



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Incentivos municipales y la gestión administrativa en la Municipalidad
Distrital de Hualmay, 2023**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Nergio Jhon Morales Capcha

Asesor

Mo. Alex Fidel Torres Calderón

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. No Comercial: No puede utilizar el material con fines comerciales. Sin Derivadas: Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. Sin restricciones adicionales: No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Nergio Jhon Morales Capcha	73664691	17-07-2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Alex Fidel Torres Calderón	40182411	0000-0003-3077-1159
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Pablo Cesar Cadenas Calderón	15850223	0000-0002-7488-967X
Julio Medrano Vizarrés	15733973	0000-0001-7392-0965
José Luis Ausejo Sánchez	45307125	0000-0003-4674-6150

Incentivos municipales y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Hualmay, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

6%

★ apirepositorio.unh.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

DEDICATORIA

Gracias a mis padres: Pedro Jesús Morales
Julca y Maruja Capcha Julca.

Nergio Jhon Morales Capcha

AGRADECIMIENTO

Padres y hermanos.

Nergio Jhon Morales Capcha

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	4
1.5. Delimitaciones del estudio	5
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes de la investigación	7
2.1.1. Investigaciones internacionales	7
2.1.2. Investigaciones nacionales	9
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Bases Filosóficas	21
2.4. Definiciones de términos básicos	23
2.5. Hipótesis de investigación	24
2.5.1. Hipótesis general	24
2.5.2. Hipótesis Específicas	24
2.6. Operacionalización de las variables	25
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	27
3.1. Diseño de la investigación	27

3.2. Población y muestra	27
3.2.1. Población	27
3.2.2. Muestra	28
3.3. Técnicas de recolección de datos	28
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	29
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	30
4.1. Resultados	30
4.2. Contrastación de hipótesis	44
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	51
5.1. Discusión de resultados	51
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
6.1. Conclusiones	57
6.2. Recomendaciones	58
REFERENCIAS	59
7.1. Fuentes documentales	59
7.2. Fuentes bibliográficas	62
7.3. Fuentes hemerográficas	63
7.4. Fuentes electrónicas	65
ANEXOS	66
Anexo 1: Matriz de consistencia	68
Anexo 2: Instrumentos	69
Anexo 3: Juicio de experto	75
Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos	78
Anexo 5: Base de datos	80
Anexo 6: Evidencia fotográfica	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Categoría de los incentivos municipales	30
Tabla 2. Categoría de los cumplimientos de metas	31
Tabla 3. Categoría de efectividad y eficiencia	33
Tabla 4. Categoría de la calidad de servicios públicos	34
Tabla 5. Categoría del nivel de recaudación y gestión de tributos municipales	36
Tabla 6. Categoría de la gestión administrativa	37
Tabla 7. Categoría de la planeación	39
Tabla 8. Categoría de la organización	40
Tabla 9. Categoría de la dirección	41
Tabla 10. Categoría de control	43
Tabla 11. Prueba de Normalidad de los incentivos municipales	44
Tabla 12. Prueba de Normalidad de la gestión administrativa	45
Tabla 13. Correlación entre los incentivos municipales y la gestión administrativa	47
Tabla 14. Correlación entre los incentivos municipales y la planeación de la gestión administrativa	47
Tabla 15. Correlación entre los incentivos municipales y la organización de la gestión administrativa	48
Tabla 16. Correlación entre los incentivos municipales y la dirección de la gestión administrativa	49
Tabla 17. Correlación entre los incentivos municipales y el control de la gestión administrativa	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Incentivos municipales	30
Figura 2. Cumplimiento de metas	32
Figura 3. Efectividad y eficiencia	33
Figura 4. Calidad de servicios públicos	35
Figura 5. Nivel de recaudación y gestión de tributos municipales	36
Figura 6. Gestión administrativa	38
Figura 7. Planeación	39
Figura 8. Organización	40
Figura 9. Dirección	42
Figura 10. Control	43
Figura 11. Histograma y curva normal de los incentivos municipales	45
Figura 12. Histograma y curva normal de la gestión administrativa	46

RESUMEN

Objetivo: Determinar la existencia de la variable incentivos municipales y la variable gestión administrativa en la Municipalidad Distrital – Hualmay, 2023.

Metodología: Básica, correlacional, no experimental, transversal y cuantitativo, donde la técnica empleada la encuesta y el cuestionario. **Resultados:** demostrándose la hipótesis alterna al desarrollar el valor $p = 0,000$ y por debajo de $0,05$; coeficiente Rho de Spearman = 0.954 , estadísticamente que existe una correlación positiva moderada, Tanto que, se acepta H_1 . Además, el 77.3% manifiestan que los programas de incentivos son de nivel alto y el 68.2% manifiestan que la gestión administrativa es buena; el 72.7% afirman que logra el cumplimiento de las metas, 70.5% afirman que se cumple con la efectividad de los programas de incentivos municipales, el 84.1 afirman que la calidad de los servicios públicos son las adecuadas, el 72.7% afirman que la planificación de la gestión administrativa es adecuada, el 68.2% afirman que la organización es buena **Conclusiones:** Existencia relación directa de los incentivos municipales y la gestión administrativa en el municipio Distrital de Hualmay durante el 2023.

Palabras claves: Gestión administrativa, incentivos municipales, gestión municipal.

ABSTRACT

Objective: Determine the existence of the municipal incentives variable and the administrative management variable in the District Municipality - Hualmay, 2023. Methodology: Basic, correlational, non-experimental, transversal and quantitative, where the technique used is the survey and the questionnaire. Results: demonstrating the alternative hypothesis by developing the p value = 0.000 and below 0.05; Spearman's Rho coefficient = 0.954, statistically there is a moderate positive rating, so much so that H1 is accepted. Furthermore, 77.3% state that the incentive programs are of a high level and 68.2% state that administrative management is good; 72.7% affirm that the goals are met, 70.5% affirm that the effectiveness of municipal incentive programs is met, 84.1% affirm that the quality of public services is adequate, 72.7% affirm that planning of administrative management is adequate, 68.2% affirm that the organization is good. Conclusions: Existence of a direct relationship between municipal incentives and administrative management in the District municipality of Hualmay during 2023.

Keywords: Administrative management, municipal incentives, municipal management.

INTRODUCCIÓN

Este compendio denominado “Incentivos municipales y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Hualmay, 2023”, hemos señalado la determinación de relación de los incentivos municipales y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.

Se fundamentó en el análisis de los incentivos municipales y su implicancia respecto a la gestión administrativa. Además, se ha tenido como escenario los ambientes de la municipalidad distrital de Hualmay.

La tesis puesta en práctica, engloba los siguientes apartados, tales como la exposición de la problemática actual, la traza de objetivos y la formulación de hipótesis; estudios previos tanto nacionales como internacionales, conceptualización de las variables a emplear;

Asimismo, presentamos la metodología, resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En todas partes del mundo, la política y el espacio público han dado a luz a una política pública que pretende desarrollar capacidades nacionales para el cumplimiento de su misión y relaciones que formulen, orienten e implementen tácticas técnicas para reforzar las formas dependientes de las instituciones, con el objetivo de generar desarrollo social en la gestión estatal.

A nivel mundial, las instituciones participan en procesos dinámicos, organizados, participativos e interrelacionados donde las actividades de gestión incluyen planificar y gestionar actividades o tareas para, entre otras cosas, para incrementar la paz mental y en nivel laboral de los funcionarios. Por su carácter social, los procesos burocráticos son fundamental para mejorar las actividades para asegurar el correcto funcionamiento de las organizaciones en todas partes de la institución. (Sánchez, 2022)

En Chile, la publicación realizada en el Barómetro de política y equidad (BPE), refiere que el Plan de Gobierno de la presidencia de Sebastián Piñera, expresó la necesidad de presentar a los electores los lineamientos políticos implementados dentro del país, los cuales se utilizaron en medidas de beneficio de la población chilena, ya que contribuirían al progreso de la gobernabilidad del Estado. Los planes de Chile se basan principalmente beneficiar a los ciudadanos (Barómetro de política y equidad [BPE], 2018).

Según el MEF, en 2009, Perú inició la planificación de las actividades del Programa de Incentivos (PI), que permite coordinar actividades entre diferentes sectores de la sociedad local con el fin de coordinar las actividades públicas y promover el desarrollo social. (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2018)

Para Arriaran y García (2022), refieren que, sector público y el privado, principalmente a nivel profesional, los incentivos son un medio eficiente para llegar los objetivos fijados. De hecho, el estado promueve incentivos a los municipios que son responsables de administrar el recurso que promueve el crecimiento, también el desarrollo y la sostenibilidad de un conjunto de personas.

Para Aguirre (2021) la implementación de un modelo de estructura jerárquica o un modelo de gestión burocrático son alternativas que evidencian las reformas del Estado. El desarrollar nuevos paradigmas de gestión basados en ideologías y conceptos de gestión pública son estrategias para resolver problemas sociales. (p.1)

Abado y Churaca (2021) refieren que el Estado del Perú, a través del MEF y su Ley N° 29332, ha establecido un PI para mejorar la administración municipal. Su finalidad es intentar que la eficiencia y eficacia del gasto público mejoren y así se pueden lograr mejoras en la gobernanza mejorando los servicios municipales. (p.5)

El incumplimiento del presupuesto y la poca efectividad de los programas de incentivos, son manifestaciones de lo que los vecinos ven como el motivo del bajo cumplimiento del presupuesto; la falta de gestión administrativa que se practica en el municipio, ha motivado a esta investigación averiguar si el problema percibido por los vecinos son correctos, o más bien es una percepción que no corresponde con la realidad, teniendo como propósito comprender los cambios en la organización administrativa relacionados con la implementación y ejecución de diversos PI municipales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre los incentivos municipales y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre los incentivos municipales y la planificación respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023?
- ¿Qué relación existe entre los incentivos municipales y la organización respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023?
- ¿Qué relación existe entre los incentivos municipales y la dirección respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023?
- ¿Qué relación existe entre los incentivos municipales y el control respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre los incentivos municipales y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre los incentivos municipales y la planificación respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.

- Determinar la relación entre los incentivos municipales y la organización respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.
- Determinar la relación los incentivos municipales y la dirección respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.
- Determinar la relación los incentivos municipales y el control respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.

1.4. Justificación de la investigación

Valor teórico

Este estudio tiene una base teórica, ya que se fundamenta en teorías relevantes en la gestión administrativa y de los programas de incentivo municipal que tienen como objetivo mejorar sus condiciones y asegurar la eficacia de los equipos de gestión de recursos.

Implicancia práctica

La investigación resultante contribuye a la concientización de los usuarios a medida que nos encontramos en una sociedad en constante cambio y ayuda a los servidores municipales a que puedan mejorar la gestión administrativa para que sean efectivos y eficientes en el beneficio de los objetivos de entidad.

Conveniencia

Es útil, como herramienta para ayudar a mejorar la gobernanza municipal en una mejor presupuestación basada en resultados, donde los recursos de los programas de incentivos provienen de la gestión territorial . También permite perfeccionar el

presupuesto de incentivos para proporcionar una evaluación significativa. A medida que se desarrollan indicadores de desempeño.

Relevancia social

La investigación está diseñada para beneficiar a la población para que las personas más desfavorecidas de la región puedan beneficiarse de la inversión. Además, el análisis continuo de los indicadores de gestión administrativa utilizando hechos técnicos puede obtener nueva información sobre la situación local real, así como reflejar las necesidades y problemas de la sociedad.

Utilidad metodológica

La tesis se sustentó con dos instrumentos, uno de 35 ítems para cada variable de estudio. Además, la escala fue de tipo Likert.

1.5. Delimitaciones del estudio

Delimitación espacial

La tesis se aplicó en la municipalidad de Hualmay.

Delimitación social

La investigación, estuvo delimitado por el conjunto de usuarios que frecuentan y utilizan los distintos servicios que demanda la municipalidad distrital de Hualmay.

Delimitación temporal

La investigación, estuvo contemplando en (julio – noviembre) 2023.

Delimitación practica

La investigación tiene items de originalidad que garantiza procedimientos antiplagio establecido por la UGyT de entidad.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Mejía (2023), Plasmó como propósito el análisis de la administración y calidad de los servicios municipales, empleando escenarios situacionales e investigación directa de los actores relevantes. Se realiza en ejes de administración y la calidad del servicios, reconociendo el objetivo principal y básico del sector público es la calidad del servicio. Basado en una metodología cuantitativo descriptivo con una muestra de 377 personas que pertenecen a los obispos y 6 jefes de departamentales. La valoración de los ciudadanos del país por la gestión administrativa es del 73,44% y la valoración de la calidad de los servicios es del 88,72%; mientras que el 11.28% se encuentra insatisfecho, y el 26.56% está insatisfecho con calidad del servicio que ofrece el municipio. (p.9)

Acosta (2022), en su trabajo de tesis, se plasmó como propósito determinar la influencia de la administración en la calidad de los servicios de cementerios municipales en la administración autónoma descentralizada de la ciudad de Ambato. El estudio fue descriptiva y correlacional y se utilizó el software SPSS considerando los criterios de los usuarios pertenecientes a los tres cementerios urbanos del GAD de Ambato. Se utilizo la encuesta, para determinar, la relación que existe entre los datos y sus variables. Tiene una correlación alta con 0.925% de confianza, lo que significa que los ítems están relacionados, indicando su nivel. es alto. Se realizaron correlaciones de Spearman para determinar la frecuencia de las variables. Por ultimo se puede comprobar la existencia de correlación significativa de variables, aceptando así la hipótesis alternativa de que la administración afecta la calidad del usuario. (pp.14-15)

Núñez (2022), Se plasmó la determinación de la relación de la gestión administrativa y el desempeño laboral utilizando como área de investigación la Entidad Pública de Agua Potable y Alcantarillado del Estado La Troncal con los investigadores antes mencionados. La metodología utilizada es consistente con la investigación cuantitativa no experimental con profundidad descriptiva y modelos de correlación que examinan las relaciones entre las variables dependientes e independientes que aparecen en el estudio. Los datos recopilados se obtuvieron encuestando a 43 funcionarios públicos. La correlación Rho de Spearman entre los resultados estadísticos y las variables analizadas fue de 0,798 respecto al nivel estadístico donde p es igual 0,000 y por debajo de 0,05, conclusión. Existe, correlación positiva entre las variables administrativas y el desempeño. (p.7)

