo PI del MEF. Además, con respecto a la supervisión en la dirección de la gestión administrativa, el servidor público del mismo municipio se siente indiferentes porque raras veces realizan supervisión del proceso del cumplimiento del PI por parte de su gerente o alcalde en su municipio. El mismo autor Sedlačko (2020), refiere que la discreción entre

funcionarios públicos se genera mayormente por la falta de comunicación. Al igual que describe el autor, los resultados de reflejan, que el éxito de una comunicación efectiva y una supervisión en todos los procesos del municipio dependerá del tipo de liderazgo que influya en el cambio de la cultura organizacional.

Mientras en la caracterización de la dimensión control, se reflejó que los municipios de Sauce y Cacatachi presentaron un Grado regular en el control de su gestión administrativa entre un 61 % (69) y 62 % (68) porque con respecto a la verificación del desempeño del control en su gestión administrativa, los colaboradores de los municipios de Cacatachi, Juan Guerra y Sauce se sintieron indiferentes porque a veces se verifica el desempeño del personal designado para lograr cumplir las metas del PI en sus municipios, de la misma forma más del 50 % el colaborador del municipio de Cacatachi y Sauce se sientes indiferentes porque a veces realizan visitas de campo para monitoreando el cumplir de las metas designadas por el MEF en sus municipios, también porque a veces se compara el desempeño del personal en sus municipios con las metas alcanzadas en el PI del MEF.

Mientras tanto Siserman & Siserman (2020), confirma que para mejorar la gestión administrativa municipal, debe ponerse énfasis en la gestión administrativa eficiente permitirá una recaudación de los créditos públicos en los contribuyentes, personas naturales y jurídicas que tengan su domicilio o domicilio social dentro de una Unidad Administrativa Territorial como una comuna. En los municipios locales del Perú, el no poder contratar personal por falta de recursos económicos, genera que no se verifique el desempeño del personal, además la designación de funciones a u solo colaborador genera carga laboral que trae como resultado el incumplimiento de los objetivos de la institución.

Con respecto a la reingeniería de procesos en el control de la gestión administrativa en los 4 municipios, los servidores públicos se sintieron indiferentes porque no se realiza la reingeniería en los procesos para cumplir las

metas designadas por el MEF en su municipio, además entre actúan indiferentemente debido que, rara vez participan los trabajadores del municipio en el mejoramiento de los procesos para cumplir las metas designadas por el MEF y solo los trabajadores del municipio de Sauce se sienten indiferentes debido que a veces se realiza cambios en los procesos administrativos para cumplir las metas designadas por el MEF en su municipio. El mismo autor Torres (2018), confirma que los municipios requieren de una reingeniería de procesos, en los municipios locales del grupo “E” a nivel nacional, puede identificarse que debe optimizarse la gestión administrativa en los municipios locales, enfocándose primordialmente en sus cuatro pilares con la finalidad de desarrollar un efectivo PDI y PEI; estas instituciones pueden ser solucionadas por reingeniería de procesos en base a los instrumentos de gestión públicos.

El resultado que responde el segundo objetivo específico muestra que solo la municipalidad distrital de Cacatachi y Sauce si cumplieron al 100 % (11) con las metas estipuladas por el PI en el periodo 2017 y 2016 respectivamente, además, el periodo 2015 se pudo registró el mayor índice de incumplimiento de las metas en el PI entre el 27 % (3) al 45 % (5) entre los cuatro municipios. Para John et. al. (2021), afirma que el programa Incentivos Nutricionales para la Inseguridad Alimentaria y el Programa de Incentivos municipal, establecieron incentivos, que colectivamente contribuyen mejorar calidad de vida de las personas y estimular la actividad económica a través de impulsar la inversión privada. La ampliación de los incentivos a todos los participantes de Programa, se ha asociado con beneficios en la transferencia económicas en favor a los municipios

Por su parte, en el mismo objetivo específico se desprende la caracterización de la dimensión cumplimiento de metas y porcentajes de transferencias de recursos respecto a su monto máximo configurado en la segunda variable, por el cual se unió para su mejor comprensión, donde el cumplimiento de metas pudo reflejarse que de las 13 metas estipuladas por el PI del MEF en el periodo 2014; los municipios de Juan Guerra y Sauce no cumplieron con 6 metas de las 13 designadas. Mientras tanto el municipio de Shapaja, Guerra y Sauce los tres no lograron cumplir las metas 37 y 43 estipuladas en el periodo II. Obteniendo de

esta manera la municipalidad distrital de Cacatachi el mayor porcentaje con respecto a los tres municipios en un 90 % de cumplimiento de las metas estipuladas por el PI, recibiendo una transferencia de recursos respecto a su monto máximo de S/. 99, 260.00.

Además, Díaz et al. (2018) afirma que un municipio de percibir recursos que al cumplir el 100% de las metas pudo recibir bonos hasta más de cien mil soles destinándose en la mejoría de cada meta cumplida, mientras tanto, los procedimientos de evaluación y designación de las metas a cumplir a pesar que están adecuadamente establecidas; se pudo evidenciar factores negativos como incapacidad del funcionario, poca designación de recursos, alta rotación de personal y favores políticos. Pero el municipio de Sauce recibió una transferencia de recursos respecto a su monto máximo de S/. 245, 714.00 mayor que Cacatachi a pesar de haber tenido una calificación del 63 % de cumplimiento de las metas estipuladas por el PI, debido que depende del cumplimiento del peso de las metas que se cumplieron. Donde, los resultados hallados por Jacobo (2018), corrobora que el PI tiene un impacto significativo en la mejora de la gestión del municipio de Usquil, evidenciándose, la existencia de una relación positiva alta ($r = 0.74$).

Con respecto al cumplimiento de metas del periodo 2015, se observó que de las 11 metas estipuladas por el PI del MEF; los municipios de Cacatachi y Shapaja no cumplieron con 5 metas de las 11 designadas. Mientras tanto los cuatro municipios no lograron cumplir la meta 44: y las metas 48 y 53: estipuladas en el periodo II. Obteniendo de esta manera la municipalidad distrital de Juan Guerra el mayor porcentaje con respecto a los municipios de Cacatachi y Shapaja con un 90 % de cumplimiento de las metas estipuladas por el PI, recibiendo una transferencia de recursos respecto a su monto máximo de S/. 82, 139.00, pero el municipio de Sauce recibió una transferencia de recursos respecto a su monto máximo de S/. 306, 916.00 mayor que el municipio de Juan Guerra a pesar que obtuvieron la misma calificación del 70 % de cumplimiento de las metas estipuladas por el PI, debido que depende del cumplimiento del peso de las metas que se cumplieron.

Con respecto al cumplimiento de metas del periodo 2016, se observó que de las 11 metas estipuladas por el PI del MEF; el municipio de Sauce cumplió las 11 metas designadas por el PI. Mientras tanto el municipio de Shapaja y Juan Guerra no lograron cumplir la meta 37: estipuladas en el periodo I. Obteniendo de esta manera la municipalidad distrital de Sauce el mayor porcentaje con respecto a los tres municipios en un 100 % de cumplimiento de las metas estipuladas por el PI, recibiendo una transferencia de recursos respecto a su monto máximo de S/. 38,866.00, más el bono de S/. 135,279.00 con un total de S/. 518,145.00. De la misma manera los resultados hallados por Jacobo (2018), confirman que al cumplir con las metas del PI en los últimos años tiene un comportamiento aceptables, donde el programa presento 35 metas, donde cumplió 27 metas, equivalente al 77.2 %; y no cumplió con 8 metas, representando un 22,87 %; mientras solo el 2016 puedo alcanzar el 100% de su meta establecidas por el MEF.

Con respecto al cumplimiento de metas del periodo 2017, se observó que de las 11 metas estipuladas por el PI del MEF; el municipio de Cacatachi cumplió las 11 metas designadas por el PI. Mientras tanto el municipio de Shapaja y Juan Guerra no lograron cumplir la meta 10: estipuladas en el periodo II. Obteniendo de esta manera la municipalidad distrital de Cacatachi el mayor porcentaje con respecto a los tres municipios en un 100 % de cumplimiento de las metas estipuladas por el PI, recibiendo una transferencia de recursos respecto a su monto máximo de S/. 107,534.00, más el bono de S/. 204,283.00 con un total de S/. 311,817.00.

Con respecto al cumplimiento de metas del periodo 2018, se observó que de las 11 metas estipuladas por el PI del MEF; el municipio de Juan Guerra no cumplieron con 5 metas de las 11 designadas. Mientras tanto los cuatro municipios no lograron cumplir las metas 16, 24 y 33: estipuladas en el periodo I. Obteniendo de esta manera los municipios de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra y Sauce igual porcentaje del 100 % de cumplimiento de las metas estipuladas por el PI, pero varía de acuerdo al periodo I o II, donde depende de

las metas que se cumplieron porque tienen diferente peso o valor cada una. Mientras los resultados hallados por Mamani (2020), afirma que el Grado de cumplimiento de metas del 82 % para el periodo 2017 y un 90 % para el 2018 se interpreta como una calificación de deficiente, lo que significa menores recursos para las municipalidades.

El resultado que responde el tercer objetivo específico fue el diseño y presentación de un modelo de gestión administrativa en función al diagnóstico situacional de las variables estudiadas, con la finalidad de mejorar el cumplimiento de metas del PI en distritos de grupo tipo “E”, considerándose los siguientes nudos críticos: como en la planificación presentó un regular procedimiento administrativo para alcanzar las metas del PI, además de poca participación del personal en la elaboración del presupuesto para PI. Mientras en su organización presentaron una falta de capacitación del colaborador y escasos recursos para cumplir las metas. En las áreas de Tesorería, Presupuesto, etc., a veces facilitan las solicitudes y documentaciones para el informe financiero para cumplir las metas en su municipio.

Por su parte, en su dirección se identificó la falta de liderazgo en los jefes de las subgerencias en los municipios, reflejada en su escasa comunicación fluida entre el personal encargada del PI y el alcalde del municipio; y entre el personal encargada del PI y los especialistas del mismo PI del MEF, Asimismo raras veces supervisan el proceso del PI. En su control reflejo que rara vez se verifica el desempeño del personal del PI en los municipios, de la misma manera con las visitas de campo para monitoreando el cumplir de las PI. Además de no comparar el desempeño del personal en sus municipios con las metas del PI del MEF y que rara vez hagan participar a los trabajadores del municipio en el mejoramiento de sus procesos.

El resultado que responde el cuarto objetivo específico muestra la validación conforme a la técnica de expertos, donde se obtuvo una validación de cinco expertos (dos metodólogos y tres especialistas en gestión pública y gobernabilidad con grado de doctor) obteniendo un promedio de 42.56

estableciendo que la propuesta es válida y viable para ser aplicable en un 85,11%.

