



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión administrativa y el cumplimiento del plan de incentivos  
en el gobierno local de Apurímac, 2021

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

**AUTORA:**

Chavez Pacheco, Damaris Nathaly (orcid.org/0000-0003-0691-5001)

**ASESOR:**

Dr. Mamani Apaza, Juan de la Cruz (orcid.org/0000-0002-5177-8264)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo primeramente a Dios por darme la vida, a mis padres por brindarme su apoyo incondicional mediante sus consejos para ser una gran persona y profesional, mi hermano por sus palabras y apoyo compartiendo sus conocimientos adquiridos como profesional, mis hermanas y sobrinos por la compañía que me brindan cada día, y aquellas personas que de alguna forma contribuyeron al logro de mis objetivos.

## **Agradecimiento**

Primeramente, quiero dar gracias a Dios, en segundo lugar, a mis padres Miguel y Regina por darme la vida y la oportunidad de ser quien soy, por sus buenos consejos y mostrarme el camino correcto a seguir, en tercer lugar, a mi hermano Jimmy por su apoyo profesional para seguir creciendo profesionalmente.

Agradezco también a mi asesor de tesis por brindarme su apoyo y conocimiento para realizar este proyecto durante este proceso de desarrollo.

El agradecimiento a la Institución por brindarme la información y herramientas necesarias para llevar a cabo esta investigación.

Por último, quiero dar las gracias a toda mi familia, hermanas, sobrinos por el apoyo que me dan a diario para seguir adelante y lograr mis objetivos.

## Índice de contenidos

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	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestral y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1.Prueba de normalidad	26
Tabla 2.Correlación entre la gestión administrativa y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.	27
Tabla 3.Correlación entre la planificación y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.	28
Tabla 4. Correlación entre la organización y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.	29
Tabla 5.Correlación entre la dirección y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.	30
Tabla 6.Correlación entre el control y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.	31

## Índice de figuras

Figura 1. Gestión administrativa	22
Figura 2. Cumplimiento del plan de incentivos	23
Figura 3. Niveles de las dimensiones de la variable gestión administrativa	24
Figura 4. Niveles de las dimensiones de la variable cumplimiento del plan de incentivos	25

## Resumen

El presente estudio titulado “Gestión administrativa y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021”. Tuvo por objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021, la metodología fue de tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La muestra fue conformada por 120 trabajadores del gobierno local de Apurímac. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Teniendo como resultado que la gestión administrativa se relaciona de forma directa, alta y significativamente con el cumplimiento del plan de incentivos, debido al valor de significancia de 0,000 menor a 0,05, y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,697. Llegando a concluir que, mientras la gestión administrativa en el gobierno local de Apurímac no sea la mejor, tampoco se llegará a tener un mejor cumplimiento del plan de incentivos en el tiempo. Se considera que, ello sucede porque en el gobierno local existe una evaluación de actividades poco adecuada, pudiendo perjudicar ello al cumplimiento del plan de incentivos.

Palabras clave: gestión administrativa, cumplimiento, plan de incentivos, cumplimiento del plan de incentivos.

## **Abstract**

The present study entitled "Administrative management and compliance with the incentive plan in the local government of Apurímac, 2021". Its objective was to determine the relationship between administrative management and compliance with the incentive plan in the local government of Apurímac, 2021, the methodology was of a basic type, correlational level and non-experimental cross-sectional design. The sample was made up of 120 workers from the local government Apurímac. The data collection technique was the survey and the instrument was the questionnaire. Having as a result that the administrative management is directly, highly and significantly related to the fulfillment of the incentive plan, due to the significance value of 0.000 less than 0.05, and a Pearson correlation coefficient of 0.697. Concluding that, while the administrative management in the local government of Apurímac is not the best, it will not be possible to have a better compliance with the incentive plan over time. It is considered that this happens because in the local government there is an inappropriate evaluation of activities, which may harm compliance with the incentive plan.

Keywords: administrative management, compliance, incentive plan, compliance with the incentive plan.



## I. INTRODUCCIÓN

El contexto actual en torno a la gestión administrativa y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021. De la misma manera, se evidencia la justificación desde distintas ópticas como la teórica, social y práctica. Asimismo, se informan los problemas, tanto el general como los específicos y los objetivos enunciados; comprendiendo también uno general y los específicos.

Ante lo precedente, comenzando con el panorama problemático, las decisiones adoptadas en materia administrativa para direccionar las instituciones públicas han supuesto un terreno que necesita ser supervisado. Además, se sabe que, en el transcurso de la historia, la gestión pública ha sido fundamentada de acuerdo a diferentes paradigmas; los cuales son reemplazados en función a las necesidades de la época. En la actualidad, uno de los modelos más reconocidos es el de la modernidad que considera métodos comparativos con la finalidad de contrastar el desempeño del gobierno y otros referentes de prestigio en el mundo; valiéndose de indicadores y/o percepciones, auditorías y evaluación por resultados de los programas de beneficio social (Valdez, 2019, p. 331).

En ese sentido, uno de los medidores mundiales en el manejo gubernamental es el Índice Global de Corrupción (CPI), donde se examina la irregularidad en el gasto público como el fraude, el uso influencias, entre otros y las vulneraciones contra la democracia; que, por tanto, implican un incumplimiento de los objetivos establecidos en favor de garantizar los servicios básicos para la población. Los países que registran el menor nivel de corrupción son Dinamarca, Finlandia, Nueva Zelanda y Noruega; mientras que las naciones con las puntuaciones más altas son Sudán del Sur, Siria, Somalia y Yemen (Transparency International, 2022, pp. 2-3).

En la esfera nacional, en tanto, es notable visualizar que la gestión administrativa se ha hallado bajo una luminaria de controversia continua dada la incidencia de casos en actos corruptos por las autoridades públicas. Por ejemplo, se conoce que se asignó el 46.4% del presupuesto asignado en intervenciones sociales que deben ser invertidos en seguridad social salud, educación, higienización, desarrollo urbano y vivienda, cultura y deporte y prevención en la sociedad. No obstante, que se entrega dicho porcentaje no constituye una

seguridad de que se utilice para tales fines (Ministerio de Economía y Finanzas, [MEF], 2021, p. 8).

Y es que, como sostienen Mayhuay et al. (2022), las malversaciones financieras afectan directamente el cumplimiento del plan de incentivo municipal puesto que los servidores públicos elegidos por voto hacen prevalecer obras de infraestructura, la construcción de centros educativos, etc. que apoyan a desvirtuar la consecución de las metas previstas, descuidándolas. Asimismo, otro de los eventos que compromete el panorama es la duplicidad de funciones de las autoridades públicas, de modo que las responsabilidades no se hallan esclarecidas (pp. 268-270).

Concerniente al sector local, concretamente con la Municipalidad Distrital de Apurímac, 2021, se precisa explicitar que se han mostrado indicios de que algunos comportamientos administrativos no se localizan en los estándares de calidad debido a los vacíos existentes y a los déficits en cuanto a los recursos y capacidades para su ejecución. Ello respondería a dificultades que socavan la planificación y sugiere un escaso control y seguimiento del personal a cargo; por consiguiente, perjudicaría el progreso de los pobladores al no fomentarse su bienestar integral. Por tales motivos, se sustenta la resolución de desarrollar el estudio ya que, en caso contrario, los presuntos beneficiarios del presupuesto público que se otorga, no verían optimizadas sus condiciones de vida y no se contemplaría el cumplimiento de un Estado de derecho.

En cuanto a la justificación del estudio, desde una mirada teórica, se enfatizó en que, si bien se identifica un interés de la comunidad científica en las investigaciones publicadas para ampliar el conocimiento sobre la gestión gubernamental de programas sociales, se requiere de efectuar estudios como el presente en tanto que ofrecen una visión sectorizada de la eficiencia pública. Así, cuando el proyecto sea aplicado, se aportará una evidencia empírica que supla un vacío en la literatura y, de este modo, se generará un mayor entendimiento de la asociación entre los constructos: Gestión administrativa y el cumplimiento del plan de incentivos.

Por otra parte, desde un plano social, la investigación promovería la concientización relativa a la problemática al proporcionar un informe diagnóstico; el

cual, de ser considerado por las autoridades municipales del gobierno local de Apurímac, se materializaría en iniciativas estructuradas y proyectadas en base a fiables investigaciones; buscando que los pobladores del distrito sean beneficiados en un nivel óptimo. Por último, se estima como una justificación práctica, aunada a la justificación social ya que, al proveer una mirada objetiva del tema, se alcanzaría un diseño de proyectos estratégicos que cuenten con una revisión periódica con la finalidad de aumentar el porcentaje de éxito.

Retornando a la realidad problemática, se redactaron los siguientes problemas; siendo el general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021? En el caso de los problemas específicos, estos fueron: PE1: ¿Cuál es la relación entre la planificación y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021?; PE2: ¿Cuál es la relación entre la organización y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021?; PE3: ¿Cuál es la relación entre la dirección y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021? y PE4: ¿Cuál es la relación entre el control y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021?

Luego, los objetivos definidos en aras de consumir el estudio son los sucesivos, principiando por el general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021. Los específicos, en tanto, fueron los siguientes: OE1: Analizar la relación entre la planificación y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac de 2021; OE2: Determinar la relación entre la organización y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021; OE3: Analizar la relación entre la dirección y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021 y OE4: Determinar la relación entre el control y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.

Finalmente, respecto a las hipótesis propuestas, estas son las siguientes: Hi: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021. En el caso de las hipótesis específicas, se tiene que: H1: Existe una relación significativa entre la planificación y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de

Apurímac, 2021. H2: Existe una relación significativa entre la organización y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.H3: Existe una relación significativa entre la dirección y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021. H4: Existe una relación significativa entre el control y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

A propósito de abordar las variables de estudio, se precisó de una revisión en torno a los estudios precedentes que se hayan hecho y que evidenciaran un perfil metodológico similar al de este estudio. En ese sentido, fueron seleccionados los siguientes: En el plano internacional, Boselie et al. (2021), en su estudio llamado: “Una revisión de la gestión de recursos humanos sobre la gestión pública y la investigación de la administración pública”. Se planteó como finalidad examinar el manejo de personal y la administración pública. Fue cualitativo, exploratorio y no experimental. La muestra fueron 77 artículos y utilizaron una guía de análisis documental. Hallazgos mostraron que fomentar la motivación extrínseca por medio de incentivos materiales, monetarios, entre otros; promueve el desempeño de los servidores públicos dado el incremento en la satisfacción laboral y el compromiso laboral. No obstante, debido a la presencia de restricciones institucionales en materia de costos, se obstaculiza la implementación efectiva de un plan de incentivos. Por ello, se concluye que las entidades públicas necesitan administrar un mecanismo de incentivos para la ejecución de iniciativas sociales ajustada a los estándares de calidad.

Por otra parte, Vélez y Ortiz (2021), en su estudio titulado: “Postnueva gestión pública, gobernanza e innovación. Tres conceptos en torno a una forma de organización y gestión de lo público”. Estuvo orientado a evaluar la administración pública según el modelo P-NGP. El estudio cualitativo, no experimental y exploratoria. La muestra fue la documentación teórica y se utilizó la ficha de análisis documental. Las respuestas más destacadas evidenciaron que la gestión pública se subyace por los mecanismos de trabajo colaborativo, considerando la gestión de conocimiento y el uso de las tecnologías, lo cual efectiviza el desempeño administrativo según los resultados alcanzado. Por tal razón, se indica como conclusión, que la gestión pública se funda en un funcionamiento por resultados y un enfoque por competencias.

Thi et al. (2020) en su investigación titulada: “Cultura orientada a los resultados y desempeño organizacional: el papel mediador de la responsabilidad financiera en las organizaciones del sector público en Vietnam”. Se direccionó a examinar el rol moderador de la responsabilidad financiera en la asociación entre

la cultura orientada a resultados y el rendimiento de entidades públicas. El estudio fue cuantitativo, explicativo y no experimental. La muestra estuvo conformada por 89 sujetos entre contadores y gerentes del sector público, quienes respondieron el cuestionario. Los hallazgos evidencian que la gestión orientada a resultados posee un impacto positivo y significativo en el desenvolvimiento organizacional y la rendición de cuentas del rubro financiero media dicha relación previa. En esa línea, es posible concluir que las entidades públicas vietnamitas que practican la entrega regular de reportes financieros modulan el decidir respecto a las respuestas y el desenvolvimiento en el área laboral.

En ese contexto, Beerli et al. (2018), en su estudio llamado: “¿Se relaciona el manejo del desempeño con la buena gobernanza? Un estudio de su relación con la satisfacción y la seguridad de la población en los gobiernos locales israelíes”. Se propuso establecer cómo se relacionan ambas variables citadas. Fue cuantitativo, relacional y no-experimental. La muestra fueron 1 978 ciudadanos y 45 autoridades públicas; aplicándose la ficha de análisis documental. Los hallazgos expusieron que el manejo del desempeño se vincula directa y significativamente con la confianza ( $b = .294$ ,  $p < .05$ ) y satisfacción ciudadana ( $b = .386$ ,  $p < .01$ ). Sumado a lo anterior, el estatus socioeconómico de la población modula el vínculo entre la gestión del desempeño con la confianza y satisfacción ciudadana.

Asimismo, Cahuasqui et al. (2017) en su investigación titulada: “Análisis del modelo de gestión por resultados en las instituciones públicas de la ciudad de Tulcán en el año 2016”. Se definió por fin examinar la ejecución de la gestión por Resultados a nivel estatal y los impactos generados. Fue cuantitativa, no experimental y descriptiva. La muestra fueron 95 servidores públicos y empleó el cuestionario. Los hallazgos hicieron extensivo que el 75.8% afirmó el uso del sistema de gestión por resultados; el 56.8, que se cumplen las acciones estratégicas dentro de los plazos; el 53,7%, que se planifica la intervención con indicadores de identificación y solución de problemas. Respecto a los incentivos empleados, el 31.6% sostiene que se opta por el reconocimiento público; el 22.1%, por el financiamiento de capacitaciones; el 20%, por los ascensos laborales y el 17.9%, ninguno. Se concluye entonces que la institución cumple en alto grado con

los criterios de gestión por resultados y los incentivos, por lo general, estriban en incentivos de formación y ascensos.