Díaz (2022), en su trabajo de tesis, se plasmó como propósito comprender el efecto administrativo de poder cumplir con las normas de control interno en la contratación pública. Elaborar una pregunta estructurada tipo Likert (32 puntos) basada en el modelo de control interno COSO utilizando métodos cualitativos, técnicas de recolección de datos de encuestas y diseño descriptivo, documental y bibliográfico. Los resultados muestran que la confiabilidad del instrumento implementado es de 0.74, lo que indica el impacto positivo de servicios por parte de empresas constructoras privadas a las instituciones educativas y de salud bajo control del municipio. Con un 83% de cumplimiento del control interno en todo el mundo, estos lugares de trabajo se esfuerzan por cumplir con los requisitos del programa social y tienen un alto nivel objetivo de cumplimiento. En resumen, la gestión del municipio cumple con las normas de control interno en el marco de un proceso de norma pública. (p.3)

2.1.2. Investigaciones nacionales

Castañeda (2023), plasmó como objetivo explorar la relación entre incentivos municipales y gobernanza municipal en La Libertad 2022. Hubo 45 empleados que se contempló como muestra del total de la población que participaron en actividades encaminadas a lograr las metas motivacionales del municipio. Se utilizó una encuesta como método de recolección de datos, juicio de expertos se confirmó mediante un cuestionario, aplicando el alfa de Cronbach. encontrando una relación directa y muy significativa en la V1 y V2, correlación moderadamente positiva. Por lo tanto, se acepta la (Ha) y rechaza (Ho). (p.6)

Aguirre (2021) en su trabajo de tesis, se plasmó como propósito comprender la relación de la V1 y V2 en el distrito de Soritor en el período 2019-2020. Este estudio fue un estudio de referencia utilizando un diseño correlacional descriptivo no experimental. El grupo núcleo y la muestra estuvo conformado por 33 empleados municipales, el método fue encuesta y cuestionario. Los resultados arrojaron que los socios calificaron el nivel de gestión como "bueno" nivel de gestión, el cual representó el 63,6%, La correlación Pearson es de 0,590. En resumen: existe una correlación “moderadamente positiva” entre las variables “Gestión administrativa” y “Programa de incentivos municipal”, la correlación de Pearson es de 0,590 y se acepta Ha. (p.7)

Castillo y Torres (2020) El propósito de su trabajo es promover los objetivos de los programas de estímulo vinculando los incentivos a la implementación de productos para lograr los resultados planificados del programa presupuestario (p. 33). Método: Se trata de un análisis descriptivo basado en la comprensión de diferentes situaciones municipales que integra el entorno institucional, poniendo énfasis en la administración y gestión pública y en el progreso continuo, permitiendo disponer de más recursos para continuar con la mejora continua. Resultados: La administración pública moderna en 05

municipios de la provincia de Arequipa no sólo mejoró la administración, sino que también proporcionó recursos financieros adicionales de S/ 77.584.672 millones de soles que crean valor público y fortalecen las instituciones. Conclusión: Específicamente de la comunidad de Alto Selva Alegre, observamos que el representante del plan de incentivos participó en demostraciones objetivas y talleres de capacitación del 2014 al 2017, lo que resultó en un período de cuatro años, y dijo que el municipio había logrado todos los objetivos. (p.110)

Campos (2020) precisa el comprender la relación la gestión administración y el plan de incentivos laborales del municipio de Són dor, Huancabamba. La población está compuesta por 80 miembros. Se utilizó un cuestionario con 20 ítems sobre una variable validado por 03 expertos y su confiabilidad se determinó mediante el alfa de Cronbach. El análisis de los datos obtenidos permitió concluir que se debe mejorar los indicadores administrativos y los programas de incentivo laboral en el municipio de Són dor - Huancabamba. (p.7)

Paredes (2019) El objetivo de su tesis doctoral es comprender cómo los programas de incentivos afectan a la gestión administrativa de recursos en los municipios de la región Puno entre 2015 y 2017. La investigación utiliza métodos cuantitativos, nivel de correlación descriptivo, no experimental, así como métodos cuantitativos, métodos deductivos y muestreo censal. tipos. El Programa de Promoción del Desarrollo de la Gestión Municipal es un instrumento de presupuestación basada en resultados que actualmente implementa el Gobierno del Perú. para la clasificación. Concluyendo en la existencia de relación positiva significativa, directamente proporcional entre V1 y V2 en los municipios de la región Puno. (p.15)

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Incentivos municipales

2.2.1.1 Programa de incentivos

Aguirre (2021) refiere que los programas de incentivos, se encuentra dentro del marco de la Ley N. 29332 del MEF y se refiere a la integración de recursos económicos en BBySS específicos donde la población quede satisfecha. Es medido por los equipos directivos para que los resultados se reflejen en beneficios sociales para los residentes, como salud, medio ambiente, vivienda, seguridad pública e impuestos prediales. Incrementar la capacidad de los socios y funcionarios delegando responsabilidades. (p.21)

Robinson et al. (2007), Señala que el uso de recursos financieros para la implementación de programas promocionales requiere que personal calificado sea responsable de las actividades relacionadas con el desarrollo del programa. Además, debe existir un medio coherente y transparente para lograr la equidad a fin de lograr resultados de inversión proporcionales al gasto público. También requiere una evaluación constante del progreso y el impacto de las medidas adoptadas a lo largo del tiempo. Además de la retroalimentación continua, se pueden identificar excelentes mecanismos al uso adecuado de recursos. Por lo tanto, la planificación de incentivos recomienda crear porcentajes consistentes y basados en datos para lograr metas orientadas a resultados y medir el desempeño organizacional de una manera sencilla.

El sistema de incentivos alinea los resultados ofrecidos por la agencia con los resultados de reducción de la brecha demográfica, basado en un compromiso confiable de alcanzar las metas en el marco de las metas antes mencionadas para el propio país. Además, cada órgano representativo deberá responder a procesos establecidos, tales como presentación de lineamientos, seminarios con organismos públicos, presentación de propuestas formales de objetivos en el momento indicado, consideración de cambios

idénticos y similares y preselección, en cualquier caso el MEF remite de resultados finales, aprobación de metas con máximo control regulatorio, coordinación con autoridades estatales, aprobación y emisión de hojas de acción de gestión. (Aguirre, 2021, p. 22)

Chávez (2015), Señala que los incentivos municipales son una excelente herramienta para alinear las metas y estrategias municipales, así como una herramienta para que el MEF mejore la coordinación regional con mayor énfasis en el gobierno local. No con D.S. 362-2019-EF, modificada por D.S. N° 099-2020-EF y N° 397-2020-EF Procedimientos de aprobación para el cumplimiento de metas PI en 2020 y 2021 y asignación adecuada de recursos; por lo que la unidad seleccionada pertenece a la categoría E, por tratarse de una ciudad ubicada fuera de la capital, donde vive más del 70% de la población de la ciudad.

El Reconocimiento de Implementación de Inversión (REI) es el incentivo presupuestario que se desarrolla dentro del presupuesto basado en el resultado (PBR) para promover inversiones en regiones y ciudades donde los fondos nacionales que transfiere el MEF a los que cumplen con los plazos establecidos. (MEF, 2021).

2.2.1.2 Programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal

Choquehuanca y Chávez (2019), Señalaron que de conformidad con la Ley N° 29332 y sus modificatorias se crea el Programa de Incentivos (PI), que significa la transferencia de recursos a los gobiernos locales en un período de tiempo para el logro de objetivos. Estas metas son fijadas por diversas instituciones estatales del país para promover resultados específicos, y lograr estas metas requiere coordinación y cooperación con los gobiernos locales. El PI tiene objetivo de mejorar favorablemente para el desarrollo de los municipios a mejorar de forma continua y sostenible.

2.2.1.3 Funcionamiento del plan de incentivos

El MEF (2021) afirmó que los incentivos urbanos funcionan de la siguiente forma:

a) Las ciudades nacionales se dividen en cuatro categorías según la población, desventajas, necesidades y oportunidades.

b) En cada año fijan objetivos para cada ciudad, teniendo en cuenta las circunstancias específicas de cada tipo de ciudad.

c) Las comunidades deben alcanzar metas dentro de ciertos plazos para poder recibir recursos financieros para estimular la ciudad.

d) Las autoridades locales deben informar a la DGP del MEF del cumplir las metas.

e) El MEF elabora una evaluación de consecución de objetivos, en base a la cual se determina el importe de la transferencia. Estos fondos están incluidos en la asignación de fuente fiscal en el presupuesto municipal.

f) Los recursos correspondientes a los municipios que no cumplen todas las metas se convierten en fondos de recursos compartidos por los municipios que cumplen el 100% de sus metas. Esto significa que el MEF transfiere todos los fondos reservados para el bienestar de los municipios. Como resultado, los municipios que alcancen el 100% de sus objetivos recibirán un "bono adicional" además de los incentivos que se ofrecen como recompensa por los excelentes resultados. (MEF, 2021).

2.2.1.4 Dimensiones

➤ **Cumplimiento de metas**

Locke y Latham (1990), precisan que los individuos comprometidos y tienen más éxito que individuos sin compromiso. Las metas difíciles producirán mejores resultados que las metas poco difíciles. Sin embargo, para lograr

metas efectivas, las personas deben poder completar la tarea y estar comprometidas con el objetivo.

Castañeda (2023), Afirmó que las ciudades reciben subvenciones financieras basadas en los techos aprobados para diferentes categorías de municipios. La junta proporciona asistencia técnica. Los titulares nombran un coordinador de PI y el municipio unificado proporciona fondos para las diversas actividades necesarias para lograr cada objetivo y organizar medidas de cumplimiento.

Los indicadores a indicar son:

- ✓ Coordinación
- ✓ Asignación de recursos
- ✓ Desarrollo de actividades

➤ **Efectividad y eficiencia**

Marcel, Guzmán y Sanjinés (2014), La eficiencia, según ellos, se refiere al grado en que se logran los objetivos planteados, o en otras palabras, al grado en que la institución en su conjunto logra sus objetivos independientemente de los recursos que se le asignen. La calidad son las características específicas de los bienes o servicios prestados: exactitud, disponibilidad, exactitud, conveniencia, atención, etc. Al brindar servicios, satisfacer las necesidades de los usuarios en función de las capacidades organizativas. Por otro lado, la eficiencia refleja la relación entre dos cantidades: la producción real de un bys y los insumos o recursos utilizados en su producción, por lo que significa el desempeño de una función, beneficio o servicio y el uso de los recursos.

Los indicadores a indicar son:

- ✓ Resultados obtenidos

- ✓ Uso de recursos
- ✓ Rendimiento de balances

➤ **Calidad de servicios públicos**

La calidad de los servicios estatales - locales está relacionada con planes presupuestarios desarrollados regionalmente, cuyo objetivo es mejorar la sostenibilidad de la economía local con la ayuda de impuestos. (Dirección General de Presupuesto Público [DGPP], 2018).

Marcel et al. (2014) Señalan que el programa de incentivos está diseñado para que los ciudadanos tengan acceso a bbyss que mejoren su calidad de vida.

Los indicadores a indicar son:

- ✓ Inversiones
- ✓ Modificaciones
- ✓ Ejecución

➤ **Nivel de recaudación y gestión de tributos municipales**

Suárez, Palomino y Aguilar (2020), Creen que la responsabilidad tributaria es una cuestión de derecho público y que las autoridades públicas y los contribuyentes deben cumplir con normas obligatorias y exigibles. El Manual de impuestos comerciales también establece que la recaudación y gestión de impuestos es la base de la gestión administrativa y la recaudación de impuestos de una ciudad.

Limache (2017), menciona que los contribuyentes voluntarios necesitan estrategias para alcanzar eficiencia, recursos financieros, físicos y tecnológicos. Los indicadores a indicar son:

- ✓ Nivel
- ✓ Gestión
- ✓ Fortalecimiento

2.2.2 Gestión administrativa

2.2.2.1. Definición

La administración es un cumulo de acciones y medidas diseñadas para alcanzar los objetivos fijados por la comunidad siguiendo los procedimientos administrativos y aplicándolos correctamente. Esto significa que las tareas son muy exigentes. (Falconí, Sarmiento y Andrade, 2019).

Se considera una de las actividades más importantes de cada unidad. Fue diseñado para organizar la acción social colectiva. Es una forma de utilizar los distintos recursos a través de 04 ejes para alcanzar los objetivos del programa, reforzados por Ramírez et al. (2017),

Según Cruz y Jiménez (2013), El proceso de gestión consiste en resolver varios problemas de gestión, entre otros tenemos problemas organizativos y de gestión, los cuales solucionamos lo más rápido posible siguiendo los pasos recomendados, entre ellos una buena planificación, investigación y establecimiento de objetivos claros.

2.2.2.2. Descentralización y modernización de la gestión pública

Díaz, Romero y Salas (2018), Creen que el objetivo principal de descentralizar es mejorar la entrega de bbyss públicos mejorando calidad de vida de la gente del país. A medida que las demandas de los ciudadanos de los servicios públicos continúan creciendo, descentralizar parece ser una solución a los problemas. Por lo tanto, la

descentralización no debe verse como un objetivo, sino como una oportunidad para que el país se desarrolle y mejore.

El proceso de descentralización del Perú comenzó en 2002, cuando el Congreso ratificó una reforma constitucional que lo convirtió en una política de Estado permanente. Para tal efecto, la Ley Núm. 27680 que modifica la Carta Magna, Capítulo 4, Capítulo 14, y declara: “[...] La descentralización es una forma de organización democrática y constituye una política permanente de Estado, de carácter obligatorio, que tiene como objetivo fundamental el desarrollo del país. El proceso de descentralización se realiza por etapas, en forma progresiva y ordenada conforme a criterios que permitan una adecuada asignación de competencias y transferencia de recursos hacia los gobiernos regionales y locales”. (Congreso de la República, 2002)

2.2.2.3. Gestión orientada a resultados y presupuesto por resultados

Respecto a estilos de gestión del estado, la mayoría de los países latinoamericanos concluyeron a finales del siglo pasado que era forzoso pasar a un tipo de gestión basado en resultados. Dado que se centra principalmente en controlar los medios de comunicación, debe ser reemplazada por una administración que dé igual prioridad al logro de resultados. Por lo tanto, la gestión basada en resultados en el desarrollo significa un cambio de un enfoque en la inversión inmediata a un enfoque en la acción y el logro de resultados tangibles con impacto a plazo largo. Requiriendo el cambio cultural entre los actores para implementar efectivamente la gestión basada en resultados. El nuevo modelo de gobernanza necesita, entre otras cosas, el fortalecimiento de las prácticas de rendición de cuentas por resultado, una oficina presupuestaria bien capacitada, la ampliación de los encargados de la supervisión y la introducción gradual de un presupuesto participativo que incluya la participación pública. (Díaz et al., 2018)

En el centro de la modernización nacional del Perú se encuentra la administración pública encaminada a resultados. Por lo cual, el país debe contar con personal calificado que entienda las necesidades de la población y organice los procesos o actividades productivas (unidades que transforman materias primas en productos de alto valor) y los procesos de apoyo (sistemas de gestión) que convierten las inversiones en productos. (PCM 2013).