Por esta razón pudo lograrse cumplir con el objetivo principal del estudio, el cual permitió diseñar un modelo de gestión administrativa en función al cumplimiento de metas del PI en distritos de grupo tipo “E”, con la finalidad que genere impactos positivos para la sociedad peruana, sustentado a través de teorías, artículos científicos indexados en materia (Gestión administrativa, programa de incentivos, cumplimiento de metas, transferencias de recursos respecto a su monto máximo) de acuerdo al Decreto Supremo N°125-2020-EF, DS N° 397-2020-EF y Directiva 001-2020-EF/41.2, nos indica las disposiciones del PI y la gestión administrativa, nos ayuda controlar las actividades laborales de manera transversal y por procesos con la única intención de satisfacer las expectativas y experiencias de los ciudadanos, así como el cumplimiento de las metas del PI estipuladas por el MEF. Donde los resultados hallados de Lebedeva & Skityashina (2020) afirman que deben enfocarse en los talones principales de las áreas de mejora del Sistema de Gerencia Administrativa mejorando su eficiencia y la eficacia del Gobierno; además, de incrementar la apertura de la información estatal. Mientras, se formular requisitos para los servicios basados en los intereses de la sociedad que permitió corregir la calidad de vida de los ciudadanos sanmartinenses.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. El modelo de gestión administrativa permite mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal en 4 distritos, San Martín – 2021, según el juicio de expertos porque genera impactos positivos en la sociedad peruana para satisfacer las expectativas de los ciudadanos.
- 6.2. La gestión administrativa se caracteriza por una planificación regular debido al incumplimiento del manual operativo del PI, una organización regular por la falta de capacitación del colaborador y escasos recursos para cumplir sus metas, con una regular dirección por la falta de liderazgo en las subgerencias municipal, escasa comunicación fluida entre los funcionarios que involucra el PI y poca supervisión en su proceso. Además de un regular control porque rara vez se evalúa el desempeño del personal y monitorea en campo, no comparan el desempeño del personal con sus metas y pocas veces hacen participar a sus trabajadores en el mejoramiento de sus procesos en los 3 distritos. Mientras el grado de la gestión administrativa en los municipios de Sauce, Juan Guerra, Shapaja fue regular y solo Cacatachi mostro un grado eficiente.
- 6.3. El programa de incentivo se caracteriza por las metas de la municipalidad distrital de Sauce, Juan Guerra, Shapaja, Cacatachi que no cumplió entre el periodo 2014 al 2018 porque no cumplieron con la meta 44: administración residuos sólidos y solo cumplió Cacatachi y Sauce en el periodo 2016 y 2017, porque cumplieron con las metas 48 y 53: información del empadronamiento. Además, los 4 municipios no cumplieron en obtener las transferencias de recursos respecto a su monto máximo porque no alcanzaron su bono y solo Cacatachi en 2016 y Sauce en 2017, percibieron un bono adicional por las metas cumplidas.
- 6.4. El diseño del modelo de gestión administrativa que permita mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal en distritos, San Martín – 2021, resuelve los nudos críticos como la (gestión administrativa regular, su regular planificación, organización, control y dirección, incumplimiento de las metas del PI) donde mejora la gestión administrativa desde el inicio de la programación, formulación, aprobación,

ejecución y evaluación, mediante del monitoreo, evaluación y mejora continua para que se logre cumplir con las metas del PI.

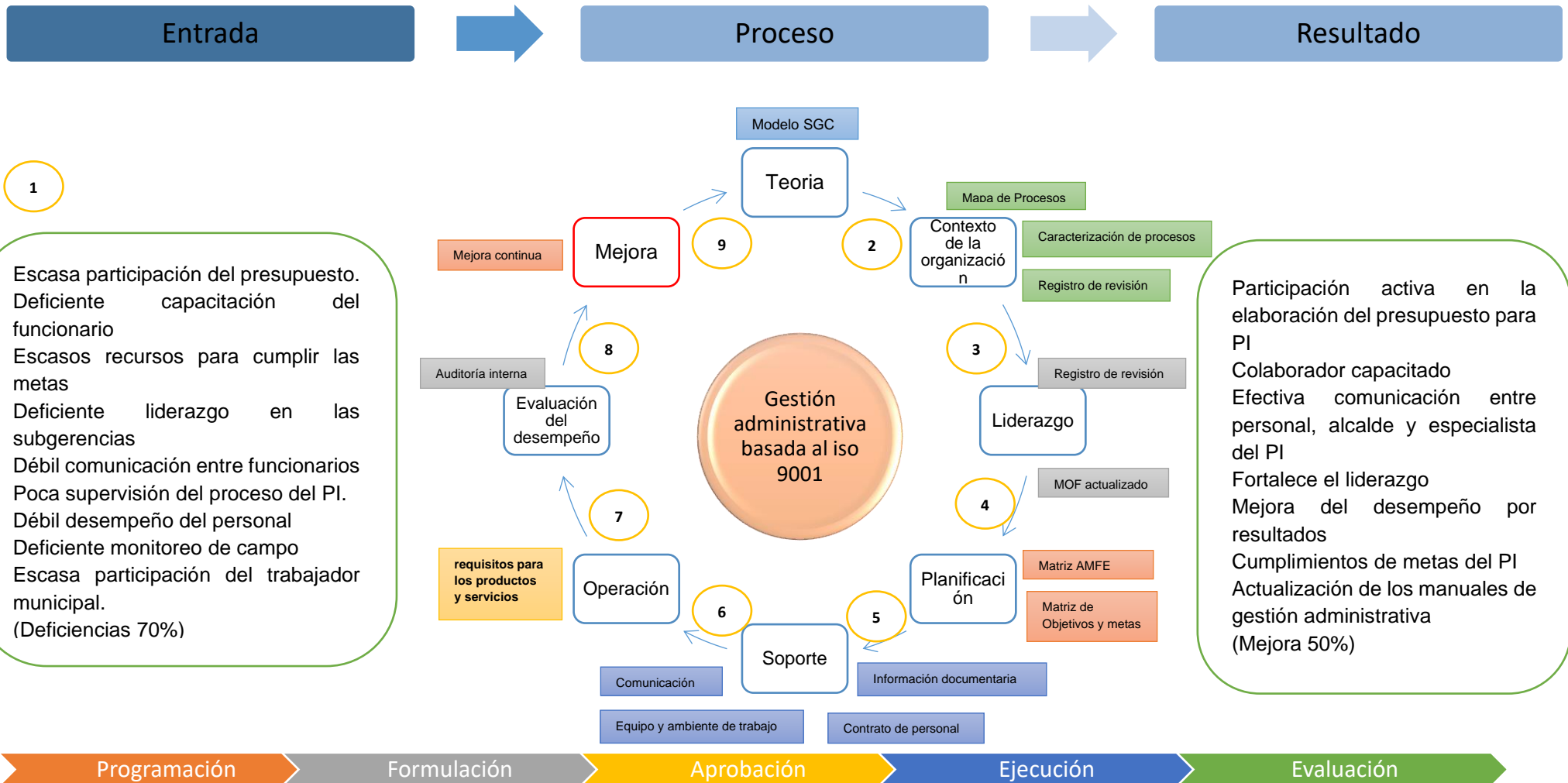
- 6.5. El modelo de gestión administrativa para mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal en 4 distritos, San Martín – 2021, presento un 42.56 estableciéndose que la propuesta es válida y viable para ser aplicable en un 85,11 %, conforme a la técnica de expertos, validada por dos metodólogos y tres especialistas en gestión pública y gobernabilidad con grado de doctor.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A los alcaldes de los municipios de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra y Sauce se les recomienda aplicar como prueba piloto antes de emplear el modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del PI municipal en 4 distritos, San Martín – 2021, donde tendrán diversas opciones y procedimientos para poder cumplir las metas del PI.
- 7.2. A los alcaldes y la Sub gerencia de Recursos Humanos de los cuatro municipios, se les recomienda realizar un convenio interinstitucional, donde, describa la contratación de los servicios de un psicólogo con especialidad en psicólogo organizacional y coaching organizacional donde pueda mejorar el liderazgo, trabajar la comunicación en todos los niveles jerárquicos. De esta manera mejorará el grado de gestión administrativa en sus municipios.
- 7.3. A la Sub gerencia de Recursos Humanos de los cuatro municipios, se les recomienda diseñar y proponer un flujograma de prioridad para cumplir las metas de acuerdo a su valor o importancia del nivel de transferencias de recursos respecto a su monto máximo en un determinado periodo. De esta manera se elevará el grado de cumplimiento de las metas del PI.
- 7.4. Al gerente de Planeamiento, Presupuesto y OPI; paralelamente con el gerente de Administración y Finanzas, se les recomienda que programen una designación del presupuesto del FONCOMUN para la contratación de dos profesionales que se dedique al cumplimiento de las metas del PI.
- 7.5. A los estudiantes de posgrado, se les recomienda utilizar como referencia la propuesta del modelo de gestión administrativa, y continuar con el proceso de aplicación e implementación del modelo en una municipalidad de grupo tipo “E”.

VIII. PROPUESTA

1. Representación gráfica



2. Introducción

Las municipalidades del Gobierno del Perú, tienen el propósito de brindar un servicio público de calidad, además de contar con una eficaz planificación del desarrollo urbano y rural; y promoción en la ejecución de obras de infraestructura local, con la finalidad de satisfacer y cubrir las expectativas de las crecientes necesidades de los peruanos. Para ello, se requiere cumplir con las metas estipuladas en el programa de incentivo designada en cada periodo por el MEF, donde, el PI, a pesar que tiene la intención de convertirse en un mecanismo permanente de asignación de recursos, con énfasis en la mejora de resultados de cada identidad, salud y nutrición en centros urbanos de menor tamaño para todos los gobiernos locales, no se evidencia dicho impacto a nivel nacional.

En donde, la malversación financiera golpea directamente el respeto de la ciudad por la propiedad intelectual ya que los funcionarios electos priorizan obras de infraestructura como pavimentación de vías, construcción de centros educativos, entre otras, ignorando el logro de los objetivos especificados en el programa, según Wang & Gu (2019), examinar los incentivos públicos en los informes financieros corporativos durante la campaña anticorrupción en China, donde "se encuentra pruebas sólidas de que la rotación de funcionarios municipales en casos de soborno hace que las empresas afiliadas oculten estratégicamente las buenas noticias de las malas". (pág. 23). Este efecto se acentúa entre empresas estatales y aquellas ubicadas en localidades con altos niveles de corrupción. Estudios anteriores han demostrado que las empresas tienden a ocultar las malas noticias en comparación con las buenas, especialmente en tiempos de incertidumbre política. La investigación muestra que la rotación de personal perjudica a los ayuntamientos, donde incentivan a las sucursales a ocultar estratégicamente las buenas noticias mientras dan malas noticias en el momento oportuno.

En el contexto actual, los municipios con clasificación de municipalidades NO pertenecientes a ciudades principales, con más de 70 % de población urbana

del grupo tipo “E”, como la municipalidad distrital de Sauce pudo observarse el mayor grado de deficiencia en su gestión administraba con un 33 %, además, el municipio de Juan Guerra y Shapaja presentaron una regular gestión administrativa representado con un 63 % y 48 % respectivamente; y solo la municipalidad distrital de Cacatachi mostro un grado eficiente en su gestión administrativa con un 54%. Que ha reflejado el incumplimiento de metas del (PI) entre el periodo del 2014 al 2018, donde, solo la municipalidad distrital de Cacatachi y Sauce lograron obtener las transferencias de recursos respecto a su monto máximo, percibiendo un bono adicional por el cumplimiento de las metas del PI, pero solo en el periodo 2017 y 2016 respectivamente.

