



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y  
DESARROLLO EMPRESARIAL**

**TESIS**

**GESTIÓN INSTITUCIONAL Y PLAN DE INCENTIVOS DE LA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TALAVERA-PROVINCIA DE  
ANDAHUAYLAS, 2018**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO  
EMPRESARIAL**

**AUTOR**

Br. VALERIANO ANCCO LAGO

**ASESOR:**

Mg. CESAR FERNANDO ABARCA VERA

**ORCID:** 0000-0002-2240-7296

**CUSCO – PERÚ**

**2024**

# INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, **Asesor** del trabajo de investigación/tesis titulada: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y PLAN DE INCENTIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TALAVERA-PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS, 2018.

presentado por: BACH. VALERIANO ANCCO LAGO con DNI Nro 46334889 presentado por: ..... con DNI Nro.: ..... para optar el título profesional/grado académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL

.... Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 3 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 10%....

**Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis.**

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	(X)
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 29 de Noviembre de 2024



Firma

Post firma Mg. Cesar Fernando Abarca Vera

Nro. de DNI.....23913397.....

ORCID del Asesor...https://orcid.org/0000-0002-2240-7296..

## Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid::27259:408811035

# valeriano ANCCO LAGO

## 46334889\_VAL.docx

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

---

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::27259:408811035

Fecha de entrega

23 nov 2024, 8:44 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

23 nov 2024, 9:06 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

TESIS FINAL - VALERIANO 06.11.24.docx

Tamaño de archivo

4.6 MB

112 Páginas

26,645 Palabras

134,439 Caracteres

# 10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 18 palabras)

## Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO  
ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dra. NELLY AYDE CAVERO TORRE, directora (e) General de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **GESTIÓN INSTITUCIONAL Y PLAN DE INCENTIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TALAVERA-PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS, 2018** del Bach. **VALERIANO ANCCO LAGO**. Hacemos de su conocimiento que el (la) sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **QUINCE DE OCTUBRE DE 2024**.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL.

Cusco, 02 DE DICIEMBRE DE 2024

DR. HERMOGENES JANQUI GUZMAN  
Primer Replicante

DR. RAUL ABARCA ASTETE  
Segundo Replicante

Dr. ELIAS FARFAN GÓMEZ  
Primer Dictaminante

Mg. ATILIO VARGAS ELGUERA  
Segundo Dictaminante

## **Dedicatoria**

Al creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer; por ello, con toda la humildad que de mi corazón puede emanar, dedico primeramente mi trabajo a Dios sobre todas las cosas.

Del mismo modo, dedico este trabajo de investigación a mi madre que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos cuando más lo necesitaba.

A mis hermanos y hermanas quienes siempre estuvieron junto a mí y brindándome su apoyo incondicional, muchas veces poniéndose en el papel de padre y madre durante mi formación profesional.

Al hombre que me dio la vida, el cual a pesar de todo con las dificultades que hoy se encuentra en su vida, ha estado siempre a mi lado guiándome y motivando para lograr este objetivo.

A mi familia en general, porque me brindaron su apoyo incondicional en cada momento y por compartir buenos y malos momentos.

A dos amigas, Yudy Altamirano Chirinos y Denisse Ccorimanya Pacheco, que, gracias por su apoyo en la fortaleza y ánimo con sus conocimientos hicieron de esta experiencia una de las más especiales.

### **Agradecimiento**

Mi agradecimiento especial a la Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco “UNSAAC”, la cual me abrió sus puertas para formarme profesionalmente en cumplimiento de uno de mis objetivos y metas trazados.

A mis profesores por sus diferentes formas de enseñanza, quienes me incentivaron en muchos sentidos a seguir adelante para lograr este sueño más anhelado y sin su apoyo esto no hubiera sido posible.

Mi sincero agradecimiento al Mgtr. Cesar Fernando Abarca Vera, asesor de Tesis, por todo el apoyo y guía realizado en este trabajo de investigación.

Y a todas aquellas personas que siempre estuvieron a mi lado en las buenas y malas apoyándome y dándome el aliento, fuerza coraje y motivación para terminar la presente investigación.

Gracias.

## Índice general

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice general	iv
Lista de cuadros	vii
Resumen	ix
Abstract	x
INTRODUCCIÓN	xi
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
4.1. Situación Problemática	10
4.2. Formulación del problema	15
a. Problema General	15
b. Problemas Específicos	15
4.3. Justificación de la investigación	15
4.4. Objetivos de la investigación	16
a. Objetivo General	16
b. Objetivo Específicos	16
II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	18
2.1. Bases Teóricas	18
2.1.1. Gestión	19
2.1.2. Gestión Institucional	19

2.1.3.	Gestión Pública	35
2.1.4.	Plan de Incentivos	35
2.1.5.	Municipalidad	46
2.2.	Marco Conceptual (palabras claves)	53
2.3.	Antecedentes empíricos de la investigación	54
2.3.1.	A nivel internacional	54
2.3.2.	Nacionales	56
2.4.	Hipótesis	60
a.	Hipótesis general	60
b.	Hipótesis específicas	60
2.5.	Identificación de variables e indicadores	60
2.6.	Operacionalización de variables	61
III.	METODOLOGÍA	63
3.1.	Ámbito de estudio	63
3.2.	Tipo, nivel y diseño de investigación	63
3.3.	Unidad de análisis	64
3.4.	Población de estudio	64
3.5.	Tamaño de muestra	64
3.6.	Técnicas de selección de muestra	65
3.7.	Técnicas de recolección de información	65
3.8.	Técnicas de análisis e interpretación de la información	67

3.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas	69
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	70
4.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados	72
4.1.1. Estadísticos descriptivos	72
4.1.2. Pruebas de hipótesis	79
4.2. Discusión	83
CONCLUSIONES	86
RECOMENDACIONES	87
REFERENCIAS	88
ANEXOS	95
ANEXO 1. Matriz de Consistencia	95
ANEXO 2. Instrumento de recolección de información	96
ANEXO 3. Medios de verificación	99
ANEXO 4. Consentimiento informado	107
ANEXO 5. Base de dato	108
ANEXO 6. Consulta de la pagina Programa de Incentivos MEF	112

### Lista de cuadros

Tabla 1 <i>Clasificación de municipalidades del Programa de Incentivos</i>	43
Tabla 2 <i>Resultado del cumplimiento de metas del PI en la Muni. Dist. de Talavera, periodo I.</i>	43
Tabla 3 <i>Resultado del cumplimiento de metas del PI en la Municipalidad Distrital de Talavera, periodo II del 2018</i>	44
Tabla 4 <i>Resultado del cumplimiento de metas del PI en la Municipalidad Distrital de Talavera del 2018</i>	45
Tabla 5 <i>Recursos asignados en el nivel de cumplimiento de metas del Programa de Incentivos del año 2018</i>	45
Tabla 6 <i>Cumplimiento de metas del programa de incentivos 2018</i>	45
Tabla 7 <i>Estadísticos Pruebas de normalidad</i>	70
Tabla 8 <i>Estadísticos de fiabilidad del instrumento 1</i>	70
Tabla 9 <i>Estadísticos de fiabilidad del instrumento 2</i>	70
Tabla 10 <i>Baremos de los instrumentos</i>	71
Tabla 11 <i>Estadísticos descriptivos del sexo de los participantes</i>	72
Tabla 12 <i>Niveles de la gestión institucional en la Municipalidad Distrital de Talavera</i>	73
Tabla 13 <i>Niveles de la dimensión planificación de la Gestión Institucional en la Municipalidad Distrital de Talavera</i>	74
Tabla 14 <i>Niveles de la dimensión organización de la Gestión Institucional en la Municipalidad Distrital de Talavera</i>	74
Tabla 15 <i>Niveles de la dimensión dirección de la Gestión Institucional en la Municipalidad Distrital de Talavera</i>	75
Tabla 16 <i>Niveles de la dimensión control de la Gestión Institucional en la Municipalidad Distrital de Talavera</i>	76
Tabla 17 <i>Nivel de aplicación del plan de incentivos alcanzado en la Municipalidad Distrital de Talavera</i>	76

Tabla 18 <i>Niveles de la dimensión presupuesto por resultados del plan de incentivos en la Municipalidad Distrital de Talavera</i>	77
Tabla 19 <i>Niveles de la dimensión actividades del plan de incentivos en la Municipalidad Distrital de Talavera</i>	78
Tabla 20 <i>Niveles de la dimensión actividades del plan de incentivos en la Municipalidad Distrital de Talavera</i>	79
Tabla 21 <i>Relación entre la gestión institucional y el plan de incentivos en la Municipalidad Distrital de Talavera</i>	79
Tabla 22 <i>Relación entre la dimensión planificación y el Plan de incentivos en la Municipalidad Distrital de Talavera</i>	80
Tabla 23 <i>Relación entre la dimensión organización y el Plan de incentivos en la Municipalidad Distrital de Talavera</i>	81
Tabla 24 <i>Relación entre la dimensión dirección y el Plan de incentivos en la Municipalidad Distrital de Talavera</i>	81
Tabla 25 <i>Relación entre la dimensión control y el Plan de incentivos en la Municipalidad Distrital de Talavera</i>	82

## Resumen

El propósito de la presente invitación fue determinar la relación de Gestión Institucional y Plan de Incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, Provincia de Andahuaylas, 2018, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión institucional y el plan de incentivos. La investigación corresponde a un estudio de metodología cuantitativa, de tipo correlacional y con un diseño no experimental, a través del cual se midieron las variables en función de cantidades determinadas las variables como son: Gestión Institucional y Plan de Incentivos, las técnicas e instrumentos de recolección de datos empleadas están basados en el análisis documental y como instrumento la ficha de análisis documental, los datos obtenidos fueron procesados a través del Excel de la población del estudio estuvo compuesta por 121 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra probabilística simple de 93. Para la recolección de datos, se aplicaron dos cuestionarios válidos y confiables, utilizando una escala de Likert. Los resultados mostraron que los niveles de gestión institucional en la entidad estudiada fueron regulares, alcanzando un 51.61%. Por su parte, la implementación del plan de incentivos se clasificó también como regular, con un 49.46%. Respecto a la composición de los participantes, el 60.2% fueron hombres y el 39.8% mujeres. Para la contrastación de hipótesis, se utilizó el estadístico Rho de Spearman, dado que los datos presentaron una distribución no normal. Este análisis reveló una correlación moderada ( $\rho=0.507$ ;  $p<0.05$ ) entre la variable gestión institucional y la variable plan de incentivos. Se concluye que es necesario mejorar la gestión institucional, ya que esta influye en el cumplimiento de las metas establecidas en el plan de incentivos.