2.2.2.4. Principales autores de la gestión administrativa

En cuanto a la administración, según Chiavenato. “El proceso administrativo no es solo una simple secuencia ni un ciclo repetitivo de funciones planeación, organización, dirección y control, sino que conforma un sistema en el que el todo es mayor que la suma de las partes” (Chiavenato, 2017)

Asimismo, Taylor, el “padre del movimiento científico”, ingeniero industrial manifiesta que “sistema de administración en estudios de tiempo de la línea de producción. Analizó y tomó el tiempo de los movimientos de trabajadores siderúrgicos una serie de trabajos. A partir de este mismo trabajo, diseñó los métodos más adecuados y rápidos”. (Stoner et al., 2010)

2.2.2.5. Dimensiones

✓ **Planificación**

Falconi et al., (2019), precisa que la planificación sea el punto de partida del proceso de gestión del sistema, ayuda a activar y perfeccionar las actividades

que ayudan a alcanzar el tiempo requerido y sobre todo las metas para alcanzarlas.

González et al. (2020), creen que el motivo para empezar a planificar es plantearse una serie de preguntas: ¿Qué debo hacer? a donde quieres ir Cuánto tiempo se necesita para lograrlo y entre otras cosas, si se plantea, fijar una meta e iniciar un ciclo de actividades utilizando diferentes medios para lograr la meta. Los indicadores a indicar son:

- ✓ Objetivos
- ✓ Procedimientos
- ✓ Normas

✓ **Organización**

Reynoso (2017) menciona que el motivo para empezar a planificar es plantearse una serie de preguntas: ¿Qué debo hacer? a donde quieres ir Cuánto tiempo se necesita para lograrlo y entre otras cosas, si se plantea, fijar una meta e iniciar un ciclo de actividades utilizando diferentes medios para lograr la meta.

Falconi et al., (2019), afirma que el enfoque de asignación está en la distribución efectiva de roles que ayudan a lograr los diversos objetivos del programa y, por lo tanto, la distribución de responsabilidades, recursos y mano de obra es necesaria para crear una estructura organizacional más organizada y manejable.

González et al. (2020), menciona que una forma para estructurar una serie de pensamientos y los posibles resultados que consientan a una empresa llegar a sus objetivos. basado en el establecimiento de vínculos profesionales entre

todos los empleados de la organización, manteniendo un ritmo de trabajo constante y una distribución efectiva de responsabilidades para que todos los empleados de la organización se dirijan en una determinada dirección. Los indicadores a indicar son:

- ✓ División de trabajo
 - ✓ Responsabilidad
 - ✓ Coordinación
- ✓ **Dirección**

Falconi et al., (2019), refiere que Gestión significa comunicación, gestión y motivación efectiva, su efecto estratégico indica el desarrollo de la empresa y con ello el logro de objetivos, ya que es una herramienta importante en el proceso de éxito.

González et al. (2020), refieren que la gestión es fundamental para el desarrollo de las organizaciones privadas o públicas, está liderada por supervisores, gerentes o líderes que siguen el camino del grupo de trabajo, guían y lo más importante motivan a los empleados. Si la persona responsable de una tarea importante hace su trabajo de manera correcta y eficiente, se alcanzarán todas las metas y se lograrán los resultados deseados. Los indicadores a indicar son:

- ✓ Comunicación
- ✓ Motivación
- ✓ Toma de decisiones

✓ **Control**

Falconi et al., (2019), refiere que el control es confirmar que las actividades asignadas estén adecuadamente alineadas con la estrategia inicialmente planificada para que se puedan corregir errores u omisiones antes de analizar los resultados, ayudando a tomar las decisiones correctas.

González et al. (2020), Señalaron lo importante de gestionar todas las actividades asignadas para que estén sincronizadas con las actividades marcadas y planificadas de la organización. La dirección es responsable de garantizar que todas las auditorías cumplan los objetivos establecidos por la alta dirección en el plazo previsto. Los indicadores a indicar son:

- ✓ Evaluación
- ✓ Mecanismo de control
- ✓ Acción correctiva

2.3. Bases Filosóficas

Es importante señalar que a medida que se ha perfeccionado, desarrollado y actualizado la importancia de la gestión del personal administrativo en las organizaciones, el recursos humanos y su gestión se ha vuelto cada vez más poderosa a medida que su alcance se ha desplazado de las empresas a las unidades de servicio público. Como municipios y otros. De esta manera, derivamos un aporte filosófico de las teorías relacionadas con el desarrollo de recursos humanos en las organizaciones.

A continuación, explicaremos los principales conceptos filosóficos sobre el uso y desarrollo de los recursos humanos como un componente importante de

la competitividad y desarrollo de las organizaciones públicas o servicios públicos.:

Enfoque Filosófico: En términos de la teoría científica de la gestión, existe una tendencia a ignorar el valor verdadero y personal de la calidad de vida del trabajador a medida que el trabajo industrial se acelera y las tareas de producción se desarrollan rápida y eficientemente. Este fenómeno está profundamente arraigado de la industria de grandes potencias mundiales a principios del siglo XX, donde la explotación del trabajo se maximizaba a partir de la aceleración e intensificación del trabajo productivo, mientras que a los trabajadores se les pagaba salarios muy bajos, sólo para llegar a fin de mes. En este caso. Pobreza y mala calidad de vida.

Según el enfoque filosófico de Taylor sobre la gestión científica, los trabajadores son vistos como algo más que meras herramientas u objetos mecánicos en las instalaciones de producción de las empresas industriales, y el hecho de que la producción, la gestión y la gestión del personal en los departamentos o centros de salud pública requieran instalaciones similares no significa que En sí mismo se refieren a una filosofía superior a la de la ciencia, donde las unidades estructurales o centros de salud pública han priorizado la gestión vertical de la medicina desde principios del siglo XX, sino una gran gestión vertical. Se debe poner énfasis en el trato profesional, atento y humano del personal antes mencionado, sin mencionar el relacionado con los pacientes.

Deming y Juran comenzaron a desarrollar la teoría principal de la calidad total.

Cada uno de estos autores enfatiza diferentes características y enfatiza el desarrollo del

concepto en sus propios términos personales. Esto lo vemos en sus contribuciones, como los 14 principios de gestión empresarial de Deming y la Trilogía de diseño, control y mejora de la calidad de Juran. (Diaz, 2010).

2.4. Definiciones de términos básicos

- **Conocimiento:** Se trata de conocimiento. Constituye la base de la gestión educativa, porque la moneda más rentable es el conocimiento. (Crisóstomo, 2019).
- **Desempeño laboral:** Determina la calificación de un empleado comparando su desempeño actual o pasado con los estándares de desempeño. (Dessler, 2001).
- **Eficiencia:** Es la calificación de un empleado comparando su desempeño actual o pasado con los estándares de desempeño. (Chiavenato, 2011).
- **Eficacia:** Realizar acciones bajo el propósito de una finalidad, en la que el propósito y el impacto son fundamentales. (Chiavenato, 2011).
- **Gasto público:** son los ingresos percibidos de la inversión dadas en el sector público. (Ortega, 2000).
- **Gestión pública:** Inversión de ingresos del sector público. (Soria, 2011)
- **Gestión del talento humano:** Convierte el capital humano en talento, un activo valioso que las empresas pueden utilizar para competir y tener éxito. (Crisóstomo, 2019).
- **Habilidad:** Se trata de saber cómo. Demostrar cómo aplicar y utilizar el criterio para resolver problemas o situaciones, innovar y crear. (Crisóstomo, 2019).
- **Motivación laboral:** Resulta de la interacción entre el servidor y el medio ambiente. Hay una interacción entre los individuos y las situaciones que pueden ser motivadoras o no, dependiendo de lo que estén viviendo en ese momento y cómo lo estén viviendo.(Chiavenato, 2011).

- **Políticas públicas:** La política pública ha sido estudiada desde diferentes perspectivas, viéndola como una secuencia conceptual de decisiones o acciones conscientemente coordinadas llevadas a cabo por diferentes partes, actores estatales (y en ocasiones no públicos) con diferentes recursos, instituciones, contacto y cumplimiento de beneficios. (Knoepfel et al., 2007).
- **Sistema Nacional de Presupuesto Público:** Grupo de instituciones, que determinan el proceso presupuestario en toda entidad pública durante la planificación, preparación, aprobación, ejecución y evaluación. Presupuesto. (MEF, 2020)..

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre los incentivos municipales y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.

2.5.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación directa entre los incentivos municipales y la planificación respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.
- Existe relación directa entre los incentivos municipales y la organización respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.
- Existe relación directa entre los incentivos municipales y la dirección respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.

- Existe relación directa entre los incentivos municipales y el control respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.

2.6. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Incentivos municipales	Instrumento más importante de los gobiernos locales, Estos incluyen incentivos presupuestarios. enlace a Presupuestación basada en el desempeño bajo el control del comité directivo del presupuesto MEF, cuyo único objeto es de mejorar el resultado del servicio público de responsabilidad municipal. (MEF, 2021)	Nos referimos a la medición de variables teniendo en cuenta 4 dimensiones: el logro de objetivos y la eficiencia de los servicios, el nivel de recaudo y la gestión tributaria del municipio, evaluados desde la implementación del instrumento.	Cumplimiento de metas	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación • Asignación de recursos • Desarrollo de actividades 	1 – 4 5 – 7 8 – 9	Cuestionario de incentivos municipales
			Efectividad y eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados obtenidos • Utilización de recursos • Rendimiento de cuentas 	10 – 12 13 – 15 16 – 18	
			Calidad de servicios públicos	<ul style="list-style-type: none"> • Inversiones • Modificaciones • Ejecución 	19 – 21 22 – 24 25 – 27	
			Nivel de recaudación y gestión de tributos municipales	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel • Gestión • Fortalecimiento 	28 – 30 31 – 33 34 – 35	
			Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Procedimientos • Normas 	1 – 4 5 – 8 9 – 12	
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • División de trabajo • Responsabilidad • Coordinación 	13 – 14 15 – 16 17 – 19	
Gestión administrativa	Conjunto de acciones realizadas mediante recursos, tareas, esfuerzos. Asimismo, poder reorganizar actividades y los roles en la empresa donde les permitan resolver problemas y alcanzar metas, requieren planificación, organización, liderazgo, coordinación y seguimiento. (Ruffino, 1989)	Son actividades y funciones configuradas mediante los métodos de la planificación, dirección, distribución, y control respecto a las ocupaciones que requiera la gestión. (Chiavenato, 2017)	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Motivación • Toma de decisiones 	20 – 23 24 – 26 27 – 28	Cuestionario de gestión administrativa
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación • Mecanismos de control • Acción correctiva 	29 – 30 31 – 32 33 – 35	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Se empleo una investigación básica.

3.1.2. Nivel de investigación

Se empleo un nivel correlacional.

3.1.3. Diseño de investigación

Un diseño no experimental indica que la información sobre las variables de estudio, no se manipula ni se representa por beneficio. Tamayo (2006)

3.1.4. Enfoque de investigación

Fue, cuantitativo, ya que permite la cuantificación y evaluación de la realidad visible y medible.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Conformado por 50 trabajadores del municipio Distrital de Hualmay, 2023.

3.2.2. Muestra

Conformado por 44 trabajadores del municipio Distrital de Hualmay, 2023; la cual se obtuvo por la formula siguiente:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(50)}{(0.05)^2(49)+(1.96)^2(0.5)(0.5)} = 44 \text{ trabajadores}$$

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnicas a emplear

Realizada mediante encuesta para ambas variables.

3.3.2. Descripción del instrumento

3.3.2.1 Instrumento 1: Incentivos municipales

Fue un cuestionario, de 4 dimensiones, que englobaron 35 ítems (Ver Anexo 1),

3.3.2.2 Instrumento 2: Gestión administrativa

Fue un cuestionario, de 4 dimensiones, que englobaron 35 ítems (Ver Anexo 1),

3.3.2.3 Validez

Lo validaron 3 profesionales especializados en el tema de investigación (Anexo 2).

3.3.2.4 Confiabilidad

Utilizada el Confiabilidad Alfa de Cronbach.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se recopiló la data tratada en campo, donde se clasificó y organizó según las dimensiones de estudio, mediante el SPSS 26.0 la cual permitirá el análisis e interpretación y la aceptación de H_a y/o H_o .