Por ello se desarrolló y diseño el modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal en 4 distritos, San Martín – 2021, que permitirá resolver los nudos críticos como la (gestión administrativa regular, su regular planificación, organización, control y dirección, además del incumplimiento de las metas del programa de incentivos municipales) donde se descongestionará y mejorará la gestión administrativa desde el inicio de la programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación, mediante del monitoreo, evaluación y mejora continua para que se logre cumplir con las metas del PI, satisfaciendo las necesidades de los ciudadanos.

Usando datos chinos de 2005 a 2016, está claro que las empresas afiliadas se aferran estratégicamente a las buenas noticias contra las malas noticias cuando rotan a los funcionarios de la ciudad. Este resultado permanece sin cambios cuando abordamos el problema de la homogeneidad interna, China puede actuar como un mecanismo regulador para mejorar temporalmente el entorno de información financiera en las ciudades administradas centralmente. Según Xueguo et. Ilegar. (2020), los resultados muestran que “las ciudades con mayor capacidad general están dispuestas a esforzarse más para lograr beneficios sociales y ecológicos” (p.33). El aumento de los incentivos y la gobernanza ayudará a incentivar a los municipios a esforzarse más en los beneficios del

proyecto y reducir el nivel de comportamiento oportunista de los inversores. Para garantizar los beneficios sociales y ecológicos del proyecto, se deben establecer estándares de desempeño de acuerdo con la situación real (Wilhemina et al., 2020).

En cuanto a las matrices de proceso y evaluación está en base a la gestión administrativa, el cual proporciona mejorar la planificación, organización dirección y control en un municipio de grupo tipo “E”, con la finalidad que genere impactos positivos para la sociedad peruana, sustentado a través de teorías, artículos científicos indexados en materia (Gestión administrativa, programa de incentivos, cumplimiento de metas) de acuerdo al D.S. N°125-2020-EF, DS N° 397-2020-EF y Directiva 001-2020-EF/41.2, nos indica las disposiciones del PI y la gestión administrativa, nos ayuda controlar las actividades laborales de manera transversal y por procesos con la única intención de satisfacer las expectativas y experiencias de los ciudadanos, así como el cumplimiento de las metas del PI estipuladas por el MEF, el cual se desplegó de manera precisa mediante los nudos críticos identificados, detallados en los cuadros siguientes.

3. Objetivos y/o propósito

Mejorar la gestión administrativa para alcanzar el cumplimiento de metas del programa de incentivos en municipios del grupo tipo “E”.

Objetivos específicos

- a) Mejorar la participación activa del funcionario público para el cumplimiento de metas del PI municipal.
- b) Fortalecer el liderazgo de los funcionarios responsables de cumplimiento de metas del PI municipal.
- c) Actualizar los manuales de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del PI municipal.
- d) Mejorar la comunicación entre personal, alcalde y especialista para el cumplimiento de metas del PI municipal.

- e) Establecer programas de capacitación para los funcionarios responsables del cumplimiento de metas del PI municipal.

4. Teorías

El modelo del sistema de gestión de la calidad se ejemplifica en la norma ISO 9001: (2015) que fomenta la aplicación de un enfoque basado en procesos al desarrollar y mejorar la eficacia del sistema de gestión de la calidad con el fin de aumentar la satisfacción del cliente al cumplir con sus requisitos. Esta Norma Internacional especifica en su apartado. "La organización debe determinar los procesos necesarios para el sistema de gestión de la calidad y su aplicación en toda la organización" (p. 6). En la sección se "determinar la secuencia e interacción de estos procesos" (p.6). Además, según Ferrando y Granero (2005), la gestión por procesos, también conocida como BPM, es el tipo de gestión recomendada tanto por la norma ISO 9000 como por el Modelo de Excelencia EFQM. Hay que entender que una mejora en el tipo de gestión supondrá una mejora en todos los ámbitos de la empresa.

La norma ISO 9000 2015 en instituciones públicas, según la Escuela Europea de Excelencia (2019) describe que estamos acostumbrados a hablar de la norma ISO 9001, aplicada en organizaciones del sector privado, pero tenemos que pensar que el sector público también, puede También obtenga una gran cantidad de beneficios con la adopción de este sistema. Por ello, existen diferentes aspectos que la ISO 9001 puede aplicar en una empresa pública, como mejorar la gestión o empoderar a la hora de implantar innovaciones para crear ciudades inteligentes y sostenibles.

mientras, el ISO9001 genera beneficios para cualquier organización del sector público, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), (2012) Centrándonos en los aspectos a los que se puede aplicar ISO 9001, en el sector público, debemos destacar que 'ayudará de la misma manera que se hace en las organizaciones privadas, es decir, permite la comprensión total de todas las metas establecidas, permite trabajar en los procesos claros, eficientes y mejora el flujo de información en todas las etapas de la gestión.

Cuando se permite una mejor ejecución e integración de todos los procesos, se mejora la prestación del servicio y se logra la satisfacción del cliente.

Por lo tanto, la OCDE, (2012) menciona que los beneficios que traerá la implementación de ISO 9001 a cualquier organización del sector público serán: nivel de eficiencia, mejora en la entrega de una gran cantidad de servicios, permitiendo la mejora continua, aumentando la satisfacción de los ciudadanos y de todos aquellos involucrados en una u otra actividad realizada por el sector público (p.93). Para las instituciones público, según la Escuela Europea de Excelencia (2019), esta norma también tiene grandes ventajas y para que se haga bien podemos utilizar la norma ISO 18091. Esta norma proporciona pautas Liderando la aplicación de sistemas de gestión de calidad y enfocándose en brindar mejores soluciones y mayor eficiencia en la atención de todas las inquietudes, necesidades y expectativas de la comunidad.

5. Fundamentación

a. Filosófica

El modelo de investigación que distingue la articulación entre competencia técnica y experiencia, apoyado en el conocimiento del investigador, proviene de un análisis minucioso del tema, descifrando los procesos y pasos para sinergias, atendiendo la demanda mediante la creación de procesos de acoplamiento y complemento

b. Epistemológica

La propuesta se basa en la gestión administrativa enfocada en el PI estipulada por el MEF, que incluye el cumplimiento de metas municipales, el enfoque de sistemas, la tecnología de la información y la integración de sistemas orientados a servicios y flujos de trabajo dinámicos.

c. Sociológica

Por medio del reconocimiento y aproximación a los procesos, apoyados y apreciados por el contenido del método científico, ha permitido obtener resultados ligados al entorno situacional del gobierno local., A través de un relevamiento e investigación sistemáticos, identificando exitosamente la institución que necesita gestionar adecuadamente los recursos públicos,

alineada con las necesidades de los ciudadanos que quieren mejorar sus condiciones sociales.

d. Axiológica

Esta sección se centra en la evaluación generada por la propuesta, destacando los valores positivos y negativos percibidos, todos los cuales se basan en el juicio del investigador; En este sentido, el investigador se apoya en su experiencia técnica y práctica para determinar cuándo experimentar.

e. Psicológica.

La propuesta fomenta el liderazgo abierto y colectivo, fomenta el verdadero intercambio de datos e involucra a todos los participantes en el ecosistema de entrega de valor en la nube.

f. Pedagógica

La gestión, por su propia naturaleza, permite la creación de conocimiento que en un primer momento se convierte en experiencia, ya que en distintas instituciones surgen diferentes tipos de casos y en un mismo proceso, donde se requiere capacidad de aprendizaje, a través del autoestudio. para brindar soluciones rápidas a través de la toma de decisiones político-técnicas.

6. Caracterización de la propuesta

a. Pilares

- Planificación, se refiere a la función que inicia el ciclo, ya que establece factores y criterios comunes a partir de otros factores. La planificación es definir los fundamentos que guían la acción futura.
- Organizar es el acto de organizar una organización, es decir, la persecución de fines específicos debe ser intencionalmente constituida. Incluye también la estructuración de la organización para perseguir las metas establecidas.
- Gestión, funciones anteriores, planificación y organización, se refiere a las actividades previas a la acción de la organización.
- El control, como función del gobierno, tiene por objeto verificar los resultados obtenidos de las acciones de la organización y compararlos con los planes establecidos.

b. Principios

- **Igualdad:** El modo de relacionarse entre colaboradores, servidores públicos y el gobierno es el principal, quienes ambos sienten igualdad de condiciones, como para los humanos, solo distinguiendo la función en la que se desenvuelven.
- **Integridad:** se direcciona más allá de la competencia física y mental, donde la integridad es una persona dominante, donde sus acciones dan testimonio de la calidad profesional, donde buscan la unidad y el apoyo de los demás, personas de sus compañeros.
- **Continuidad:** este principio es decisivo, porque los procesos, al estar dirigidos por personas, conllevan riesgos adicionales. Pero a la hora de consolidar grupos de trabajo, con responsabilidades y buscando el crecimiento profesional, se requiere continuidad.
- **Compromiso:** ira dirigida a todo funcionario público y colaborador, en el sentido de que su compromiso de trabajar para la consecución de las metas y con la organización es determinante para la consecución de sus metas.
- **Respeto:** Principios decisivos para mantener relaciones personales y profesionales que le permitan trabajar en un entorno amigable y saludable.

c. Componentes

- **Cumplimiento de Metas**, donde, se encuentra vinculado al esquema de incentivos monetarios y no monetarios, divididos en dos periodos que consta de seis meses cada uno. Además, dichas metas son formuladas por diversas entidades públicas que pertenecen a los Ministerios del Perú, con el objetivo primordial de alcanzar un trabajo articulado y coordinado entre las municipalidades tanto distritales y provinciales.
- **Transferencia por Cumplimiento**, es el premio del compromiso demostrado por el municipio distrital o provincial, en este sentido, el Programa de incentivo otorga recursos monetarios como Monto de transferencia en efectivo y bonos por haber llegado al cumplimiento de la meta al cien por ciento, donde, todas las municipalidades del Perú, que alcanzan el 100% de sus metas pueden verse beneficiadas con estos recursos adicionales.

- **d. Contenidos**

Como primer paso, se debe considerar que los objetivos de la PI se formulan en el marco de las competencias y funciones de las ciudades centralizadas, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° Central, cuyo logro requiere fortalecer la capacidad de los equipos de ingeniería municipal. a través de los diversos métodos de asistencia técnica desarrollados en el marco del Programa. Según Mariátegui (2017), las metas abarcan muchas áreas de la gestión municipal: como los servicios públicos e infraestructura, reducción de la desnutrición crónica, la simplificación de los trámites administrativos, gestión de impuestos. A pesar de que en Perú el presupuesto de IP ha aumentado de 600 millones S/800 millones/800 millones en 2020 (United Press International, 2019). Según La República del Perú (2020), los incentivos de las ciudades se modifican de acuerdo al contexto real del gobierno, como lo que ha ocurrido por el impacto de la pandemia del Covid 19, según La República del Perú (2020), señala una revisión del MEF, con el objetivo de que las ciudades orienten sus esfuerzos hacia las metas de mitigar la actual crisis sanitaria en los mercados de abasto.