En el ámbito nacional, se encuentra a Piscoya y Montenegro (2022), en cuyo estudio titulado: “Control interno para la efectiva gestión administrativa. Sede la central del gobierno regional, Lambayeque”. Formuló como propósito construir una intervención de control interno que incremente la efectividad de las actividades de gestión en el mencionado gobierno regional. El estudio fue cuantitativo, propositiva y no-experimental. La muestra estuvo constituida por 50 servidores públicos, se les administró el cuestionario. Los hallazgos informaron un escaso conocimiento del control interno para el 94% de los encuestados; mientras que uno igualmente bajo en la gestión administrativa, de conformidad con el 94% de los evaluados. Del mismo modo para sus dimensiones ya que se reportan niveles bajos en la planificación (92%); organización (94%) en tanto que no se dispone de mecanismos de incentivos destinados al trabajo en equipo; dirección (94%) dado que no se accionan recompensas por logro de metas, y, por último, el control (94%) debido al insuficiente conocimiento sobre los procedimientos de monitoreo. En conclusión, se requiere de un programa de intervención que apunte a aumentar el manejo transparente y efectividad de los recursos y bienes públicos.

En esa línea, Reynoso (2022), en su investigación titulada: “Gestión administrativa y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una municipalidad del Callao, 2021”; se encaminó a examinar el vínculo entre constructos. La investigación fue cuantitativo, correlacional y no experimental. Se contó con la participación de 50 servidores administrativos y se optó por el cuestionario. Los hallazgos aportaron que la administración pública y el acatamiento del sistema de recompensas se vincularon positiva y significativamente ( $Rho \text{ Spearman} = .748, p < .00$ ). De la misma manera con sus dimensiones: Planificación ( $Rho \text{ Spearman} = .564$ ), organización ( $Rho \text{ Spearman} = .680$ ), dirección ( $Rho \text{ Spearman} = .718$ ) y control ( $Rho \text{ Spearman} = .594$ ). Por tanto, se concluye que las hipótesis nulas son rechazadas.

Por otro lado, Tejada (2021), en su estudio titulado: “Incentivos intrínsecos al servidor público para una gestión por resultados eficiente”. Enunció como propósito evaluar la eficacia de los incentivos. La investigación fue cualitativa,

exploratoria y no experimental. La muestra fue integrada por artículos científicos de la temática y la ficha de análisis documental fue el instrumento aplicado. Las principales evidencias señalaron que un modelo de gestión pública debe comportar un sistema de recompensa para el personal administrativo en el marco de una cultura de resultados; es decir, donde se otorguen incentivos según las metas alcanzadas. Dicha estrategia ha supuesto un aumento en el rendimiento laboral en la medida de que se apoya el reconocimiento, la socialización de resultados, la satisfacción por la formación profesional, el incentivo del bienestar del trabajo y la línea de carrera. En conclusión, disponer de un programa de incentivos aporta a la realización de las responsabilidades de administración pública.

Por otro lado, Aquino (2019) en su investigación: “La gestión administrativa y su efecto en el plan de incentivos de la Municipalidad Provincial de Casma, 2018”; tuvo por objetivo de definir la influencia de la gestión sobre el programa de incentivos en dicha municipalidad. El estudio cuantitativo, explicativo y no experimental. La muestra fue de 50 profesionales y se empleó el cuestionario como instrumento. Los hallazgos indicaron un efecto positivo y significativo del manejo administrativo en el programa de recompensas ( $X^2 = 17.459$ ,  $p = .008$ ). Sumado a lo previo, el 80 % del personal califica que la gestión administrativa y el programa de incentivos fue regular; mientras que el cumplimiento de metas fue regular para el 60%. Por ese motivo, se rechazó la hipótesis nula.

En cuanto a Jara et al. (2018), en su estudio titulado: “Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral”. Se describió por finalidad definir la incidencia de la administración del talento en la optimización de la gestión pública y rendimiento de los trabajadores. La investigación fue cuantitativa, explicativa y no experimental. Se contó con la participación de 336 empleados y se escogió el cuestionario como instrumento. Los resultados informan que la gestión del talento ejerce un efecto del 44,4% en favor del mejoramiento de la gestión pública; mientras que posee una influencia del 28.4% en el rendimiento laboral, de acuerdo con los valores  $R^2$  de .44 y de .284, respectivamente. Por lo tanto, se menciona a modo de conclusión que existe un efecto significativo de la gestión de talento humano que opera con incentivos sobre la administración pública y el rendimiento laboral.



Respecto a las bases teóricas, iniciando por la gestión administrativa, la cual viene del latín *Administratio*, que es acción de administrar, esta se conceptualiza como un sistema estratégicamente estructurado que está articulado por actividades avaladas por un examen preliminar, riguroso y crítico de la situación actual de una entidad en concreto. Tales tareas están dispuestas en favor de la dirección organizacional y demandan la ejecución de funciones especializadas en aras de un adecuado uso de los recursos, ya sean humanos, tecnológicos, etc.) y la orientación de esfuerzos para la coordinación y direccionamiento que viabilicen la prevención de incidencias contraproducentes y fomentar la concreción de los objetivos previstos (González et al., 2020, p. 34).

Asimismo, la gestión administrativa es importante debido a que se manejen de la mejor manera los procesos y sus recursos para beneficiar a la población, basándose en principios de administración pública, que cuidan por el bienestar de los individuos (Abdul-Kahar, 2018). Esto debido a que, la gestión administrativa es la institución conformada por los órganos que conforman al poder público y tienen a cargo actividades y responsabilidades administrativas o la prestación de servicios. Además, es importante porque permite alcanzar, definir y examinar sus fines con la correcta utilización de recursos que están disponibles, permitiendo coordinar todos los procesos para lograr objetivos determinados (Mendoza et al., 2018).

En los procesos de transferencia de gestión administrativa participan autoridades como gobernadores regionales, provinciales y distritales, funcionarios y servidores, el equipo revisor designado por la autoridad y la contraloría general de la República. La operatividad de transferencia de gestión administrativa fue dada por la Contraloría General de la República, a través de la directiva N° 08-2018-CG/GTN, dada por resolución de contraloría N°348-2018-CG en el año 2018, la cual se divide en dos, primero por acabar el periodo de forma regular y segundo por consulta de revocatoria (Mori, 2021, p.108).

Es preciso mencionar que un aspecto importante del manejo de la administración pública dirigida a resultados es la Gestión por Procesos que, como según la “Ley Marco de Modernización del Estado”, en el medio del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública que posee por finalidad organizar, dirigir y ejercer control en las tareas de la institución del estado de forma

cruzada a distintas áreas para conseguir los fines (Escuela Nacional de Administración Pública, 2021).

La gestión administrativa se fundamenta en el Teoría del principio administrativo de Henri Fayol, cuyo postulado principal menciona la presencia de cinco roles elementales en la labora organizacional y son la planeación, organización, dirección, coordinación y control con la finalidad de otorgar estabilidad y consistencia a la cadena de productividad. El autor asevera que los miembros de la jefatura deben asumir actividades específicas que se hayan comprendidas en cinco componentes y son la previsión para el cumplimiento de un proyecto futuro, la organización de los recursos para el desarrollo del plan, dictar instrucciones exactas al personal a propósito de la ejecución óptima del plan, integrar el trabajo en conjunto y contrastar el rendimiento vigente con la meta trazada para mensurar su resultado, observar mejoras y desplegar medidas correctivas en lo posible (Adebayo, 2019, p. 4).

Las dimensiones de la gestión administrativa según Blandez (2018) son Planificación, organización, dirección y control cada una conteniendo sus respectivos indicadores. La planificación se concibe como un proceso por el cual se establecen las funciones a desempeñar con el propósito de que los directivos de la organización premediten sus metas; así como también los métodos, planes o acciones que se ejecutarán. (Calle et al., 2020, p. 85). Sus indicadores son la definición de objetivos, las metas institucionales y el planteamiento de estrategias. La definición de objetivos consiste en la delimitación de resultados a obtener por medio de acciones determinadas; las metas institucionales constituyen las condiciones organizacionales a las que se aspira y se caracterizan por ser congruentes con las metas institucionales (Fernández, et al., 2019, pp. 261-262); finalmente, el planteamiento de estrategias consiste en la propuesta de actos efectivos que encaminarán a la organización al cumplimiento de su objetivos y metas (Almánzar & Flores, 2018, pp. 108-109).

La segunda dimensión, organización, alude a la distribución de responsabilidades y acciones entre los miembros que laboran en la entidad a fin de que se consumen los objetivos trazados. Vale mencionar que la asignación de se halla en consonancia con los atributos del puesto y las competencias para asumirlo

(Rueda et al., 2018, p. 22). Los indicadores son designación de tareas, métodos y procedimientos. La designación de tareas concierne a la atribución de actividades a cada trabajador de conformidad con criterios realistas y racionales (Jiménez et al., 2019, p. 154), los métodos suponen los pasos considerados al momento de adoptar decisiones que afecten a la entidad; mientras que los procedimientos constituyen los actos alusivos a lo dispuesto en los métodos (Petroni, 2019, p. 225).

La tercera dimensión, dirección, se trata de procedimiento que implica la cohesión de tareas con la consigna de concretar las metas establecidas mediante el comportamiento colaborativo de los empleados situados en distintos niveles institucionales; siendo el jefe quien está encargado de encaminar y motivar a cada uno de sus empleados a efectos de un rendimiento eficiente (González et al., 2020, p. 33). Sus indicadores son orientación, coordinación entre áreas y toma de decisiones. La orientación se considera como el punto aspiracional al que la organización se dirige; en el caso de la coordinación entre áreas, esta sugiere la comunicación clara y precisa entre los departamentos (Pineda, 2020, p. 13) y la toma de decisiones, la resolución de qué medidas implementar en aras del bienestar organizacional (Silva, 2018, p. 74).

La cuarta dimensión, control, se conceptúa como la actividad que abarca evaluaciones periódicas con el propósito de mensurar y analizar el rendimiento de las diversas áreas de una organización; alineadas con las metas y los objetivos diseñados para aplicar medidas correctivas, llevar a cabo un seguimiento continuo y actualizar los datos a fin de proporcionar un soporte directivo a la institución (Schmidt, 2018, p. 73). Sus indicadores son evaluación de actividades, desempeño de las áreas y los logros alcanzados. La evaluación de las actividades consiste en los exámenes que comprenden diferentes dominios competenciales para averiguar el desenvolvimiento de la organización (Kent, 2020, pp. 92-92), el desempeño de las áreas concierne a la respuesta de logro de los departamentos que engloban la entidad y, los logros alcanzados, la consolidación de los progresos esperados (Bautista et al., 2020, p. 115).

En cuanto a la segunda variable, el cumplimiento del plan de incentivos, se refiere a la gestión de los incentivos presupuestarios a cargo del Ministerio de

Economía y Finanzas, apuntando a la promoción de la calidad de los servicios otorgados por las municipalidades en el territorio nacional; así como también a la adecuada ejecución de inversiones, mediante un administración consciente, profesional y responsable del financiamiento para la consecución de resultados en materia de las competencias municipales según lo estipulado en la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades (Resolución directoral N° 0022-2020-EF/50.01, 2020, p. 2).

La importancia del cumplimiento del plan de incentivos se basa en que genera motivaciones en la gestión municipal de tener la responsabilidad de dar respuesta a las demandas que tienen de parte de los ciudadanos, desarrollándose una gestión vital con coordinación y promoción entre municipalidades (Ruiz et al., 2021). Como base del cumplimiento del plan de incentivos, se tiene a la gestión por Resultados, bajo la cual se prioriza la examinación y financiación de los resultados y no solo insumos, consiste en que los gobiernos se concentran en la conseguir las metas o resultados que esperan en el sector público, dejando de centrar sus esfuerzos en el control del gasto de recursos, recompensando a las agencias públicas que logran exceder sus metas, con mejor rendimiento. Además, se puede mencionar a los convenios de gestión que son acuerdos que contienen incentivos con el objetivo de mejorar la calidad de gestión centrándola en una agrupación de metas esperadas. Asimismo, se puede mencionar que el plan de incentivos se realiza mediante tres procesos que son, el diseño de metas, la asistencia técnica para el cumplimiento de las metas y la evaluación del cumplimiento de metas. Cada procedimiento contiene la publicación de una norma donde se detallan las metas, la asignación de recursos, las guías de metas, resultados de cumplimiento y transferencia de recursos (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2018).

Entre las normas que regulan los programas de incentivos para la mejora de la gestión municipal, se puede mencionar a la Ley N° 31084, que es la Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2021; el Decreto Supremo N° 397-2020-EF-001-2021-EF, donde se aprueban procedimientos para el cumplimiento de metas y la Resolución Directoral N° 0001-2021-EF/50.01, donde se aprueban los cuadros de actividades para el cumplimiento de las metas del Programa de Incentivos (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2021).

El enfoque teórico que confiere fundamento a la consecución del plan de incentivos municipales es La teoría de Herzberg o, también catalogada como de la motivación e higiene. Esta postura se funda en la presencia de dos factores que significativamente inciden en el desenvolvimiento laboral y son los de higiene y los motivadores. Los factores de higiene son de naturaleza extrínseca, de manera que proceden del entorno y que, si bien su existencia no conduce necesariamente a la motivación, su ausencia acarrea insatisfacción. Se caracterizan, entonces, por ser condiciones mínimas indispensables para suscitarse la motivación en los trabajadores y, entre estos, figuran el abono las relaciones con el jefe, las interacciones con los compañeros de trabajo, el prestigio, las condiciones laborales saludables; y las políticas y directrices de la organización y seguridad de trabajo (Marin & Placencia, 2017, p. 43).

Luego, se encuentran los factores motivadores que, en contraste con los factores precedentes, son de carácter intrínseco dado que se asocian a la tarea en sí, involucrando una valoración de logro y reconocimiento. Su ausencia no ocasiona insatisfacción más su presencia puede felicitar el estado de efectividad en las actividades desarrolladas por el personal hasta un nivel notablemente superior; propiciando, en consecuencia, una sensación de plenitud y autorrealización. Por tal razón, son percibidos como factores que producen efectos más duraderos (Madero, 2019, pp. 4-5).

Las dimensiones del cumplimiento del plan de incentivos según Ministerio de Salud [MINSA] (2019) son dos: Promoción del cuidado infantil y adecuada alimentación y el programa de saneamiento rural; cada una de ellas se compone de variados indicadores. La primera dimensión se refiere a las metas alcanzadas en materia del correcto desarrollo de los niños menores de 36 meses desde la gestación; comportando sesiones demostrativas y educativas, actos de supervisión y toma decisiones a fin de la potenciación del desarrollo intelectual y económico en la primera infancia.