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Resultados de incentivos municipales

Tabla 1

Categoría de los incentivos municipales

	f	h	h válido	H
Bajo	0	0,0	0,0	0,0
Medio	10	22,7	22,7	22,7
Alto	34	77,3	77,3	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Propia

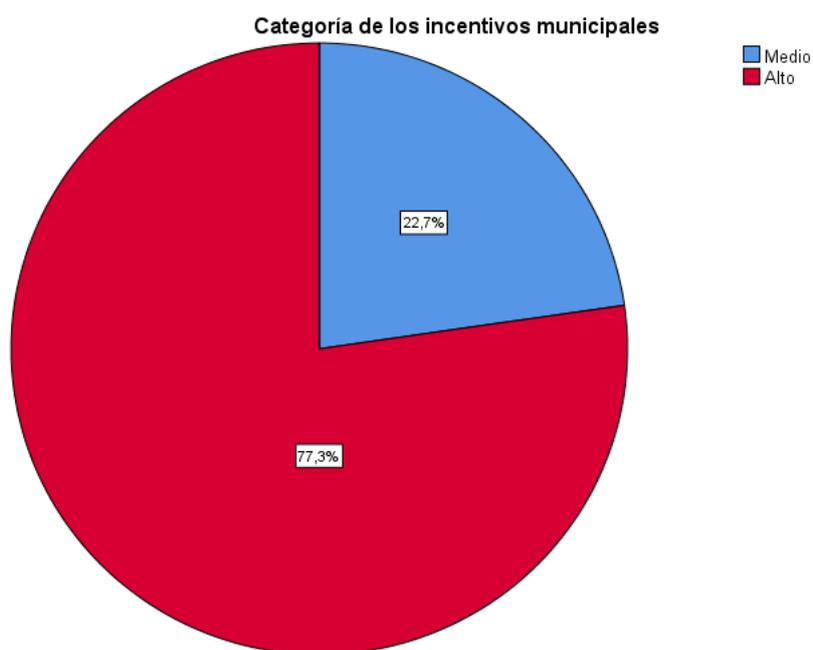


Figura 1. Incentivos municipales

Del resultados expuestos en la variable incentivos municipales, podemos precisar que se aplicó un cuestionario de 35 ítems, contemplada en 4 dimensiones; con un baremo en 3 niveles; donde ningún de los trabajador que está relacionado con los procesos o

programas de incentivos municipales manifiestan esta actividad es categorizada de nivel bajo; el 22.7% de los trabajadores que están relacionados con los procesos o programas de incentivos municipales manifiestan esta actividad es categorizada de nivel medio y el 77.3% de los trabajadores que están relacionados con los procesos o programas de incentivos municipales manifiestan esta actividad es categorizada de nivel alto, lo cual demuestra que los encargados de la asistencia técnica cumplen con las metas trazadas, esto se ve reflejado en la efectividad de aquellas áreas de trabajo, la adecuada administración de los recursos o comisiones a las áreas que cumplen sus metas, la importancia de tener a responsables de cada área según el perfil de su necesidad, a la compensación en todos los sentidos por parte del MEF por cumplir con las fines trazadas durante el año, el mejoramiento significativo de atributo de vida de nuestros pobladores gracias a la oportuna distribución de los recursos a sus destinatarios finales, en la oportuna selección de sus trabajadores las cuales se ven reflejada en el logro, en la oportuna gestión de nuestras autoridades que ven reflejadas las necesidades de la población, en la adecuada implementación de reglas o estrategias que logran una recaudación significativa para la municipalidad y en simplificación administrativa en todos sus áreas.

Tabla 2

Categoría de los cumplimientos de metas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	4,5	4,5
	Medio	10	22,7	27,3
	Alto	32	72,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia



Figura 2. Cumplimiento de metas

Para la dimensión cumplimiento de metas variable incentivos municipales, de las que se trabajaron con un baremo en 3 niveles; donde el 4.5% de los trabajadores afirman del cumplimiento de las finales respecto a los procesos o programas de incentivos municipales es de nivel bajo; el 22.7% de los trabajadores afirman que el cumplimiento de las metas respecto a los procesos o programas de incentivos municipales es de nivel medio y el 72.7% de los trabajadores afirman que el cumplimiento de las finales respecto a los procesos o programas de incentivos municipales es de nivel alto, esto sustentado en la eficiencia oportuna y el trabajo competitivo que realizan los asistentes técnicos garantes de cada sector, las consultas e inquietudes son despejadas en su plenitud y en tiempo real, en la designación oportuna de los responsables de los programas de incentivos municipales por parte de las autoridades de turno, en el buen trabajo en grupo, en la justa distribución de recursos y beneficios a las áreas que cumplen las finales institucionales, en el cumplimiento y seguimiento de las guías institucional, la importancia de las guías

institucionales para el cumplimiento de las finales establecidas por la institución, en la oportuna información que brindan las autoridades de turno para cumplir con las condiciones o plazos establecidos en la municipalidad.

Tabla 3

Categoría de efectividad y eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0,0	0,0	0,0
Válido Medio	13	29,5	29,5	29,5
Alto	31	70,5	70,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

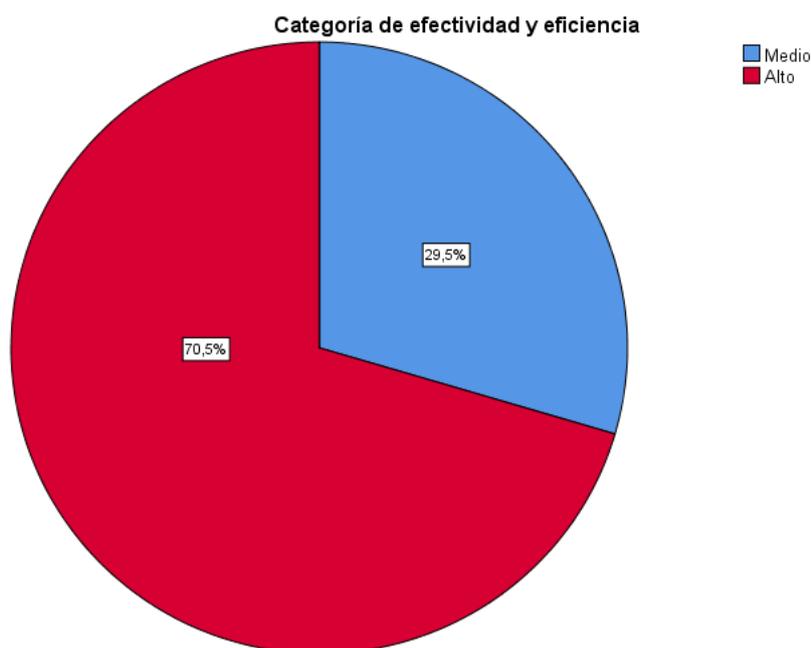


Figura 3. Efectividad y eficiencia

Del resultados de la dimensión efectividad y eficiencia variable incentivos municipales, de las cuales se trabajaron con un baremo en 3 niveles; donde trabajador afirma que la efectividad y eficiencia respecto a los procesos o programas de incentivos

municipales es de nivel bajo; el 29.5% de los trabajadores afirman que la efectividad y eficiencia respecto a los procesos o programas de incentivos municipales es de nivel medio y el 70.5% de los trabajadores afirman que la efectividad y eficiencia respecto a los procesos o programas de incentivos municipales es de nivel alto, esto sustentado en los resultados o compensaciones que realiza el MEF al municipio por el cumplimiento de su finales, en las expectativas que refleja el cumplimiento de las finales a la población beneficiaria, en la eficacia de las metas institucionales, en la adecuada transferencia de los recursos para mejoramiento de la calidad de vida de nuestros pobladores, en la comunicación fluida que tiene la municipalidad con la población, en el manejo de los tiempos para cumplir con la transferencia de recursos, en el rendimiento o transparencia de los recursos administrados por la municipalidad.

Tabla 4

Categoría de la calidad de servicios públicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0,0	0,0	0,0
Medio	7	15,9	15,9	15,9
Alto	37	84,1	84,1	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

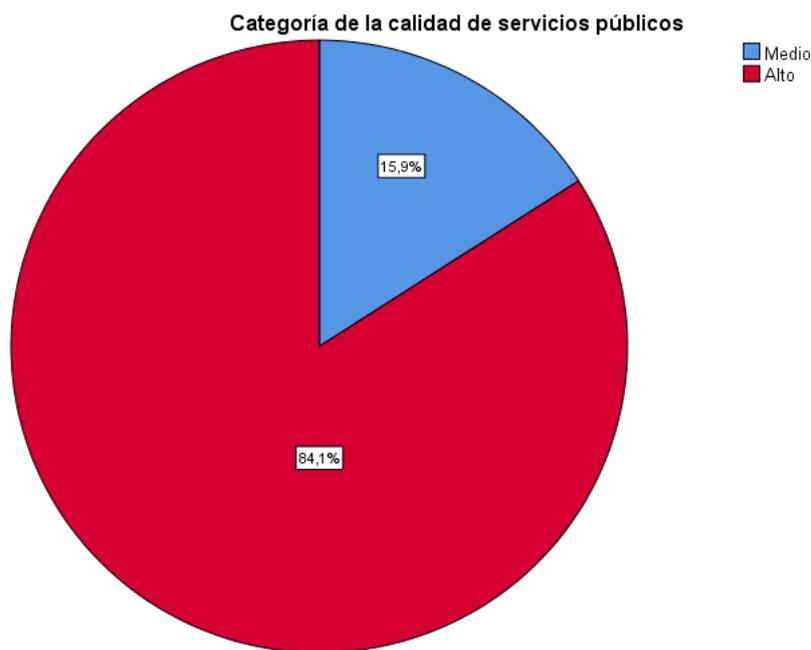


Figura 4. Calidad de servicios públicos

Del resultados de la dimensión calidad de servicios públicos variable incentivos municipales, de las cuales se trabajaron con baremo 3 niveles; ningún trabajador afirma que la calidad de los servicio públicos respecto a los procesos o programas de incentivos municipales es de nivel bajo; el 15.9% de los trabajadores afirman que la calidad de los servicio públicos respecto a los procesos o programas de incentivos municipales es de nivel medio y el 84.1% de los trabajadores afirman que la calidad de los servicio públicos respecto a los procesos o programas de incentivos municipales es de nivel alto, esto sustentado en las evaluaciones oportunas las cuales garantizan la calidad de los servicios municipales, en la modernización de equipos y los sistemas en distintas áreas de la institución, evitando riesgo de reversión de aquello recursos ordinarios las cuales fueron transferibles, las oportunas modificaciones presupuestales, el seguimiento y control constante de las inversiones públicas, la ejecución de inversiones en su totalidad y en los lineamientos políticos en mejora de la calidad de servicios públicos.

Tabla 5

Categoría del nivel de recaudación y gestión de tributos municipales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	4,5	4,5	4,5
Medio	6	13,6	13,6	18,2
Alto	36	81,8	81,8	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

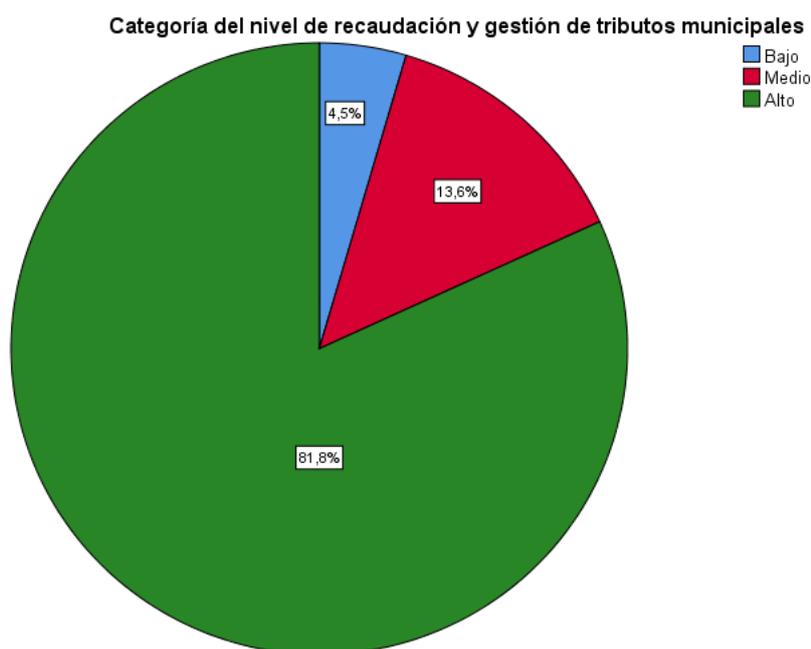


Figura 5. Nivel de recaudación y gestión de tributos municipales

Del resultados de la dimensión nivel de recaudación y gestión de tributos municipales variable incentivos de municipios, de las que se trabajaron con un baremo en 3 niveles; donde el 4.5% de los trabajadores afirman que el nivel de recaudación y la gestión de los tributos municipales respecto a los procesos o programas de incentivos municipales es de nivel bajo; el 13.6% de los trabajadores afirman que el nivel de recaudo y la gestión de los tributos de municipio respecto a los procesos o programas de incentivos municipales es de nivel y el 81.8% de los trabajadores afirman que el nivel de recaudación y gestión de los tributos municipales respecto a los procesos o programas de incentivos

municipales es de nivel alto, esto sustentado en la constante evaluación respecto al nivel de recaudación, la cual permitió establecer estrategias que lograron incrementar la recaudo de tributos de municipio; en la implementación de incentivos municipales a los contribuyentes, en la identificación oportuna de componentes que inciden en la tardanza de contribuyentes, en el fortalecimiento de la administración edil gracias al cumplimiento de las metas, en el crecimiento de las recaudaciones municipales, las cuales guardan relación con la recaudación tributaria y el la simplificación e implementación tecnológicas de procesos administrativos referidos a la gestión y cobro de los impuestos prediales.