- **e. Actividades**

El modelo incluye las diferentes actividades para lograr el objetivo, el uso de recursos económicos y humanos si los hubiere, así como los controles correspondientes para evaluar el desarrollo del modelo. Para que el modelo funcione, los gerentes y empleados deben rendir cuentas por las actividades propuestas, que se detallan a continuación:

Matriz de Procesos

Macroproceso Proceso nivel 0	Proceso nivel 1	Proceso nivel 2	Proceso nivel 3	Actividades
Proceso de soporte	Gestión de recursos humanos	Procesos de planificación de políticas de recursos humanos		Revisar las políticas Modificar las directivas y lineamientos en la contratación del personal idóneo con una visión integral con cualidades: Proactivo Sentido de pertenencia. Estar dispuesto a aprender. Resiliente. Sabe resolver problemas. ... Desarrollo de su inteligencia emocional. ... Integrador y participativo. Actualizar PEI, POI, MOF PDP Según los cambios realizados en el municipio.
		Procesos de organización del Trabajo y su distribución		Definir las características y condiciones del ejercicio de las funciones, así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas. Modificar el perfil de puestos Ajustar el cuadro de puestos del municipio Actualizar el: <ul style="list-style-type: none"> • ROF • Políticas y procedimientos internos Promocionar el requerimiento de personal
		Proceso de gestión del empleo		Incorporar políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos de servicios civiles. Mejorar el perfil de puesto Actualizar el requerimiento de personal Asignar presupuesto Expedientes de candidatos Verificar documentación de sustento de desplazamientos y actualizaciones de legajo Contrato de Trabajo
		Proceso de gestión del rendimiento		Identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores públicos a los objetivos del municipio y metas del PI.

			<p>Evidenciar las necesidades requeridas por el colaborador para mejorar el desempeño en sus puestos.</p> <p>Actualizar el PEI, POI</p> <p>Establecer nuevas metas</p> <p>Evaluación de desempeño del personal</p> <p>Crear un plan de mejora individual</p> <p>Actualizar MOF</p>
		Proceso de gestión de la compensación	<p>Verificar y gestionar los ingresos y beneficios que el municipio destina al servidor público, según al puesto que ocupa</p> <p>Verificar tipo de contrato</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servir • ONP- AFP <p>Evaluar el registro de asistencias y permisos</p> <p>Evaluar el registro de desplazamiento de servidores civiles.</p> <p>Reclamo en materia de la compensación</p> <p>Actualizar planillas de pago</p> <p>Otorgar compensaciones no económicas</p>
		Proceso de gestión del desarrollo y capacitación	<p>Revisar Ley 276 (Ley bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público).</p> <p>Actualizar la directiva (Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades publicas</p> <p>Diseñar formato de identificación de necesidades de capacitación</p> <p>Diseñar formato de identificación externa para determinar los costos de capacitación</p> <p>Crear y diseñar plan de desarrollo de las personas (PDP)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concurso interno de merito • Políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos. • Desarrollo de las competencias de los servidores y estimulación en su desarrollo profesional <p>Actualizar PEI y POI</p>

		Proceso de gestión de las relaciones humanas y sociales		<p>Revisar la ley N° 29783 Ley de SST</p> <p>Implementar el reglamento interno de STT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planes programas y capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo <p>Establecer una guía para la gestión del proceso de cultura y clima organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar plan de bienestar • Hacer un diagnóstico de cultura organizacional <p>Establece Guía para la gestión del proceso de comunicación interna</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un plan de comunicación interna • Representante de los trabajadores y negociaciones colectivas
Proceso operativo	Gestión operacional	Proceso de cumplimiento de metas		<p>Identificación del presupuesto necesario para cumplir metas con mayor puntuación</p> <p>Verificar el resultado del gasto en función al PI</p> <p>Monitoreo y seguimiento del cumplimiento de metas</p> <p>Diseñar un plan de mejora donde incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prioridad de Metas con mayor puntuación • Monitoreo del personal cada semana • Materiales y equipos elementales • Designación de personal según curricular • Flujograma de procesos de metas • Informe al superiores (sub gerencia, gerente)

7. Evaluación (considerar la tabla de indicadores)

Para lograr cumplir con todas las metas del PI mediante la aplicación de una eficiente gestión administrativa, donde, la implementación del modelo debe ser evaluada a través de actividades desarrolladas de acuerdo al cronograma y los responsables de implementar la estrategia de acuerdo al presupuesto asignado, el modelo debe contar con decisiones políticas para su adopción, identificar factores que puedan dificultar la adopción similar, sabiendo así cuánto se ha logrado. El modelo busca definir claramente las dimensiones y así mejorar el gasto público para satisfacer las necesidades de las personas; Así, este modelo tiene una ejecución horizontal, que se inicia primero, desde la implementación, tiene un período de cuatro años, que tendrá que ser medido, con un instrumento validado. Después de que hayan pasado tres años, los resultados deben medirse completamente; considerar también la retroalimentación debida, para mejorarla y para que el próximo año se obtenga una articulación óptima de la propuesta.

Además de realizar un control, seguimiento y evaluación, detectando el desempeño y alcance de las actividades, estableciendo así indicadores de cumplimiento, indicadores de seguimiento y evaluación, identificando límites de mejora para la construcción del nuevo modelo. Los posibles factores o aspectos que representan el riesgo para el modelo que se está realizando y el logro de los objetivos se presentan en la siguiente matriz, con el fin de sugerir soluciones en caso de ser necesario y también para introducir soluciones. Considerando la matriz de desempeño y evaluación, se estima información general debido a que no se cuenta con personal calificado para realizar los trámites de acuerdo a los lineamientos del programa de incentivos.

Matriz de actividades y evaluación de la propuesta

Insumos(entrada)	Proceso	Dueño del proceso	Actividades	Indicadores	Recueros	Producto / servicio (Salida)
Escasa participación del presupuesto	Procesos de planificación de políticas de recursos humanos	Especialistas del talento humano (Recursos humanos)	Revisar las políticas Modificar las directivas y lineamientos en la contratación del personal idóneo con una visión integral con cualidades: Proactivo Sentido de pertenencia. ... Estar dispuesto a aprender. ... Resiliente. ... Sabe resolver problemas. ... Desarrollo de su inteligencia emocional. ... Integrador y participativo. Actualizar PEI, POI, MOF PDP Según los cambios realizados en el municipio.	% cumplimiento de objetivos	Equipos tecnológicos	Actualización de los manuales de gestión administrativa Participación activa en la elaboración del presupuesto para PI
Escasos recursos para cumplir las metas	Procesos de organización del Trabajo y su distribución	Especialistas del talento humano (Recursos humanos)	Definir las características y condiciones del ejercicio de las funciones, así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas. Modificar el perfil de puestos Ajustar el cuadro de puestos del municipio Actualizar el: <ul style="list-style-type: none"> • ROF • Políticas y procedimientos internos Promocionar el requerimiento de personal	% planificación vinculada a objetivos	Materiales de oficina y equipos	Cumplimientos de metas del PI
Deficiente liderazgo en las subgerencias	Proceso de gestión del empleo	Especialistas del talento humano (Recursos humanos)	Incorporar políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos de servicios civiles. Mejorar el perfil de puesto Actualizar el requerimiento de personal Asignar presupuesto Expedientes de candidatos Verificar documentación de sustento de	% planificación vinculada a objetivos	Base de datos documentados	Fortalece el liderazgo

			desplazamientos y actualizaciones de legajo Contrato de Trabajo			
Débil desempeño del personal	Proceso de gestión del rendimiento	Especialistas del talento humano (Recursos humanos)	Identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores públicos a los objetivos del municipio y metas del PI. Evidenciar las necesidades requeridas por el colaborador para mejorar el desempeño en sus puestos. Actualizar el PEI, POI Establecer nuevas metas Evaluación de desempeño del personal Crear un plan de mejora individual Actualizar MOF	% planificación vinculada a objetivos	Base de datos, equipo e internet	Mejora del desempeño por resultados
Deficiente monitoreo de campo	Proceso de gestión de la compensación	Especialistas del talento humano (Recursos humanos)	Verificar y gestionar los ingresos y beneficios que el municipio destina al servidor público, según al puesto que ocupa Verificar tipo de contrato <ul style="list-style-type: none"> • Servir • ONP- AFP Evaluar el registro de asistencias y permisos Evaluar el registro de desplazamiento de servidores civiles. Reclamo en materia de la compensación Actualizar planillas de pago Otorgar compensaciones no económicas	% planificación vinculada a objetivos	Equipos tecnológicos	Mejora del desempeño por resultados
Deficiente capacitación del funcionario	Proceso de gestión del desarrollo y capacitación	Especialistas del talento humano (Recursos humanos)	Revisar Ley 276 (Ley bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público). Actualizar la directiva (Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades publicas Diseñar formato de identificación de necesidades de capacitación Diseñar formato de identificación externa	% cumplimiento de perfil de puesto	Materiales de oficina y equipos	Colaborador capacitado

			<p>para determinar los costos de capacitación Crear y diseñar plan de desarrollo de las personas (PDP)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concurso interno de merito • Políticas de progresión en la carrera y desarrollo de capacidades, destinadas a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos. • Desarrollo de las competencias de los servidores y estimulación en su desarrollo profesional <p>Actualizar PEI y POI</p>			
Débil comunicación entre funcionarios	Proceso de gestión de las relaciones humanas y sociales	Especialistas del talento humano (Recursos humanos)	<p>Revisar la ley N° 29783 Ley de SST Implementar el reglamento interno de STT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planes programas y capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo <p>Establecer una guía para la gestión del proceso de cultura y clima organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar plan de bienestar • Hacer un diagnóstico de cultura organizacional <p>Establece Guía para la gestión del proceso de comunicación interna</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un plan de comunicación interna <p>Representante de los trabajadores y negociaciones colectivas</p>	Designación de trabajo asignado por RRHH	Base de datos documentados	Efectiva comunicación entre personal, alcalde y especialista del PI
Poca supervisión del proceso del PI.	Gestión operacional	Especialista administrativo y	<p>Presentación de la aplicación del monitoreo y seguimiento del cumplimiento de metas Identificación del presupuesto</p>	% cumplimiento de objetivos	Jefes de área y de equipo de computo	Cumplimientos de metas del PI

		gerente general	designado para el cumplimiento de las metas Resultado del gasto en función al PI Resultado del cumplimiento de las metas Flujograma de procesos de metas Plan de mejora			
--	--	--------------------	--	--	--	--

8. Viabilidad

El presente modelo será idóneo en su implementación dentro de 2 años, en donde, se pretende realizar diferentes operaciones reformulando el PEI, POI optimizando las actividades en relación del PDL, a través de la participación activa de los servidores públicos, mejorando la capacidad de resolución de problemas del personal, fortaleciendo el clima laboral para un mejor desempeño del personal en función a sus objetivos. A ello se añadirá, el cumplimiento de metas del programa de incentivo. Todo ello hace que una intervención global, orientada a la creación de bienes, servicios y obras, sea relevante para mejorar sus condiciones sociales y ello repercutirá en la consecución de resultados cuantitativos en la creación de valor público. El otro factor decisivo son las condiciones políticas, donde no prevalece ningún interés particular o político; donde se valore a los ciudadanos, las familias y las comunidades.