Los indicadores son los siguientes: Potabilización y otras formas de desinfección y tratamiento, consiste en instalar y mejorar los sistemas de circulación de agua apta para el consumo y demás procedimientos de desinfección; la instancia de articulación local alude a la organización entre los funcionarios del distrito; el

registro de actores sociales, que contiene los datos de los colaboradores de los programas; la visita domiciliaria, que atañe a las atenciones personalizadas ofrecidas en la residencia de los beneficiarios y, por último, el registro de visitas domiciliarias que corresponde al listado de datos que ofrecen constancia de las visitas (Ministerio de Economía y Finanzas, [MEF], 2018, p. 4).

Respecto a la segunda dimensión, el programa de saneamiento rural, que implica el asegurar la calidad y sostenibilidad de los servicios de saneamiento a modo de materializar las oportunidades en igualdad y total entrada a servicios primordiales (Dirección General de Presupuesto Público, 2018, p. 10). Sus indicadores son los sucesivos: La operación y mantenimiento del agua potable, que se trata de la construcción, habilitamiento y reparación oportuna de los sistemas de saneamiento; la operación y mantenimiento de la disposición sanitaria; las capacidades a prestadores fortalecidas, educación sanitaria para hogares rurales y verificación de servicios (Dirección de Calidad del Gasto Público, 2022, p. 8).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

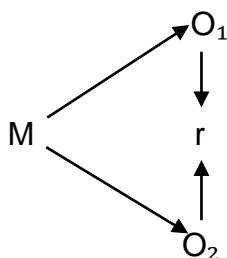
##### 3.1.1 Tipo de estudio

Esta investigación fue considerada de tipo básico ya que se emplearon justificaciones teóricas, ubicadas para comprender la realidad y así conseguir contestar ante los problemas dados (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC], 2019). Asimismo, se define como la investigación que indaga para conocer la realidad en ciertos contextos para hacer o actuar (Sánchez y Reyes, 2018).

##### 3.1.2 Diseño de investigación

El diseño del presente estudio fue no experimental, correlacional, con un corte transversal, debido a que no se realizó intervención alguna con el objetivo de manipular la ocurrencia de los fenómenos o constructos estudiados. Por el contrario, se describieron las situaciones para analizar su interacción entre ellas y se recogió la data en un solo periodo (Hernández y Mendoza, 2018).

Esquema:



**Dónde:**

M = Muestra

O<sub>1</sub> = Gestión administrativa

O<sub>2</sub> = Plan de incentivos

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### 3.2.1 Variable 1: Gestión administrativa

**Definición conceptual.** Es el sistema estratégicamente estructurado que está articulado por actividades avaladas por un examen preliminar, riguroso y crítico

de la situación actual de una entidad en concreto. Las actividades están dispuestas en favor de la dirección organizacional y demandan la ejecución de funciones especializadas en aras de un adecuado uso de los recursos, ya sean humanos, tecnológicos, etc.) y la orientación de esfuerzos para la coordinación y direccionamiento de los objetivos (González et al., 2020, p. 34).

**Definición operacional.** Las dimensiones de la gestión administrativa según Blandez (2018) son Planificación, organización, dirección y control, basado en la Teoría del principio administrativo de Henri Fayol, mediante los cuales será evaluada la variable.

**Indicadores.** En la dimensión planificación se tienen tres indicadores (la definición de objetivos, metas institucionales y planteamiento de estrategias); la dimensión organización (designación de tareas, métodos y procedimientos); dirección (orientación, coordinación entre áreas y toma de decisiones) y la dimensión control (evaluación de actividades, desempeño de las áreas y logros alcanzados).

**Escala de medición:** Ordinal

### 3.2.2 Variable 2: Plan de incentivos

**Definición conceptual.** Se refiere a la gestión de los incentivos presupuestarios a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas, apuntando a la promoción de la calidad de los servicios públicos otorgados por las municipalidades en el territorio nacional (Resolución directoral N° 0022-2020-EF/50.01, 2020, p. 2).

**Definición operacional.** Las dimensiones del cumplimiento del plan de incentivos según Ministerio de Salud [MINSA] (2019) son dos: Promoción del cuidado infantil y adecuada alimentación y el programa de saneamiento rural, en base a la teoría de Herzberg o, también catalogada como de la motivación e higiene.

**Indicadores.** En la dimensión promoción del cuidado infantil y adecuada alimentación se tienen cuatro indicadores (instancia de articulación local, registro de actores sociales, visita domiciliaria y registro de visitas domiciliarias); la dimensión programa de saneamiento rural (potabilización y otras formas de desinfección y tratamiento, operación y mantenimiento de los sistemas de agua



potable, operación y mantenimiento de los sistemas de disposición sanitaria de excretas, fortalecimiento de capacidades a prestadores, educación sanitaria para hogares rurales y monitoreo de la prestación de los servicios).

**Escala de medición:** Ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

Es el conjunto de objetos, individuos o datos que tienen características compartidas de un determinado lugar en estudio, y también forma parte del problema en el estudio (Hernández & Mendoza, 2018). En este caso la población estuvo compuesta por 120 empleados del gobierno local de Apurímac.

- **Criterios de selección**

Para la delimitación de la población se emplearán los sucesivos aspectos:

- **Criterios de inclusión:**

Los empleados con un tiempo laboral mayor a 6 meses en el gobierno local.

Personal que acepte firmar el consentimiento informado.

Trabajadores de cualquier edad y género.

- **Criterios de exclusión:**

Personal que por problemas de salud u otros motivos no pueden participar de la explicación de la encuesta y el proyecto.

Empleados que no llenen los cuestionarios correctamente.

Trabajadores con un tiempo menor a 6 meses en el municipio mencionado.

#### **3.3.2 Muestra**

Es el segmento poblacional del que se obtiene la información en tanto que cumple con un nivel de representatividad a fin de extrapolar los resultados a la población (Otzen y Manterola, 2017). La muestra estuvo formada por 120 trabajadores del gobierno local de Apurímac.

### **3.3.3 Muestreo**

Se empleó un muestreo no probabilístico, por conveniencia y censal ya que se tomaron los elementos de la población según sea conveniente para la investigación (Otzen y Manterola, 2017). En esa línea, participó en el estudio toda la población.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.1 Técnica**

Se utilizó como técnica para la recolección de datos, la encuesta, que contiene las interrogantes que se harán a los participantes sujetos a evaluación, asimismo posee por finalidad lograr una composición sistematizada de las variables (López-Roldán & Fachelli, 2015).

### **3.4.2 Instrumento**

Se utilizó por instrumento al cuestionario, debido a que es uno de los más fiables en tanto que posibilita una recogida de datos de manera práctica y sencilla (Bernal, 2018). En los siguientes párrafos, se describen los cuestionarios por cada variable en investigación:

- Cuestionario de Gestión administrativa de construcción propia: Está constituido por 28 reactivos distribuidos en cuatro dimensiones y son la planificación, la organización, la dirección y el control. Sus reactivos son puntuados en función a una escala tipo Likert cuyo sistema de calificación se resume en lo sucesivo: 1= “Nunca”, 2= “Casi nunca”, 3= “A veces”, 4= “Casi siempre” y 5= “Siempre”. Asimismo, la sumatoria de los puntajes asignados puede ser ubicada en uno de los siguientes niveles: Deficiente, promedio y eficiente.
- Cuestionario de Cumplimiento de plan de incentivos de construcción propia: Contiene 28 ítems distribuidos en dos dimensiones y son la promoción del cuidado infantil y adecuada alimentación; y el programa de saneamiento rural. Los citados ítems pueden ser puntuados de acuerdo a una escala tipo Likert, teniendo como valores e interpretaciones a lo sucesivo: 1= “Nunca”, 2= “Casi nunca”, 3= “A veces”, 4= “Casi siempre” y 5= “Siempre”. Asimismo,

la suma de las calificaciones puede categorizarse en uno de los sucesivos niveles: Bajo, regular y alto.

### **3.4.3 Validez**

Para hallar la validez de los cuestionarios se empleó un juicio de expertos, que consiste en que especialistas en la temática de estudio valoren la pertinencia de las interrogantes o enunciados que conforman los cuestionarios; a efectos de establecer si el instrumento mide exactamente lo que se pretende medir (Ñaupas et al., 2018). Por ende, para hallar la validez se requiere la elaboración de instrumentos, donde la redacción de sus reactivos se base en la revisión de la literatura científica disponible sobre los constructos a medir. El instrumento fue presentado a los expertos de forma virtual en aras de su evaluación y opinión.

### **3.4.4 Confiabilidad**

Fue obtenida mediante el Alfa de Cronbach, dado que las variables poseen una escala ordinal, asimismo, el fin es determinar que los resultados obtenidos tras la aplicación del instrumento en un mismo sujeto, no variarán pese al transcurrir del tiempo (Ñaupas et al., 2018). De otra parte, cabe añadir que los coeficientes que puede adoptar el Alfa de Cronbach fluctúan entre 0 y 1; infiriéndose que, si el coeficiente es próximo a 0, la confiabilidad es nula; mientras que, en caso sea más cercano a 1, significará que la fiabilidad es alta (Soto, 2021).

En cuestión los resultados de fiabilidad del instrumento de la variable gestión administrativa fue iguala a 0.986, para el instrumento de plan de incentivos fue de 0.989, esto quiere decir que ambos se acercan a 1, de tal modo que los instrumentos tienen un valor de fiabilidad alto.

## **3.5. Procedimientos**

En primer lugar, se efectuó la observación situacional en favor de la selección del tema y de los constructos. Posteriormente, se llevó a cabo la búsqueda y recolección de la información identificada en fuentes primarias cuyo contenido se ajusta a los estándares y, luego, se eligió el instrumento para el constructo gestión administrativa. Asimismo, al definirse en cuerpo teórico, se diseñó el cuestionario para la variable plan de incentivos. Luego se hallará la validez y fiabilidad de los instrumentos, y una vez acabado ello, se continuará con una

solicitud a al gobierno local de Apurímac, a efectos de conseguir la autorización respectiva y manifestar el objetivo de la investigación, así como los fines de los cuestionarios y cómo llenarlos, los mismos que se harán llegar para que sean respondidos en el plazo de una semana.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Luego de acabada el periodo de resolución de los cuestionarios, estos fueron descargados y se procesaron, en el programa Excel; los formularios que no fueron contestados como corresponde, fueron desechados. Posteriormente. Después se ejecutó el análisis estadístico-descriptivo y luego, la información fue llevada al programa SPSS Versión 25, donde se les aplicó una prueba de normalidad a fin de averiguar si cumple con una distribución y, de este modo, se encontró qué prueba correlacional seleccionar para contrastar la hipótesis de investigación, siendo en este caso R de Pearson, por tener los datos distribución paramétrica (Dominguez-Lara, 2018).

### **3.7. Aspectos éticos**

En cuanto a los criterios éticos, se toma en cuenta lo referido en el código de ética en investigación provisto por la Universidad César Vallejo (2020), cuya finalidad estriba en asegurar la integridad, derechos y dignidad de los participantes del estudio. A raíz de esto, se exponen los principios más relevantes a contemplar y que regularán el desarrollo de la presente investigación:

- **Autonomía**, que se refiere al derecho de los individuos para integrar o retirarse del estudio; tomando en cuenta, además, que puede revocar su participación cuando estime oportuno.
- **Beneficencia**, alude a la garantía de que el estudio supondrá ventajas para la muestra del mismo, y para el público interesado en la materia investigada.
- **Confidencialidad**, es referido a que las personas participantes poseen la garantía de que sus datos y la información que se recabe de ellos serán solo de uso académico, estas informaciones serán conocidos solo por investigador.

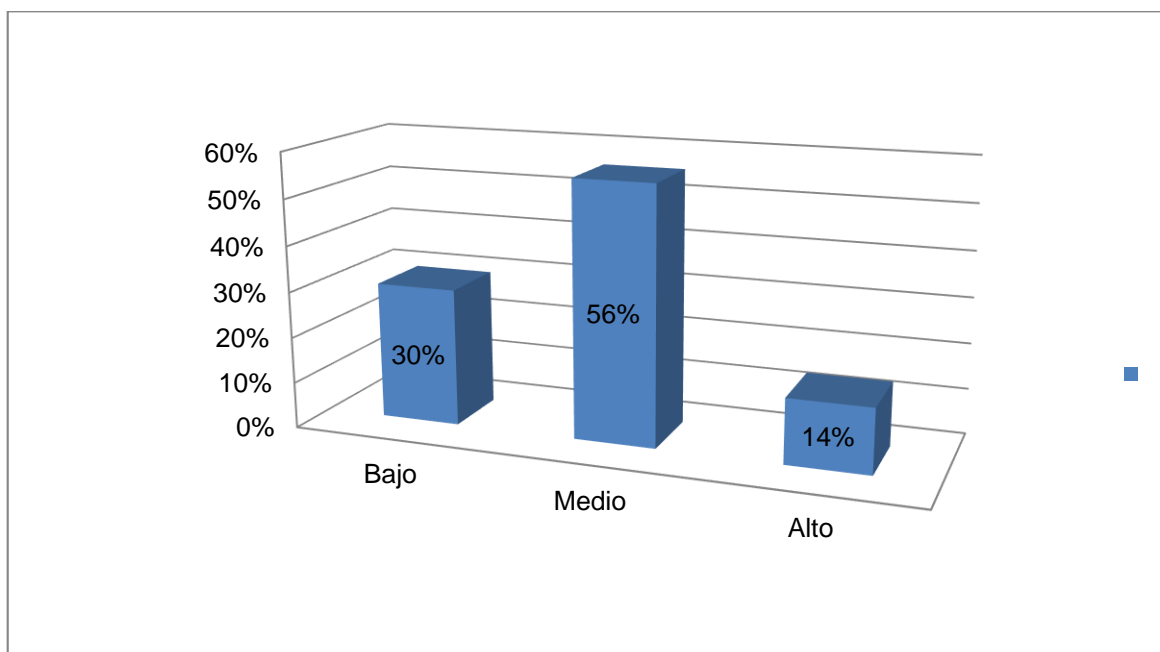
- **Veracidad de la información**, es referido a que se tiene garantía de que los datos proporcionados por la investigación son legítimos y originales; así como también, que no contiene respuestas falsas.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