**Palabras Clave:** Gestión institucional, Plan de Incentivos, Presupuesto por resultados, Municipalidad

## Resumo

O objetivo da presente pesquisa foi determinar a relação entre a Gestão Institucional e o Plano de Incentivos da Prefeitura Distrital de Talavera, na Província de Andahuaylas, em 2018. A pesquisa adotou uma abordagem quantitativa, do tipo correlacional, com um desenho não experimental. As variáveis analisadas foram a gestão institucional e o plano de incentivos, sendo que a medição dessas variáveis foi feita a partir de quantidades determinadas por outras variáveis. As técnicas e instrumentos de coleta de dados utilizados basearam-se na análise de documentos e em fichas de análise documental. Os dados foram processados com o uso do programa Excel, tendo como população 121 trabalhadores, dos quais foi selecionada uma amostra simples de 93 pessoas. A coleta de dados foi realizada por meio de questionários válidos e confiáveis, utilizando a escala de Likert. Os resultados mostraram que os níveis de gestão institucional, na área da avaliação, foram classificados como regulares, com um índice de 51,61%. Por outro lado, a implantação do plano de incentivos também obteve uma classificação regular, com 49,46%. Quanto à composição dos trabalhadores, 60,2% eram homens e 39,8% eram mulheres. A hipótese foi testada utilizando o coeficiente de correlação de Spearman ( $\rho$ ), o qual indicou uma distribuição não normal. A análise revelou uma correlação moderada ( $\rho = 0,507$ ;  $p < 0,05$ ) entre a variável gestão institucional e a variável plano de incentivos. Conclui-se que é necessário melhorar a gestão institucional, pois ela influencia diretamente no cumprimento das metas estabelecidas no plano de incentivos

**Palavra chave:** Gestão institucional, Plano de Incentivos, Orçamento por resultados, Prefeitura.

## INTRODUCCIÓN

La gestión institucional abarca un conjunto integral de acciones y procesos destinados a planificar, dirigir, coordinar y controlar eficientemente las actividades y recursos de una Municipalidad. Dentro de esta gestión, se implementan estrategias para alcanzar metas específicas. Por otro lado, el plan de incentivos se trata de un sistema de transferencia financiera dirigido a los gobiernos locales, y su éxito está intrínsecamente vinculado al logro de metas predefinidas en el marco de la gestión institucional.

En el primer capítulo se presentó la descripción del problema, así como la definición de los objetivos que orientaron la investigación, asimismo se describe la justificación y las limitaciones del estudio.

En el segundo capítulo se llevó a cabo una revisión de los estudios previos, analizando su enfoque y resultados con relación a las variables del estudio. Además, se citaron los conceptos más actuales y las teorías relevantes sobre las variables.

En el tercer capítulo del estudio se describen las hipótesis generales y específicos. Por otro lado, se identificaron las variables y se resumieron en un cuadro de operacionalización de variables.

En el cuarto se detalla el método utilizado en la investigación. Se empleó un enfoque cuantitativo con un alcance correlacional y un diseño no experimental. La muestra consistió en 93 trabajadores. Asimismo, se describen las técnicas de recolección y análisis de datos.

En el quinto capítulo se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la prueba de hipótesis planteada. Estos resultados fueron comparados con los antecedentes citados en la discusión, lo que permitió evaluar si se confirmaban o contradecían las investigaciones previas. Posterior a ello se presentan las conclusiones y recomendaciones.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Situación Problemática

En América Latina, la gestión institucional ha cambiado recientemente para convertirse en un enfoque más dinámico, contemporáneo y flexible. En las últimas décadas, los países aledaños han instaurado cambios relevantes en la gestión pública, como la descentralización, el gobierno electrónico, la gestión del conocimiento y las políticas de estado. La descentralización ha permitido acercarse más a los ciudadanos en las diversas regiones y municipios, facilitando la atención de sus necesidades de manera más cercana. Por otro lado, el gobierno electrónico ha agilizado el acceso a la información que requieren los usuarios, reduciendo pérdidas de tiempo y gastos innecesarios. Dado que fomenta la comunicación, la participación y el compromiso con los ciudadanos, este procedimiento también ha reforzado la democracia al ayudar a tomar decisiones más informadas sobre la gestión pública. Todo esto se realiza con el propósito de combatir la pobreza, el desempleo, la desigualdad y erradicar la corrupción (Cieza, 2019).

En el Perú, se ha identificado que la administración pública enfrenta un considerable déficit en la calidad de la gestión municipal. Esta situación se refleja en el cumplimiento de objetivos, resultados e impactos para los ciudadanos, especialmente en los gobiernos regionales y locales. En este contexto, en 2009, a través de la ley N.º 29332, el Ministerio de Economía y Finanzas desarrolló una herramienta basada en incentivos con el fin de mejorar la gestión de los gobiernos municipales. Esta herramienta es el Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal. Sin embargo, surge la interrogante sobre si esta iniciativa del gobierno nacional ha logrado resolver el problema o si se han observado avances desde su implementación (Vásquez, 2022).

En el contexto del crecimiento económico en el Perú, se han observado cambios significativos. Una de las cuales se resalta es la adopción de prácticas novedosas en la administración pública, como la Gestión por Resultados. Esto se ha reflejado en la ejecución del “Presupuesto por Resultados” (PpR), se distingue por asociar los resultados que deben alcanzarse en beneficio de la población con los recursos asignados a las organizaciones públicas. El propósito principal de esta herramienta es la articulación de las acciones del Estado basada en la realización de medidas en favor de la población. En ese sentido es crucial que las municipalidades locales sean capaces de ajustarse a las necesidades de la población (Sánchez, 2020).

Mediante el Ministerio de Economía y Finanzas (2022), el establecimiento de programas de incentivos, que son mecanismos financieros, fue una respuesta a la acuciante necesidad de aplicar medidas que mejoren la eficiencia de la administración municipal y la consecución de objetivos. Los fondos se distribuyen a los municipios en el marco del Programa de Incentivos en función del cumplimiento de los objetivos en un plazo determinado. Estos objetivos, establecidos por distintos organismos del Poder Ejecutivo, pretenden obtener resultados concretos que exigen una cooperación coordinada con los municipios. Con este propósito, el MEF clasifica las entidades municipales de la siguiente forma: 40 de Tipo A, 210 de Tipo B, 558 municipios no consideradas como ciudades principales con una población de 500 o más habitantes urbanos, y 1050 municipios no consideradas como ciudades principales con menos de 500 residencias en zonas urbanas (Mora, 2021).

En la realidad actual se observan ciertas dificultades, como la falta de personal competente en puestos clave dentro de las municipalidades, especialmente en las áreas más distantes o alejadas del país. Todo esto afecta negativamente la consecución de los objetivos esperados por cada institución. En Perú, las normativas a menudo están plasmadas en papel,

pero no son respetadas por los funcionarios públicos. En este sentido, las regulaciones de nuestro país deberían ser más detalladas, transparentes, motivadoras y rigurosas, incluso con sanciones claras para aquellos funcionarios que incumplan con las normas y sus responsabilidades. A veces, las autoridades en las zonas más alejadas del país violan las leyes debido a la falta de conocimiento o de ética, así como a la carencia de un sentido de servicio hacia la nación. Dado que, en última instancia, perjudica al país en su conjunto, todo esto tiene un efecto perjudicial en el desarrollo de la administración de los gobiernos locales en nuestro país (Rodríguez, 2016).

De acuerdo con Díaz (2018) durante el periodo 2013 al 2018, en la Municipalidad Distrital de Curgos, el cumplimiento de metas del Programa de Incentivos tuvo un comportamiento bastante aceptable, superando el 70% a comparación con años anteriores. En 2016, se alcanzó el 100% de las metas programadas, mientras que en 2014 se registró el cumplimiento más bajo con solo el 50% de las metas cumplidas. De las 52 metas programadas, se lograron cumplir 41, lo que representa un 78.85%, quedando 11 metas sin cumplir, equivalentes al 21.15%. El cumplimiento de 41 metas permitió al Gobierno Local del distrito de Curgos captar del Gobierno Central recursos económicos significativos, alcanzando un total de S/. 3,492,019.50 durante dicho periodo. Por otro lado, Pérez (2018) descubrió que la Municipalidad Provincial de Contumazá cumplió con el 90% de las metas del Programa de Incentivos en 2016 y con el 95% en 2018. La meta incumplida en ambos años fue la Mejora de la calidad de la información del empadronamiento por demanda de las Unidades Locales de Focalización.

La gestión institucional del Ayuntamiento de Talavera se ha enfrentado a retos recientemente, incluyendo lagunas en sus procedimientos administrativos, la falta de una planificación efectiva por parte de los funcionarios de la entidad, la ausencia de una administración de iniciativas que favorezcan a la comunidad local, la exigencia de una

programación para el progreso y la escasa consideración de programas sociales y riegos tecnificados para los agricultores y ganaderos mayoritarios en la zona. La organización de la entidad se ve afectada por la carencia de programas de capacitación para sus colaboradores.