REFERENCIAS

- Abado Mamani, R., & Churata Chambi, S. (2021). La gestión administrativa y el cumplimiento de metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en los distritos de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4536>
- Arís, M. (2018, agosto 15). Avances y desafíos en la regulación del lobby en Chile | Nueva Sociedad [Nueva sociedad]. Nueva Sociedad | Democracia y política en América Latina. <https://nuso.org/articulo/avances-y-desafios-en-la-regulacion-del-lobby-en-chile/>
- Barrera, M., & Armando, D. (2021). Gobierno digital y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huallaga, 2020. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56792>
- Barros, T. G. de T., & Luppi, C. G. (2018). Hospitais filantrópicos beneficiados por programa de incentivo financeiro: Uma análise de desempenho / Philanthropic hospitals benefited by financial incentive program: a performance analysis. *Saúde em Debate*, 42(116), 52-62. <https://doi.org/10.1590/0103-1104201811604>
- Berumen, S. A. (2017). Evaluación del impacto de la política de incentivos sectoriales en el desarrollo de los municipios mineros de Castilla y León.
- Cardona, C. R. (2010). Fundamentos de administración: Vol. 3. ed. Ecoe ediciones. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=478476&lang=es&site=eds-live>

Cobo Litardo, E. T., Andrade Arias, M. S., Sandoval Cuji, M. M., & Rizzo Alcívar, D. F. (2018). Análisis De La Gestión Administrativa En El Control Presupuestario Del Sistema Educativo De Ecuador: El Caso De Estudio De La Dirección Distrital 13d08 Pichincha. ANALYSIS OF ADMINISTRATIVE MANAGEMENT IN THE BUDGETARY CONTROL OF THE EDUCATIONAL SYSTEM OF ECUADOR: THE CASE STUDY OF THE DISTRICTAL DIRECTORATE 13D08 PICHINCHA., 9(1), 81-101.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=139253604&lang=es&site=eds-live>

Consejo de Ministros de Perú. (2020). EL 98% DE MUNICIPALIDADES DEL PAÍS CUMPLIÓ CON LA META 3: ENTREGA DE CANASTAS FAMILIARES, DEL PLAN DE INCENTIVOS MUNICIPALES DEL MEF. Portal de la Secretaría de Descentralización.

<http://www.descentralizacion.gob.pe/index.php/2020/07/23/el-98-de-municipalidades-del-pais-cumplio-con-la-meta-3-entrega-de-canastas-familiares-del-plan-de-incentivos-municipales-del-mef/>

Considine, M., Nguyen, P., & O'Sullivan, S. (2018). New public management and the rule of economic incentives: Australian welfare-to-work from job market signalling perspective. *Public Management Review*, 20(8), 1186-1204.

<https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1346140>

Diario el Peruano. (2020). Municipalidades Pierden Recursos Por No Cumplir Metas. UNDiario. <https://undiario.pe/2020/06/01/municipalidades-pierden-recursos-por-no-cumplir-metas>

Diario Oficial El Peruano. (2017). DECRETO DE ALCALDIA, N° 006-2017/MPH, GOBIERNOS LOCALES, MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA - Aprueban la implementación «Segregación en la Fuente y Recolección Selectiva de Residuos Sólidos Municipales», en el marco del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal del año 2017-DECRETO DE ALCALDIA-N° 006-2017/MPH. Diario Oficial El Peruano.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsvlx&AN=edsvlx.691988205&lang=es&site=eds-live>

Diario Oficial El Peruano. (2019). ORDENANZA, N° 385/MDLM, GOBIERNOS LOCALES, MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA - Ordenanza que establece el Programa de Reconocimiento e Incentivos por Puntualidad en el Pago de Tributos Municipales—MOLICARD-ORDENANZA-N° 385/MDLM. Diario Oficial El Peruano.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsvlx&AN=edsvlx.800359209&lang=es&site=eds-live>

Díaz Munguía, S., Romero Calle, R., & Salas Carnero, R. (2018). Evaluación del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en la Municipalidad distrital de Barranco: 2012-2017. Repositorio de la Universidad del Pacífico - UP. <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2068>

Díaz Sánchez, L. N. (2019). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas y la Municipalidad Distrital de Cacatachi- Tarapoto 2019.

- Downey, R. M. (1987). Industrial Modernization Incentives Program. Washington, DC : Dept. of the Air Force, Headquarters US Air Force, 1987.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgpr&AN=edsgpr.00265619&lang=es&site=eds-live>
- EJ Ferreira & D Groenewald. (2021). Administrative Management 5e: Vol. Fifth edition. Juta and Company [Pty] Ltd.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsebk&AN=2740373&lang=es&site=eds-live>
- ESTEBAN, F. S. (2010). Administración de empresas un enfoque interdisciplinar. Editorial Paraninfo.
- Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de Investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Estela Paredes, R. (2020). Investigación Propositiva (Novena ciclo). Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Indoamerica.
<https://www.calameo.com/books/006239239f8a941bec906>
- Hall, J. P., Shartzler, A., Kurth, N. K., & Thomas, K. C. (2018). Medicaid Expansion as an Employment Incentive Program for People With Disabilities. American Journal of Public Health, 108(9), 1235-1237.
<https://doi.org/10.2105/AJPH.2018.304536>
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta | RUDICS. Editorial Mc Graw Hill Education, Año de. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

- Huanca-Frias, J. O., Morales-Zamalloa, C. A., Zela-Pacori, C. E., & Salas, I. X. T. (2021). Modernización de la gestión pública y la calidad de atención al usuario en las municipalidades provinciales de la región Puno. *Polo del Conocimiento*, 6(1), 479-498-498. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i1.2159>
- Huang, Q., Yanbo Cui, Xiaolei Liu, & Xiaojie Liang. (2019). Analysis of Administrative Management and Operation Cost in China's Maritime Shipping Market. *Journal of Coastal Research*, 94, 398-405. <https://doi.org/10.2112/SI94-080.1>
- Jacobo Nolasco, F. del R. (2018). Programa de incentivos y su impacto en la mejora de la gestión de la municipalidad distrital de usquil, periodo 2014 -2016. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsair&AN=edsair.od..3056..4278cac3c12f5cb3401ad80b542f4ea2&lang=es&site=eds-live>
- Jacobo Nolasco Flor del Roció. (2018). Programa de incentivos y su impacto en la mejora de la gestión de la municipalidad distrital de usquil, periodo 2014 - 2016. Universidad Cesar Vallejo.
- Javier, C., & Stapleton, J. (2006). Pontificia Universidad Católica Del Perú. 1-92.
- John, S., Lyerly, R., Wilde, P., Cohen, E. D., Lawson, E., & Nunn, A. (2021). The Case for a National SNAP Fruit and Vegetable Incentive Program. *American Journal of Public Health*, 111(1), 27-29. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2020.305987>
- José, U., & Mariátegui, C. (2017). Universidad José Carlos Mariátegui.
- Kamensky, J. M. & Albert Morales. (2006). Competition, Choice, and Incentives in Government Programs. Rowman & Littlefield Publishers.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=639011&lang=es&site=eds-live>

La Republica Perú. (2020, mayo 8). MEF modifica Programa de Incentivos a mejora de gestiones municipales en centros de abasto. La República (Perú).

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsnbk&AN=17B3A896B74CD858&lang=es&site=eds-live>

Lebedeva, V. V., & Skityashina, V. K. (2020). Система Адміністративного Управління. ADMINISTRATIVE MANAGEMENT SYSTEM., 5, 58-64.

<https://doi.org/10.15276/ETR.05.2020.8>

Loza-Torres, A. G., Ortega-Haro, X. F., & Manzano-Fernández, R. O. (2020). La gestión pública y la sociedad 2.0. Polo del Conocimiento, 5(9), 55-66-66.

<https://doi.org/10.23857/pc.v5i9.1675>

Mahlare, Khanyakahle. (2010). An investigation into the effectiveness of the municipal payment incentive scheme as a loyalty programme: A case study of the city of Tshwane with a special focus on Soshanguve.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsndl&AN=edsndl.oai.union.ndltd.org.netd.ac.za.oai.union.ndltd.org.ukzn.oai.http...researchspace.ukzn.ac.za.10413.1982&lang=es&site=eds-live>

Maier, K. (2012). El modelo alemán de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Goiba, 5.

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:xcbCw6LREn4J:https://www.ciberoamericana.com/pdf/Briefing9.pdf+&cd=4&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

- Małgorzata Burchard-Dziubińska & Igor Dziubiński. (2019). Use of Economic Incentives in Development of Circular Economy in Municipal Waste Management. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie / Politechnika Śląska*, 1, 29-38. <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2019.140.3>
- Mamani Aquice, N. (2020). Influencia de la gestión municipal en el programa de incentivos de la Municipalidad Provincial de Lampa, periodos 2017 – 2018. *Repositorio Institucional - UNAP*.
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/14670>
- Medeiros, J., & Demo, G. (2021). Attributes of a Relationship Management Model for the Public Sector (CiRS Exec). *Brazilian Business Review (Portuguese Edition)*, 18(1), 101-117. <https://doi.org/10.15728/bbr.2021.18.1.6>
- Montecinos, E. (2016). Los Incentivos de la Descentralización en la Gestión Municipal Chilena: Gestión Política sin Participación Democrática. En *Estado, gobierno, gestión pública: Revista Chilena de Administración Pública (Número 12)*. Universidad de Los Lagos.
- O'Toole, L. J., & Meier, K. J. (2011). *Public Management: Organizations, Governance, and Performance*. Cambridge University Press.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=366311&lang=es&site=eds-live>
- Öztürk-Çalikoğlu, H., & Çekiç, O. (2020). Education Incentive Policy for Private Education Institutions in Turkey: Examining Rationales and Outcomes (2014-2017). *Özel Öğretim Kurumlarında Uygulanan Eğitim ve Öğretim Desteği*

Politikası: Gerekçe ve Sonuçların İncelenmesi (2014-2017)., 16(1), 83-98.

<https://doi.org/10.17244/eku.750047>

Palacios-Alcívar, J. del R., & Zambrano-Zambrano, E. J. (2020). Importancia de la gestión del conocimiento y su incidencia en la competitividad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados de Manabí. *Polo del Conocimiento*, 5(3), 326-353-353. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i3.1337>

Pardo, M. del C. (2016). Una Introducción a La Administración Pública. El Colegio de México.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1481511&lang=es&site=eds-live>

Plataforma digital única del Estado Peruano. (2020). Resolución Directoral N° 0022-2020-EF/50.01. Plataforma digital Única del Estado Peruano.

<https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/835978-0022-2020-ef-50-01>

Ponce, A. R. (1992). Administración moderna (Primera). Editorial Limusa.