**Figura 1**

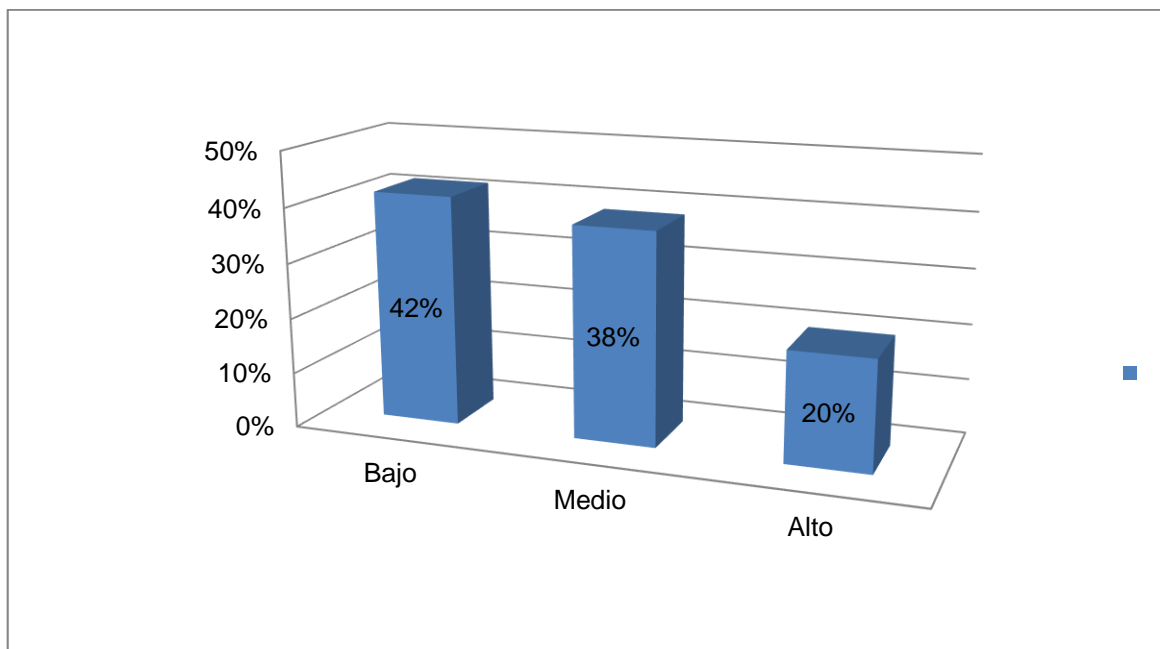
*Gestión administrativa*



En la figura 1 la gestión administrativa se encuentra en el nivel medio, debido a que, la municipalidad se asegura de permanecer en el curso de la consecución de las metas y las actividades son sometidas a la evaluación y se realiza una retroalimentación al respecto, mientras que le continua el nivel medio con el 30% y finalmente el nivel alto con un 14%. Se considera que la gestión administrativa es de nivel medio o moderado, porque se tiene una continuidad en el logro de metas y actividades que se programan en el tiempo, además existen retroalimentaciones de las situaciones que se dan como resultado de la persecución del logro de objetivos.

**Figura 2**

*Cumplimiento del plan de incentivos*

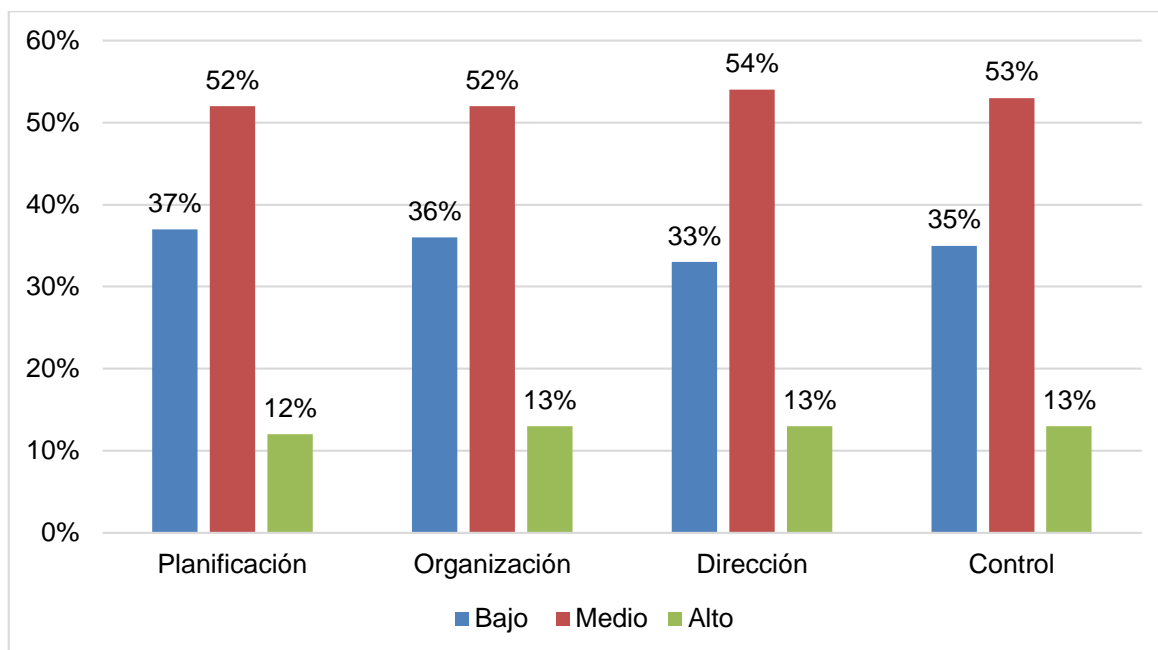


En la figura 2 se observa que el cumplimiento del plan de incentivos mayormente está en el nivel bajo, según el 42% de los encuestados, debido a que, las visitas domiciliarias son autorizadas según la evaluación a los potenciales beneficiarios. Además, el 38% manifestó que el cumplimiento del plan de incentivos es de nivel medio, y el 20% sostuvo que es alto. Se considera que el cumplimiento del plan de incentivos es de nivel bajo, porque, antes de decidir cuáles son los beneficiarios se realiza una verificación y evaluación para encontrar si verdaderamente cumplen con los requisitos necesarios para acceder a las visitas e sus hogares.

## Dimensiones de la variable: gestión administrativa

**Figura 3**

*Niveles de las dimensiones de la variable gestión administrativa*



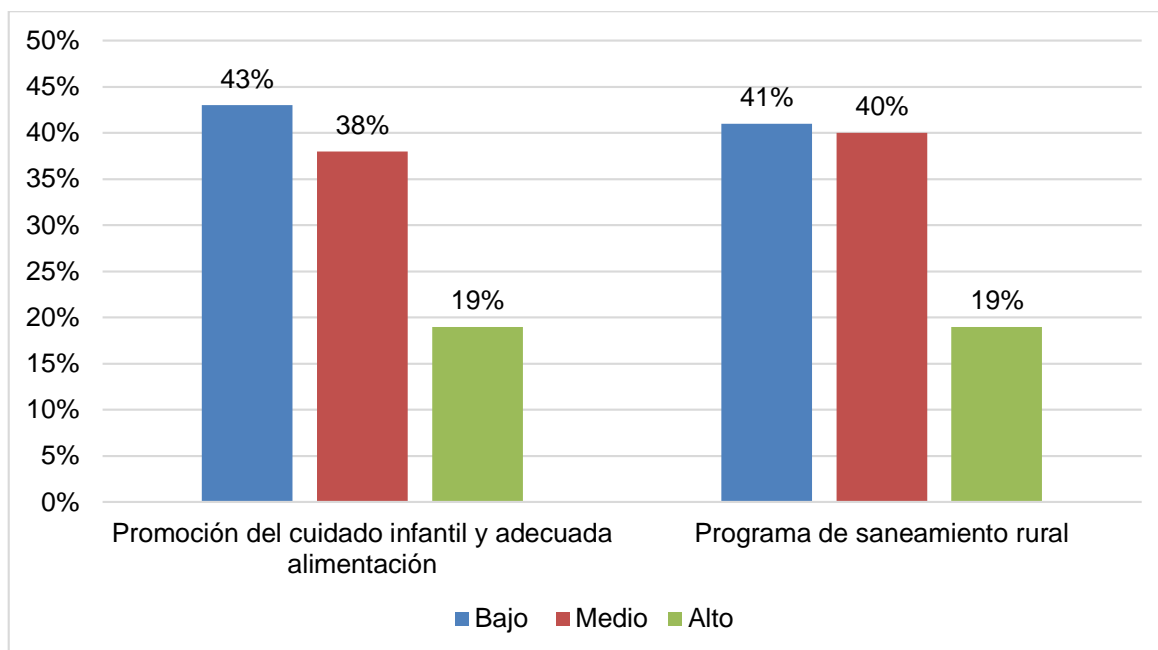
En la figura 3 se observan los niveles de las dimensiones del constructo gestión administrativa respecto a la apreciación de los encuestados, demostrando que la dimensión planificación, se localiza mayormente en el nivel medio según el 52% de los trabajadores encuestados, referente a la dimensión organización tuvo mayormente el nivel medio según el 52% de los encuestados, respecto a la dimensión dirección, la mayoría de encuestados, siendo el 54% la percibió de nivel medio, finalmente la dimensión control fue percibida en nivel medio según el 53% de los encuestados.



## Dimensiones de la variable: Cumplimiento del plan de incentivos

**Figura 4**

*Niveles de las dimensiones de la variable cumplimiento del plan de incentivos*



En la figura 4 se tienen los niveles de las dimensiones del constructo cumplimiento del plan de incentivos, indicando que, respecto a la dimensión promoción del cuidado infantil y adecuada alimentación, se percibió mayormente en el nivel bajo, según el 43% de los encuestados y en cuanto a la dimensión programa de saneamiento rural fue percibida mayormente en el nivel bajo según el 41% de los encuestados.

## 4.2. Resultados inferenciales

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,060	120	,200*	,981	120	,087
Cumplimiento del plan de incentivos	,080	120	,056	,959	120	,001

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Como se observa en la tabla 1 se tiene la prueba de normalidad, en este estudio se considera la prueba de **Kolmogorov-Smirnov**, debido a que la muestra es mayor a 50 personas, ante ello se observa que el valor sig. de la variable gestión administrativa es 0,200 mayor que 0,05, mientras que el valor significancia de cumplimiento de incentivos es 0,056, el cual también es mayor que 0,05, por lo tanto, el coeficiente que se utiliza es el de **Pearson**, ya que ambos valores son mayores que 0,05 para decir que los datos se distribuyen con normalidad.

## 4.2.1 Hipótesis General:

### 4.2.1.1 Prueba de hipótesis:

H0: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.

Hi: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.

**Tabla 2**

*Correlación entre la gestión administrativa y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.*

		Gestión administrativa	Cumplimiento de incentivos
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,697**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
Cumplimiento del plan de incentivos	Correlación de Pearson	,697**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se observa en la tabla 2 que la gestión administrativa y el cumplimiento de incentivos poseen una correlación de Pearson fue de 0,697 demostrando que hay una relación directa y alta, además tienen una relación significativa, debido a que su p valor fue 0,000 menor que 0,05. Aprobándose de esta forma la hipótesis de investigación que plantea que la gestión administrativa se asocia de forma significativa con el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021. De lo encontrado se puede mencionar que mientras la gestión administrativa en el gobierno local de Apurímac sea la mejor, el cumplimiento del plan de incentivos tampoco llegará a ser mejor en el tiempo. Se considera que ello sucede porque en el gobierno local existe una evaluación de actividades adecuada, pudiendo mejorar ello al cumplimiento del plan de incentivos.

Se procede a realizar el detalle de los resultados de investigación, de acuerdo a los objetivos de investigación y con su respectiva prueba de hipótesis

## 4.2.2 Hipótesis específica 1:

### 4.2.2.1 Prueba de hipótesis:

H1: Existe una relación significativa entre la planificación y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.

H0: No existe una relación significativa entre la planificación y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.

**Tabla 3**

*Correlación entre la planificación y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.*

		Planificación	Cumplimiento de incentivos
planificación	Correlación de Pearson	1	,685**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
Cumplimiento del plan de incentivos	Correlación de Pearson	,685**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 3 se verifica que la dimensión planificación y la variable cumplimiento de incentivos poseen un coeficiente de **correlación de Pearson** fue de 0,685 demostrando que hay una relación directa y alta, además tienen una relación significativa, debido a que su p-valor fue 0,000 menor que 0,05. Aprobándose de esta forma la hipótesis específica de investigación que plantea que existe una asociación significativa entre la planificación y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021. De lo encontrado se puede manifestar que mientras la planificación en el gobierno local de Apurímac sea la mejor, el cumplimiento del plan de incentivos, tendrá el mejor nivel. Se considera que esto sucede porque los objetivos que se establecen tienen total claridad.

### 4.2.3 Hipótesis específica 2:

#### 4.2.3.1 Prueba de hipótesis:

H2: Existe una relación significativa entre la organización y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.

H0: No existe una relación significativa entre la organización y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.

**Tabla 4**

*Correlación entre la organización y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.*

		Organización	Cumplimiento de incentivos
Organización	Correlación de Pearson	1	,704**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
	Cumplimiento del plan de incentivos	,704**	1
Cumplimiento del plan de incentivos	Correlación de Pearson	,704**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 4 se observa que la dimensión organización y la variable cumplimiento del plan de incentivos poseen una asociación de Pearson fue de 0,704 demostrando que hay relación directa y alta, además tienen una relación significativa, debido a que su p valor fue 0,000 menor que 0,05. Aprobándose de esta forma la hipótesis específica de investigación que plantea que hay una asociación significativa entre la organización y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021. De lo encontrado se puede mencionar que mientras que en el gobierno local existan mejores niveles de organización, el cumplimiento del plan de incentivos, tendrá el mejor nivel. Se considera que sucede ello, porque en la determinación de actividades, varias de estas se relacionan con los requerimientos de la población.

#### 4.2.4 Hipótesis específica 3:

##### 4.2.4.1 Prueba de hipótesis:

H3: Existe una relación significativa entre la dirección y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.

H0: No existe una relación significativa entre la dirección y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.

**Tabla 5**

*Correlación entre la dirección y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.*

		Dirección	Cumplimiento de incentivos
Dirección	Correlación de Pearson	1	,665**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
Cumplimiento del plan de incentivos	Correlación de Pearson	,665**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 5 se observa que la dimensión dirección y el constructo cumplimiento del plan de incentivos tienen una asociación de Pearson que fue de 0,665 demostrando que hay relación directa y alta, además tienen una relación significativa, debido a que su p valor fue 0,000 menor que 0,05. Aprobándose de esta forma la hipótesis de investigación que plantea que existe un vínculo significativo entre la dirección y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021. De lo encontrado se puede mencionar que, mientras la dirección en el gobierno local de Apurímac sea la mejor, el cumplimiento del plan de incentivos llegará a ser mejor. Se considera que ello sucede debido a que las áreas del gobierno local laboran totalmente en conjunto, mejorando el cumplimiento del plan de incentivos.