En el Distrito de Talavera en su gran mayoría los pobladores son de escasos recursos económicos que dependen fundamentalmente de las actividades agrícolas y ganaderas, presentado una serie de problemas que afrontar y superar para mejorar la economía, si bien es cierto en los últimos años se ha estado manteniendo un crecimiento económico positivo, sin embargo no basta con este indicador de crecimiento económico de sí mismo se va realizar la mejora en la desnutrición crónica, niveles de educación, analfabetismo, baja esperanza de vida, etc. Es donde los fondos proporcionados por el Programa de Incentivos (PI) no están cumpliendo con las metas predeterminadas, lo que se ha convertido en una barrera para mejorar la administración de la municipalidad. No se han instaurado estrategias de actualización a escala local, los reportes acerca del desempeño de las tareas no se entregan en los tiempos fijados ni con las notas minuciosas pertinentes. No se sostiene una sincronización continua y apropiada con los servidores públicos a cargo de monitorear los objetivos y proporcionar ayuda técnica a las municipalidades para solucionar las observaciones de forma adecuada. La planificación, observación, realización y supervisión de los objetivos para su cumplimiento no implican al alcalde ni a sus responsables. Además, se nota una rotación constante en los directivos o responsables de supervisar los objetivos, lo que conduce a una ausencia de persistencia en el rastreo de las medidas imprescindibles para validar los objetivos y ajustar el presupuesto conforme a las necesidades esenciales de la población de Talavera. Los funcionarios o empleados a cargo de la programación y el presupuesto de la municipalidad no intervienen desde el comienzo en la puesta en marcha de tareas vinculadas con su campo de experticia. Debido a la falta de responsabilidad de los funcionarios, el

incumplimiento de los objetivos afecta a la cantidad de dinero que se concede a los gobiernos locales, lo que significa que se pierden más transferencias de fondos del PI (Vásquez, 2022).

El problema de la municipalidad distrital de Talavera es que los recursos asignados por parte del Programa de Incentivos no están cumpliendo con los objetivos propuestos convirtiéndose en uno de los factores que limita a la mejora de la gestión municipal, no se ha implementado políticas de modernización municipal, los “informes de cumplimiento de actividades” no son presentados en los plazos establecidos o con observaciones, no se mantiene una coordinación permanente y pertinente con los funcionarios responsables de metas que brindan la asistencia técnica a las municipalidad para absolver (en forma oportuna) las observaciones que se pudieran presentadas, el alcalde y los responsables no se involucran en la formulación por desconocimiento, monitoreo e implementación de las metas para su ejecución; existe un cambio reiterativo y/o repentino de gerentes o encargados del monitoreo de las metas, con el consiguiente desfase o falta de continuidad en el seguimiento de las acciones necesarias para aprobar las metas; los servidores o funcionarios encargados de planificación y/o presupuesto de la municipalidad no participa desde un inicio en la implementación de la actividad relacionada con su especialidad. Esto genera el incumplimiento de las metas influye en la inversión del Gobierno Local por irresponsabilidad de funcionarios perdiendo las trasferencias de recursos adicionales del Programa de Incentivos.

De acuerdo con el portal del MEF, la Municipalidad de Talavera cumplió con el 53.8% de sus metas en el año 2018, mientras que el 46.2% de las metas no se alcanzaron. Asimismo, no se obtuvo la bonificación correspondiente para ese año en ninguno de los dos períodos. Se observó que las metas relacionadas con la gestión urbana, el control interno, la gestión predial, la alimentación y la seguridad ciudadana no se cumplieron, lo cual representa un desafío para la municipalidad.

A pesar del crecimiento económico, así como la adopción de nuevas herramientas de administración, los ciudadanos no siempre perciben una mejoría en la prestación de servicios en el ámbito público. Por lo tanto, es crucial evaluar los programas diseñados para incrementar la calidad de servicios públicos. Esto permitirá identificar las vulnerabilidades potenciales y poner en marcha las acciones necesarias para prestar mejores servicios a la población. Un aspecto destacado de la gestión en el Perú es la carencia de colaboración entre distintos niveles de gobierno y áreas. El PI se presenta como una herramienta que busca conectar objetivos y complementar los fondos de las autoridades municipales y el gobierno nacional, abordando esta problemática.

Dado que la ejecución del Programa de Incentivos (PI) se ha iniciado hace varios años, es válido cuestionarse acerca de los motivos que obstaculizan que la Municipalidad Distrital de Talavera logre conseguir las metas establecidas. También es importante analizar en qué grado el PI está alcanzando los objetivos para los cuales fue concebido.

## **1.2. Formulación del problema**

### **a. Problema General**

¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018?

### **b. Problemas Específicos**

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de planificación y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de organización y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de dirección y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de control y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018?

### **1.3. Justificación de la investigación**

#### **a. Justificación metodológica**

Se justifica debido a la elección del método de investigación, la configuración metodológica adoptada para llevar a cabo el estudio y los recursos empleados, son validados y confiables. Esto permitirá la réplica de estudios similares en otros contextos.

#### **b. Justificación práctica**

Los resultados del presente estudio pueden arrojar luz sobre cómo optimizar la adopción de estrategias y la elaboración de políticas que afectan tanto la gestión interna como la relación con los trabajadores en el ámbito municipal. Además, brindará evidencia para poder implementar estrategias para mejorar la gestión institucional.

#### **c. Justificación teórica**

Se justifica debido a la relevancia que tiene comprender cómo la gestión institucional y PI se ejecutan en el contexto municipal. El análisis de estas variables puede proporcionar una comprensión de cómo la gestión institucional influye en la eficacia del cumplimiento del PI. Además, podría servir de base para futuros estudios que investiguen la relación entre los incentivos y la gestión organizativa en otras situaciones y organizaciones comparables a ésta.

### **1.4. Objetivos de la investigación**

#### **a. Objetivo General**

Determinar la relación entre la gestión institucional y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018.

**b. Objetivo Específicos**

- Identificar la relación entre la dimensión de planificación y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018.
- Identificar la relación entre la dimensión de organización y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018.
- Identificar la relación entre la dimensión dirección y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018.
- Identificar la relación entre la dimensión de control y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018.

## II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

### 2.1. Bases Teóricas

Una técnica utilizada en el estudio de las organizaciones e instituciones es la llamada Teoría Neosistémica, que evolucionó a partir de la Teoría General de Sistemas. Esta teoría busca entender cómo las organizaciones funcionan como sistemas complejos e interconectados, y cómo pueden adaptarse y evolucionar en entornos cambiantes para lograr un desarrollo institucional sostenible (Vidal, 2019).

**Enfoque Sistémico:** Visualiza a las organizaciones como entidades complejas y dinámicas, compuestas por componentes interrelacionados que interactúan y se influyen mutuamente. Se enfoca en comprender las relaciones entre estos componentes y cómo afectan el funcionamiento global de la institución (Pont, 2018).

**Adaptación y Cambio:** La teoría resalta la importancia de la adaptación al entorno cambiante. Las instituciones deben ser capaces de ajustarse a nuevas circunstancias, innovar y aprender de la experiencia. El desarrollo institucional implica la capacidad de adaptarse a desafíos emergentes y aprovechar oportunidades (Rojas, 2019).

**Equilibrio y Homeostasis:** Los sistemas tienden a buscar un equilibrio y a mantener una homeostasis interna. Esto se traduce en la necesidad de encontrar un equilibrio entre los múltiples componentes de la entidad organizativa y entre las demandas internas y externas en el contexto del desarrollo institucional (Abado, 2021).

**Sinergia:** La Teoría Neosistémica considera que el conjunto es superior a la suma de sus componentes. Las instituciones pueden lograr sinergia al fomentar la colaboración y la cooperación entre sus componentes, lo que puede generar resultados más eficientes y efectivos (Pont, 2018).

### **2.1.1. Gestión**

Se refiere al proceso y al resultado de aplicar procedimientos de gestión o dirección con el fin de cumplir un objetivo concreto (Alvarez, 2017). Por otro lado, Casco (2017) destaca que, para planificar, organizar, ejecutar y regular las acciones que llevan a cabo las organizaciones en contacto con su entorno social, basándose tanto en la racionalidad social como en la tecnológica, la gestión implica aplicar conocimientos y sistemática.

Mayon (2019) completa esta descripción caracterizando la gestión como una serie de acciones organizadas que coordinan los esfuerzos de un grupo para alcanzar metas u objetivos. Según esta noción, la gestión es única en el sentido de que considera el potencial único de una organización para resolver condiciones únicas o alcanzar objetivos únicos desde un punto de vista global. Representa el conjunto de actividades coordinadas que llevan a la consecución de una meta en un período determinado.

### **2.1.2. Gestión Institucional**

Se refiere al conjunto de procedimientos, políticas y prácticas establecidos por una empresa u otro organismo para planificar, dirigir, coordinar y controlar de forma eficaz y eficiente sus recursos y actividades. Esta gestión incluye muchos elementos diferentes, como la asignación de funciones y el proceso de toma de decisiones, la gestión de recursos materiales, humanos y financieros, la ejecución de procedimientos y la persecución de fines y objetivos concretos. El objetivo de la gestión institucional es garantizar que se cumplan los objetivos y la misión de la organización, que se optimice su producción y que se alcancen los resultados deseados a corto y largo plazo (Arellano, 2021).

La gestión es una perspectiva integral que involucra todos los ámbitos y facetas de una organización, institución educativa, entidad gubernamental u otras. Para alcanzar los

objetivos y metas fijados, implica la planificación, coordinación, supervisión y evaluación de todas las acciones y recursos (Rojas, 2019).

### ***2.1.2.1. Teorías de Gestión***

#### **a. Teoría de la Administración Científica de Frederick Taylor**

La teoría de la administración científica, propuesta por Frederick Taylor a principios del siglo XX, se basa en la optimización de las tareas laborales a través de métodos científicos. Taylor observó que los métodos tradicionales de trabajo carecían de eficiencia y propuso un enfoque sistemático para mejorar la productividad. Sus principios clave incluyen el estudio científico del trabajo, donde cada tarea se descompone en sus componentes más simples para identificar la mejor manera de realizarla. También aboga por la selección y capacitación cuidadosa de los trabajadores, la cooperación entre la dirección y los empleados, y una división equitativa del trabajo y la responsabilidad. La aplicación de esta teoría en la práctica ha llevado a la estandarización de procesos y la especialización de tareas, lo que ha mejorado significativamente la eficiencia operativa en muchas organizaciones (Abado, 2021).

#### **b. Teoría de la Burocracia de Max Weber**

Max Weber, un sociólogo alemán, desarrolló la teoría de la burocracia como una respuesta a la necesidad de estructuras organizativas más racionales y eficientes en el contexto de la industrialización. Según Weber, una burocracia ideal se caracteriza por una jerarquía claramente definida, donde cada nivel de la organización tiene un conjunto específico de responsabilidades y una cadena de mando establecida. La división del trabajo se lleva a cabo de manera que cada empleado tenga un rol especializado. La reglamentación rigurosa asegura que las actividades se realicen de manera uniforme y predecible. Además, Weber enfatiza la impersonalidad en las relaciones laborales, donde las decisiones se basan en reglas y no en favoritismos, y la carrera profesional basada en el mérito, donde las

promociones y recompensas se otorgan en función del desempeño. Este enfoque facilita la coordinación y el control en grandes organizaciones, asegurando la uniformidad y previsibilidad en las operaciones (Bolaños, 2019).