Ríos Lozano, O. (2018). “Comparación de la implementación del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en los distritos de Zapatero y Cuñumbuqui, 2018”. Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26054>

Sedlačko, M. (2020). The Five Tasks of Public Value Management: Public Value as a Programme of Administrative and Societal Democratisation. *NISPAcee Journal of Public Administration & Policy*, 13(2), 161-180.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=148038390&lang=es&site=eds-live>

Sheehy, K. M. (2005). Chapter 5: Administración. La gestion de centros comerciales, 109-139.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=37357369&lang=es&site=eds-live>

Shelton, H. C. (2018). Conservation in Texas: Bridging the Gap Between Public Good and Private Lands Using Landowner Incentive Programs. *Vermont Journal of Environmental Law*, 19(3), 273-305.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edshol&AN=edsholhein.journals.vermen19.17&lang=es&site=eds-live>

Siserman, S., Fodor, T., Dan, I. S., & Munteanu Siserman, M. (2020). Management Public. Studiu Privind Necesitatea Reorganizării Comunelor Ca Urmare a Modificărilor Legislative Induse De „Codul Administrativ”- O.u.g. 57 Din 3 Iulie 2019. PUBLIC MANAGEMENT. A STUDY REGARDING THE NEED OF REORGANIZATION OF THE COMMUNES AS A RESULT OF THE LEGISLATIVE AMENDMENTS INDUCED BY THE «ADMINISTRATIVE CODE» - O.U.G. NO. 57 OF JULY 3, 2019., 19(2), 303-314.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=144609105&lang=es&site=eds-live>

Siserman, S., & Siserman, M. M. (2020). Management Public—Performanța Administrației Publice Locale Măsurată Prin Prisma Gradului De Încasare a Creanțelor Bugetare Instituie. PUBLIC MANAGEMENT - ASSESSING THE

PERFORMANCE OF LOCAL PUBLIC ADMINISTRATION THROUGH THE LEVEL OF COLLECTION OF ESTABLISHED TAX RECEIVABLES., 19(4), 637-655.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=148005762&lang=es&site=eds-live>

Skica, T., & Dvouletý, O. (2018). Quantification of the Size of Local Public Administration: Empirical Study of Polish Regions. *European Spatial Research & Policy*, 25(1), 75-92.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edb&AN=131055094&lang=es&site=eds-live>

Torres Boza, M. del C. (2018). LOS PROCESOS DEL PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS GOBIERNOS LOCALES DE LA PROVINCIA DE HUÁNUCO PERIODO 2015.

United Press International. (2019). Se elevara presupuesto para incentivos municipales. *El Comercio de Peru*.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgii&AN=edsgcl.609205120&lang=es&site=eds-live>

Wang, X., & Gu, X. (2019). Political incentives in firms' financial reporting: Evidence from the crackdown on corrupt municipal officials. *Economics of Governance*, 20(3), 255-284. <https://doi.org/10.1007/s10101-019-00225-3>

- Wereh, A. C., & Istislam, D. (2018). Conflict in Management of Passive State Administrative Decision in State Administrative Dispute. *Brawijaya Law Journal*, 5(2), 249-260. <https://doi.org/10.21776/ub.blj.2018.005.02.08>
- Wilhemina Asare, Sampson Oduro Kwarteng, Emmanuel A. Donkor, & Mizpah A.D. Rockson. (2020). Recovery of Municipal Solid Waste Recyclables under Different Incentive Schemes in Tamale, Ghana. *Sustainability*, 23, 1. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsrep&AN=edsrep.a.gam.jsusta.v12y2020i23p9869.d451043&lang=es&site=eds-live>
- Xueguo Xu, Tingting Xu, & Meizeng Gui. (2020). Incentive Mechanism for Municipal Solid Waste Disposal PPP Projects in China. *Sustainability*, 12(7686), 7686-7686. <https://doi.org/10.3390/su12187686>
- Yáñez Barrios, L. (2019). Región de Arica y Parinacota informacion regional 2019. Ministerio de Agricultura Gobierno de Chile; 21. Arica y Parinacota <https://www.odepa.gob.cl/uploads/2019/07>
- Zamora Rubiños, R. (2018). Balance situacional de implementación del Programa de Incentivos—Municipalidad Provincial de Pacasmayo 2015-2018. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31447>
- Александрин, Ю. Н. / A., Yu. N., & Волошина, А. Б. / V., A. B. (2017). Система государственного стимулирования малого и среднего предпринимательства в Германии / System of state incentives for small and medium-sized enterprises in Germany. *Экономика и предпринимательство*, 4-1, 430-436.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edselr&AN=edselr.29218094&lang=es&site=eds-live>

Владимировна, В. В. (2020). Поощрительная Политика В Отношении Государственных Гражданских И Муниципальных Служащих: Вопросы Правового Регулирования. INCENTIVE POLICIES FOR STATE CIVIL AND MUNICIPAL EMPLOYEES: LEGAL ISSUES., 7, 29-32.

<https://doi.org/10.24158/per.2020.7.5>

Задыхайло, О. А., Задыхайло, Е. А., & Zadykhaylo, O. (2020). Співвідношення Понять «Державне Управління», «Публічне Управління» Та «Публічне Адміністрування» В Категоріальному Апараті Адміністративного Права ; Соотношени Понятий «Государственное Управление», «Публичное Управление» И «Публичное Администрирование» В Категориальном Аппарате Административного Права ; the Relation of Concepts of «Governance», «Public Management» and «Public Administration» in the Categorical Apparatus of Administrative Law.

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.C7EEA800&lang=es&site=eds-live>

Подольян, Е. А. / P., Elena Anatolyevna. (2018). Организация материального стимулирования муниципальных служащих с использованием инструментария оценки результативности труда / Organization of Financial Incentives for Municipal Servants using the Tools of Work Performance Assessment. Вестник Самарского муниципального института управления, 4, 64-73.

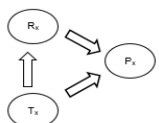
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edselr&AN=edselr.37351724&lang=es&site=eds-live>

ANEXOS

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Según Medeiros & Demo (2021) lo detalla cómo, el surgimiento como resultado de la limitaciones de la burocracia, el modelo de gestión pública está diseñada para atender las demandas de la sociedad, además de responder a las crisis que enfrentan varios países	Estará en función a la distribución del Cuestionario de Gestión Administrativa adaptado del autor Barrera & Armando (2021), quienes los distribuyen en cuatro dimensiones compuesta por nueve indicadores, con un total de treinta preguntas con una escala de medición ordinal de tipo Likert	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimiento • Presupuesto 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Especialización • Servicio de atención 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Comunicación • Supervisión 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación del desempeño • Reingeniería de procesos 	
Programa de Incentivo	Según Kamensky & Morales (2006) lo describe, como el gobierno basado en el mercado como un cuerpo de herramientas e incentivos que guían la acción pública al incorporar algunas de las características beneficiosas inherentes a los mercados del sector privado	Estará en función a la distribución de la Guía de Análisis Documentario diseñado de acuerdo a la necesidad del estudio, donde, se encuentra distribuido en tres dimensiones tres, compuesta por nueve indicadores, con un total de once criterios de análisis, con una escala de medición de razón, pero cuantificado en ordinal de tipo de escala de Stanones	Cumplimiento de metas	<ul style="list-style-type: none"> • Meta, Periodo I • Meta, Periodo II 	Nominal
			Porcentajes de transferencias de recursos respecto a su monto máximo	<ul style="list-style-type: none"> • Meta, Periodo I porcentual • Meta, Periodo II porcentual • Total, anual porcentual • Bono porcentual 	

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos										
<p>Problema general ¿En qué medida el modelo de gestión administrativa permitirá mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal en 4 distritos, San Martín – 2021?,</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál será la caracterización y nivel de la gestión administrativa en los municipios distritales de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra y Sauce de la provincia de San Martín – 2021? ¿Cuál es la caracterización y nivel del cumplimiento de las metas del programa de incentivos municipales en los distritos de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra y Sauce de la provincia de San Martín – 2021? ¿Cómo estará diseñado el modelo de gestión administrativa que permitirá mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal en 4 distritos, San Martín – 2021?, ¿Cuál será la validez por expertos del modelo de gestión administrativa que permita mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal en 4 distritos, San Martín – 2021?</p>	<p>Objetivo general Proponer el modelo de gestión administrativa que permita mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal en 4 distritos, San Martín – 2021</p> <p>Objetivos específicos Conocer la caracterización y nivel de la gestión administrativa de los municipios distritales de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra y Sauce de la Provincia de San Martín – 2021; Conocer la caracterización del cumplimiento de las metas del programa de incentivos municipales en los distritos de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra y Sauce de la Provincia de San Martín – 2021, Diseñar el modelo de gestión administrativa que permita mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal en distritos, San Martín – 2021, Validar por expertos el modelo de gestión administrativa que permita mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal en 4 distritos, San Martín – 2021.</p>	<p>Hipótesis general Hi: el modelo de gestión administrativa permite mejorar el cumplimiento de metas del programa de incentivos municipal en 4 distritos, San Martín – 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p>	<p>Técnica Encuesta Entrevista Análisis documental</p> <p>Instrumentos Cuestionario Guía de entrevista Guía de análisis documental</p>										
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones											
<p>Diseño de investigación es no experimental de carácter descriptivo – propositivo. La investigación se esquematiza de la siguiente forma: Tx Teorías de gestión administrativa y programa de incentivos municipal</p>  <p>incentivos municipal Rx: Realidad de la gestión administrativa y programa de incentivos municipal Pv: Propuestas validadas</p>	<p>Población 80 colaboradores que laboran en las municipalidades distritales de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra y Sauce 20 coordinadores del Programa de incentivo municipal 72 documentos de reportes del cumplimiento de metas del Programa de incentivo municipal establecidos entre el 2010 al 2018.</p> <p>Muestra Muestra estará conformada por el total de la población, es decir, 80 colaboradores que laboran en las municipalidades distritales de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra y Sauce 20 coordinadores del Programa de incentivo municipal 72 documentos de reportes del cumplimiento de metas del Programa de incentivo municipal establecidos entre el 2010 al 2018.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Variables</th> <th style="text-align: center;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión administrativa</td> <td style="text-align: center;">Planificación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Organización</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Dirección</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Control</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Programa de incentivo municipal</td> <td style="text-align: center;">Cumplimiento de metas</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Porcentajes de transferencias de recursos respecto a su monto máximo</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión administrativa	Planificación	Organización	Dirección	Control	Programa de incentivo municipal	Cumplimiento de metas	Porcentajes de transferencias de recursos respecto a su monto máximo
Variables	Dimensiones												
Gestión administrativa	Planificación												
	Organización												
	Dirección												
	Control												
Programa de incentivo municipal	Cumplimiento de metas												
	Porcentajes de transferencias de recursos respecto a su monto máximo												

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de gestión administrativa según percepción de los funcionarios

Datos informativos

Género: Masculino () Femenino ()

Edad: a) 20 – 30 () b) 31 – 41 () c) 42 – 52 () d) 53 a más ()

Grado de Instrucción: Nivel Secundario () Nivel Técnico () Nivel Superior ()

Condición laboral: Contrato indeterminado () Contrato Administrativo de Servicios ()

Tiempo laboral: 1 – 2 años () 3 – 5 años () 6 – 7 años () 8 a más años ()

Área de trabajo: Gerencia general () Administración () Logística () Catastro () Operativo ()

Distrito:.....

Estimado señor(a).