4.1.2. Resultados de la variable gestión administrativa

Tabla 6

Categoría de la gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Válido Regular	14	31,8	31,8	31,8
Bueno	30	68,2	68,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

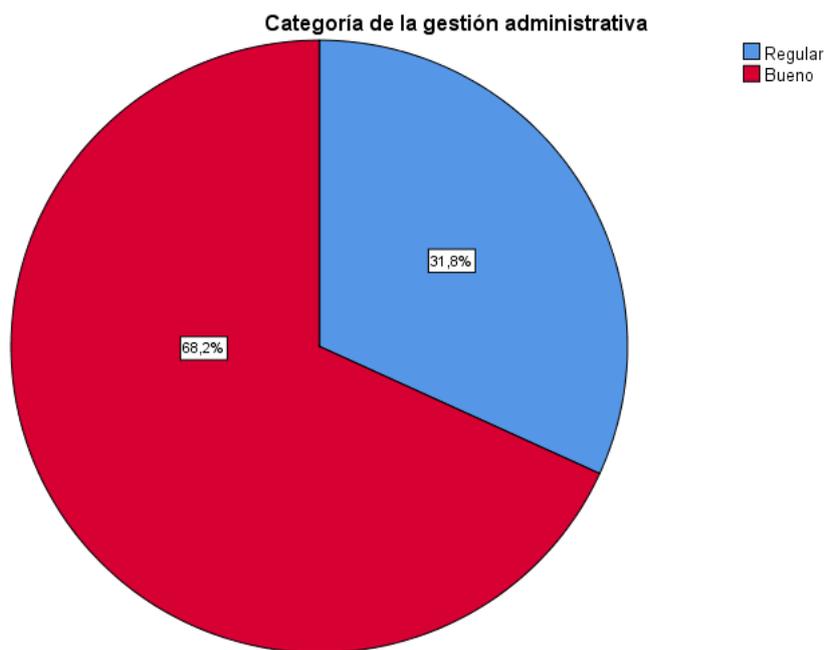


Figura 6. Gestión administrativa

Del resultado de la variable gestión administrativa, se trabajó con cuestionario, 35 ítems, trabajados con 4 dimensiones; de las cuales se trabajaron con un baremo en 3 niveles; donde ningún trabajador manifiesta que la gestión administrativa es de categoría deficiente; el 31.8%, trabajadores dicen que gestión administrativa es de categoría regular y el 68.2% de los trabajadores manifiestan que la gestión administrativa es categoría bueno, lo cual demuestra la claridad de los objetivos municipales, en el mejoramiento constante de los planes de trabajo, en el adecuado presupuesto asignado para el cumplimiento de las metas institucionales, en la adecuada selección del personal a cargo de cada área o servicio, en la especialización de su personal, en la facilidad de comunicación que se da entre las áreas municipales, en la promoción de trabajos integrados según los perfiles del servicio, en el desempeño laboral e institucional de la municipalidad y en la implementación de medidas preventivas frente a eventos negativos.

Tabla 7

Categoría de la planeación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Regular	12	27,3	27,3	27,3
Bueno	32	72,7	72,7	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia



Figura 7. Planeación

Del resultado de la dimensión planeación de la variable gestión administrativa, las cuales trabajaron mediante un baremo en 3 niveles; donde ningún trabajador afirma que la planificación respecto a la gestión administrativa es de categoría deficiente; el 27.3% de los trabajadores afirman que la planificación respecto a la gestión administrativa es de categoría normal y el 72.7% de los trabajadores afirman que la planificación respecto a la gestión administrativa es de bueno, esto sustentado en la oportuna decisión gerencial la cual establecen los objetivos institucionales, en la consecución de proyectos municipales, las cuales buscan la disminución de brechas socioeconómicas, en la búsqueda de ambientes apropiados para los servicios municipales, las cuales generan una

mejor calidad de vida de nuestra ciudad; en uso oportuno de las herramientas de gestión, en el cumplimiento de objetivos, en el mejoramiento de los servicios públicos, en la implementación de tácticas para el logro del cumplimiento de cada uno de ellos, en la sincronización presupuestal del MEF y los proyectos municipales, en la oportuna decisión de las autoridades de turno a la hora de asignar el presupuesto, y en la coordinación o control de los programas de incentivos municipales.

Tabla 8

Categoría de la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Deficiente	0	0,0	0,0
Válido	Regular	14	31,8	31,8
	Bueno	30	68,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia

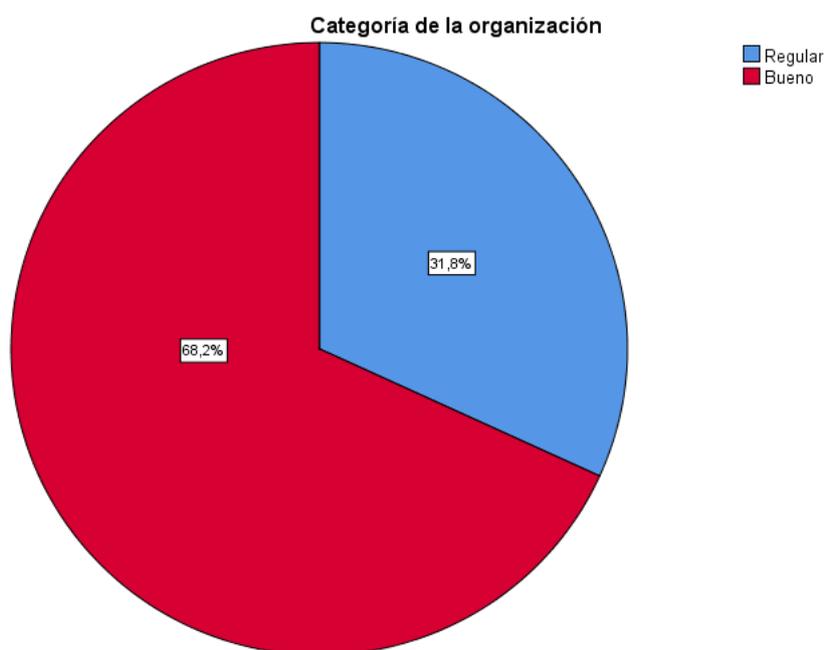


Figura 8. Organización

Del resultado de la dimensión organización de la variable gestión administrativa, de lo trabajado mediante el baremo en 3 niveles; donde ningún trabajador afirma que la organización respecto a la gestión administrativa es de categoría deficiente; el 31.8% de colaboradores afirman que la organización respecto a la gestión administrativa es de categoría regular y el 68.2% de los colaboradores afirman que la organización respecto a la gestión administrativa es de categoría bueno, esto sustentado en la oportuna selección del personal municipal según su perfil, en la adecuada distribución de funciones municipales para el logro de incentivos municipales, en el desarrollo de planes correctivas en la ejecución de actividades, en la organización de tiempo y presupuesto para realizar las actividades trazadas, la asignación de tareas a sus trabajadores según el perfil profesional y en la oportuna comunicación entre los responsables de los programas de incentivos y los trabajadores municipales.

Tabla 9

Categoría de la dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	0	0,0	0,0	0,0
Regular	14	31,8	31,8	31,8
Bueno	30	68,2	68,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia



Figura 9. Dirección

Del resultado de la dimensión dirección de la variable gestión administrativa, de lo trabajado mediante el baremo en 3 niveles; donde ningún trabajador aseveran que la dirección respecto a la gestión administrativa es de categoría deficiente; el 31.8% de colaboradores afirman que la dirección respecto a la gestión administrativa es de categoría regular y el 68.2% de los trabajadores afirman que la dirección respecto a la gestión administrativa es de categoría bueno, esto sustentado en la comunicación oportuna entre las autoridades municipales, en el oportuno manejo de las autoridades para el logro de metas, en la adecuada gestión de la alta gerencia y las unidades orgánicas para el logro de las metas de institucionalidad, en el manejo de información que logran o ayudan a tomar decisiones oportunas, en reconocimiento oportunos de las autoridades a sus trabajadores y en la promoción del trabajo en equipo.

Tabla 10

Categoría de control

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	0	0,0	0,0
	Regular	14	31,8	31,8
	Bueno	30	68,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0

Nota: Elaboración propia

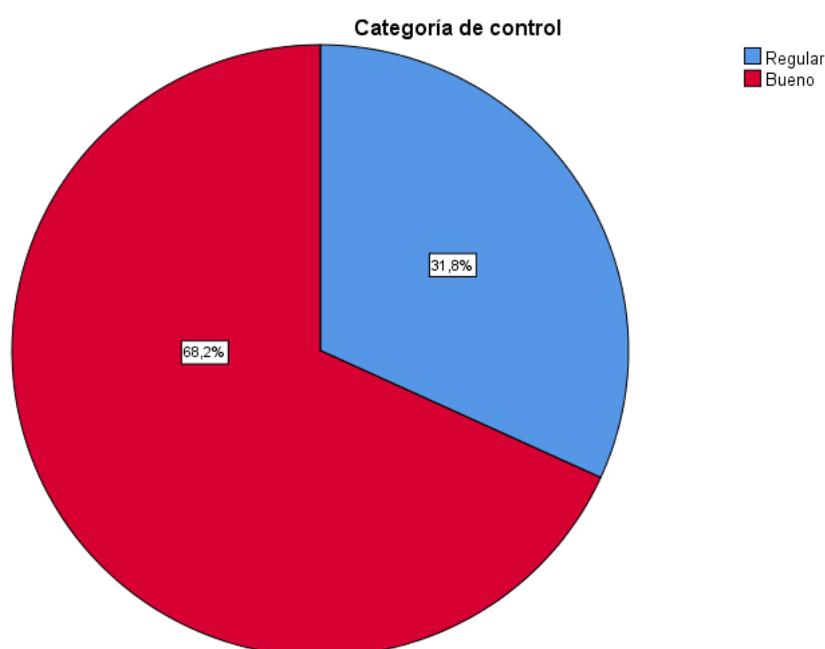


Figura 10. Control

Del resultado de la dimensión control de la variable gestión administrativa, del trabajo realizado mediante el baremo en 3 niveles; donde ningún trabajador aseveran que el control respecto a la gestión administrativa es de categoría regular deficiente; el 36.5% de los trabajadores aseveran que el control respecto a la gestión administrativa es de categoría regular y el 63.5% de colaboradores afirman que el control respecto a la gestión administrativa es de categoría regular bueno, esto sustentado en la eficiencia de sus trabajadores para lograr identificar debilidades institucionales, en la oportuna supervisión

de los responsables de cada área para cumplir las metas institucionales, en la adecuada implementación que acceden un control o desarrollo de las diligencias municipales, en la oportuna decisión que previenen emplear acciones correctivas y la implementación de medidas para escenarios negativos.

4.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad de los incentivos municipales

H₀: Los datos de la variable incentivos municipales no difieren de una distribución normal

H₁: Los datos de la variable incentivos municipales difieren de una distribución normal

Tabla 11

Prueba de Normalidad de los incentivos municipales

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Incentivos municipales	,912	44	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

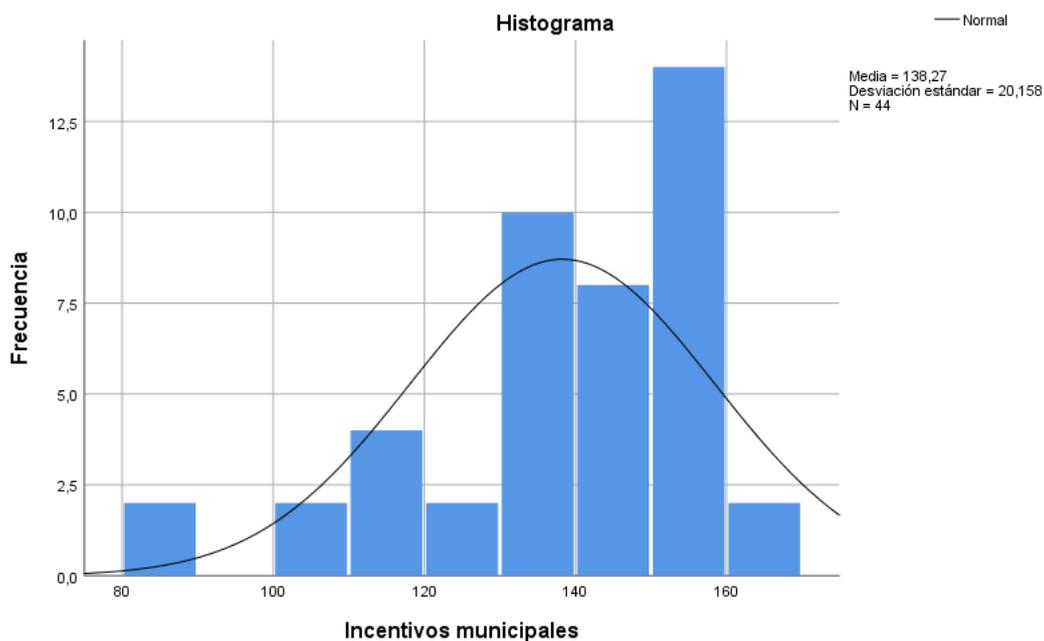


Figura 11. Histograma y curva normal de los incentivos municipales

Si p –valor (Sig.) < 0.05; no se acepta la hipótesis nula

Prueba de normalidad de la gestión administrativa

H₀: Los datos de la variable gestión administrativa no difieren de una distribución normal

H₁: Los datos de la variable gestión administrativa difieren de una distribución normal

Tabla 12

Prueba de Normalidad de la gestión administrativa

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,924	44	,006

a. Corrección de significación de Lilliefors

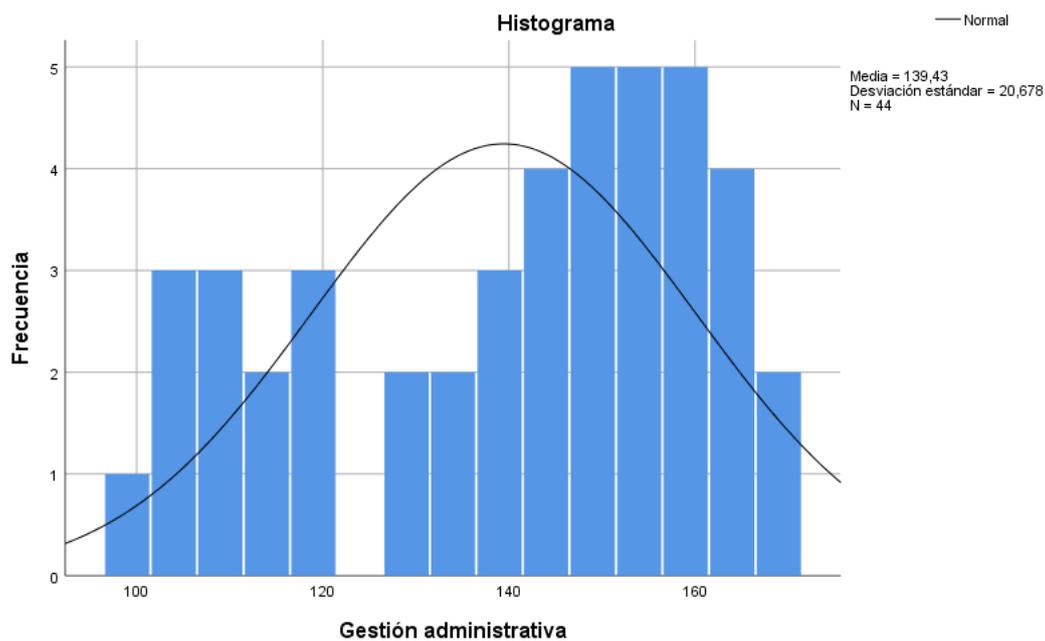


Figura 12. Histograma y curva normal de la gestión administrativa

Si p -valor (Sig.) < 0.05 ; no se acepta la hipótesis nula

Hipótesis general

H_0 : “No existe relación directa entre los incentivos municipales y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.”