### **c. Teoría de Sistemas de Bertalanffy**

La teoría de sistemas, desarrollada por Ludwig von Bertalanffy, presenta una visión holística de las organizaciones como sistemas abiertos que interactúan con su entorno. Esta teoría sugiere que las organizaciones deben ser vistas como conjuntos de partes interdependientes, donde el cambio en una parte afecta a las demás. Los principios clave incluyen la sinergia, donde el rendimiento total de la organización es mayor que la suma de sus partes individuales, y el equilibrio dinámico, que se refiere a la capacidad de la organización para adaptarse y responder a cambios internos y externos. La retroalimentación es otro principio crucial, permitiendo a la organización ajustar sus procesos y estrategias en base a los resultados obtenidos. La aplicación de la teoría de sistemas ayuda a las organizaciones a comprender y gestionar la complejidad, mejorar su adaptabilidad y resiliencia ante los cambios en el entorno (Galarza, 2020).

### **d. Teoría de la Contingencia**

Es una aproximación que desafía las nociones de que existen principios universales de administración aplicables a todas las organizaciones en todas las circunstancias. En lugar de ello, esta teoría sostiene que la efectividad de las decisiones organizacionales depende de la adecuación entre la estructura, los procesos y el entorno. Por lo tanto, la gestión debe ser adaptativa, ajustándose a las condiciones específicas que enfrenta una organización en un momento dado (Agüero, 2021).

Uno de los principios fundamentales de la Teoría de la Contingencia es que no hay una única manera óptima de organizar. Esta teoría rechaza la idea de que existe una sola

forma "mejor" de gestionar todas las organizaciones. En su lugar, se argumenta que lo que es eficaz en una situación puede no serlo en otra, debido a las diferencias en los contextos organizacionales y ambientales. Además, las organizaciones deben adaptarse a su entorno, lo que implica ajustar las estructuras y procesos para responder a las demandas y oportunidades externas, como cambios en la tecnología, las condiciones del mercado, la competencia y las regulaciones gubernamentales (Londoño, 2018).

Los factores contingentes son las variables que influyen en cómo una organización debe estructurarse y operar. Entre los factores contingentes clave se encuentra el tamaño de la organización. El tamaño influye en la complejidad de la estructura organizacional. Las organizaciones más grandes tienden a necesitar estructuras más formales y jerárquicas para manejar la complejidad y la necesidad de coordinación entre muchas unidades y funciones. Por otro lado, las organizaciones más pequeñas pueden operar de manera más flexible y menos formalizada. La tecnología utilizada por una organización también afecta la forma en que se estructuran y gestionan sus procesos. Por ejemplo, las organizaciones que dependen de tecnologías de producción en masa pueden beneficiarse de estructuras más centralizadas y burocráticas, mientras que aquellas que utilizan tecnologías flexibles pueden requerir estructuras más descentralizadas (Vértice, 2018).

La incertidumbre y la variabilidad del entorno externo, como cambios en la economía, la competencia, las regulaciones y las preferencias de los clientes, influyen en la necesidad de adaptabilidad organizacional. En entornos estables, las estructuras más rígidas pueden ser eficaces, pero en entornos dinámicos y cambiantes, las organizaciones necesitan estructuras más flexibles y adaptativas. La estrategia empresarial que adopta una organización también influye en su estructura. Por ejemplo, una estrategia de diferenciación puede requerir una estructura más flexible y descentralizada para fomentar la innovación y la respuesta rápida a las necesidades del mercado, mientras que una estrategia de bajo costo puede beneficiarse de

una estructura más centralizada y eficiente. Finalmente, la cultura organizacional afecta la forma en que se deben diseñar las estructuras y procesos. Una cultura que valora la colaboración y la creatividad puede favorecer estructuras más horizontales y participativas, mientras que una cultura que enfatiza el control y la eficiencia puede preferir estructuras más jerárquicas (Sagredo, 2019).

Entre los modelos destacados de la Teoría de la Contingencia se encuentra el Modelo de Contingencia de Fiedler, que se centra en la relación entre el estilo de liderazgo y la efectividad del grupo. Fiedler argumenta que la efectividad del liderazgo depende de la adecuación entre el estilo del líder (orientado a la tarea o a las relaciones) y la situación (nivel de control e influencia del líder). Otro modelo es el de Lawrence y Lorsch, que enfatiza la diferenciación e integración en las organizaciones. La diferenciación se refiere a la división del trabajo en subunidades especializadas, mientras que la integración es el proceso de coordinar estas subunidades. Burns y Stalker, por su parte, identificaron dos tipos de estructuras organizacionales: mecánicas y orgánicas. Las estructuras mecánicas son adecuadas para entornos estables y se caracterizan por una alta formalización, centralización y rigidez. En contraste, las estructuras orgánicas son más adecuadas para entornos dinámicos y se caracterizan por la flexibilidad, la descentralización y la adaptabilidad (Londoño, 2018).

La aplicación práctica de la Teoría de la Contingencia implica la adaptación estructural continua de las organizaciones para responder a los cambios del entorno. En un entorno tecnológico en rápida evolución, por ejemplo, una empresa puede necesitar adoptar una estructura más flexible y descentralizada para fomentar la innovación y la adaptabilidad. La teoría también guía a las organizaciones en la gestión del cambio, ayudándolas a identificar las variables clave que deben abordarse al implementar nuevas estrategias o tecnologías. Además, puede mejorar la efectividad del liderazgo cuando las organizaciones seleccionan líderes cuyos estilos sean apropiados para las situaciones específicas que

enfrentan. Por último, la teoría ayuda a las organizaciones a diseñar procesos y sistemas que se ajusten a las características específicas de su entorno y tecnología (Mucha-López, 2022).

Aunque la Teoría de la Contingencia ha aportado una perspectiva valiosa al campo de la administración, también ha sido objeto de críticas. La identificación y el análisis de todas las variables contingentes relevantes pueden ser complejos y demandar mucho tiempo. Además, los entornos organizacionales son dinámicos y cambian rápidamente, lo que dificulta la aplicación de soluciones contingentes de manera constante. Las recomendaciones de la Teoría de la Contingencia pueden ser difíciles de implementar debido a la resistencia al cambio dentro de las organizaciones y a la dificultad de modificar estructuras y procesos establecidos. Además, la teoría se enfoca en la adaptación a las contingencias del entorno, lo que puede llevar a un enfoque reactivo en lugar de proactivo. Las organizaciones pueden beneficiarse de anticiparse a los cambios en lugar de simplemente reaccionar a ellos (Agüero, 2021).

### ***2.1.2.2. Modelos de Gestión***

#### **a. Modelo de Gestión por Competencias**

El modelo de gestión por competencias se centra en identificar, evaluar y desarrollar las habilidades, conocimientos y comportamientos necesarios para el éxito en un rol específico dentro de la organización. Este modelo busca alinear las competencias individuales con los objetivos estratégicos de la empresa, asegurando que los empleados posean las capacidades requeridas para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Los elementos clave incluyen la identificación de competencias clave necesarias para cada puesto, la evaluación de las competencias actuales de los empleados y el desarrollo de programas de capacitación y desarrollo para cerrar las brechas. La integración de competencias en procesos de recursos humanos, como la selección, capacitación y evaluación del desempeño, garantiza

que la organización cuente con el talento adecuado para alcanzar sus metas. Este enfoque mejora la alineación entre las capacidades individuales y los objetivos organizacionales, fomentando un desempeño superior y una mayor satisfacción laboral (Mayon, 2019).

### **b. Modelo de Gestión por Procesos**

El modelo de gestión por procesos se centra en la identificación, análisis y mejora continua de los procesos internos para optimizar el rendimiento organizacional. Este enfoque considera a la organización como un conjunto de procesos interrelacionados que deben ser gestionados de manera integral para lograr una mayor eficiencia y efectividad. Los elementos clave incluyen el mapeo de procesos, que implica documentar y entender cada paso de los procesos críticos de la organización; el análisis de eficiencia y efectividad, donde se identifican y eliminan desperdicios y se mejoran las actividades que agregan valor; el rediseño y mejora de procesos, que busca optimizar los flujos de trabajo para reducir costos y tiempos de ciclo; y el monitoreo y control de procesos, que asegura que las mejoras implementadas se mantengan a lo largo del tiempo. La gestión por procesos promueve una mayor eficiencia operativa y satisfacción del cliente, al enfocarse en la mejora continua y la adaptación a las necesidades cambiantes del mercado (Montecinos y Contreras, 2019).

#### ***2.1.2.3. Herramientas de Gestión***

##### **a. Indicadores de Gestión**

Los indicadores de gestión, también conocidos como Key Performance Indicators (KPIs), son métricas utilizadas para evaluar y monitorear el desempeño de una organización en diversas áreas. Estos indicadores permiten a los gerentes medir el progreso hacia los objetivos estratégicos, identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas. Los KPIs pueden abarcar una amplia gama de aspectos, desde la eficiencia operativa hasta la satisfacción del cliente. Por ejemplo, en el área financiera, un KPI podría ser el margen de

beneficio neto, mientras que, en recursos humanos, podría ser la tasa de rotación de empleados. La clave para utilizar los KPIs de manera efectiva es asegurarse de que sean específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales (SMART). Al establecer y monitorear estos indicadores, las organizaciones pueden alinearse mejor con sus objetivos estratégicos y adaptarse rápidamente a las necesidades cambiantes del mercado (Zamora, 2018).

### **b. Tecnologías de la Información**

La tecnología de la información (TI) juega un papel crucial en la gestión institucional al proporcionar herramientas y sistemas que mejoran la eficiencia y la efectividad organizacional. Los sistemas de planificación de recursos empresariales (ERP), por ejemplo, integran diversas funciones empresariales en un único sistema, permitiendo una gestión más cohesiva de recursos, finanzas, y operaciones. Los sistemas de gestión de relaciones con el cliente (CRM) ayudan a las empresas a gestionar y analizar las interacciones con los clientes, mejorando la satisfacción y lealtad del cliente. Además, el uso de herramientas de análisis de datos y Business Intelligence (BI) permite a las organizaciones convertir grandes volúmenes de datos en información procesable, lo que facilita la toma de decisiones basada en datos. La implementación de estas tecnologías requiere una inversión inicial significativa, pero los beneficios a largo plazo en términos de eficiencia operativa y capacidad de respuesta pueden ser sustanciales (Salas, 2021).