El presente cuestionario, busca recoger información relacionada con el tema “Modelo de gestión administrativa para cumplir las metas del programa de incentivo municipal en distritos, Provincia de San Martín, 2021.”, sobre este particular, se le solicita en las preguntas que elija una la alternativa que considere a su elección.

Instrucciones: A continuación, se presentará una serie de preguntas, las cuales según su opinión debe marcar con un aspa (x) la respuesta que Ud. Crea conveniente.

Escala Valorativa

Totalmente en desacuerdo =1 En desacuerdo =2 Indiferente =3 De acuerdo =4
Totalmente de acuerdo =5

Dimensión	Ítems	Indicadores	Valoración				
			1	2	3	4	5
Planeamiento		Procedimiento					
	1	¿Conoce los procedimientos administrativos del programa de Incentivo Municipal?					
	2	¿Los tiempos y fechas establecidas por el programa de incentivo municipal son convenientes?					
	3	¿Se cumple la gestión administrativa señalada en el Manual Operativo para el cumplimiento del Programa de incentivo en su municipio?					
	4	¿Se cumple con los procedimientos administrativos para alcanzar las metas del programa de incentivo en su municipio?					
		Presupuesto					
	5	¿Es claro las normas del presupuesto designado por Estado para el desarrollo del programa de incentivo en su municipio?					
	6	¿Desde su punto de vista las normas del programa de incentivo municipal son claras?					
	7	¿Participa en la elaboración del presupuesto para cumplir las metas del programa de incentivo en su municipio?					
	8	¿Se cumple con la elaboración del presupuesto para cumplir las metas del Programa de incentivo en su municipio?					
Organización		Especialización	1	2	3	4	5
	9	¿Los funcionarios representantes del programa de incentivo brindan una asesoría adecuada para el cumplimiento de las metas establecidas por el MEF?					
	10	¿Sus compañeros de trabajo del municipio se encuentran adecuadamente capacitados para cumplir las metas del programa de incentivo en su municipio?					
	11	¿El personal de su municipio manejan eficientemente sus recursos para cumplir las metas del Programa de Incentivo?					
		Servicio de atención	1	2	3	4	5
	12	¿Los funcionarios que representan al Programa de Incentivo Municipal atienden amable y oportunamente las consultas solicitadas por los trabajadores de los municipios?					
	13	¿El área de como Tesorería, Presupuesto, etc, facilitan las solicitudes y documentaciones para cumplir con las metas programa de Incentivo en su municipio?					
	14	¿El área de Tesorería y Presupuesto brinda una revisión adecuada y oportunamente en el informe financiero para cumplir las metas en su municipio?					
Dirección		Liderazgo	1	2	3	4	5
	15	¿Los jefes de las subgerencias en su municipio ejerce un excelente liderazgo para cumplir con las metas del programa de Incentivo?					
	16	¿La Gerencia General del municipio prioriza el cumplimiento de las metas del Programa de Incentivo en su municipio?					
	17	¿Se práctica el liderazgo positivo en su municipio para poder cumplir con las metas estipuladas por el programa de incentivo?					
		Comunicación	1	2	3	4	5

	18	¿La comunicación es fluida entre el personal encargada del programa MEF y el personal administrativo en su municipio?					
	19	¿La comunicación es fluida entre el personal encargada del programa y el alcalde de su municipio?					
	20	¿La comunicación es fluida entre el personal encargada del programa del municipio y los especialistas del mismo programa de Incentivo del MEF?					
		Supervisión	1	2	3	4	5
	21	¿Se realiza supervisión del proceso del cumplimiento del programa de incentivo por parte de su gerente o alcalde en su municipio?					
	22	¿Se realiza supervisión del procedimiento del cumplimiento de las metas por parte del especialista del programa MEF?					
	23	¿El personal designado por su municipio supervisa el inicio y durante el proceso del cumplimiento del programa de incentivo?					
		Verificación del desempeño	1	2	3	4	5
Control	24	¿Se verifica el desempeño del personal designado para lograr cumplir las metas del Programa de Incentivo en su municipio?					
	25	¿Se realiza visitas de campo para monitoreando el cumplir de las metas designadas por el MEF en su municipio?					
	26	¿Se compara el desempeño del personal en su municipio con las metas alcanzadas en el programa de incentivo del MEF?					
		Reingeniería de procesos	1	2	3	4	5
	27	¿Se realiza la reingeniería en los procesos para cumplir las metas designadas por el MEF en su municipio?					
	28	¿Se realiza cambios en los procesos administrativos para cumplir las metas designadas por el MEF en su municipio?					
	29	¿Participan los trabajadores del municipio en el mejoramiento de los procesos para cumplir las metas designadas por el MEF?					

Guía de análisis documentario del Plan de incentivos

La siguiente Guía tiene por finalidad **registrar información sobre los resultados del cumplimiento de las metas entre 2014 al 2018** de la página web del programa de Incentivos a la mejora de la gestión municipal del Ministerio de Economía y finanzas. Pertenecientes a los municipios distritales de Cacatachi, Shapaja, Juan Guerra y Sauce con clasificación denominada Municipalidades no consideradas ciudades principales, con 500 o más viviendas urbanas, que guardan relación con estos documentos.

A la derecha de cada pregunta encontrará *Fuentes de verificación*, es decir, los documentos con los que deberá contar y fundamentan su respuesta:

Dimensión cumplimiento de metas	Cumplimiento		Fuentes de verificación
	Cumplió	No cumplió	
Meta, Periodo I - (2014 al 2018)			
Meta N°			
Meta 16			
Meta 16			
Meta 37			
Meta 16			
Meta 16			
Meta 16			
Meta 37			
Meta, Periodo II - (2014 al 2018)			
Meta 02,06, 09			
Meta 04, 08			
Meta 10 y 13			

Dimensión porcentajes de transferencias de recursos respecto a su monto máximo	Cumplimiento		Fuentes de verificación
	Cumplió	No cumplió	
Meta, Periodo I (2014 al 2018)			
Meta, Periodo II - (2014 al 2018)			
Total, anual - (2014 al 2018)			
Bono - (2014 al 2018)			

Ficha de validación de expertos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Días Castillo, Christian
 Institución donde labora : Universidad Señor de Sipán
 Especialidad : Doctor en Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s): Mayhuay Gonzales, Johon Carlos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión administrativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión administrativa				X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión administrativa					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
PUNTAJE TOTAL							47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los ítems tienen coherencia con la descripción de las dimensiones que conforman la variable, este instrumento puede ser aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 01 de octubre de 2021


 Dr. Días Castillo, Christian
 DNI:18139166

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Días Castillo, Christian
 Institución donde labora : Universidad Señor de Sipán
 Especialidad : Doctor en Administración
 Instrumento de evaluación : Guía de análisis documental
 Autor (s) del instrumento (s): Mayhuay Gonzales, Johon Carlos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Programa de incentivos en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Programa de incentivos					X
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Programa de incentivos					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los ítems tienen coherencia con la descripción de las dimensiones que conforman la variable, este instrumento puede ser aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 01 de octubre de 2021


 Dr. Días Castillo, Christian
 DNI:18139166

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Benavides Campos, Grimaldo
 Institución donde labora : Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
 Especialidad : Magister en Investigación y Docencia
 Instrumento de evaluación : Cuestionario gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s): Mayhuay Gonzales, Johon Carlos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión administrativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión administrativa					X	
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión administrativa					X	
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL							49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los ítems guardan coherencia con las dimensiones que configura la variable, por lo tanto, este instrumento es fiable y posteriormente puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 01 de octubre de 2021


 Mg. Benavides Campos, Grimaldo
 DNI:16524905

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Benavides Campos, Grimaldo
 Institución donde labora : Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
 Especialidad : Magister en Investigación y Docencia
 Instrumento de evaluación : Guía de análisis documental
 Autor (s) del instrumento (s): Mayhuay Gonzales, Johon Carlos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Programa de incentivos en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Programa de incentivos			X			
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Programa de incentivos					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X		
PUNTAJE TOTAL						46	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los ítems guardan coherencia con las dimensiones que configura la variable, por lo tanto, este instrumento es fiable y posteriormente puede ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 01 de octubre de 2021


 Mg. Benavides Campos, Grimaldo
 DNI:16524905

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pasco Merino, Jorge Luis
 Institución donde labora : MEF, Universidad Científica del Perú
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s): Mayhuay Gonzales, Johon Carlos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión administrativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión administrativa					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión administrativa					X	
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL							40

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los ítems guardan coherencia con las dimensiones que configura la variable, por lo tanto, este instrumento es fiable y posteriormente puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 01 de octubre de 2021


 Mg. Pasco Merino, Jorge Luis
 DNI:16728183

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Pasco Merino, Jorge Luis
 Institución donde labora : MEF, Universidad Científica del Perú
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Guía de análisis documental
 Autor (s) del instrumento (s): Mayhuay Gonzales, Johon Carlos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Programa de incentivos en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Programa de incentivos			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Programa de incentivos					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los ítems guardan coherencia con las dimensiones que configura la variable, por lo tanto, este instrumento es fiable y posteriormente puede ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 01 de octubre de 2021



Mg. Pasco Merino, Jorge Luis
 DNI:16728183

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ramos Valdiviezo, Manuel
 Institución donde labora : Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
 Especialidad : Doctor en Administración y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s): Mayhuay Gonzales, Johon Carlos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión administrativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión administrativa					X	
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión administrativa					X	
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL							49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los ítems guardan coherencia con las dimensiones que configura la variable, por lo tanto, este instrumento es fiable y posteriormente puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 01 de octubre de 2021



Dr. Ramos Valdiviezo, Manuel
 DNI: 02660494

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
VI. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ramos Valdivieso, Manuel
 Institución donde labora : Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
 Especialidad : Doctor en Administración y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Guía de análisis documental
 Autor (s) del instrumento (s): Mayhuay Gonzales, Johon Carlos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Programa de incentivos en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Programa de incentivos			X		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Programa de incentivos					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

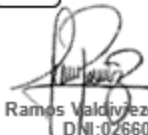
IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los ítems guardan coherencia con las dimensiones que configura la variable, por lo tanto, este instrumento es fiable y posteriormente puede ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 01 de octubre de 2021



Dr. Ramos Valdivieso, Manuel
 DNI: 02660494

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ruiz Ruiz, Sandra
 Institución donde labora : Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
 Especialidad : Doctora en Administración y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s): Mayhuay Gonzales, Johon Carlos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión administrativa en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X		
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión administrativa					X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión administrativa					X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X	
PUNTAJE TOTAL							49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los ítems guardan coherencia con las dimensiones que configura la variable, por lo tanto, este instrumento es fiable y posteriormente puede ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 01 de octubre de 2021


Mg. Ruiz Ruiz, Sandra
 DNI:40801645

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Ruiz Ruiz, Sandra
 Institución donde labora : Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
 Especialidad : Doctora en Administración y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Guía de análisis documental
 Autor (s) del instrumento (s): Mayhuay Gonzales, Johon Carlos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Programa de incentivos en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Programa de incentivos			X		
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Programa de incentivos					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los ítems guardan coherencia con las dimensiones que configura la variable, por lo tanto, este instrumento es fiable y posteriormente puede ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 01 de octubre de 2021


 Mg. Ruiz Ruiz, Sandra
 DNI:40801645

Indicé de confiabilidad

Análisis de confiabilidad: Gestión administrativa

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	29	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	29	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,81	29

Análisis de confiabilidad: Programa de incentivo

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	17	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	17	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Kuder-Richardson-20 (KR-20)	N de elementos
0,89	17

Constancia de autorización



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Municipalidad Distrital de Sauce	
Nombre del Titular o Representante legal:	
García Chistama	
Nombres y Apellidos	DNI:
Fernando	33454810

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021	
Nombre del Programa Académico:	
Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Johon Carlos Mayhuay Gonzales	44504780

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAUCE

FERNANDO GARCÍA CHISTAMA
DNI: 33454810

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Municipalidad Distrital de Chazuta	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Del Castillo Tang	
Nombres y Apellidos	DNI:
Fernando	33857812

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021	
Nombre del Programa Académico:	
Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Johon Carlos Mayhuay Gonzales	44504780

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Sauce

Lugar y Fecha:



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHAZUTA
 Y...
 Ing. Fernando Del Castillo Tang
 ALCALDE

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero si será necesario describir sus características.