#### 4.2.5 Hipótesis específica 4:

##### 4.2.5.1 Prueba de hipótesis:

H4: Existe una relación significativa entre el control y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac de 2021.

H0: No existe una relación significativa entre el control y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac de 2021.

**Tabla 6**

*Correlación entre el control y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.*

		Control	Cumplimiento de incentivos
Control	Correlación de Pearson	1	,672**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	120	120
Cumplimiento del plan de incentivos	Correlación de Pearson	,672**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	120	120

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se verifica en la tabla 6 que la dimensión control y la variable cumplimiento del plan de incentivos poseen una asociación de Pearson fue de 0,672 demostrando que hay una relación directa y alta, además tienen una relación significativa, debido a que su p valor fue 0,000 menor que 0,05. Aprobándose de esta forma la hipótesis de investigación que plantea que hay una asociación significativa entre el control y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021. De lo encontrado se puede concluir que, mientras que el control en el gobierno local de Apurímac sea el mejor, el nivel del cumplimiento de incentivos, será el mejor. Se considera que esto ocurre debido a que, las evaluaciones sistematizadas que se realizan y desarrollan con rapidez, pudiendo mejorar el cumplimiento de incentivos.

## V. DISCUSIÓN

Después del detalle de la descripción de los resultados, se procede a realizar su discusión, partiendo desde su objetivo general, hasta llegar a los objetivos específicos, lo cual se detalla a continuación:

En primer lugar, respecto al objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021. Donde se determinó que la dimensión gestión administrativa y la variable cumplimiento de incentivos se asocian de manera directa, alta, y significativa, ello significa que, mientras la gestión administrativa en el gobierno local de Apurímac no sea la mejor, el cumplimiento del plan de incentivos tampoco llegará a ser mejor en el tiempo. Se considera que ello sucede porque en el gobierno local existe una inadecuada evaluación de actividades, pudiendo perjudicar ello al cumplimiento del plan de incentivos.

Lo encontrado presenta similitudes con Piscoya y Montenegro (2022) quienes manifestaron que mientras los niveles de gestión administrativa, no sean los mejores, el manejo de cumplimiento de metas y distribución de bienes y recursos del estado, no será el mejor, teniéndose poca transparencia ya que es requerido un programa de intervención que sea direccionado al manejo transparente de los distintos recursos del estado. En esa línea, Reynoso (2022), encontró también que la administración pública y el acatamiento del sistema de recompensas se vincularon positiva y significativamente. Asimismo, Jara et al. (2018) manifestaron que la gestión administrativa tiene efectos significativos en el desempeño de la administración pública, llegando a causar que cumpla con sus metas poseyendo un efecto significativo sobre el talento humano que opera en la administración pública para su rendimiento laboral.

Lo evidenciado anteriormente se encuentra enmarcado en la Teoría del principio administrativo de Henri Fayol, la cual postula que existen cinco roles elementales en la labora organizacional y son la organización, planificación, dirección, verificación y coordinación con la finalidad de otorgar estabilidad, consistencia a la cadena de productividad, ejecución óptima del plan, integrar el trabajo en conjunto y contrastar el rendimiento vigente con la meta trazada para



mensurar su resultado, observar mejoras y desplegar medidas correctivas en lo posible (Adebayo, 2019, p. 4).

Se encuentra enmarcado también la teoría de Blandez (2018) sobre los roles fundamentales que enmarca la gestión administrativa ya que son procesos que establecen funciones para el desempeño con un propósito en específico; como también los planes o métodos de implementación dentro de la institución. Se evidencia en la teoría de Fernández, et al. (2019) quien manifiesta que las estrategias que se proponen para actos efectivos de administración son encaminadas a la organización y posteriormente al cumplimiento de los objetivos y diferentes metas atribuidas a las actividades que posee la institución.

Respecto al objetivo específico 1, analizar la asociación entre la planificación y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021. Se analizó que la dimensión planificación y la variable cumplimiento de incentivos se relacionan de forma directa, alta y significativa, ello significa que, mientras la planificación en el gobierno local de Apurímac no sea la mejor, el cumplimiento del plan de incentivos, tampoco tendrá el mejor nivel. Se considera que esto sucede porque los objetivos de los planes que se establecen no tienen total claridad.

Lo encontrado presenta similitudes con Cahuasqui et al. (2017) quienes manifestaron que, la planificación tiene relación con que se cumpla la gestión por resultados e incentivos, siempre y cuando se conozcan los objetivos y solucionen los problemas cumpliendo un grado alto de criterios de gestión por resultados basados en la formación de incentivos. Asimismo, Piscoya y Montenegro (2022) encontraron que la planificación en niveles moderados, genera que se cumpla con los incentivos y metas, pero no de la mejor manera apuntando a que el manejo transparente y eficiente de los recursos no sean empleados de manera correcta existiendo niveles bajos de gestión. En esa línea, Reynoso (2022), evidenció que, la planificación se relaciona positiva y significativamente con el cumplimiento de recompensas e incentivos.

Lo evidenciado está enmarcado en la literatura de Calle et al. (2020), quienes sostienen que la planificación se concibe como un proceso por el cual se establecen las funciones a desempeñar con el propósito de que los directivos de la organización premediten sus metas; así como también los métodos, planes o

acciones que se ejecutarán. Manifestó Almanzar y Flores (2018) que la planificación de las estrategias consiste en las propuestas que se realizan atribuyendo y posteriormente encaminando a la organización por ser congruente direccionado a las metas de la entidad. Manifiesta Fernández, et al. (2019) expresando que las metas institucionales y el planteamiento de estrategias consisten en la delimitación que tiene mediante los resultados de acuerdo a la planificación de estrategias constituyentes en las organizaciones, caracterizándose por ser congruentes con las metas del planeamiento estratégico.

En cuanto al objetivo específico 2, determinar la relación entre la organización y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021. Se determinó que la dimensión organización y el constructo cumplimiento de incentivos tienen relación directa, alta y significativa. De lo encontrado se puede mencionar que mientras que en el gobierno local no existan mejores niveles de organización, el cumplimiento del plan de incentivos, tampoco tendrá el mejor nivel. Se considera que sucede ello, porque en la determinación de actividades, varias de estas no se relacionan con los requerimientos de la población.

Lo encontrado es similar a lo planteado por Thi et al. (2020) quienes hallaron que el desenvolvimiento organizacional tiene un impacto positivo y significativo en el cumplimiento de recompensas por la rendición de cuentas, en esta línea se evidencia el impacto de gestión orientada a la regulación y modulación de toma de decisiones. Asimismo, Piscoya y Montenegro (2022) hallaron que la organización se asocia de manera significativa con el cumplimiento de incentivos, evidenciando que mientras la primera no sea la mejor no se tendrá la mejor situación en el cumplimiento de recompensas y logro de metas debido al insuficiente conocimiento de los procesos de monitoreo. En la misma línea, Reynoso (2022), manifestó que, la organización se asocia de manera positiva y significativa con el cumplimiento de recompensas e incentivos por tal motivo demuestra que la organización está vinculada al proceso organizacional enmarcado por los objetivos de acuerdo a la estructura organizacional que son establecidas para la evaluación y monitoreo de la situación.

Lo manifestado anteriormente, se encuentra enmarcado en la literatura de Rueda et al. (2018) quienes sostienen que la organización alude a la distribución de responsabilidades, actividades y acciones entre los miembros que laboran en la entidad a fin de que se consumen los objetivos trazados y la asignación de se halla en consonancia con los atributos del puesto y las competencias para asumirlo. En la misma línea Jiménez et al. (2019) manifiesta que la designación de las tareas atribuye a las actividades que posee un individuo, de acuerdo a los criterios metodológicos organizativos utilizando la designación congruente de actividades. En la literatura de Petrone (2019) expresa que los métodos considerados en el momento de la toma de decisiones es la que afecta positiva o negativamente a la entidad, entretanto la utilización de procedimientos contribuye en los actos alusivos dispuesto en los métodos.

Respecto al objetivo específico 3, analizar la relación entre la dirección y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021. Se analizó que la dimensión dirección y la variable cumplimiento de incentivos poseen una asociación directa, alta y significativa. Ello significa que, mientras la dirección en el gobierno local de Apurímac no sea la mejor, el cumplimiento del plan de incentivos tampoco llegará a ser mejor. Se considera que ello sucede debido a que las áreas del gobierno local no laboran totalmente en conjunto, pudiendo perjudicar ello al cumplimiento del plan de incentivos.

Ello concuerda con Boselie et al. (2021), quienes hallaron que, una dirección con base a la motivación y liderazgo se relaciona con que se cumplan las metas en la organización y el plan de incentivos, se evidencio que existe obstaculización en el desempeño de los servidores públicos, debido a la restricción institucional e implementación de un plan de incentivo, necesitando direccionar mecanismos de ejecución. Por otra parte, Vélez y Ortiz (2021), manifestaron que, la dirección adecuada mediante mecanismos de trabajo colaborativo, efectiviza el desempeño administrativo, relacionándose ello, con el cumplimiento del plan de incentivos efectivizando el desempeño administrativos según los resultados alcanzados. Asimismo, Piscoya y Montenegro (2022) encontraron que la dirección, basada en generar un trabajo en conjunto, con rendición de cuentas y transparencia, se relaciona positiva y significativamente con el cumplimiento de incentivos. En la

misma línea, Reynoso (2022), manifestó que, la dirección y el cumplimiento de recompensas presentan una relación significativa y positiva vinculando de tal forma que la dirección se manifiesta como un proceso en que la administración debe estar direccionado al logro de objetivos propuestos.

Lo anteriormente mencionado está enmarcado en la teoría de González et al., (2020), quienes sostienen que dirección, es el procedimiento que implica la cohesión de tareas con la consigna de concretar las metas establecidas mediante el comportamiento colaborativo de los empleados situados en distintos niveles institucionales; siendo el jefe quien está encargado de encaminar y motivar a cada uno de sus empleados a efectos de un rendimiento eficiente. Manifiesta en su literatura Pineda (2020) que la dirección está orientada a la coordinación de tareas entre las áreas y la toma de decisiones viendo la orientación como punto espiral de la dirección en la organización, de tal forma que la coordinación que se realiza entre las áreas sea de forma clara y precisa en los departamentos de la entidad. En la teoría de Silva (2018) manifiesta que la dirección está en la toma de decisiones mediante la resolución de medidas implementadas buscando el bienestar organizacional de la institución.

Finalmente, respecto al objetivo específico 4, determinar la relación entre el control y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021. Se determinó que la dimensión control y la variable cumplimiento de incentivos poseen una relación directa, alta y significativa. Ello significa que, mientras que el control en el gobierno local de Apurímac no sea el mejor, el nivel del cumplimiento de incentivos, tampoco será el mejor. Se considera que esto ocurre debido a que, las evaluaciones sistematizadas que se realizan no se desarrollan con rapidez, pudiendo perjudicar ello al cumplimiento de incentivos.

Lo evidenciado presenta similitudes con Piscoya y Montenegro (2022), quienes ubicaron que el control se asocia significativamente con el logro del plan de incentivos de acuerdo al control generando positivamente el cumplimiento de los planes y metas que se proponen de tal forma que se llega a evidenciar que el control está asociado en el proceso de implementación de estrategias. Asimismo, Reynoso (2022), evidenció que, el control y el cumplimiento de las recompensas se relacionan positiva y significativamente en intervención que lleva a cabo la entidad.

Manifestando que en cuanto a la función de control está establecido por los objetivos coherentes en los niveles y etapas de un monitoreo de desempeño. De igual forma para, Tejada (2021), el control en los procesos administrativos se relaciona con el cumplimiento de un sistema de incentivos aumentando el rendimiento y socializando los resultados fomentando la estabilidad laboral contribuyendo al desarrollo de la administración pública. Además, Aquino (2019) manifestó que, existe un efecto positivo y significativo en el control administrativo y el cumplimiento de los programas de incentivos, evidenciando que, mientras que el control en el cumplimiento de metas no sea el mejor, no se tendrá un mejor cumplimiento de incentivos calificando a la gestión administrativa de forma regular y teniendo un nivel bajo afectando de manera que no se dé el control de forma positiva dentro de la institución.

Lo antes mencionado está enmarcado en la literatura de Schmidt (2018), quien sostiene que el control, es la actividad que abarca evaluaciones periódicas con el propósito de mensurar y analizar el rendimiento de las diversas áreas de una organización; alineadas con las metas y los objetivos diseñados para aplicar medidas correctivas, llevar a cabo un seguimiento continuo y actualizar los datos a fin de proporcionar un soporte directivo a la institución. Ante lo manifestado por Kent (2020) explica que la evaluación de las actividades, el desempeño de las áreas y el logro de metas alcanzadas se da mediante la evaluación de las actividades consistiendo en exámenes que puedan comprobar que existe dominio competente del individuo para evaluar y desenvolverse dentro de la organización mediante el control administrativo sugerente. En su literatura Bautista et al. (2020) expresa que el desempeño es un factor fundamental que tiene cada área, comprendiendo la otorgación de una respuesta, mediante el logro de metas en los departamentos administrativos, alcanzando y consolidando los procesos de superación obteniendo resultados esperados.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: Según el objetivo general, determinar la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021, se encontró que la gestión administrativa se relaciona de forma directa, alta y significativamente con el cumplimiento del plan de incentivos, debido al valor de significancia de 0,000 menor a 0,05, y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.697, lo que permite demostrar que la regularidad en cómo se ha realizado la planificación de las actividades hasta el propio control que se realizan sobre el accionar de los empleados, está conllevando a un bajo cumplimiento de los incentivos, debido a que no se logra una correcta promoción del cuidado infantil como del propio saneamiento rural.

Segunda: Según el objetivo específico 1 planteado, analizar la relación entre la planificación y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021, se encontró que, existe una relación significativa entre la planificación y la variable cumplimiento del plan de incentivos debido al valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0.685, significando que la relación es alta y directa, demostrando de esta manera que la regular en cómo se establecen objetivos y finalidades dentro de la planificación estratégica de la organización, está ocasionando que no se puedan cumplir de manera óptima las metas de incentivos.

Tercera: Según el objetivo específico 2, determinar la relación entre la organización y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021, se determinó que existe una relación significativa entre la organización y el cumplimiento del plan de incentivos, debido al valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 y un coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.704, significando que la relación es alta y directa, esto indica que la regularidad en el otorgamiento para la realización de las tareas, como los propios métodos y procesos utilizados por los empleados, está derivando a que no se logre un alto nivel en el plan de incentivos establecidos por la entidad en estudio.