H_1 : “Existe relación directa entre los incentivos municipales y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.”

Tabla 13

Correlación entre los incentivos municipales (IM) y la gestión administrativa (GA)

			IM	GA
Rho de Spearman	IM	Correlación	1,000	,954**
		Bilateral	.	,000
		N	44	44
	GA	Correlación	,954**	1,000
		Bilateral	,000	.
		N	44	44

Conclusión

Como p es inferior a cero, H_0 no se acepta y H_1 no se rechaza.

Hipótesis específica 1

H_0 : “No existe relación directa entre los incentivos municipales y la planificación respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.”

H_1 : “Existe relación directa entre los incentivos municipales y la planificación respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.”

Tabla 14

Correlación entre los incentivos municipales (IM) y la planeación de la gestión administrativa (GA)

			IM	PGA
--	--	--	----	-----

Rho de Spearman	IM	Coefficiente de correlación	1,000	,943**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	PGA	Coefficiente de correlación	,943**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión

Como p es inferior a cero, H_0 no se acepta y H_1 no se rechaza.

Hipótesis específica 2

H_0 : “No existe relación directa entre los incentivos municipales y la organización respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.”

H_1 : “Existe relación directa entre los incentivos municipales y la organización respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.”

Tabla 15

Correlación entre los incentivos municipales (IM) y la organización de la gestión administrativa (GA)

		IM	OGA
Rho de Spearman	IM	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	44
	OGA	Coefficiente de correlación	,949**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión

Como p es inferior a cero, H_0 no se acepta y H_1 no se rechaza.

Hipótesis específica 3

H_0 : “No existe relación directa entre los incentivos municipales y la dirección respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.”

H_1 : “Existe relación directa entre los incentivos municipales y la dirección respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.”

Tabla 16

Correlación entre los incentivos municipales (IM) y la dirección de la gestión administrativa (GA)

			IM	DGA
Rho de Spearman	IM	Coeficiente de correlación	1,000	,944**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	DGA	Coeficiente de correlación	,944**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión

Como p es inferior a cero, H_0 no se acepta y H_1 no se rechaza.

Hipótesis específica 4

H_0 : “No existe relación directa entre los incentivos municipales y el control respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.”

H_1 : “Existe relación directa entre los incentivos municipales y el control respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.”

Tabla 17

Correlación entre los incentivos municipales (IM) y el control de la gestión administrativa (GA)

			IM	CGA
Rho de Spearman	IM	Coeficiente de correlación	1,000	,949**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	CGA	Coeficiente de correlación	,949**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión

Como p es inferior a cero, H_0 no se acepta y H_1 no se rechaza.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

- De lo obtenido en la presente indagación se establecen que: Existe relación directa entre la V1 y la V2 en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023. Obteniendo una correlación positiva moderada. Esto sustentado en la labor que realizan los encargados de la asistencia técnica cumplen con las metas trazadas, esto se ve reflejado en la efectividad de aquellas áreas de trabajo, la adecuada administración de los recursos o comisiones a las áreas que cumplen sus metas, la importancia de tener a responsables de cada área según el perfil de su necesidad, a la compensación en todos los sentidos por parte del MEF para cumplir con las fines trazadas durante el año, el progreso significativo de la calidad de vida de nuestros pobladores gracias a la oportuna distribución de los recursos a sus destinatarios finales, en la oportuna selección de sus trabajadores las cuales se ven reflejada en el logro de finalidades, en la oportuna gestión de nuestras autoridades que ven reflejadas las necesidades de la población, en la adecuada implementación de reglas o estrategias que logran una recaudación significativa para la municipalidad y en simplificación administrativa en todos sus áreas; la claridad de los objetivos municipales, en el mejoramiento constante de los planes de trabajo, en el adecuado presupuesto asignado para el cumplimiento de las metas institucionales, en la adecuada selección del personal a cargo de cada área o servicio, en la especialización de su personal, en la facilidad de comunicación que se da entre las áreas municipales, en la promoción de trabajos integrados según los perfiles del servicio, en el desempeño laboral e institucional de la

municipalidad y en la implementación de medidas preventivas frente a eventos negativos. El resultado tiene similitud con lo expresado por Mejía (2023), donde indica que la gestión administrativa que brinda la municipalidad tiene un 73% de aceptación; además esta institución brinda un adecuado servicio, la cual cuenta con un 89% de aceptación. Acosta (2022) nos muestra que la gestión administrativa en una institución tiene coherencia con la calidad de servicio que se da a la población. Aguirre (2021) dice que la gestión administrativa es buena y cuenta con un 64% de aceptación y los incentivos municipales son altos y cuentan con un 97% de aceptación por la población encuestada.

- De lo encontrado: Hay la existencia de relación entre los incentivos municipales y la planificación respecto la gestión administrativa en la municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023. Con una correlación Rho de Spearman de 0.943, correlación positiva moderada. Esto sostenido en la eficiencia oportuna y el trabajo competitivo que realizan los asistentes técnicos responsables de cada sector, las consultas e inquietudes son despejadas en su plenitud y en tiempo real, en la designación oportuna de los representantes de los programas de incentivos municipales por parte de las autoridades de turno, en el buen trabajo en grupo, en la justa distribución de recursos y beneficios a las áreas que cumplen las finales institucionales, en el cumplimiento y seguimiento de las guías institucionales, en la importancia de las guías institucionales para el logro de las finalidades establecidas por la institución, en la oportuna información que brindan las autoridades de turno para cumplir con las condiciones o plazos establecidos en la municipalidad; en la oportuna decisión gerencial la cual establecen los objetivos institucionales, en la ejecución de proyectos municipales, las cuales buscan la

disminución de brechas socioeconómicas, en la búsqueda de ambientes apropiados para los servicios municipales, las cuales generan una mejor calidad de vida de nuestra población; en el uso oportuno de las herramientas de gestión, en el cumplimiento de los objetivos institucionales, en el mejoramiento de los servicios públicos, en la implementación de estrategias para el logro del cumplimiento de cada uno de ellos, en la sincronización presupuestal del MEF y los proyectos municipales, en la oportuna decisión de las autoridades de turno a la hora de asignar el presupuesto, y en la coordinación o control de los programas de incentivos municipales . esta dimensión tiene similitud con lo dicho por Castañeda (2023) donde indica que la planificación que indica la gestión administrativa da una relación positiva moderada con los incentivos municipales que brinda el gobierno local; además el 48.9% población dice que la planificación de la gestión administrativa es buena.

- Del resultado que se tuvo en la presente investigación se establecen que Existe relación directa entre los incentivos municipales y la organización respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023. De correlación positiva moderada. Esto dicho en los resultados o compensaciones que realiza el MEF al municipio por el cumplimiento de su finalidades, en las expectativas que refleja el cumplimiento de las finalidades a la población beneficiaria, en la eficacia de las metas institucionales, en la adecuada transferencia de los recursos dirigidos a la calidad de vida de nuestros pobladores, en la comunicación fluida que tiene la municipalidad con la población, en el manejo de los tiempos para cumplir con la transferencia de recursos, en el rendimiento o transparencia de los recursos administrados por la municipalidad;

sustentado en la oportuna selección del personal municipal según su perfil, en la adecuada distribución de funciones municipales para el cumplimiento de los incentivos municipales, en el desarrollo de planes correctivas en la ejecución de actividades, en la organización de tiempo y presupuesto para realizar las actividades trazadas, la asignación de tareas a sus trabajadores según el perfil profesional y en la oportuna comunicación entre los responsables de los programas de incentivos y los trabajadores municipales. Lo dicho de esta dimensión tienen similitud con lo dicho por Castañeda (2023) donde indica que la organización que indica la gestión administrativa tiene una relación positiva media con los incentivos municipales que brinda el gobierno local; además el 48.9% población dice que la organización de la gestión administrativa en buena.

- Del resultado que se obtuvo en la presente investigación se precisa que: Existencia de relación directa entre los incentivos municipales y la dirección respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023. Con una correlación positiva moderada. Esto sustentado en las evaluaciones oportunas las cuales garantizan la calidad de los servicios municipales, en la modernización de los equipos y los sistemas en varias áreas de la institución, evitando riesgo de reversión de aquellos recursos ordinarios las cuales fueron transferibles, las oportunas modificaciones presupuestales, el seguimiento y control constante de las inversiones públicas, la ejecución de inversiones en su totalidad y en los lineamientos políticos en mejora de la calidad de servicios públicos; en la comunicación oportuna entre las autoridades municipales, en el oportuno manejo de las autoridades para el acatamiento de las fines, en la adecuada gestión de la alta gerencia y las unidades para el logro de

finés institucionales, en el manejo de información que logran o ayudan a tomar decisiones oportunas, en reconocimiento oportunos de las autoridades a sus trabajadores y en la promoción del trabajo en equipo. Las dimensiones guardan parecido con lo expresado por Castañeda (2023) donde indica que la dirección que se da en la gestión y una relación positiva media con los incentivos municipales que brinda el gobierno local; además el 55.6% población manifiesta que la dirección de la gestión administrativa es buena.

- Del resultado que se obtuvo en la presente investigación se precisa que: Existencia relación directa de incentivos municipales y el control respecto la gestión administrativa en el municipio Distrital de Hualmay durante el 2023. Con correlación positiva moderada. Esto dicho en la constante evaluación respecto al nivel de recaudación, la cual permitió establecer estrategias que lograron aumentar la recaudación de tributos municipal; en la implementación de incentivos municipales a los contribuyentes, en la identificación oportuna de factores que inciden en morosidad de contribuyentes, en el fortalecimiento de la administración edil gracias al cumplimiento de las metas, en el crecimiento de las recaudaciones municipales, las cuales guardan relación con la recaudación tributaria y el la simplificación e implementación tecnológicas de procesos administrativos referidos a la gestión y cobro de los impuestos prediales; en la eficiencia de sus trabajadores para lograr identificar debilidades institucionales, en la oportuna supervisión de los responsables de cada área para cumplir las metas institucionales, en la adecuada implementación que acceden un control o desarrollo de las actividades municipales, en la oportuna decisión que previenen emplear acciones correctivas y la implementación de medidas para escenarios

negativos. Donde guardan similitud con lo indicado por Díaz (2022) indica que las demandas de los programas sociales están dirigidas a crear un impacto positivo dentro del ámbito municipal, esto sustentado en el cumplimiento global de control interno de la gestión administrativa. Castañeda (2023), donde indica que el control que indica la gestión administrativa tiene relación positiva media con los incentivos municipales que brinda el gobierno local; además el 48.9% población manifiesta que el control de la gestión administrativa en buena.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Del resultado de la prueba de hipótesis que arrojó una correlación positiva moderada de 0.954, podemos concluir que existe relación directa entre los incentivos municipales y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.
- Del resultado de la prueba de hipótesis que arrojó una correlación positiva moderada de 0.943, podemos concluir que existe relación directa entre los incentivos municipales y la planificación respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.
- Del resultado de la prueba de hipótesis que arrojó una correlación positiva moderada de 0.949, podemos concluir que existe relación directa entre los incentivos municipales y la organización respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.
- Del resultado de la prueba de hipótesis que arrojó una correlación positiva moderada de 0.944, podemos concluir que existe relación directa entre los incentivos municipales y la dirección respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.
- Del resultado de la prueba de hipótesis que arrojó una correlación positiva moderada de 0.949, podemos concluir que existe relación directa entre los incentivos municipales y el control respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.

6.2. Recomendaciones

- El municipio debe continuar mejorando la capacidad humana, especialmente de acuerdo con las metas, la sostenibilidad y el equipo involucrado en el beneficio de las fines del programa de incentivos.
- Las autoridades del municipio deben implementar estrategias que estén dirigidas mejorar las habilidades del personal, que claramente participan en cumplimiento de fines y dar recursos con la finalidad del desarrollar las actividades programadas.
- Implementar canal digitales o plataformas de información interactivas, las cuales agilicen la apertura de información y capacitación del personal a cargo de los programas de incentivos con el fin de que se impulse y poder dar cumplimiento del PI, de tal manera, de que se conozcan los pasos, actividades y sobre todo del cronograma de acatamiento, estas acciones lograrán un trabajo.
- La municipalidad deberá de implementar condiciones ideales con la inclusión ciudadana enmarcada en la ley e incluir temas de interés promover el intercambio de información para beneficios sociales y económicos, que permita al municipio alcanzar sus objetivos y obtener recursos financieros adicionales.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes documentales

- Abado, R., & Churata, S. . (2021). *La gestión administrativa y el cumplimiento de metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en los distritos de la Municipalidad Provincial de Huancané, 2020*. (Tesis pregrado). Universidad Peruana Unión, Juliaca: Repositorio institucional UPU. Disponible en: http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/4536/Rosalia_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Acosta, K. (2022). *Gestión administrativa y la calidad del servicio en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato* . (Tesis Maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador: Repositorio institucional UTA. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35592/1/53%20ADP.pdf>.
- Aguirre, T. (2021). *Gestión administrativa y programa de incentivos para mejorar la gestión municipal en el distrito de Soritor, 2019-2020*. (Tesis Maestría). Universidad César Valljo, Tarapoto, Perú: Repositorio institucional UCV. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81632/Aguirre_CT_J-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Aquino, F. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el plan de incentivos de la Municipalidad Provincial de Casma, 2018*. (tesis Maestría). Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú : Repositorio institucional UCV. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39671/Aquino_SF_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Arriaran, J., & Garcia, M. . (2022). *Gestión municipal y el cumplimiento de metas del plan de incentivos de la Municipalidad Provincial de Huamanga 2022*. (Tesis pregrado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú: Repositorio institucional UCV. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92382/Arriaran_ZJM-Garcia_JMP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Campos, C. (2020). *Gestión administrativa y plan de incentivos laborales en la municipalidad de Sónдор, Huancabamba*. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo, Piura, Perú: Repositorio institucional UCV. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82879/Campos_JCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Castañeda, L. (2023). *Incentivos municipales y la gestión administrativa de un Gobierno Local de La Libertad, 2022*. (Tesis Maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú : Repositorio institucional UCV. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/117529/Casta% c3 %b1eda_SLI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/117529/Casta%c3%b1eda_SLI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Castillo, E., & Torres, M. . (2020). *Cumplimiento de metas del programa de incentivos municipales a la mejora de la gestión municipal, en las municipalidades tipo B de la provincia de Arequipa, en el periodo 2014-2017*. (Tesis Maestría). Universidad Continental, Arequipa, Perú: Repositorio institucional CONTINENTAL. Disponible en: http://repositoriodemo.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8559/4/IV_PG_MGP_TI_Castillo_Torres_2020.pdf.
- Choquehuanca, M., & Chavez, J. . (2019). *Plan de incentivos y su incidencia en la calidad de gasto público de la Municipalidad Distrital de Soritor-periodo 2015-2016*. (Tesis pregrado). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú: Repositorio institucional UNSM. Disponible en: <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/11458/3537/1/CONATBILIDAD%20-%20Marcos%20Choquehuanca%20Alarc%c3%b3n%20%26%20Jhanalit%20Ch%c3%a1vez%20Quito.pdf>.
- Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018*. [Tesis Maestría Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Huacho - Perú: Repositorio institucional UNJFSC. Disponible en: [https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2884/MAR%c3 %8da%20RITA%20CRIS%c3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence =1&isAllowed=y](https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/2884/MAR%c3%8da%20RITA%20CRIS%c3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