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Municipalidad Distrital de Cacatachi	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Anaya Cobeñas	
Nombres y Apellidos	DNI:
Jorge	14456846

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021	
Nombre del Programa Académico:	
Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Jhon Carlos Mayhuay Gonzales	44504780

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:




Jorge Amaya Cobeñas
GERENTE MUNICIPAL

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Municipalidad Distrital de Juan Guerra	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Torres Paredes	
Nombres y Apellidos	DNI:
Víctor	434568890

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021	
Nombre del Programa Académico:	
Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Johon Carlos Mayhuay Gonzales	44504780

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
JUAN GUERRA
Víctor Torres Paredes
ACORDA

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "F" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes u tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Validación de la propuesta

CUESTIONARIO

**ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA
EVALUACIÓN DEL: MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL
CUMPLIMIENTO DE METAS DEL PROGRAMA DE INCENTIVO MUNICIPAL EN 4
DISTRITOS, SAN MARTÍN – 2021**

Estimado experto(a): **Días Castillo, Christian**

Usted ha sido seleccionado, por su calificación y capacidad científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta el **"Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021"**, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar el "Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021"

C1	C2	C3	C4	C5
Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Bastante Adecuado	Muy adecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas	X				
2	Importancia de los componentes	X				
3	Fundamentación de cada componente	X				
4	Argumentos de la organización	X				
5	Relevancia del componente teórico	X				
6	Coherencia entre los componentes	X				
7	Importancia de la normatividad	X				
8	Importancia de los contenidos	X				

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		
6		

7		
8		

3. Valoración de algunos aspectos del **Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021**, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en el modelo, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

N°	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica del “ Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021 ” refleja los principios teóricos que la sustentan									X
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.									X
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.									X
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente del “ Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021 ”									X
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.									X
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar el “ Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021 ”, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.									X
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.								X	
8	Valorar la contribución que realiza el “ Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021 ” a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.								X	

9	Valorar la contribución que realiza el modelo al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.																			X
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

Total: 89

4. Marque cuál de los siguientes ítems antes mencionados usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

Nº	Posible cambio sugerido	Bien concebido	Haría cambios	Haría adiciones	Haría supresiones
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y comentarios críticos contribuirán a perfeccionar el modelo, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica. Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

5. Opinión de Aplicabilidad:

Los aspectos teóricos tienen coherencia con los indicadores de la propuesta, por lo tanto, es válido para ser aplicado.

Fecha: 09/11/2021



Dr. Díaz Castillo, Christian
DNI:18139166

CUESTIONARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DEL: **MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL PROGRAMA DE INCENTIVO MUNICIPAL EN 4 DISTRITOS, SAN MARTÍN – 2021**

Estimado experto(a): **Benavides Campos, Grimaldo**

Usted ha sido seleccionado, por su calificación y capacidad científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta el “**Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021**”, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

6. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar el “Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021”

C1	C2	C3	C4	C5
Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Bastante Adecuado	Muy adecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas	X				
2	Importancia de los componentes	X				
3	Fundamentación de cada componente	X				
4	Argumentos de la organización	X				
5	Relevancia del componente teórico	X				
6	Coherencia entre los componentes		x			
7	Importancia de la normatividad	X				
8	Importancia de los contenidos	X				

7. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		
6		

7		
8		

8. Valoración de algunos aspectos del **Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021**, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en el modelo, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

N°	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica del “Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021” refleja los principios teóricos que la sustentan								X	
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.								X	
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.									X
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente del “Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021”								X	
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.									X
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar el “Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021”, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.									X
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.									X
8	Valorar la contribución que realiza el “Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021” a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.									X

9	Valorar la contribución que realiza el modelo al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.																						X
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

Total: 83

9. Marque cuál de los siguientes ítems antes mencionados usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	Posible cambio sugerido	Bien concebido	Haría cambios	Haría adiciones	Haría supresiones
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y comentarios críticos contribuirán a perfeccionar el modelo, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica. Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

10. Opinión de Aplicabilidad:

El modelo presenta sentido lógico con los aspectos teóricos que describen los indicadores de la propuesta, por lo tanto, es válido para ser aplicado.

Fecha: 09/11/2021



Mg. Benavides Campos, Grimaldo
DNI: 16524905

CUESTIONARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DEL: **MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL PROGRAMA DE INCENTIVO MUNICIPAL EN 4 DISTRITOS, SAN MARTÍN – 2021**

Estimado experto(a): **Pasco Merino, Jorge Luís**

Usted ha sido seleccionado, por su calificación y capacidad científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta el **"Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021"**, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

11. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar el "Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021"

C1	C2	C3	C4	C5
Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Bastante Adecuado	Muy adecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas	X				
2	Importancia de los componentes	X				
3	Fundamentación de cada componente	X				
4	Argumentos de la organización		X			
5	Relevancia del componente teórico	X				
6	Coherencia entre los componentes	X				
7	Importancia de la normatividad	X				
8	Importancia de los contenidos	X				

12. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		
6		

7		
8		

13. Valoración de algunos aspectos del **Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021**, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en el modelo, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

N°	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica del “Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021” refleja los principios teóricos que la sustentan									X
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.									X
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.								X	
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente del “Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021”								X	
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.									X
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar el “Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021”, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.									X
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.									X
8	Valorar la contribución que realiza el “Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021” a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.									X

9	Valorar la contribución que realiza el modelo al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.														X
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

Total: 83

14. Marque cuál de los siguientes ítems antes mencionados usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	Posible cambio sugerido	Bien concebido	Haría cambios	Haría adiciones	Haría supresiones
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y comentarios críticos contribuirán a perfeccionar el modelo, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica. Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

15. Opinión de Aplicabilidad:

Los aspectos teóricos cumplen con el propósito del modelo, por lo tanto, es válido para ser aplicado.

Fecha: 09/11/20201



Mg. Pasco Merino, Jorge Luis
DNI:16728183

CUESTIONARIO

**ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA
EVALUACIÓN DEL: MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL
CUMPLIMIENTO DE METAS DEL PROGRAMA DE INCENTIVO MUNICIPAL EN 4
DISTRITOS, SAN MARTÍN – 2021**

Estimado experto(a): Ramos Valdiviezo, Manuel

Usted ha sido seleccionado, por su calificación y capacidad científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta el "Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021", en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

16. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar el "Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021"

	C1	C2	C3	C4	C5			
	Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Bastante Adecuado	Muy adecuado			
N°	Aspectos a valorar del Modelo			C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas			X				
2	Importancia de los componentes			X				
3	Fundamentación de cada componente			X				
4	Argumentos de la organización			X				
5	Relevancia del componente teórico				X			
6	Coherencia entre los componentes			X				
7	Importancia de la normatividad			X				
8	Importancia de los contenidos			X				

17. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		
6		

7		
8		

18. Valoración de algunos aspectos del **Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021**, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en el modelo, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

N°	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica del “Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021” refleja los principios teóricos que la sustentan								X	
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.									X
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.									X
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente del “Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021”									X
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.									X
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar el “Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021” , como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.									X
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.									X
8	Valorar la contribución que realiza el “Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021” a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.									X

9	Valorar la contribución que realiza el modelo al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.																			X
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

Total: 87

19. Marque cuál de los siguientes ítems antes mencionados usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

Nº	Posible cambio sugerido	Bien concebido	Haría cambios	Haría adiciones	Haría supresiones
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y comentarios críticos contribuirán a perfeccionar el modelo, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica. Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

20. Opinión de Aplicabilidad:

Los aspectos teóricos tienen coherencia con los indicadores de la propuesta, por lo tanto, es válido para ser aplicado.

Fecha: 09/10/2021



Dr. Ramos Valdiviezo, Manuel
DNI:02660494

CUESTIONARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DEL: **MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL PROGRAMA DE INCENTIVO MUNICIPAL EN 4 DISTRITOS, SAN MARTÍN – 2021**

Estimado experto(a): **Ruiz Ruiz, Sandra**

Usted ha sido seleccionado, por su calificación y capacidad científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta el “**Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021**”, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

21. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar el “Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021”

	C1	C2	C3	C4	C5
	Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Bastante Adecuado	Muy adecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas	X				
2	Importancia de los componentes	X				
3	Fundamentación de cada componente	X				
4	Argumentos de la organización	X				
5	Relevancia del componente teórico	X				
6	Coherencia entre los componentes	X				
7	Importancia de la normatividad	X				
8	Importancia de los contenidos	X				

22. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		
2		
3		
4		
5		
6		

7		
8		

23. Valoración de algunos aspectos del Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en el modelo, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

N°	Aspectos a valorar del Modelo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Valorar si la concepción teórica del “Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021” refleja los principios teóricos que la sustentan									X
2	Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.								X	
3	Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.									X
4	Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente del “Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021”									X
5	Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.									X
6	Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar el “Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021”, como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica.									X
7	Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.								X	
8	Valorar la contribución que realiza el “Modelo de gestión administrativa para el cumplimiento de metas del programa de incentivo municipal en 4 distritos, San Martín – 2021” a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.									X

9	Valorar la contribución que realiza el modelo al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.																	X
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---

Total: 79

24. Marque cuál de los siguientes ítems antes mencionados usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

Nº	Posible cambio sugerido	Bien concebido	Haría cambios	Haría adiciones	Haría supresiones
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y comentarios críticos contribuirán a perfeccionar el modelo, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica. Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

25. Opinión de Aplicabilidad:

Se valida el modelo de propuesta y manera favorable, debido que cumple con las condiciones óptimas teóricas descritas en su diseño

Fecha: 09/11/2021


 Mg. Ruiz Ruiz, Sandra
 DNI:40801645



ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MAYHUAY GONZALES JOHON CARLOS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "MODELO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL PROGRAMA DE INCENTIVO MUNICIPAL EN 4 DISTRITOS, SAN MARTÍN – 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MAYHUAY GONZALES JOHON CARLOS DNI: 44504780 ORCID 0000-0003-2937-2695	Firmado digitalmente por: JMAYHUAYG el 08-01-2022 08:07:03

Código documento Trilce: INV - 0508644