### **c. Métodos de Evaluación y Control**

La evaluación y el control son componentes esenciales de la gestión institucional, ya que aseguran que las actividades organizacionales se realicen conforme a los planes y estándares establecidos. Los métodos de evaluación incluyen auditorías internas y externas, revisiones de desempeño y análisis comparativos. Las auditorías internas son conducidas por

el personal de la organización y se enfocan en verificar la conformidad con las políticas internas y la eficacia de los controles operativos. Las auditorías externas, realizadas por entidades independientes, proporcionan una evaluación imparcial de los estados financieros y la conformidad con las normativas externas. Además, las revisiones de desempeño periódicas permiten a los gerentes evaluar el progreso hacia los objetivos, identificar desviaciones y ajustar las estrategias según sea necesario. Los análisis comparativos o benchmarking, que comparan el desempeño de la organización con el de otras similares, también son útiles para identificar mejores prácticas y áreas de mejora. Implementar un sistema robusto de evaluación y control ayuda a las organizaciones a mantener la disciplina operativa y mejorar continuamente (Pont, 2018).

Estas herramientas de gestión son fundamentales para una administración eficaz, proporcionando las bases para la planificación, ejecución, monitoreo y mejora continua de las actividades organizacionales. Al utilizar adecuadamente los indicadores de gestión, las tecnologías de la información y los métodos de evaluación y control, las organizaciones pueden optimizar sus operaciones y lograr un rendimiento sostenible.

Dentro de la gestión institucional, se pueden identificar varios componentes esenciales:

**Planificación:** Implica definir objetivos precisos y medibles y crear planes y tácticas para alcanzarlos. Para ello hay que determinar la mejor manera de distribuir los recursos necesarios (Salas, 2021).

**Organización:** Se refiere a cómo está configurada la organización en cuanto a sus papeles, responsabilidades y funciones. Esto permite establecer una jerarquía clara y asegurar el conocimiento de las responsabilidades que recaen sobre él (Sánchez, 2020).

**Dirección:** Implica dirigir y liderar a los miembros de la entidad en su esfuerzo por alcanzar los objetivos. Implica coordinar, motivar, comunicar y resolver conflictos (Sánchez, 2020).

**Control:** Esta fase consiste en supervisar y controlar las operaciones para asegurarse de que se alcanzan los objetivos previstos. En caso de desviaciones, se toman medidas correctivas (Sánchez, 2020).

**Evaluación:** Implica examinar los resultados y contrastarlos con los objetivos predeterminados. De este modo, se facilita la formulación de juicios fundados para el futuro y la identificación de oportunidades de mejora (Sánchez, 2020).

**Mejora continua:** Además, la gestión institucional aspira a mejorar continuamente tanto los procedimientos como los resultados. Esto implica encontrar áreas de optimización y modificar los planes a la luz de los resultados obtenidos y las lecciones aprendidas (Sánchez, 2020).

Por otro lado, Alcaraz (2013) considera 7 factos para una buena gestión, los cuales se detallan a continuación:

**Planificación:** El proceso de toma de decisiones tiene sentido. Implica decidir de antemano qué objetivos hay que alcanzar y qué pasos hay que dar para conseguirlos. Se trata de un puente entre la situación actual y la situación futura deseada. La planificación busca responder a las siguientes interrogantes:

- ¿Qué objetivo se busca alcanzar?
- ¿Cómo se puede alcanzar?
- ¿Cuándo se llevará a cabo cada acción?
- ¿Quiénes serán los responsables de ejecutarlas?
- ¿Con qué recursos contamos?

Todo esto requiere seguir un proceso con distintas etapas que se detallarán a continuación:

1. Reconocer el problema y darse cuenta de que difiere del estado ideal de las cosas; en otras palabras, darse cuenta de que es necesario actuar.
2. El proceso de fijación de objetivos implica identificar la situación prevista de la empresa en el futuro.
3. Hacer suposiciones e intentar predecir cómo se comportarían las variables (como la evolución del IPC, los tipos de interés, la demanda y la competencia) en el futuro.
4. Definición de alternativas y lista de posibles sustitutos para alcanzar los objetivos.
5. Intentaremos determinar los resultados a los que conduce cada elección realizando un análisis de las mismas sin dejar de tener en cuenta las circunstancias de la empresa.
6. Elegir la opción más adecuada a los objetivos perseguidos y a las condiciones de la empresa.
7. Creación de planos para derivados. El procedimiento descrito dará lugar a la creación de un plan general, que deberá dividirse en varios planes más pequeños para facilitar la ejecución del más amplio.
8. Presupuestar es el proceso de esbozar los planes y, si es posible, expresarlos en términos monetarios.

**Organización:** Describe el proceso de elaboración de un marco estructurado, oficial y permanente que describe las funciones que deben desempeñar los empleados de una empresa y las herramientas necesarias para alcanzar los objetivos fijados. En términos sencillos, implica la elaboración del esquema estructural de la empresa (López, 2020).

Una vez que se han identificado las actividades a realizar (determinadas durante la etapa de planificación), se procede con los siguientes pasos:

- Desglosar el trabajo a realizar en tareas específicas.
- Agrupar las tareas en roles laborales.
- Consolidar roles laborales en unidades organizacionales.
- Establecer los recursos y medios necesarios, considerando la naturaleza del trabajo, los recursos utilizados y el espacio requerido.
- Definir las interrelaciones entre cada individuo, rol laboral y unidad con el resto de la organización.

**Dirección:** Esta función busca inspirar a las personas para que, de manera voluntaria y entusiasta, colaboren en la consecución de los objetivos empresariales. Comúnmente, se identifican tres subfunciones específicas dentro de la dirección: liderazgo, motivación y comunicación (López, 2020).

**Liderazgo:** El objetivo principal de esta función es persuadir a los miembros de la organización para que trabajen de forma voluntaria y entusiasta en la consecución de los objetivos de la organización (López, 2020).

**Motivación:** El objetivo de esta función es animar a los empleados a actuar de forma que promuevan los objetivos e intereses de la organización (Jacobo, 2018).

**Comunicación:** Implica transmitir información de forma clara y comprensible entre un emisor y un receptor. Es esencial contar con un sistema de comunicación efectivo para llevar a cabo las actividades de manera adecuada (Jacobo, 2018).

**Control:** Los objetivos de esta función son asegurarse de que las operaciones y el rendimiento de la empresa se mantienen dentro de unos límites predeterminados y, en caso de

que no sea así, rectificar cualquier desviación. La función de control está intrínsecamente ligada a la función de planificación (Jacobo, 2018).

El sistema de control debe tener la capacidad de detectar problemas de manera temprana para que se puedan implementar medidas correctivas. En resumen, debe ser un control que se enfoque en el futuro y que esté en funcionamiento durante todo el proceso de implementación de las decisiones (López, 2020).

Para que el control sea efectivo, debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Debe estar en consonancia con las responsabilidades y los planes (es decir, tienen que hacerse para planes concretos dentro de una organización determinada).
- Debe identificar los puntos críticos.
- Debe ser realista.
- Debe ser imparcial (capaz de cambiar de rumbo a medida que lo hacen los planes).  
Su uso debe ser rentable (la ventaja debe superar a la desventaja).
- Debe conducir a una acción correctiva.
- En el proceso de control se pueden identificar tres fases:
- Establecimiento de normas, que son los criterios que se utilizarán para evaluar los resultados.
- Evaluación del desempeño, que implica comparar el rendimiento real con las normas establecidas y analizar cualquier desviación que pueda surgir
- Acción correctiva se refiere a las medidas tomadas para rectificar desviaciones, las cuales pueden incluir la revisión de los estándares, los planes, las acciones o una combinación de todos estos.

#### ***2.1.2.4. Dimensiones de la Gestión Institucional***

##### **a. Planificación:**

La planificación es el proceso de definir objetivos, localizar los recursos necesarios y crear planes de acción para alcanzar determinadas metas. Implica una visión a futuro y la elaboración de planes que guíen las acciones de la organización (Rojas, 2019).

Los indicadores clave de la planificación incluyen:

**Indicadores de Objetivos:**

- Número de objetivos establecidos.
- Porcentaje de objetivos alcanzados en el plazo establecido.

**Indicadores de Planificación Estratégica:**

- Número de estrategias desarrolladas.
- Evaluación de la alineación entre las estrategias y los objetivos.

**Indicadores de Asignación de Recursos:**

- Eficiencia en la asignación de recursos para la ejecución de planes.
- Evaluación de la disponibilidad y adecuación de recursos.

**b. Organización:**

La organización consiste en establecer la empresa, delegar tareas y desarrollar procedimientos eficaces para fomentar el trabajo en equipo (Rojas, 2019).

Los indicadores clave de la organización son:

**Indicadores de Estructura Organizativa:**

- Evaluación de la eficacia de la estructura organizativa.
- Número de niveles jerárquicos y su impacto en la comunicación.
- Indicadores de Roles y Responsabilidades:
- Claridad en la definición de roles y responsabilidades.
- Evaluación de la adecuación de los roles para alcanzar los objetivos.

**Indicadores de Comunicación Interna:**

- Eficiencia de los canales de comunicación interna.
- Satisfacción de los empleados con la comunicación corporativa a un nivel determinado.

**c. Dirección:**

El término se refiere al liderazgo y la toma de decisiones que los equipos utilizan para guiar la ejecución de los objetivos de la organización. (Rojas, 2019).

Los indicadores clave de la dirección incluyen:

**Indicadores de Liderazgo:**

- Evaluación del estilo de liderazgo.
- Nivel de satisfacción y compromiso de los empleados con el liderazgo.

**Indicadores de Toma de Decisiones:**

- Eficiencia en la toma de decisiones.
- Evaluación de la calidad de las decisiones tomadas.

**Indicadores de Comunicación Efectiva:**

- Nivel de entendimiento de las metas y objetivos organizativos.
- Retroalimentación de los empleados sobre la efectividad de la comunicación.