- Díaz, S., Romero, R., & Salas, R. (2018). *Evaluación del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en la Municipalidad distrital de Barranco: 2012-2017*. (Tesis Maestría). Universidad del Pacifico, Lima, Perú: Repositorio institucional UP. Disponible en: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2068/Sandra_Tesis_maestria_2018.pdf?sequence=1.
- Díaz, V. (2022). *Impacto en la gestión administrativa por el cumplimiento de las normas de control interno en los procesos dinámicos de contratación pública*. (Tesis Maestría). Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador: Repositorio institucional UPS. Disponible en: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21800/4/UPS-GT003601.pdf>.
- Limachi, L. (2017). *Manual de procedimientos contables Secat (Servicios Empresariales de Contabilidad, Auditoría y Administración Tributaria)*. (Tesis Doctoral). Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia: Repositorio institucional UMSA. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/20435/PETAE-%20175.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Mejía, D. (2023). *Gestión administrativa y la calidad del servicio en el GAD Municipal de Pangua en el periodo 2019-2023*. (Tesis Maestría) Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador: Repositorio institucional UTC. Disponible en: <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/9973/1/MUTC-001410.pdf>.
- Núñez, A. (2022). *Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los Funcionarios de la Empresa Pública Municipal de Agua Potable y Alcantarillado del Cantón La Troncal 2019*. (Tesis Maestría). Universidad Estatal de Milagro, Ecuador: Repositorio institucional UNEMI. Disponible en: <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5890/1/ANDREA%20P.%20NU%c3%91EZ%20GUERRERO.pdf>.
- Paredes, E. (2019). *Incidencia del Programa de Incentivos en la gestión administrativa de recursos de las municipalidades de la región de Puno 2015-2017*. (Tesis Maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú: Repositorio institucional UNAP. Disponible en: http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/11617/Edith_Fernanda_Paredes_Calatayud.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Ortega, A. (2000). *Hacienda Pública*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones. Disponible en: <https://www.ecoediciones.mx/libros/libros-de-derecho/hacienda-publica/>.
- Perdomo, J., Heredia, O., Valencia, C., González, J., & Galende, J. (2011). La Gestión de Recursos Humanos Enfocada en la Calidad Total y la Innovación. *Publicación de Artículos de la Pontificia Universidad Javeriana*, Bogotá. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/254400141_La_gestion_de_recursos_humanos_enfocada_en_la_calidad_total_y_la_innovacion.
- Robinson, V., Hohepa, M., & Lloyd, C. . (2007). *School leadership and student outcomes: Identifying what works and why*. Winmalee: Australian Council for Educational Leaders. Disponible en: https://scholar.google.com.pe/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&as_vis=1&q=ROBINSON%2C+V.%2C+HOHEPA%2C+M.+y+LLOYD%2C+C.+%282009%29%3A+School+leadership+and+student+outcomes%3A+Identifying+what+works+and+.
- Sabino, C. (2012). *El proceso de investigación*. Colombia: Cometa de Papel.
- Soria, B. (2011). *Diccionario Municipal Peruano*. Lima: Instituto de Investigación y Capacitación Municipal. Disponible en: https://www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=8c8bf8e0-be57-e613-cf71-999f47228fa3&groupId=252038.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2010). *Administracion (8 ed.)*. México: Alce Blanco: Pearson. Disponible en: https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINIS TRACION.pdf.
- Tamayo, A. (2006). *Metodología de Investigación*. Bogotá: Nueva visión.

7.3. Fuentes hemerográficas

- BPE. (2018). Piñera II ¿Una Segunda Transición? El primer año de su nueva administración. *Barómetro de política y equidad*, 1(14), 1-260. Disponible en: https://barometro.sitiosur.cl/descargas/barometro/Barometro_14.pdf.
- Chávez, I. (2015). Plan de Incentivos Municipal. Una forma creativa y responsable de distribución de recursos. *Administración Pública & Control*, (19), 48-53.
- Donabedian, A. (2001). La Calidad de la Atención Médica. *Rev Calidad Asistencial*, S29-S38. Disponible en: <https://www.fadq.org/wp-content/uploads/2016/02/Monografico-Avedis-1parte.pdf>.

- Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W., & Andrade, C. . (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155–169. Disponible en: <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/VisionarioDigital/article/view/406>.
- 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. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400032&script=sci_arttext&tlng=en.
- Knoepfel, P., Larrue, C., Varone, F., & Dieck, M. (2007). Hacia un modelo de análisis de políticas públicas operativo. Un enfoque basado en los actores, sus recursos y las instituciones. *Ciencia política*, 2(3). Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/cienciapol/article/view/17521>.
- Informe Belmont. (1979). *Principios Éticos y Directrices para la Protección de sujetos humanos de investigación. Estados Unidos de Norteamérica: Reporte de la Comisión Nacional para la Protección de Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y de Comportamiento* . España: Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RMH/article/view/424/391>.
- Ramírez, A., Ramírez, R., & Calderón, E. . (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. *Revista Contribuciones a la Economía*, 1(1). Disponible en: <https://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>.
- Ruffino, M. (1989). Gestión Administrativa - Concepto, funciones y características. *Mendeley* , (p. 11). Disponible en: <https://www.mendeley.com/catalogue/144d0543-af52-3b6e-aff5-eae98664ce8b/>.
- Suárez, H., Palomino, G., y Aguilar, C. (2020). Gestión de recaudación tributaria municipal: Una visión cultural. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, (2), 635–654. Disponible en: <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/105>.

7.4. Fuentes electrónicas

- Congreso de la República. (2002). *Ley N°27680*. Obtenido de [https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/Comisiones/2004/Ambiente_2004.nsf/Documentosweb/7A5451FC0BD4131F05256F320050CD9F/\\$FILE/L27680.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/Comisiones/2004/Ambiente_2004.nsf/Documentosweb/7A5451FC0BD4131F05256F320050CD9F/$FILE/L27680.pdf)
- Cruz, J., & Jimenez, V. (18 de Julio de 2013). *Proceson administrativo: Planeación, organización, dirección y control*. Obtenido de <https://www.grandespymes.com.ar/2013/08/10/proceso-administrativo-planeacion-organizacion-direccion-y-control/>
- Diaz, J. (6 de agosto de 2010). *Calidad Total: Origen, evolución y conceptos*. Obtenido de <https://www.emprendices.co/calidad-total-origen-evolucion-y-conceptos/>
- Dirección General de Presupuesto Público. (2018). *Marco Conceptual del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal*. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/migl/pi/marco_conceptual_PI.pdf
- MEF. (14 de junio de 2020). *Presupuesto Publico*. Obtenido de Ministerio de Economía y Finanzas. Disponible en: https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=100751&lang=es-ES&view=category&id=655
- Ministerio de Economía y Finanzas [MEF]. (2018). *Programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal - PI*. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=es-ES&Itemid=101547&lang=es-ES&view=article&id=2221
- Ministerio de Economía y Finanzas [MEF]. (2021). *Marco Conceptual del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal*. Obtenido de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/migl/pi/marco_conceptual_PI.pdf
- Presidencia del Consejo de Ministros [PCM]. (2013). *Decreto Supremo N°004-2013-PCM, Aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública. Diario Oficial El Peruano*. Obtenido de <http://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-004-2013-PCM-Aprueba-la-PNMGP.pdf>
- Reynoso, J. (2017). *La gestión administrativa cómo son administradas las empresas del siglo XXI*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101202/S%c3%a1nchez_ELS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre los incentivos municipales y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023?</p> <p>Problema Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ¿Qué relación existe entre los incentivos municipales y la planificación respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023? 2) ¿Qué relación existe entre los incentivos municipales y la organización respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023? 3) ¿Qué relación existe entre los incentivos municipales y la dirección respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023? 4) ¿Qué relación existe entre los incentivos municipales y el control respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023? 	<p>Objetivo General Determinar la relación entre los incentivos municipales y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Determinar la relación entre los incentivos municipales y la planificación respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023. 2) Determinar la relación entre los incentivos municipales y la organización respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023. 3) Determinar la relación los incentivos municipales y la dirección respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023. 4) Determinar la relación los incentivos municipales y el control respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023. 	<p>Hipótesis General Existe relación directa entre los incentivos municipales y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Existe relación directa entre los incentivos municipales y la planificación respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023. 2) Existe relación directa entre los incentivos municipales y la organización respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023. 3) Existe relación directa entre los incentivos municipales y la dirección respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023. 4) Existe relación directa entre los incentivos municipales y el control respecto la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Hualmay durante el 2023. 	<p>Variable X: Incentivos municipales</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de metas X₁ • Efectividad y eficiencia X₂ • Calidad de servicios públicos X₃ • Nivel de recaudación y gestión de tributos municipales X₄ <p>Variable Y: Gestión administrativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación Y₁ • Organización Y₂ • Dirección Y₃ • Control Y₄ 	<p>X_{1.1}. Coordinación X_{1.2}. Asignación de recursos X_{1.3}. Desarrollo de actividades</p> <p>X_{2.1}. Resultados obtenidos X_{2.2}. Utilización de recursos X_{2.3}. Rendimiento de cuentas</p> <p>X_{3.1}. Inversiones X_{3.2}. Motivaciones X_{3.3}. Ejecución</p> <p>X_{4.1}. Nivel X_{4.2}. Gestión X_{4.3}. Fortalecimiento</p> <p>Y_{1.1}. Objetivos Y_{1.2}. Procedimientos Y_{1.3}. Normas</p> <p>Y_{2.1}. División de trabajo Y_{2.2}. Responsabilidad Y_{2.3}. Coordinación</p> <p>Y_{3.1}. Comunicación Y_{3.2}. Motivación Y_{3.3}. Toma de decisiones</p> <p>Y_{4.1}. Evaluación Y_{4.2}. Mecanismo de control Y_{4.3}. Acción correctiva</p>	<p>Población: 50 trabajadores</p> <p>Muestra: 44 trabajadores</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Método de investigación: Deductivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Instrumentos: Encuesta de 35 ítems para la variable X y 35 ítems para la variable Y.</p>

Anexo 2: Instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO PARA MEDIR LOS INCENTIVOS MUNICIPALES

Estimado trabajador(a), el presente cuestionario forma parte de una investigación que tiene por finalidad determinar la relación entre los incentivos municipales y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Hualmay, durante el 2023. Cuyas opiniones personales solamente en de gran importancia para nuestra investigación.

Instrucciones: Llenar o Marque con un (X) solo una de las alternativas, si marca más de una opción no se podrá considerar su respuesta, si es complicado escoger entre dos o más alternativas, marque la alternativa que se le adecue a su opinión el mayor tiempo, de acuerdo a los criterios que a continuación se detallarán:

Escala de medición: Adaptación de Castañeda (2023)

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

Contenido

Ítem	Cumplimiento de metas	1	2	3	4	5
1	La asistencia técnica de los sectores responsables de las metas es efectiva y oportuna.					
2	Las consultas son atendidas a tiempo y las inquietudes son absueltas					
3	Los responsables de los programas de incentivos son designados oportunamente por el titular.					
4	La formación de grupos de trabajo es oportunas y conocida por los trabajadores.					
5	La gestión asigna recursos o comisiones por el buen resultado de las metas					
6	Los responsables de las metas gestionan la establecidos en las guías					
7	Los recursos de los incentivos municipales se destinan únicamente a la provisión de bienes y servicios					
8	Se aplican de las guías de cumplimiento alcanzan los objetivos de las metas trazadas					
9	Las actividades de las metas son realizadas según las condiciones y plazos establecidos en las guías de cumplimiento					
Ítem	Efectividad y eficiencia	1	2	3	4	5
10	El presupuesto asignado por el MEF para cumplimiento de metas compensa los esfuerzos					
11	El presupuesto asignado por las metas genera expectativas en la población					
12	El resultado del cumplimiento de metas es eficaz					
13	Los recursos transferidos son destinados para mantener las metas y mejorar la calidad de vida de la población					
14	Se aplican efectivamente los recursos destinados a la consecución de las metas					
15	La municipalidad comunica a la población los resultados del logro de los objetivos de los incentivos					
16	Se desagregan a tiempo los recursos transferidos por cumplimiento de metas					
17	Se rinde cuentas a la población sobre la utilización de los recursos transferidos por el cumplimiento de metas					
18	La gestión involucra a los colaboradores con el logro de los objetivos y el uso eficiente de los recursos del estado					
Ítem	Calidad de servicios públicos	1	2	3	4	5
19	La gestión realiza evaluaciones para garantizar la calidad de los servicios públicos prestados					
20	La gestión moderniza los sistemas informáticos para mejorar la calidad de los servicios que se brindan a los ciudadanos					
21	Se ejecutan las inversiones en el tiempo previsto para evitar riesgo de reversión de los recursos ordinarios transferidos					
22	Las modificaciones realizadas en el presupuesto institucional de la entidad satisfacen las necesidades de la población					

23	El trabajo del comité de seguimiento de la ejecución de inversiones es oportuno					
24	Las modificaciones presupuestales necesitan recursos adicionales para lograr las metas de los incentivos municipales					
25	La entidad ejecuta la totalidad del presupuesto institucional de inversiones					
26	La entidad monitorea constantemente la ejecución presupuestal de inversiones					
27	Los lineamientos de política institucional mejora en la calidad de los servicios públicos					
Ítem	Nivel de recaudación y gestión de tributos municipales	1	2	3	4	5
28	La entidad evalúa el nivel de recaudación, permitiendo estrategias para incrementar la recaudación de tributos					
29	La entidad otorga incentivos a contribuyentes puntuales					
30	La entidad realiza diagnóstico para determinar los factores que inciden en morosidad					
31	La entidad implementa estrategias de recaudación de tributos municipales					
32	Los recursos transferidos por cumplimiento de metas, fortalece la administración tributaria municipal					
33	La ejecución de las actividades de las metas mejora el nivel de recaudación tributaria					
34	Considera prudente el fortalecimiento de la administración y gestión del impuesto predial					
35	La gestión simplifica trámites generando condiciones favorables y promoviendo la competitividad local					



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado trabajador(a), el presente cuestionario forma parte de una investigación que tiene por finalidad determinar la relación entre los incentivos municipales y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Hualmay, durante el 2023. Cuyas opiniones personales solamente en de gran importancia para nuestra investigación.