Cuarta: Según el objetivo específico 3, analizar la relación entre la dirección y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021, se halló que existe una relación significativa entre la dirección y el cumplimiento del

plan de incentivos, debido al valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,665 demostrando que existe una relación directa y alta, esto proporciona información en cuanto a la poca orientación y coordinación entre áreas conectadas, que se refleja en la deficiente elección de decisiones, está conectado con el bajo cumplimiento dentro del plan de incentivos que ha planificado la entidad.

Quinta: Según el objetivo específico 4, determinar la relación entre el control y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021, se determinó que existe una relación significativa entre el control y el cumplimiento del plan de incentivos, debido al valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 y un coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,672 demostrando que existe una relación directa y alta, lo que evidencia que la forma ineficiente de evaluar las acciones, como también el desempeño de todos los departamentos de la entidad, no están llevando a alcanzar de manera correcta los logros, esto está vinculado con la poca capacidad para poder cumplir con el plan de incentivos panificado.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: Se recomienda a las autoridades del gobierno local de Apurímac que desarrollen un manual de manera anual, donde se incluyan las pautas, métodos, acciones, y planes, que debe tener presente todo el personal administrativo de la entidad para tener un desempeño adecuado y ello permita que la entidad alcance los objetivos y metas que tiene establecidas.

Segunda: Se recomienda la autoridad del gobierno local de Apurímac que realice reuniones mensuales para establecer y dar a conocer las funciones que deben realizar el personal administrativo de cada área y que también se dé a conocer las metas, los planes y acciones que deben seguir para tener un mejor desempeño.

Tercera: Se les sugiere a las autoridades municipales realizar reuniones de forma trimestral con todo el personal administrativo con el fin de comunicar los fines institucionales y manifestar las responsabilidades y acciones que les pertenecen a cada uno, de acuerdo a los atributos de su puesto y a las competencias que tengan para asumirlo.

Cuarta: Se les recomienda a las autoridades municipales realizar de forma mensual, talleres de motivación para el trabajo en equipo, en donde se le incentive a todo el personal administrativo a realizar sus funciones de forma colaborativa y teniendo en cuenta una continua comunicación con las diferentes áreas, con el fin de alcanzar un rendimiento eficiente.

Quinta: Se les sugiere a las autoridades del gobierno local de Apurímac que, implementen evaluaciones mensuales a cargo de los gerentes por cada área, teniendo en cuenta las metas, fines y medidas correctivas, para que puedan llevar a cabo un seguimiento constante del personal administrativo y puedan ir actualizando datos y que estos queden como evidencia y soporte para la institución.



## REFERENCIAS

- Abdul-Kahar, A. (2018). The Importance of Public Administration Towards Achieving Good Governance for Positive National Development by Using SmartPLS 3. *International Journal of Public Policy and Administration Research*, 5(2), 68-97. [https://www.researchgate.net/publication/330253345\\_The\\_Importance\\_of\\_Public\\_Administration\\_Towards\\_Achieving\\_Good\\_Governance\\_for\\_Positive\\_National\\_Development\\_by\\_Using\\_SmartPLS\\_3](https://www.researchgate.net/publication/330253345_The_Importance_of_Public_Administration_Towards_Achieving_Good_Governance_for_Positive_National_Development_by_Using_SmartPLS_3)
- Adebayo, O. (2019). *Evaluate the influence of classical and human relations approaches in management today*. UNICAF University. [https://www.researchgate.net/profile/Oluwatosin-Adebayo/publication/342734959\\_EVALUATE\\_THE\\_INFLUENCE\\_OF\\_CLASSICAL\\_AND\\_HUMAN\\_RELATIONS\\_APPROACHES\\_IN\\_MANAGEMENT\\_TODAY/links/5f041fff299bf1881607dd4f/EVALUATE-THE-INFLUENCE-OF-CLASSICAL-AND-HUMAN-RELATIONS-APP](https://www.researchgate.net/profile/Oluwatosin-Adebayo/publication/342734959_EVALUATE_THE_INFLUENCE_OF_CLASSICAL_AND_HUMAN_RELATIONS_APPROACHES_IN_MANAGEMENT_TODAY/links/5f041fff299bf1881607dd4f/EVALUATE-THE-INFLUENCE-OF-CLASSICAL-AND-HUMAN-RELATIONS-APP)
- Almánzar, R. & Flores, C. (2018). Planificación estratégica en las empresas públicas de República Dominicana, caso CDEEE. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 5(2), 106-114. <https://doi.org/10.22579/23463910.75>
- Aquino, F. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el plan de incentivos de la Municipalidad Provincial de Casma, 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39671>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Beeri, I., Uster, A., & Vigoda-Gadot, E. (2018). Does Performance Management Relate to Good Governance? A Study of Its Relationship with Citizens' Satisfaction with and Trust in Israeli Local Government. *Public Performance & Management Review*, 241-279. <https://doi.org/10.1080/15309576.2018.1436074>

- Bernal, C. (2018). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (3ta ed.). Editorial Pearson.
- Blandez, M. (2018). *Proceso administrativo*. UNID. <https://books.google.com.pe/books?id=TYHDCwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Boselie, P., Van, J. & Veld, M. (2021). A human resource management review on public management and public administration research: stop right there...before we go any further. *Public Management Review*, 23(4), 483-500. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/14719037.2019.1695880?needAccess=true>
- Cahuasqui, M., Maldonado, S. & Sanipatín, L. (2017). Análisis del modelo de gestión por resultados en las organizaciones públicas de la ciudad de Tulcán en el año 2016. *Visión Empresarial* (7), 79-90. doi:<https://doi.org/10.32645/13906852.323>
- Calle, M., Gurumendi, I. & Calle, M. (2020). Planeación estratégica aplicada a profesionales de la medicina y la jurisprudencia. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 83-89. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-83.pdf>
- Chica-Vélez, S., & Salazar-Ortiz, C. (2021). Posnueva gestión pública, gobernanza e innovación. Tres conceptos en torno a una forma de organización y gestión de lo público. *OPERA* (28), 17-51. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/opera/article/view/6940>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC]. (2019). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT*. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Dirección de Calidad del Gasto Público. (2022). *Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal*. Ministerio de Economía y Finanzas.

<https://www.midagri.gob.pe/portal/doc-informativos/otros/talleres/talleres-dgdaa-midagri/31-mef-ppt-pi-2022-m7/file>

Dirección General de Presupuesto Público. (2018). *Marco Conceptual del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal Dirección de Calidad del Gasto Público*. Ministerio de Economía y Finanzas. [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/migl/pi/marco\\_conceptual\\_PI.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/migl/pi/marco_conceptual_PI.pdf)

Dominguez-Lara, S. (2018). Magnitud del efecto para pruebas de normalidad en investigación en salud. *Investigación en educación médica*, 7(27), 92-93. <https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2018.27.1776>

Escuela Nacional de Administración Pública (2021). *Gestión por Procesos para la Administración Pública*. Escuela Nacional de Administración Pública. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679188/Gesti%C3%B3n%20por%20Procesos%20para%20la%20Administraci%C3%B3n%20P%C3%ABlica.pdf>

Fernández, S., Martínez, L., & Ngonzo, R. (2019). Barreras que dificultan la planeación estratégica en las organizaciones. *Tendencias*, 20(1), 254-279. <https://doi.org/10.22267/rtend.192001.108>

González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

Jara, A., Asmat, N., & Alberca, N. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-758. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>

- Jiménez, D., Jiménez, Á., & Redondo, P. (2019). Gestión del conocimiento organizacional en instituciones de educación superior: un estudio de caso. *Praxis*, 15(2), 153–162. <https://doi.org/10.21676/23897856.3309>
- Kent, P. (2020). Gestión y evaluación de la sustentabilidad organizacional. *Ciencias Administrativas* (15), 1-11. <https://doi.org/10.24215/23143738e058>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, 1-18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico* (Lima), 17(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Mayhuay, J., Palomino, G., & Cuzco, L. (2022). Programa de incentivos em municípios locais no Peru: breve revisão da literatura. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 2(4), 261–274. <https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/199/86>
- Mendoza, W., García, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 216-240. <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/835>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (2018). *Plan de Incentivos Municipales La herramienta para una gestión local eficiente*. MEF. [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/migl/pi/logros\\_alcanzados\\_pi.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/migl/pi/logros_alcanzados_pi.pdf)
- Ministerio de Economía y Finanzas. (MEF, 2021). *Guía de orientación al ciudadano del presupuesto público 2021*. [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/documentac/guia\\_orientacion\\_ciudadano2021.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/documentac/guia_orientacion_ciudadano2021.pdf)

- Ministerio de Economía y Finanzas. (MEF, 2018). *Marco Conceptual del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal*.  
[https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/migl/pi/marco\\_conceptual\\_PI.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/migl/pi/marco_conceptual_PI.pdf)
- Ministerio de Economía y Finanzas. (MEF, 2021). Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1674470/1.%20META%206%20-%20Marco%20General%20del%20PI.pdf>
- Ministerio de Salud [MINSAL]. (2019). *Programa de incentivos a la mejora de gestión municipal* 2019.  
[https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/migl/metad/metas/meta4\\_PPT\\_MINSAL\\_TipoD.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/migl/metad/metas/meta4_PPT_MINSAL_TipoD.pdf)
- Mori, H. (2021). Cambio de gestión administrativa en los gobiernos sub nacionales y su incidencia en los sistemas administrativos: Región Amazonas, 2018-2019. *Gobierno y Gestión pública*, 8(2), 100-124.  
<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/208/375>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. 5ta Ed. Ediciones de la U.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Petrone, P. (2019). Organización y funcionamiento de los equipos de trabajo. *Revista Colombiana de Cirugía*, 34(3), 224-225.  
<https://doi.org/10.30944/20117582.432>
- Pineda, A. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 7(1), 9-25.  
<https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/182>

- Piscoya, A., & Montenegro, L. (2022). Control interno para la efectiva gestión administrativa. Sede la central del gobierno regional, Lambayeque. *Revista de investigación en ciencias administrativas y sociales, Ñepe*, 5(11), 116-129. <https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i11.68>
- Resolución directoral N° 0022-2020-EF/50.01. (2020). *Aprueban los resultados de la evaluación del cumplimiento y el "Ranking de cumplimiento de metas" correspondientes a las metas del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal establecidas al 15 de junio del año 2020.* <https://www.mef.gob.pe/es/normatividad-sp-9867/por-tema/programa-de-modernizacion-e-incentivo-municipal/22925-resolucion-directoral-n-0022-2020-ef-50-01-2/file>
- Reynoso, Y. (2022). *Gestión administrativa y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de los colaboradores administrativos en una municipalidad del Callao, 2021.* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77818>
- Rueda, I., Acosta, B., Cueva, F., & Idrobo, P. (2018). El cambio organizacional y su gestión estratégica Strategic management and organizational change. *Revista ESPACIOS*, 39(44), 17-22. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n44/a18v39n44p17.pdf>
- Ruiz, E., Saldaña, C., Saavedra, F., Flores, K., & Delgado, J. (2021). Gestión municipal y cumplimiento de la meta 4 en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(5), 8655-8675. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/946/1281>
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2018). *Metodología y diseños en la investigación científica.* Visión universitaria. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Schmidt, M., Tennina, M., & Obiol, L. (2018). La función de control en las organizaciones. *Centro de Estudios de Administración*, 2(2), 71-93. <https://revistas.uns.edu.ar/cea/article/view/1349>
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano.* Editorial Área de Innovación y Desarrollo,

S.L. <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/10/Gesti%C3%B3n-y-desarrollo-organizacional-1.pdf>

Soto, C. (2021). Desarrollo y validación de un instrumento para medir la calidad metodológica de las tesis de maestrías y doctorados. *Rev. Int. Investig. Cienc. Soc.*, 17(2), 357-378. <http://scielo.iics.una.py/pdf/riics/v17n2/2226-4000-riics-17-02-357.pdf>

Tejada, R. (2021). Incentivos intrínsecos al servidor público para una gestión por resultados eficiente. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública* (5), 76–92. <https://doi.org/10.54774/ss.2021.05.05>

Thi, Y., Nguyen, N. & Nguyen, L. (2020). Results oriented Culture and Organizational Performance: The Mediating Role of Financial Accountability in Public Sector Organizations in Vietnam. *International Journal of Public Administration*, 1-16. <https://doi.org/10.1080/01900692.2020.1841227>

Transparency International. (2022). *Corruption Perceptions Index 2021*. [https://images.transparencycdn.org/images/CPI2021\\_Report\\_EN-web.pdf](https://images.transparencycdn.org/images/CPI2021_Report_EN-web.pdf)

Valdez, A. (2019). Paradigmas emergentes en la gestión pública en América Latina. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(86), 325-335. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29059356003>

## **ANEXOS**



## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES E INDICADORES			
			Variable 1: Gestión administrativa			
			Dimensiones	Indicadores	Escala	
<p><b>General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.</p>	<p><b>General</b></p> <p>La gestión administrativa se relaciona significativamente con el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.</p>	Ordina I	Planificación	Definición de objetivos	
<p><b>Específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la planificación y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021?</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>Analizar la relación entre la planificación y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.</p>	<p><b>Específicas</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la planificación y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.</p>		Organización	Metas institucionales	
					Planteamiento de estrategias	
					Designación de tareas	
				Dirección	Métodos	
					Procedimientos	
					Orientación	
Control	Coordinación entre áreas					
	Toma de decisiones					
	Evaluación de actividades					
<p>¿Cuál es la relación entre la organización y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dirección y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021?</p>	<p>Determinar la relación entre la organización y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.</p> <p>Analizar la relación entre la dirección y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la organización y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.</p> <p>Existe una relación significativa entre la dirección y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.</p>		Variable 2: Plan de incentivos		
				Desempeño de las áreas		
			Logros alcanzados			
			Promoción del cuidado infantil y adecuada alimentación	Instancia de Articulación Local		
			Programa de saneamiento rural	Registro de Actores Sociales		
				Registro de Visitas Domiciliarias		
	Potabilización y otras formas de desinfección y tratamiento	Ordina I				

<p>gobierno local de Apurímac, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el control y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021?</p>	<p>incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre el control y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.</p>	<p>cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021.</p> <p>Existe una relación significativa entre el control y el cumplimiento del plan de incentivos en el gobierno local de Apurímac de 2021.</p>	<p>Operación y mantenimiento de los sistemas de agua potable</p> <p>Operación y mantenimiento de los sistemas de disposición sanitaria de excretas</p> <p>Fortalecimiento de capacidades a prestadores</p> <p>Educación sanitaria para hogares rurales</p> <p>Monitoreo de la prestación de los servicios</p>	
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística por utilizar	
<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p>	<p><b>Población:</b> Conformada por 120 trabajadores del gobierno local de Apurímac.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico censal.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> Conformada por 120 trabajadores administrativos del gobierno local de Apurímac.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Gestión administrativa</p> <p><b>Variable 2:</b> Plan de incentivos</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario.</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Análisis descriptivo. Análisis de frecuencias y porcentuales.</p> <p><b>Inferencial:</b> Confiabilidad Alpha de Cronbach. Prueba de normalidad. Coeficiente de Rho de Spearman/Pearson.</p>	