**d. Control:**

El control consiste en garantizar que la organización se acerca a sus objetivos estableciendo normas, vigilando el rendimiento y tomando las medidas correctivas adecuadas cuando sea necesario (Rojas, 2019).

Los indicadores clave de control son:

**Indicadores de Estándares de Desempeño:**

- Establecimiento de estándares entendibles y cuantificables.
- Comparación del desempeño real con los estándares designados.

**Indicadores de Monitoreo:**

- Frecuencia y precisión del monitoreo del desempeño.
- Utilización de herramientas y sistemas para el monitoreo.

**Indicadores de Acciones Correctivas:**

- Número de acciones correctivas implementadas.
- Evaluación de la efectividad de las acciones correctivas en la mejora del desempeño.

**2.1.3. Gestión Pública**

Para resolver los problemas sociales, la gestión pública implica utilizar adecuadamente los principios organizativos y administrativos. Para lograr una gestión efectiva de las instituciones públicas, es crucial basarse en principios sólidos en lugar de depender de enfoques empíricos. Esto requiere un conocimiento teórico y técnico sólido. En términos teóricos, la gestión pública representa una orientación hacia el interés público. En la práctica, significa promulgar leyes destinadas a actualizar, modernizar y revitalizar la administración pública para hacerla más adaptable, ágil y capaz de atender las demandas de las personas en una sociedad cada vez más interconectada, globalizada y tecnológicamente sofisticada (Blas, 2022).

## 2.1.4. Plan de Incentivos

### 2.1.4.1 Bases legales

En Perú, la elaboración y ejecución de un Plan de Incentivos Municipales debe estar enmarcada en varias bases legales y normativas que regulan la gestión pública y los derechos laborales.

- **Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N.º 27972):** Esta ley establece el marco general para la organización y funcionamiento de las municipalidades en Perú. Define las competencias, atribuciones y responsabilidades de los gobiernos locales, así como los mecanismos para la gestión y administración de los recursos.
- **Reglamento Interno de la Municipalidad:** Cada municipalidad tiene su propio reglamento interno que detalla procedimientos específicos, incluidas las políticas de incentivos y recompensas para los empleados.
- **Ley de Presupuesto del Sector Público:** Esta ley regula la asignación y uso del presupuesto público, incluyendo los recursos destinados a incentivos para los trabajadores municipales.
- **Ley de Remuneraciones del Sector Público (Ley N.º 30057):** Esta ley establece las normas para la remuneración y beneficios de los trabajadores del sector público, que pueden influir en la forma en que se estructuran los incentivos.
- **Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo:** Este reglamento regula las relaciones laborales y puede incluir disposiciones sobre incentivos y bonificaciones.
- **Normas y Directivas del Servicio Civil:** Estas normativas, emitidas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), pueden incluir guías sobre la implementación de sistemas de incentivos y recompensas en el sector público.

- **Ley de Modernización de la Gestión del Estado (Ley N.º 27658):** Esta ley promueve la modernización y mejora de la gestión pública, lo que puede incluir el desarrollo de políticas de incentivos para mejorar la eficiencia y efectividad de los servicios municipales.
- **Directivas de la Contraloría General de la República:** Estas directivas establecen principios y normas para la gestión de recursos públicos y pueden incluir orientaciones sobre la implementación de incentivos.
- **Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Ley N.º 27806):** Establece el derecho de acceso a la información pública, que puede incluir detalles sobre la asignación y ejecución de incentivos.

#### ***2.1.4.2 Desarrollo Conceptual***

Forma parte del Presupuesto por Resultados (PpR), cuyo objetivo es impulsar cambios que favorezcan el desarrollo y el crecimiento económico local, mejorando al mismo tiempo la gestión municipal. Este plan, creado por la Ley N.º 29332 y sus posteriores modificaciones, se ejecuta dotando a los municipios de recursos financieros para que puedan cumplir con los objetivos en un plazo determinado. Su formulación recae en las entidades gubernamentales centrales, y su esencia radica en la búsqueda de eficiencia para alcanzar los resultados que permitan alcanzar los objetivos planteados (Aquino, 2018).

El proyecto implica la distribución de recursos a los municipios en función de la consecución de unos objetivos predeterminados. Por consiguiente, es necesaria una cooperación bien coordinada y transparente entre los municipios y las autoridades centrales. El Programa PpR, del cual forma parte el PI, no solo incentiva el crecimiento económico, sino que también fomenta el progreso sostenible en la localidad, motivando a las autoridades locales a llevar a cabo una gestión transparente y un uso eficiente de los recursos económicos (Bolaños, 2019).

El Plan de Incentivos se configura como una táctica vinculada a un sistema de transferencias monetarias centrado en el gobierno local, y su sostenibilidad está inextricablemente ligada al cumplimiento de unos objetivos predeterminados. En este sentido, sirve de motor de avance y desarrollo continuo en los municipios y otras administraciones públicas. El Plan de Incentivos es caracterizado por un conjunto de fines y objetivos que apuntan a la consecución de metas preestablecidas. Estos objetivos incluyen recaudar más dinero y reforzar la administración fiscal local, maximizar la ejecución de proyectos de inversión pública, mejorar la prestación de servicios y mitigar los riesgos (Mendoza-Abal, 2019).

**Sostenibilidad:** El fomento de una transformación sostenible en la administración municipal es uno de los principales problemas. Esto sugiere que los municipios deben ser capaces de desempeñar sus funciones con eficacia y no depender demasiado de recompensas externas. Se busca que la gestión municipal sea autónoma y eficiente a largo plazo (Cavero, 2020).

**Impactos:** Evaluar los efectos del instrumento de IP es crucial para identificar las áreas que requieren mejoras. Esto implica medir y analizar los resultados y efectos que tiene en la gestión y el desarrollo municipal (Cavero, 2020).

**Compromisos:** El objetivo es utilizar el PI para mejorarlo mediante la inclusión de los más altos ejecutivos de los ministerios. Esto sugiere que, para fortalecer la alineación de los objetivos locales con los nacionales e implementar cambios en la gestión municipal, los ejecutivos de los ministerios deben comprometerse plenamente con el instrumento (Cavero, 2020).

**Difusión:** Mejorar la comunicación de los resultados obtenidos por los gobiernos locales representa otro obstáculo importante. Para que la IP sirva de ejemplo de buenas

prácticas en la administración municipal e inspire a otras organizaciones, debe ser capaz de comunicar eficazmente los logros y avances conseguidos gracias a ella (Cavero, 2020).

**Alineación con el Presupuesto por Resultados:** Para que la IP sirva de ejemplo de buenas prácticas en la administración municipal e inspire a otras organizaciones, debe ser capaz de comunicar eficazmente los logros y avances conseguidos gracias a ella. Esto implica asegurarse de que los municipios, dentro de los límites de su autoridad, ayuden a conseguir determinados productos o resultados de los PP, lo que refuerza la eficacia y la coherencia de las políticas e iniciativas públicas (Casco, 2017).

El jefe del municipio, que también elige al coordinador del IP, se encarga de supervisar y controlar el programa. El trabajo del coordinador consiste en hacer diferentes cosas para acceder a los recursos que el MEF ha puesto a su disposición. Gestionar y facilitar el intercambio oportuno de información organizada sobre los lineamientos para el cumplimiento de las metas del Programa, así como coordinar con las personas de las diversas áreas involucradas en las operaciones del programa para asegurar una colaboración eficiente, son algunas de las funciones realizadas, supervisar minuciosamente el envío oportuno de datos precisos y completos, siguiendo rigurosamente los procedimientos establecidos para cada caso y manteniendo un monitoreo constante a través del portal web del MEF y el correo electrónico. Además, está encargado de llevar a cabo cualquier otra tarea adicional que sea necesaria en relación con el logro de los objetivos del Programa (Jacobo, 2018).

El PI establece plazos anuales para evaluar el nivel de cumplimiento de la meta, y estas evaluaciones se completan al final del año fiscal. Tras esta evaluación, el sector que propuso el objetivo se encarga de informar al MEF de las conclusiones para que éste pueda conceder su aprobación. Es importante destacar que los recursos en el marco presupuestal deben ser utilizados exclusivamente para lograr los objetivos establecidos en el Plan de

Incentivos, y su utilización sigue las normas y lineamientos establecidos por el Estado (Rodríguez, 2016).

Presupuesto por Resultados (PpR): El PpR se caracteriza por ser un conjunto de instrumentos destinados a conectar los recursos financieros asignados a la administración pública con sus logros. Esta estrategia es esencial para garantizar que los recursos se distribuyen eficazmente y en consonancia con los resultados deseados. Otra descripción lo define como una estrategia de gestión pública que relaciona la asignación de recursos con la producción de productos y resultados mensurables en favor de la población. Por ello, la dedicación, la transparencia en las acciones y los gastos, y la dedicación de las organizaciones gubernamentales son cruciales. El PI guarda relación con el enfoque del PpR, ya que se alinea con el fin de distribuir de forma eficaz los recursos estatales basados en los logros cumplidos por la gestión administrativa de la entidad municipal (Aquino, 2018).

En el contexto peruano, se ha implementado una estrategia a nivel de gestión a través del Presupuesto por Resultados (PpR). El PpR busca mejorar la calidad de vida de los residentes asegurándose de que reciben bienes y servicios en condiciones ideales. En la actualidad, las instituciones estatales están aplicando este plan gradualmente a través de cuatro herramientas que se ajustan a los objetivos nacionales. Estos instrumentos evalúan el gasto público y vinculan la planificación con el presupuesto. El Programa del Plan de Incentivos es especialmente relevante, ya que contribuye al logro de metas con un enfoque en resultados medibles, lo que conduce a la obtención de servicios de calidad (Suyón-Urquiza, 2018).

Cada actividad, que forma parte de una meta específica, está vinculada a indicadores que facilitan la evaluación de su progreso. Un objetivo se considera cumplido durante el proceso de evaluación cuando el total de las puntuaciones de todas las actividades asociadas

supera la puntuación mínima especificada en los criterios de evaluación. Los objetivos son metas cuantificables y realistas que indican los resultados previstos para el ejercicio. Se describen como los resultados previstos y el calendario para alcanzarlos. En el contexto del Plan de Incentivos, una meta constituye un objetivo a nivel municipal que se busca impulsar. Para los municipios, una meta contribuye a abordar una problemática identificada (Bahamonde, 2021).