Instrucciones: Llenar o Marque con un (X) solo una de las alternativas, si marca más de una opción no se podrá considerar su respuesta, si es complicado escoger entre dos o más alternativas, marque la alternativa que se le adecue a su opinión el mayor tiempo, de acuerdo a los criterios que a continuación se detallarán:

Escala: Adaptación de Campos (2020)

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

Contenido

Ítem	Planificación	1	2	3	4	5
1	La Gerencia Municipal establece el propósito de los objetivos					
2	Los proyectos aprobados por la municipalidad están orientadas al cierre de brechas					
3	Los proyectos aprobados por el Concejo Municipal buscan el mejoramiento y la calidad de vida de los vecinos					
4	Los objetivos de la institución están reflejados en las herramientas de gestión					
5	Los objetivos y planes de trabajo están orientadas a mejorar los servicios públicos del gobierno local.					
6	Las unidades orgánicas desarrollan estrategias para asegurar el cumplimiento de los objetivos					
7	Las unidades orgánicas elaboran estrategias para la implementación de cada actividad					
8	Los proyectos y actividades aprobados por la municipalidad, están de acuerdo a los programas presupuestarios por el MEF					
9	Las unidades orgánicas conocen los programas presupuestales para incluirlos en sus planes de trabajo					
10	El presupuesto asignado a las unidades orgánicas es suficiente para implementar proyectos, programas y actividades.					
11	El presupuesto asignado para las actividades de las metas del programa de incentivos es suficiente					
12	La coordinación del programa de incentivos, aplica normas, instructivas y otros instrumentos para el cumplimiento de metas					
Ítem	Organización	1	2	3	4	5
13	La Gerencia Municipal realiza selección de recurso humano, respetando el componente técnico					
14	El titular delega funciones para el cumplimiento de las metas de los incentivos municipales					
15	Los responsables de las metas desarrollan un plan de acción para asegurar la ejecución de cada actividad					
16	Los responsables requieren más tiempo y presupuesto para realizar las actividades de los incentivos municipales					
17	Se delegan tareas relacionadas con las metas del programa de incentivos a otros empleados					
18	El coordinador del programa de incentivos de la entidad coordina constantemente con los responsables de las metas					
19	Los responsables de las metas coordinan constantemente la ejecución de las actividades					
Ítem	Dirección	1	2	3	4	5
20	Se desarrolla comunicación directa entre el alcalde, Gerente Municipal y los responsables de cumplimiento de metas					
21	La alta dirección dirige actividades para lograr el cumplimiento de las metas de los incentivos municipales					
22	El coordinador del PI ejecuta acciones de coordinación con liderazgo					
23	La alta dirección facilita la comunicación entre las unidades orgánicas para lograr las metas de los incentivos municipales					

24	La entidad cuenta con medios de información para viabilizar las actividades de los responsables de las metas					
25	La alta dirección proporciona incentivos financieros o no financieros para lograr las metas de los incentivos municipales					
26	La Municipalidad motiva y da reconocimiento por la labor desempeñada de los responsables de meta					
27	La alta dirección promueve el trabajo en equipo para mejorar la toma de decisiones					
28	La alta dirección toma decisiones sobre la base del desempeño de los responsables de las metas					
Ítem	Control	1	2	3	4	5
29	El desempeño de los responsables de metas es evaluado permanentemente para detectar debilidades					
30	La entidad mide el desempeño de los responsables de las metas de los incentivos municipales					
31	La entidad implementa medidas de control interno asegurar el cumplimiento de las metas de los incentivos municipales					
32	Existen mecanismos de control para el lograr el cumplimiento de las metas					
33	Las debilidades detectadas durante el desarrollo de las actividades son corregidas oportunamente					
34	La entidad impone acciones correctivas cuando no se cumplen las metas de los incentivos municipales					
35	La entidad implementa medidas preventivas para evitar la recurrencia de eventos negativos					

Anexo 3: Juicio de experto



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres:

1.2 Título de la investigación: Incentivos municipales y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Hualmay, 2023

1.3 Autor del Instrumento: Bach. Nergio Jhon Morales Capcha

II. ASPECTOS A EVALUAR

CRITERIOS	TA	A	I	D	TD
1. ¿El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación?					
2. ¿El instrumento propuesto responde a los objetivos de estudio?					
3. ¿La estructura del instrumento es la adecuada?					
4. ¿En instrumento propuesta es adecuado?					
5. ¿La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento?					
6. ¿El instrumento de medición representa verdaderamente las variables de investigación?					
7. ¿Los ítems son claros e entendibles?					
8. ¿El número de ítems es adecuado para su investigación?					
9. ¿La modalidad de respuesta son adecuados para los ítems?					
10. ¿Los ítems presentan codificación de respuesta?					

TA : Totalmente de acuerdo

A : Aceptable

I : Indiferente

D : Desacuerdo

TD : Totalmente en desacuerdo

Observaciones y sugerencias:

Firma y sello de experto



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres:

1.2 Título de la investigación: Incentivos municipales y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Hualmay, 2023

1.3 Autor del Instrumento: Bach. Nergio Jhon Morales Capcha

II. ASPECTOS A EVALUAR

CRITERIOS	TA	A	I	D	TD
1. ¿El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación?					
2. ¿El instrumento propuesto responde a los objetivos de estudio?					
3. ¿La estructura del instrumento es la adecuada?					
4. ¿En instrumento propuesta es adecuado?					
5. ¿La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento?					
6. ¿El instrumento de medición representa verdaderamente las variables de investigación?					
7. ¿Los ítems son claros e entendibles?					
8. ¿El número de ítems es adecuado para su investigación?					
9. ¿La modalidad de respuesta son adecuados para los ítems?					
10. ¿Los ítems presentan codificación de respuesta?					

TA : Totalmente de acuerdo

A : Aceptable

I : Indiferente

D : Desacuerdo

TD : Totalmente en desacuerdo

Observaciones y sugerencias:

Firma y sello de experto



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres:

1.2 Título de la investigación: Incentivos municipales y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Hualmay, 2023

1.3 Autor del Instrumento: Bach. Nergio Jhon Morales Capcha

II. ASPECTOS A EVALUAR

CRITERIOS	TA	A	I	D	TD
1. ¿El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación?					
2. ¿El instrumento propuesto responde a los objetivos de estudio?					
3. ¿La estructura del instrumento es la adecuada?					
4. ¿En instrumento propuesta es adecuado?					
5. ¿La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento?					
6. ¿El instrumento de medición representa verdaderamente las variables de investigación?					
7. ¿Los ítems son claros e entendibles?					
8. ¿El número de ítems es adecuado para su investigación?					
9. ¿La modalidad de respuesta son adecuados para los ítems?					
10. ¿Los ítems presentan codificación de respuesta?					

TA : Totalmente de acuerdo

A : Aceptable

I : Indiferente

D : Desacuerdo

TD : Totalmente en desacuerdo

Observaciones y sugerencias:

 Firma y sello de experto

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

INCENTIVOS MUNICIPALES

Prueba Coeficiente alfa de Cronbach:

La confiabilidad del cuestionario se estimó a través de la Prueba Coeficiente alfa de Cronbach, la ventaja de este coeficiente reside en que requiere de una sola administración del instrumento de medición. Puede tomar valores entre 0 y 1, donde 0 significa confiabilidad nula y 1 representa la confiabilidad total.

En el siguiente cuadro se presenta los coeficientes calculados para cada dimensión del test.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K es el número de ítems

$\sum S_i^2$ es la suma de varianzas de cada ítem.

$\sum S_T^2$ es la varianza total de las filas.

Estadístico de fiabilidad

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	35

Como se puede apreciar el valor del coeficiente está sobre 0.925. Según Martins y Palella, (2012), señalan que es una *Confiabilidad Muy Alta* del instrumento. Es decir, se aceptan las hipótesis planteadas.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Prueba Coeficiente alfa de Cronbach:

La confiabilidad del cuestionario se estimó a través de la Prueba Coeficiente alfa de Cronbach, la ventaja de este coeficiente reside en que requiere de una sola administración del instrumento de medición. Puede tomar valores entre 0 y 1, donde 0 significa confiabilidad nula y 1 representa la confiabilidad total.

En el siguiente cuadro se presenta los coeficientes calculados para cada dimensión del test.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K es el número de ítems

$\sum S_i^2$ es la suma de varianzas de cada ítem.

$\sum S_T^2$ es la varianza total de las filas.

Estadístico de fiabilidad

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	35

Como se puede apreciar el valor del coeficiente está sobre 0.928. Según Martins y Palella, (2012), señalan que es una *Confiabilidad Muy Alta* del instrumento. Es decir, se aceptan las hipótesis planteadas.

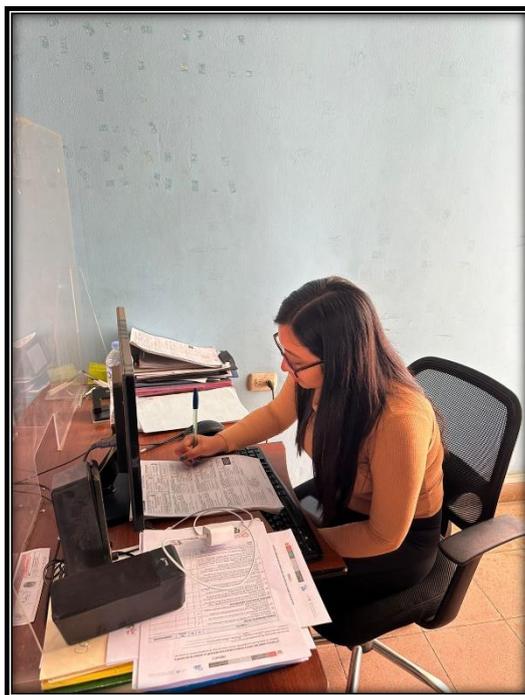
Anexo 5: Base de datos

Variable X: Incentivos municipales

N°	Cumplimiento de metas								Efectividad y eficiencia								Calidad de servicios públicos								Nivel de recaudación y gestión de tributos municipales													
	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	
3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	
4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
5	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	4	
6	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	
7	5	3	4	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	5	3	4	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4	3
8	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4
9	5	2	2	2	3	5	3	5	5	2	2	2	2	3	5	5	2	5	5	5	2	2	2	3	5	2	2	2	2	3	5	5	2	2	2	2	3	
10	4	5	5	5	5	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
11	5	4	5	5	2	5	2	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	3	5	4	4	5	2	5	4	5	5	2	5	5	4	5	5	2	5		
12	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	3		
13	2	5	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	4	4	2	5	5	4	2	2	5	4	5	4	2	5	5	5	4	2	2	5	5	5	5	4		
14	2	4	1	1	1	2	1	2	5	5	4	1	1	1	2	5	5	3	5	4	4	1	1	1	2	4	1	1	1	1	2	2	4	1	1	1	1	
15	3	5	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	
16	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
17	3	1	3	3	4	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	3	3	3	1	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4		
18	4	4	5	5	2	4	2	4	1	1	4	5	5	2	4	1	1	3	3	3	4	5	5	2	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5	5	2		
19	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3		
20	1	4	5	3	3	1	3	1	4	4	4	5	3	3	1	4	4	1	4	4	4	5	3	3	1	4	5	3	3	1	1	4	5	3	3			

21	1	5	5	5	4	1	4	1	2	2	5	5	5	4	1	2	2	2	1	1	5	5	5	4	1	5	5	5	4	1	1	5	5	5	5	4
22	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4
23	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	2	5	5	5	4	2	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	2	5	5	5	4	2	5	5	5	4	2	2	5	5	5	5	4
26	2	4	1	1	1	2	1	2	5	5	4	1	1	1	2	5	5	4	5	4	4	4	1	1	1	2	4	1	1	1	2	2	4	1	1	1
27	3	5	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4	
28	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	2	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
29	3	1	3	3	4	3	4	3	3	5	1	3	3	4	3	3	5	4	4	4	1	3	3	4	3	1	3	3	4	3	3	1	3	3	4	
30	4	4	5	5	2	4	2	4	1	1	4	5	4	2	4	1	1	5	4	4	4	5	5	2	4	4	5	5	2	4	4	4	5	5	2	
31	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
32	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
33	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3
34	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
35	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
36	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	
37	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	3	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	
38	5	3	4	4	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	5	3	5	5	5	5	3	4	4	3	5	3	4	4	3	5	5	3	4	4	3	
39	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
40	5	2	2	2	3	5	3	5	5	2	2	2	2	3	5	5	2	5	5	5	2	2	2	3	5	2	2	2	3	5	5	2	2	2	3	
41	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	
42	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	
43	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
44	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4

Anexo 6: Evidencia fotográfica



PRESIDENTE

Mo. Pablo Cesar Cadenas Calderón

SECRETARIO

Mo. Julio Medrano Vizarréz

VOCAL

Dr. José Luis Ausejo Sánchez

ASESOR

Mo. Alex Fidel torres Calderón