## Anexo 2. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>V1: Gestión administrativa</b>	Es el sistema estratégicamente estructurado que está articulado por actividades avaladas por un examen preliminar, riguroso y crítico de la situación actual de una entidad en concreto. (González et al., 2020, p. 34).	Se medirá mediante las dimensiones dadas por Bladez (2018) que son Planificación, organización, dirección y control, basadas en la Teoría del principio administrativo de Henri Fayol, mediante los cuales será evaluada la variable.	Planificación	Definición de objetivos	Ordinal
				Metas institucionales	
				Planteamiento de estrategias	
			Organización	Designación de tareas	
				Métodos	
				Procedimientos	
			Dirección	Orientación	
				Coordinación entre áreas	
				Toma de decisiones	
			Control	Evaluación de actividades	
Desempeño de las áreas					
Logros alcanzados					
<b>V2: Plan de incentivos</b>	Se refiere a la gestión de los incentivos presupuestarios a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas, apuntando a la promoción de la calidad de los servicios públicos otorgados por las municipalidades en el territorio nacional (Resolución directoral N° 0022-2020-EF/50.01, 2020, p. 2).	Se medirá mediante las dimensiones dadas por el Ministerio de Salud [MINSA] (2019) son dos: Promoción del cuidado infantil y adecuada alimentación y el programa de saneamiento rural, en base a la teoría de Herzberg o, también catalogada como de la motivación e higiene.	Promoción del cuidado infantil y adecuada alimentación	Instancia de articulación local	Ordinal
				Registro de actores sociales	
				Visita domiciliaria	
				Registro de visitas domiciliarias	
			Programa de saneamiento rural	Potabilización y otras formas de desinfección y tratamiento	
				Operación y mantenimiento de los sistemas de agua potable	
				Fortalecimiento de capacidades a prestadores	
				Educación sanitaria para hogares rurales	
				Monitoreo de la prestación de los servicios	

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario de Gestión administrativa

Estimado participante, el cuestionario tiene como objetivo evaluar la percepción de la gestión administrativa en el gobierno local de Apurímac, 2021; por tal premisa, se solicita su colaboración respondiendo a cada enunciado.

#### Instrucciones

Lea cada ítem y marca con una “X”, por enunciado, solo la opción de respuesta que concuerde con su percepción. Recuerde que no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”; solo se pide que responda con honestidad. Además, considere que la respuesta que marque es totalmente reservada y será confidencial.

Sin más que añadir, responda cada uno de los ítems tomando en cuenta los siguientes valores:

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

Gestión administrativa						
N°	Planificación	1	2	3	4	5
1	Toda actividad dispuesta en la municipalidad se subyace a un objetivo determinado.					
2	Los objetivos son delimitados con precisión y claridad.					
3	La municipalidad establece los objetivos de conformidad con las limitaciones actuales de modo que sean realizables y razonables.					
4	Las metas institucionales se conciben en congruencia con la misión y visión de la municipalidad.					
5	En la municipalidad, los trabajadores conocen las metas que rigen el funcionamiento de la institución.					
6	En la municipalidad se elaboran métodos estratégicos para abordar las problemáticas que ocurren.					
7	Las estrategias son seleccionadas tras un proceso de debate a cargo de especialistas.					
8	Los planteamientos estratégicos se supeditan por un estudio preliminar de la situación vigente.					
N°	Organización	1	2	3	4	5
9	La determinación de actividades a efectuar en la municipalidad se relaciona con las necesidades de la población.					

10	Los roles en la institución se asignan de acuerdo a criterios como la experiencia, formación profesional y el perfil competencial y actitudinal.					
11	Las actividades son distribuidas entre los miembros de tal forma que no exista una superposición de funciones.					
12	El manejo de la organización se logra mediante métodos que han demostrado ser eficaces.					
13	La organización se fundamenta en el uso de procedimientos que son socializados en la institución.					
14	Las técnicas empleadas en la municipalidad sirven para consumir los objetivos en el menor tiempo, esfuerzo y costo posibles.					
<b>N°</b>	<b>Dirección</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15	Los empleados municipales laboran en concordancia con una meta institucional compartida.					
16	La municipalidad se asegura de permanecer en el curso de la consecución de las metas.					
17	Los departamentos de la municipalidad trabajan en conjunto.					
18	Los trabajadores de las diferentes áreas reconocen la relevancia de las funciones de cada una debido a que cumplen con actividades especializadas.					
19	Los miembros que conforman cada departamento sostienen una comunicación asertiva y constante.					
20	La toma de decisiones en la municipalidad está basada en directrices lógicas y empíricas.					
21	Las decisiones que se adoptan en la municipalidad no son improvisadas.					
<b>N°</b>	<b>Control</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22	Se llevan a cabo evaluaciones sistematizadas que poseen validez.					
23	Las evaluaciones se realizan periódicamente.					
24	El personal se siente cómodo cuando se desarrollan las evaluaciones.					
25	Las actividades son sometidas a evaluación y se produce una retroalimentación al respecto.					
26	Los hallazgos de las evaluaciones son utilizados a fin de orientar a los trabajadores.					
27	El rendimiento del personal está sujeto a estándares de efectividad.					
28	Los empleados contratados evidencian las capacidades necesarias para garantizar un desempeño óptimo.					

**¡Gracias por tu participación!**

## Cuestionario de cumplimiento de incentivos

Estimado participante, el cuestionario tiene como objetivo evaluar la percepción de del cumplimiento de incentivos en el gobierno local de Apurímac, 2021; por tal premisa, se solicita su colaboración respondiendo a cada enunciado.

### Instrucciones

Lea cada ítem y marca con una “X”, por enunciado, solo la opción de respuesta que concuerde con su percepción. Recuerde que no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”; solo se pide que responda con honestidad. Además, considere que la respuesta que marque es totalmente reservada y será confidencial.

Sin más que añadir, responda cada uno de los ítems tomando en cuenta los siguientes valores:

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

Cumplimiento de incentivos						
N°	Promoción del cuidado infantil y adecuada alimentación	1	2	3	4	5
1	Las acciones desarrolladas en los programas se respaldan en una coordinación efectiva entre las autoridades y el personal ejecutor.					
2	Se distingue una adecuada cohesión entre los miembros que realizan las intervenciones en favor del cuidado infantil y la alimentación.					
3	Los miembros conocen su rol a desempeñar en el programa.					
4	Los miembros respetan la división de tareas en el programa.					
5	Se cumple con el registro transparente y documentado de los actores sociales involucrados en la faena.					
6	Se realiza la corroboración de los documentos personales entregados por los actores sociales.					
7	Se actualiza permanentemente la base de datos de los miembros encargados.					
8	Las visitas domiciliarias son autorizadas según la evaluación a los potenciales beneficiarios.					
9	Existe un protocolo que rige el procedimiento de visitas a domicilio.					
10	Las visitas domiciliarias poseen una estructura a cumplir.					

11	Las visitas domiciliarias son desempeñadas por un personal capacitado.					
12	Se reporta evidencias de las visitas domiciliarias llevadas a cabo.					
13	Se actualiza puntualmente el registro de visitas domiciliarias.					
14	El registro de las visitas domiciliarias cuenta con los datos necesarios para su revisión.					
15	El registro de las visitas a domicilio es accesible para los supervisores.					
<b>N°</b>	<b>Programa de saneamiento rural</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
16	Se notifica con regularidad sobre los desperfectos presentados en los sistemas de potabilización del agua.					
17	Se cumple con los programas de desinfección y tratamiento cuando son requeridos.					
18	Se lleva a cabo la instalación de sistemas de agua potable contemplando un concurso público para contratar a personal que se encargue de la labor.					
19	Se efectúa el mantenimiento respectivo de las instalaciones que permiten la distribución de agua potable a la población.					
20	Se verifica permanentemente que los sistemas de saneamiento se hallen operativos.					
21	Se conoce el perfil de los prestadores de servicio a propósito de incidir en su desempeño a través del fortalecimiento de sus competencias.					
22	Se conocen las dificultades de los prestadores de servicios para llevar a cabo su labor.					
23	Se procura fomentar la capacitación de los prestadores de servicio para garantizar el desarrollo efectivo de la labor social.					
24	Se conoce cuáles son las dificultades de la población para cumplir con conductas seguras de higiene.					
25	Se imparten charlas y talleres educativos donde se informa a la población sobre pautas de salud e higiene.					
26	Se adaptan las intervenciones educativas al contexto de los beneficiarios.					
27	Se busca prevenir enfermedades y reducir su incidencia en la población debido a prácticas insalubres por parte de los ciudadanos					
28	Se cuenta con supervisores calificados para monitorear la ejecución del programa.					

**¡Gracias por tu participación!**

## Anexo 4. Validación de instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "GESTIÓN ADMINISTRATIVA"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>								
1	Toda actividad dispuesta en la municipalidad se subyace a un objetivo determinado.	X		X		X		
2	Los objetivos son delimitados con precisión y claridad.	X		X		X		
3	La municipalidad establece los objetivos de conformidad con las limitaciones actuales de modo que sean realizables y razonables.	X		X		X		
4	Las metas institucionales se conciben en congruencia con la misión y visión de la municipalidad.	X		X		X		
5	En la municipalidad, los trabajadores conocen las metas que rigen el funcionamiento de la institución.	X		X		X		
6	En la municipalidad se elaboran métodos estratégicos para abordar las problemáticas que ocurren.	X		X		X		
7	Las estrategias son seleccionadas tras un proceso de debate a cargo de especialistas.	X		X		X		
8	Los planteamientos estratégicos se supeditan por un estudio preliminar de la situación vigente.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>								
9	La determinación de actividades a efectuar en la municipalidad se relaciona con las necesidades de la población.	X		X		X		
10	Los roles en la institución se asignan de acuerdo a criterios como la experiencia, formación profesional y el perfil competencial y actitudinal.	X		X		X		
11	Las actividades son distribuidas entre los miembros de tal forma que no exista una superposición de funciones.	X		X		X		
12	El manejo de la organización se logra mediante métodos que han demostrado ser eficaces.	X		X		X		
13	La organización se fundamenta en el uso de procedimientos que son socializados en la institución.	X		X		X		
14	Las técnicas empleadas en la municipalidad sirven para consumir los objetivos en el menor tiempo, esfuerzo y costo posibles.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>								
15	Los empleados municipales laboran en concordancia con una meta institucional compartida.	X		X		X		
16	La municipalidad se asegura de permanecer en el curso de la consecución de las metas.	X		X		X		
17	Los departamentos de la municipalidad trabajan en conjunto.	X		X		X		
18	Los trabajadores de las diferentes áreas reconocen la relevancia de las funciones de cada una debido a que cumplen con actividades especializadas.	X		X		X		
19	Los miembros que conforman cada departamento sostienen una comunicación asertiva y constante.	X		X		X		
20	La toma de decisiones en la municipalidad está basada en directrices lógicas y empíricas.	X		X		X		
21	Las decisiones que se adoptan en la municipalidad no son improvisadas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>								
22	Se llevan a cabo evaluaciones sistematizadas que poseen validez.	X		X		X		
23	Las evaluaciones se realizan periódicamente.	X		X		X		
24	El personal se siente cómodo cuando se desarrollan las evaluaciones.	X		X		X		
25	Las actividades son sometidas a evaluación y se produce una retroalimentación al respecto.	X		X		X		
26	Los hallazgos de las evaluaciones son utilizados a fin de orientar a los trabajadores.	X		X		X		
27	El rendimiento del personal está sujeto a estándares de efectividad.	X		X		X		



28	Los empleados contratados evidencian las capacidades necesarias para garantizar un desempeño óptimo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	--	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ORTIZ MONTES MARICARMEN    DNI: 47096063

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION PUBLICA

16 de MAYO del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Maricarmen Ortiz Montes  
Contador Público Colegiado  
Colegiatura N° 023-1039

Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "PLAN DE INCENTIVOS"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Promoción del cuidado infantil y adecuada alimentación</b>							
1	Las acciones desarrolladas en los programas se respaldan en una coordinación efectiva entre las autoridades y el personal ejecutor.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Se distingue una adecuada cohesión entre los miembros que realizan las intervenciones en favor del cuidado infantil y la alimentación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	Los miembros conocen su rol a desempeñar en el programa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Los miembros respetan la división de tareas en el programa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	Se cumple con el registro transparente y documentado de los actores sociales involucrados en la faena.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	Se realiza la corroboración de los documentos personales entregados por los actores sociales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Se actualiza permanentemente la base de datos de los miembros encargados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Las visitas domiciliarias son autorizadas según la evaluación a los potenciales beneficiarios.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Existe un protocolo que rige el procedimiento de visitas a domicilio.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	Las visitas domiciliarias poseen una estructura a cumplir.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Las visitas domiciliarias son desempeñadas por un personal capacitado.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Se reporta evidencias de las visitas domiciliarias llevadas a cabo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Se actualiza puntualmente el registro de visitas domiciliarias.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	El registro de las visitas domiciliarias cuenta con los datos necesarios para su revisión.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	El registro de las visitas a domicilio es accesible para los supervisores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	<b>DIMENSIÓN 2: Programa de saneamiento rural</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Se notifica con regularidad sobre los desperfectos presentados en los sistemas de potabilización del agua.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

17	Se cumple con los programas de desinfección y tratamiento cuando son requeridos.	X		X		X	
18	Se lleva a cabo la instalación de sistemas de agua potable contemplando un concurso público para contratar a personal que se encargue de la labor.	X		X		X	
19	Se efectúa el mantenimiento respectivo de las instalaciones que permiten la distribución de agua potable a la población.	X		X		X	
20	Se verifica permanentemente que los sistemas de saneamiento se hallen operativos.	X		X		X	
21	Se conoce el perfil de los prestadores de servicio a propósito de incidir en su desempeño a través del fortalecimiento de sus competencias.	X		X		X	
22	Se conocen las dificultades de los prestadores de servicios para llevar a cabo su labor.	X		X		X	
23	Se procura fomentar la capacitación de los prestadores de servicio para garantizar el desarrollo efectivo de la labor social.	X		X		X	
24	Se conoce cuáles son las dificultades de la población para cumplir con conductas seguras de higiene.	X		X		X	
25	Se imparten charlas y talleres educativos donde se informa a la población sobre pautas de salud e higiene.	X		X		X	
26	Se adaptan las intervenciones educativas al contexto de los beneficiarios.	X		X		X	
27	Se busca prevenir enfermedades y reducir su incidencia en la población debido a prácticas insalubres por parte de los ciudadanos	X		X		X	
28	Se cuenta con supervisores calificados para monitorear la ejecución del programa.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **ORTIZ MONTEZ MARICARMEN**    DNI: **47086063**