El objetivo de los indicadores es evaluar tanto los procesos como sus resultados; pueden ser indicadores de rendimiento o de realización. Los indicadores permiten cuantificar el avance de una actividad, lo que a su vez posibilita evaluar y analizar el estado y la evolución de una variable en particular. Es importante que los indicadores cuenten con medios de verificación que confirmen que el municipio ha realizado la actividad de acuerdo con las pautas establecidas en las guías (Azaña, 2015).

#### ***2.1.4.3. Dimensiones del Plan de Incentivos***

##### **a. Presupuesto por Resultados:**

Se describe como un conjunto de instrumentos destinados a conectar los logros de la administración pública con la distribución de fondos monetarios. Este enfoque desempeña un papel fundamental, ya que al garantizar que los recursos se asignen eficazmente de acuerdo con los resultados buscados (Yépez, 2017).

##### **Indicadores:**

- Busca garantizar que los ciudadanos reciban bienes y servicios de calidad, mejorando su calidad de vida.
- Se alinea con el compromiso, la transparencia en las actividades y gastos por parte de la Municipalidad.

##### **b. Gasto Público:**

La distribución y utilización de los fondos gubernamentales con el fin de aplicar políticas e iniciativas se conoce como gasto público. Queremos maximizar la utilización de estos recursos dentro del Municipio de Talavera para producir efectos notables y cuantificables en Andahuaylas (Aquino, 2018).

**Indicadores:**

- Uso de los recursos públicos asignado a programas orientados a resultados.
- Evaluación del gasto en términos de resultados alcanzados.

**c. Actividades:**

Los pasos precisos que se darán para lograr los resultados previstos están representados por las actividades. Deben estar en consonancia con las metas y objetivos estratégicos que establece el marco de presupuestación por resultados (Aquino, 2018).

**Indicadores:**

- Número de actividades identificadas y planificadas.
- Grado de alineación entre las actividades y los resultados esperados.

**d. Metas:**

Los pasos precisos que se tomarán para lograr los resultados previstos están representados por las actividades. Deben estar en consonancia con las metas y objetivos estratégicos que establece el marco de presupuestación basada en resultados (Aquino, 2018).

**Indicadores:**

- Número de metas establecidas y su relación con los resultados esperados.
- Porcentaje de logro de metas en relación con los objetivos planteados.

### 2.1.4.3 Programa de Incentivos en la Municipalidad de Talavera

**Tabla 1**

*Clasificación de municipalidades del Programa de Incentivos*

<b>Clasificación de municipalidades del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal (PI) - Año 2018</b>					
<b>N.º</b>	<b>Ubigeo</b>	<b>Departamento</b>	<b>Provincia</b>	<b>Distrito</b>	<b>Clasificación municipal</b>
<b>275</b>	30216	Apurímac	Andahuaylas	Talavera	CPB

*Nota:* Normas del PI 2018 (D.S. N° 367-2017-EF del MEF)

**Tabla 2**

*Resultado del cumplimiento de metas del PI en la Muni. Dist. de Talavera, periodo I.*

<b>COBERTURA: Municipalidades de Ciudades Principales Tipo “B” (210)</b>				
<b>Nº Meta</b>	<b>Meta al 31 de diciembre de 2018</b>	<b>Responsable de entrega de resultados</b>	<b>Ponderador para la asignación de recursos</b>	<b>Resultado</b>
<b>24</b>	Formulación y ejecución de actividades del Plan Local de Seguridad Ciudadana articulado al Programa Presupuestal 0030.	MININTER	10%	Si cumplió
<b>25</b>	Implementación de un sistema integrado de manejo de residuos sólidos municipales.	MINAM	10%	Si cumplió
<b>26</b>	Mejora de la gestión urbana y territorial.	MVCS	10%	No cumplió
<b>27</b>	Elaboración del padrón municipal de vehículos de transporte y comerciantes de alimentos agropecuarios primarios y piensos	SENASA	10%	Si cumplió
<b>28</b>	Implementación del Centro Integral de Atención al Adulto Mayor-CIAM.	MIMP	10%	Si cumplió
<b>29</b>	Consolidación de las Escuelas Deportivas Municipales orientadas a la masticación.	IPD	10%	Si cumplió
<b>30</b>	Implementación del control interno (fase de ejecución) en los procesos de inversión pública y contratación pública.	CGR	10%	Si cumplió

<b>31</b>	Fortalecimiento de la administración y gestión del Impuesto Predial.	MEF	15%	No cumplió
<b>32</b>	Ejecución presupuestal de inversiones mayor o igual al 75% del Presupuesto Institucional Modificado (PIM) de inversiones.	MEF	15%	No cumplió
<b>TOTAL</b>			<b>100%</b>	

*Nota:* Normas del PI 2017 (Decreto Supremo N° 394-2016-EF y Resolución Directoral N° 008-2018-EF/50.01).

### Tabla 3

*Resultado del cumplimiento de metas del PI en la Municipalidad Distrital de Talavera, periodo II del 2018*

<b>COBERTURA: Municipalidades de Ciudades Principales Tipo "B" (210)</b>				
<b>N° Meta</b>	<b>Meta al 31 de julio de 2018</b>	<b>Responsable de entrega de resultados</b>	<b>Ponderador para la asignación de recursos</b>	<b>Resultado</b>
<b>5</b>	Certificación de puestos de venta saludables de alimentos agropecuarios primarios y piensos en mercados de abastos	SENASA	35%	No cumplió
<b>6</b>	Acciones de municipios para promover la adecuada alimentación y la prevención y reducción de anemia del menor de 36 meses.	MINSA	15%	Si cumplió
<b>7</b>	Fortalecimiento de acciones para la seguridad ciudadana	MININTER	25%	No cumplió
<b>8</b>	Ejecución presupuestal de inversiones mayor o igual al 40% del Presupuesto Institucional Modificado (PIM) de inversiones.	MEF	25%	Si cumplió
<b>TOTAL</b>			<b>100%</b>	

*Nota:* Normas del PI 2018 (Decreto Supremo N° 367-2017-EF del MEF y Resolución Directoral N° 008-2018-EF/50.01)

**Tabla 4**

*Resultado del cumplimiento de metas del PI en la Municipalidad Distrital de Talavera del 2018*

Año	N° de Metas Programadas	Metas Cumplidas		Metas No Cumplidas	
		N°	%	N°	%
<b>2018</b>	13	7	53.85%	6	46.2%

*Nota.* Elaboración propia.

**Tabla 5**

*Recursos asignados en el nivel de cumplimiento de metas del Programa de Incentivos del año 2018*

Año	Periodo	Metas	Fecha De Transferencia	% Cumplimiento	Monto Por Periodo S/.
<b>2018</b>	I-2018	31 de diciembre 2017	Abr-18	74%	165,425.00
	II- 2018	31 de julio 2018	Oct-18	26%	56,717.00
		<b>Total Anual 2018</b>		<b>100%</b>	<b>222,142.00</b>
	Bono	Cumplimiento 100%	Oct-18	0%	0
	<b>Monto total recibido al año</b>				

*Nota:* Municipalidad distrital de Talavera 2018

**Tabla 6**

*Cumplimiento de metas del programa de incentivos 2018*

Programa de Incentivos por año	Transferencia S/.		
	Incentivo	Bono Adicional	Total
<b>Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal año 2018.</b>	222,142.00	0	222,142.00
<b>Total</b>	<b>222,142.00</b>	<b>0</b>	<b>222,142.00</b>

*Nota:* Municipalidad distrital de Talavera 2018

### **2.1.5. Municipalidad**

El proceso democrático del país se refleja en los municipios. Actualmente, más de quince mil funcionarios municipales se eligen mediante votación. Los concejos municipales, representan la variedad de intereses comunitarios y constituyen el nivel más alto de gobernanza local. Sin embargo, es imperativo recordar que los alcaldes tienen el deber de promover, facilitar y controlar la participación pública en el desarrollo local (Montecinos & Contreras, 2019).

Los municipios a nivel provincial y distrital son representantes del Gobierno Local. Disfrutan de independencia política, financiera y administrativa en los temas de la jurisdicción que establece la Constitución Política (Yépez, 2017).

La municipalidad es la entidad local de gobierno que se organiza de manera democrática y representa la descentralización del poder político y gubernamental. Es la forma fundamental de organización comunitaria y goza de autonomía local. Tiene la capacidad de emitir normas con carácter de ley y está facultada para tomar decisiones que promuevan el desarrollo de su localidad. Desde una perspectiva administrativa, puede establecer reglamentos y tomar actos administrativos. En términos de contratación y ejecución de decisiones, opera con autonomía. Económicamente, es autónoma y puede generar sus propios recursos, así como administrar su presupuesto conforme a la normativa actual con relación al presupuesto público (Estrada, 2019).

De acuerdo con Mendoza (2018) La Según el derecho público, los municipios son organizaciones independientes con identidades jurídicas y recursos separados. Su objetivo es servir a los intereses de la población local y garantizar que tengan voz y voto en el avance social, cultural y económico de las comunas correspondientes.

***a. Por Jurisdicción se reconoce:***

- Municipalidad Provincial, que tiene jurisdicción sobre el territorio de la provincia correspondiente y sus distritos.
- Municipalidad Distrital, cuya jurisdicción se limita al territorio del distrito específico.
- Municipalidad de Centro Poblado, cuya jurisdicción es determinada por el concejo provincial correspondiente, a propuesta del Concejo Distrital.
- Además, según su ámbito, las municipalidades pueden clasificarse en "Urbanas" y "Rurales" (Puño, 2005 p.56).

Un municipio es la unidad administrativa más pequeña de un estado, y la empresa u organismo gubernamental encargado de gestionarlo y administrarlo se denomina "municipio" (Flores, 2014, p.14).

***b. Ejecución Presupuestaria***

El Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) ha establecido un cronograma de obligaciones trimestral y mensual, el cual se sigue en la ejecución de la implementación. El propósito de este método es comprometer asignaciones presupuestarias basadas en las necesidades evaluadas y los fondos disponibles para cumplir objetivos predeterminados (Aquino, 2018).