Especialidad del validador: **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**

16 de MAYO del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Maricarmen Ortiz Montes  
Contador Público Colegiado  
Colegiatura N° 023-1039

-----  
Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "GESTIÓN ADMINISTRATIVA"**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>								
1	Toda actividad dispuesta en la municipalidad se subyace a un objetivo determinado.	✓		✓		✓		
2	Los objetivos son delimitados con precisión y claridad.	✓		✓		✓		
3	La municipalidad establece los objetivos de conformidad con las limitaciones actuales de modo que sean realizables y razonables.	✓		✓		✓		
4	Las metas institucionales se conciben en congruencia con la misión y visión de la municipalidad.	✓		✓		✓		
5	En la municipalidad, los trabajadores conocen las metas que rigen el funcionamiento de la institución.	✓		✓		✓		
6	En la municipalidad se elaboran métodos estratégicos para abordar las problemáticas que ocurren.	✓		✓		✓		
7	Las estrategias son seleccionadas tras un proceso de debate a cargo de especialistas.	✓		✓		✓		
8	Los planteamientos estratégicos se supeditan por un estudio preliminar de la situación vigente.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>								
9	La determinación de actividades a efectuar en la municipalidad se relaciona con las necesidades de la población.	✓		✓		✓		
10	Los roles en la institución se asignan de acuerdo a criterios como la experiencia, formación profesional y el perfil competencial y actitudinal.	✓		✓		✓		
11	Las actividades son distribuidas entre los miembros de tal forma que no exista una superposición de funciones.	✓		✓		✓		
12	El manejo de la organización se logra mediante métodos que han demostrado ser eficaces.	✓		✓		✓		
13	La organización se fundamenta en el uso de procedimientos que son socializados en la institución.	✓		✓		✓		
14	Las técnicas empleadas en la municipalidad sirven para consumir los objetivos en el menor tiempo, esfuerzo y costo posibles.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>								
15	Los empleados municipales laboran en concordancia con una meta institucional compartida.	✓		✓		✓		
16	La municipalidad se asegura de permanecer en el curso de la consecución de las metas.	✓		✓		✓		
17	Los departamentos de la municipalidad trabajan en conjunto.	✓		✓		✓		
18	Los trabajadores de las diferentes áreas reconocen la relevancia de las funciones de cada una debido a que cumplen con actividades especializadas.	✓		✓		✓		
19	Los miembros que conforman cada departamento sostienen una comunicación asertiva y constante.	✓		✓		✓		
20	La toma de decisiones en la municipalidad está basada en directrices lógicas y empíricas.	✓		✓		✓		
21	Las decisiones que se adoptan en la municipalidad no son improvisadas.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: Control</b>								
22	Se llevan a cabo evaluaciones sistematizadas que poseen validez.	✓		✓		✓		
23	Las evaluaciones se realizan periódicamente.	✓		✓		✓		
24	El personal se siente cómodo cuando se desarrollan las evaluaciones.	✓		✓		✓		
25	Las actividades son sometidas a evaluación y se produce una retroalimentación al respecto.	✓		✓		✓		
26	Los hallazgos de las evaluaciones son utilizados a fin de orientar a los trabajadores.	✓		✓		✓		
27	El rendimiento del personal está sujeto a estándares de efectividad.	✓		✓		✓		

28	Los empleados contratados evidencian las capacidades necesarias para garantizar un desempeño óptimo.	X		X		X	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CABALLERO PALOMINO YUDITH    DNI: 44049501

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION PUBLICA

16 de MAYO del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUI

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Promoción del cuidado infantil y adecuada alimentación</b>							
1	Las acciones desarrolladas en los programas se respaldan en una coordinación efectiva entre las autoridades y el personal ejecutor.	X		X		X		
2	Se distingue una adecuada cohesión entre los miembros que realizan las intervenciones en favor del cuidado infantil y la alimentación.	X		X		X		
3	Los miembros conocen su rol a desempeñar en el programa.	X		X		X		
4	Los miembros respetan la división de tareas en el programa.	X		X		X		
5	Se cumple con el registro transparente y documentado de los actores sociales involucrados en la faena.	X		X		X		
6	Se realiza la corroboración de los documentos personales entregados por los actores sociales.	X		X		X		
7	Se actualiza permanentemente la base de datos de los miembros encargados.	X		X		X		
8	Las visitas domiciliarias son autorizadas según la evaluación a los potenciales beneficiarios.	X		X		X		
9	Existe un protocolo que rige el procedimiento de visitas a domicilio.	X		X		X		
10	Las visitas domiciliarias poseen una estructura a cumplir.	X		X		X		
11	Las visitas domiciliarias son desempeñadas por un personal capacitado.	X		X		X		
12	Se reporta evidencias de las visitas domiciliarias llevadas a cabo.	X		X		X		
13	Se actualiza puntualmente el registro de visitas domiciliarias.	X		X		X		
14	El registro de las visitas domiciliarias cuenta con los datos necesarios para su revisión.	X		X		X		
15	El registro de las visitas a domicilio es accesible para los supervisores.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Programa de saneamiento rural</b>							
16	Se notifica con regularidad sobre los desperfectos presentados en los sistemas de potabilización del agua.	X		X		X		
17	Se cumple con los programas de desinfección y tratamiento cuando son requeridos.	X		X		X		



18	Se lleva a cabo la instalación de sistemas de agua potable contemplando un concurso público para contratar a personal que se encargue de la labor.	X		X		X	
19	Se efectúa el mantenimiento respectivo de las instalaciones que permiten la distribución de agua potable a la población.	X		X		X	
20	Se verifica permanentemente que los sistemas de saneamiento se hallen operativos.	X		X		X	
21	Se conoce el perfil de los prestadores de servicio a propósito de incidir en su desempeño a través del fortalecimiento de sus competencias.	X		X		X	
22	Se conocen las dificultades de los prestadores de servicios para llevar a cabo su labor.	X		X		X	
23	Se procura fomentar la capacitación de los prestadores de servicio para garantizar el desarrollo efectivo de la labor social.	X		X		X	
24	Se conoce cuáles son las dificultades de la población para cumplir con conductas seguras de higiene.	X		X		X	
25	Se imparten charlas y talleres educativos donde se informa a la población sobre pautas de salud e higiene.	X		X		X	
26	Se adaptan las intervenciones educativas al contexto de los beneficiarios.	X		X		X	
27	Se busca prevenir enfermedades y reducir su incidencia en la población debido a prácticas insalubres por parte de los ciudadanos	X		X		X	
28	Se cuenta con supervisores calificados para monitorear la ejecución del programa.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CABALLERO PALOMINO YUDITH    DNI: 44049501

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTION PUBLICA

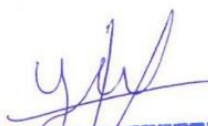
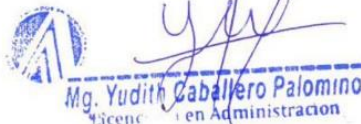
16 de MAYO del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Mg. Yudith Caballero Palomino  
Licenciada en Administración

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "GESTIÓN ADMINISTRATIVA"**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>								
1	Toda actividad dispuesta en la municipalidad se subyace a un objetivo determinado.	X		X		X		
2	Los objetivos son delimitados con precisión y claridad.	X		X		X		
3	La municipalidad establece los objetivos de conformidad con las limitaciones actuales de modo que sean realizables y razonables.	X		X		X		
4	Las metas institucionales se conciben en congruencia con la misión y visión de la municipalidad.	X		X		X		
5	En la municipalidad, los trabajadores conocen las metas que rigen el funcionamiento de la institución.	X		X		X		
6	En la municipalidad se elaboran métodos estratégicos para abordar las problemáticas que ocurren.	X		X		X		
7	Las estrategias son seleccionadas tras un proceso de debate a cargo de especialistas.	X		X		X		
8	Los planteamientos estratégicos se supeditan por un estudio preliminar de la situación vigente.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>								
9	La determinación de actividades a efectuar en la municipalidad se relaciona con las necesidades de la población.	X		X		X		
10	Los roles en la institución se asignan de acuerdo a criterios como la experiencia, formación profesional y el perfil competencial y actitudinal.	X		X		X		
11	Las actividades son distribuidas entre los miembros de tal forma que no exista una superposición de funciones.	X		X		X		
12	El manejo de la organización se logra mediante métodos que han demostrado ser eficaces.	X		X		X		
13	La organización se fundamenta en el uso de procedimientos que son socializados en la institución.	X		X		X		
14	Las técnicas empleadas en la municipalidad sirven para consumir los objetivos en el menor tiempo, esfuerzo y costo posibles.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>								
15	Los empleados municipales laboran en concordancia con una meta institucional compartida.	X		X		X		
16	La municipalidad se asegura de permanecer en el curso de la consecución de las metas.	X		X		X		
17	Los departamentos de la municipalidad trabajan en conjunto.	X		X		X		
18	Los trabajadores de las diferentes áreas reconocen la relevancia de las funciones de cada una debido a que cumplen con actividades especializadas.	X		X		X		
19	Los miembros que conforman cada departamento sostienen una comunicación asertiva y constante.	X		X		X		
20	La toma de decisiones en la municipalidad está basada en directrices lógicas y empíricas.	X		X		X		
21	Las decisiones que se adoptan en la municipalidad no son improvisadas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Control</b>								
22	Se llevan a cabo evaluaciones sistematizadas que poseen validez.	X		X		X		
23	Las evaluaciones se realizan periódicamente.	X		X		X		
24	El personal se siente cómodo cuando se desarrollan las evaluaciones.	X		X		X		
25	Las actividades son sometidas a evaluación y se produce una retroalimentación al respecto.	X		X		X		
26	Los hallazgos de las evaluaciones son utilizados a fin de orientar a los trabajadores.	X		X		X		
27	El rendimiento del personal está sujeto a estándares de efectividad.	X		X		X		



28	Los empleados contratados evidencian las capacidades necesarias para garantizar un desempeño óptimo.	X		X		X	
----	--	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **MERINO ASCUE ESTHER REYNA**    DNI: **43556155**

Especialidad del validador: **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**

16 de MAYO del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Posfirma  
DNI 43556155

-----  
Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE "PLAN DE INCENTIVOS"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Promoción del cuidado infantil y adecuada alimentación</b>							
1	Las acciones desarrolladas en los programas se respaldan en una coordinación efectiva entre las autoridades y el personal ejecutor.	X		X		X		
2	Se distingue una adecuada cohesión entre los miembros que realizan las intervenciones en favor del cuidado infantil y la alimentación.	X		X		X		
3	Los miembros conocen su rol a desempeñar en el programa.	X		X		X		
4	Los miembros respetan la división de tareas en el programa.	X		X		X		
5	Se cumple con el registro transparente y documentado de los actores sociales involucrados en la faena.	X		X		X		
6	Se realiza la corroboración de los documentos personales entregados por los actores sociales.	X		X		X		
7	Se actualiza permanentemente la base de datos de los miembros encargados.	X		X		X		
8	Las visitas domiciliarias son autorizadas según la evaluación a los potenciales beneficiarios.	X		X		X		
9	Existe un protocolo que rige el procedimiento de visitas a domicilio.	X		X		X		
10	Las visitas domiciliarias poseen una estructura a cumplir.	X		X		X		
11	Las visitas domiciliarias son desempeñadas por un personal capacitado.	X		X		X		
12	Se reporta evidencias de las visitas domiciliarias llevadas a cabo.	X		X		X		
13	Se actualiza puntualmente el registro de visitas domiciliarias.	X		X		X		
14	El registro de las visitas domiciliarias cuenta con los datos necesarios para su revisión.	X		X		X		
15	El registro de las visitas a domicilio es accesible para los supervisores.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Programa de saneamiento rural</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

16	Se notifica con regularidad sobre los desperfectos presentados en los sistemas de potabilización del agua.	X		X		X	
17	Se cumple con los programas de desinfección y tratamiento cuando son requeridos.	X		X		X	
18	Se lleva a cabo la instalación de sistemas de agua potable contemplando un concurso público para contratar a personal que se encargue de la labor.	X		X		X	
19	Se efectúa el mantenimiento respectivo de las instalaciones que permiten la distribución de agua potable a la población.	X		X		X	
20	Se verifica permanentemente que los sistemas de saneamiento se hallen operativos.	X		X		X	
21	Se conoce el perfil de los prestadores de servicio a propósito de incidir en su desempeño a través del fortalecimiento de sus competencias.	X		X		X	
22	Se conocen las dificultades de los prestadores de servicios para llevar a cabo su labor.	X		X		X	
23	Se procura fomentar la capacitación de los prestadores de servicio para garantizar el desarrollo efectivo de la labor social.	X		X		X	
24	Se conoce cuáles son las dificultades de la población para cumplir con conductas seguras de higiene.	X		X		X	
25	Se imparten charlas y talleres educativos donde se informa a la población sobre pautas de salud e higiene.	X		X		X	
26	Se adaptan las intervenciones educativas al contexto de los beneficiarios.	X		X		X	
27	Se busca prevenir enfermedades y reducir su incidencia en la población debido a prácticas insalubres por parte de los ciudadanos	X		X		X	
28	Se cuenta con supervisores calificados para monitorear la ejecución del programa.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **MERINO ASCUE ESTHER REYNA**    DNI: **43 55 6155**

Especialidad del validador: **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**

16 de MAYO del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
**Posfirma**  
**DNI 4355 6155**

-----  
**Firma del Experto Informante.**



## Anexo 5. Autorización de Institución



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

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20201967423
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACUCHA	
Nombre del Titular o Representante legal:	HAINOR LUIS NAVARRO HUAMAN
Nombres y Apellidos	DNI:
HAINOR LUIS NAVARRO HUAMAN	41840930

#### 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	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE INCENTIVOS EN EL GOBIERNO LOCAL DE APURÍMAC, 2021	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
DAMARIS NATHALY CHAVEZ PACHECO	70196558

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: PACUCHA, 25 DE JULIO DE 2022.

Firma: \_\_\_\_\_



MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
PACUCHA

Prof. Hainor L. Navarro Huaman  
ALCALDE

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\* ) 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.