***c. Control y Evaluación Presupuestaria***

El objetivo de este procedimiento es confirmar que se están cumpliendo los objetivos planificados en relación con los recursos asignados. Implica asegurarse de que los objetivos predeterminados se cumplan de manera eficaz y eficiente y, al mismo tiempo, aprovechar al máximo los recursos disponibles (Arellano, 2021).

#### ***d. Meta Presupuestaria o Meta de las Municipalidades***

Un indicador o medida es una descripción cuantitativa específica del producto o productos finales de las actividades y proyectos planificados para el año fiscal que se utiliza en referencia a esta frase. Estos indicadores son herramientas esenciales para rastrear y evaluar el desempeño y los resultados de una organización (Burga, 2022).

#### ***e. Reportes Financieros***

Un componente fundamental del (PI) es la información financiera, y el marco regulatorio del PI es definido y supervisado por actores importantes como el Ministerio de Economía y Finanzas. Este ministerio es el encargado de supervisar y promover la participación activa de todas las partes que participan en el PI además de establecer las reglas. Además, es su deber aprobar los resultados en función del cumplimiento de los objetivos planteados durante el ejercicio. Para ello, deberá examinar los informes financieros y otros datos pertinentes para ver si se han cumplido los objetivos sugeridos (Canales, 2019).

#### ***f. Asignación Presupuestaria***

La Ley Presupuestaria Anual enumera los recursos públicos que aprueba una determinada organización del sector público y que son necesarios para que dicha organización funcione. Dado que aportan el dinero necesario para llevar a cabo las operaciones y proyectos de la entidad, estos recursos son cruciales para alcanzar los objetivos institucionales (Aquino, 2018).

#### ***g. Gobernabilidad***

La gestión pública es una fusión de la tendencia normativa de la Administración pública tradicional y la tendencia organizativa de la gestión (Christopher Pollitt, 2010).

La gestión pública se define mejor desde un punto de vista analítico que funcional. No se pueden establecer diferencias entre instituciones. La parte más difícil de la gestión pública

es la gestión de la interdependencia organizacional, por ejemplo, en la prestación de servicios o en la gestión del presupuesto. La gestión pública se encarga de que la organización funcione de manera eficaz. Lo que diferencia a la gestión pública es el reconocimiento de que es responsable de tratar con problemas estructurales en el sistema (tomado este como una totalidad) (Melcalfe y Richards, 1987).

Entendemos la gestión pública como el enlace más crucial entre el Estado y la sociedad civil. Sin embargo, este vínculo es bidireccional, ya que “comprende tanto la ejecución de políticas públicas como las demandas y solicitudes que los actores privados hacen a quienes están a cargo de formular las políticas” (Pierre, 1995, p. 12).

#### ***h. Rol del Coordinador del Plan de Incentivos***

El alcalde nombra a un funcionario municipal conocido como Coordinador del Plan de Inversiones (PI), cuyo trabajo consiste en organizar con los distintos departamentos del municipio los pasos necesarios para conseguir el dinero del PI. Para garantizar el cumplimiento de los objetivos fijados para su Municipio, el Coordinador debe ser capaz de gestionar, coordinar y comunicarse con las numerosas autoridades y áreas bajo su control. Para garantizar el cumplimiento de los objetivos fijados para su Municipio, el Coordinador debe ser capaz de gestionar, coordinar y comunicarse con las numerosas autoridades y áreas bajo su control (Estrada, 2019).

#### ***i. Dimensiones para el cumplimiento del Plan de Incentivos***

El Coordinador del Plan de Inversiones desempeña un papel crucial en muchas fases del proceso, siguiendo las directrices y orientaciones de la Dirección General de Presupuestos Públicos del Ministerio de Economía y Hacienda. Se encarga de planificar, organizar y determinar los pasos necesarios para alcanzar los objetivos. Pone en marcha estos planes a través de la ejecución para alcanzar las metas predeterminadas. También se encarga de

revisar y difundir los resultados de los objetivos alcanzados. Por último, supervisa la distribución de fondos a las ciudades en función de la consecución de los objetivos (Estrada, 2019).

***j. Planificación de las acciones para cumplir las metas***

Para cumplir los objetivos en este punto del proceso, el coordinador tiene una serie de deberes importantes. Debe comunicar al alcalde y al Consejo Municipal los objetivos que debe cumplir su municipio, tal y como figuran en el decreto supremo que publica cada año el Ministerio de Economía y Hacienda. Para informarles de los objetivos para el año en curso, también debe convocar una conferencia de todas las áreas técnicas responsables de la consecución de los objetivos. El coordinador también debe solicitar un plan de trabajo a cada área técnica responsable del cumplimiento de los objetivos y asegurarse de que siga las directrices proporcionadas en los manuales y otros materiales educativos suministrados por el MEF y las entidades públicas a cargo de los objetivos. No es necesario enviar este plan al MEF porque se trata de un documento interno. Por último, para financiar las actividades que las áreas técnicas deben realizar para alcanzar los objetivos especificados en el plan de trabajo descrito anteriormente, el coordinador deberá colaborar con la Oficina de Presupuestos del municipio para determinar cuánto dinero se necesita (Estrada, 2019).

***k. Ejecución de las acciones para cumplir las metas***

El coordinador es responsable de supervisar la aplicación de los planes de trabajo para cumplir los objetivos predeterminados. También debería animar a los funcionarios locales encargados de cumplir estos objetivos a asistir a sesiones de formación dirigidas por el Ministerio de Economía y Hacienda y los organismos gubernamentales que supervisan los objetivos. El Coordinador de la IP debe consultar con frecuencia el sitio web del MEF ([www.mef.gob.pe](http://www.mef.gob.pe)) para acceder a todo el material didáctico, incluidos manuales, directrices, vídeos y aplicaciones. Además, es imprescindible que mantenga buenos canales de

comunicación con los expertos de las entidades públicas responsables de los objetivos a fin de resolver cualquier duda o consulta que pueda surgir durante su ejecución. Si surge algún problema que pueda estar impidiendo la consecución de los objetivos, lo notificará al alcalde y al Gestor Municipal para que se adopten las medidas correctoras y preventivas oportunas. Por último, debe supervisar y garantizar la presentación puntual, suficiente y completa de los datos relativos al cumplimiento de los objetivos para su evaluación, teniendo en cuenta la fuente de verificación especificada en las instrucciones correspondientes a cada objetivo (Aquino, 2018).

#### ***l. Evaluación y publicación de resultados del cumplimiento de metas***

El coordinador es el encargado de examinar la publicación de la resolución del director, que incluye los resultados del cumplimiento de objetivos, y, en su caso, de remitir las observaciones a la Dirección General de Presupuestos Públicos por los cauces y fechas que ésta establezca. Además, debe solicitar informes de progreso a las áreas técnicas encargadas de alcanzar los objetivos (o, si es necesario, una explicación de cualquier incumplimiento) (Fernández, 2017).

#### ***m. Transferencia de recursos a las municipalidades por el cumplimiento de metas***

Dentro de los 30 días hábiles de dictado el decreto supremo que transfiere los recursos del Plan de Inversiones, el coordinador debe presentar al alcalde y al Concejo local los informes de los funcionarios locales responsables del cumplimiento de los objetivos. Ni el Ministerio de Economía y Hacienda ni los organismos gubernamentales encargados de los objetivos deben recibir este informe. También debe informar al Consejo Municipal y al alcalde del dinero que ha recibido el municipio en relación con el Plan de Inversiones. De acuerdo con la legislación vigente, también tiene la responsabilidad de asesorar a las autoridades y funcionarios municipales sobre la mejor manera de gastar los fondos del Plan de Inversiones (Morales, 2019).

### ***2.1.5.1 Municipalidad de Talavera***

El Distrito de Talavera es uno de los 19 distritos de la Provincia de Andahuaylas, ubicado en el departamento de Apurímac, bajo la administración del Gobierno Regional de Apurímac, en el sur del Perú. Fue creado en la época de la Independencia, mediante la Ley del 21 de junio de 1825, durante el gobierno de Simón Bolívar.

Es un órgano de gobierno local que emana de la voluntad popular, con personería jurídica de derecho público y goza de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, con sujeción al ordenamiento jurídico.

#### **Misión Institucional**

La Municipalidad de Talavera, como órgano de gobierno local, orienta sus acciones según el Plan Integral de Desarrollo Concertado vigente hasta el año 2028.

#### **Visión Institucional**

Talavera se proyecta como una municipalidad reconocida a nivel internacional, líder en el Perú por su modelo de gestión democrática, participativa, transparente y constructora de ciudadanía, guiada por el Plan de Desarrollo Local concertado y en cogestión con actores públicos y privados.

Es una ciudad moderna, interconectada vialmente y en comunicaciones, con un desarrollo tecnológico de punta. Trabaja articuladamente a nivel regional, destacándose en la producción agrícola y pecuaria mejorada. Genera empleo en todas las cadenas productivas y brinda servicios de calidad a sus ciudadanos.

Talavera se caracteriza por sus actividades comerciales, de pequeña industria y servicios competitivos, aprovechando las oportunidades generadas por el crecimiento del

turismo, con una significativa presencia de inversión pública y privada, y una capacidad notable de acumulación local. Es una ciudad ordenada, segura y ambientalmente saludable.

## **2.2. Marco Conceptual (palabras claves)**

**Gestión:** Hace mención al trabajo y resultado de llevar a cabo procesos de administración o dirección, encaminados a alcanzar un propósito o deseo específico (Alvarez, 2017)

**Gestión Institucional:** Se refiere al conjunto de procedimientos, políticas y prácticas establecidos por una empresa u otro organismo para planificar, dirigir, coordinar y controlar de forma eficaz y eficiente sus recursos y actividades. (Arellano, 2021).

**Plan de incentivos:** Se configura como una estrategia interconectada con un sistema de transferencia financiera dirigido a los gobiernos locales, y su viabilidad está intrínsecamente ligada al logro de metas predefinidas (Yépez, 2017).

**Municipalidad:** Es el órgano de gobierno local formado democráticamente que simboliza la dispersión de la autoridad política y gubernamental. Tiene autonomía local y es la forma básica de organización comunitaria (Estrada, 2019).

## **2.3. Antecedentes empíricos de la investigación**

### **2.3.1. A nivel internacional**

León (2020) por Ecuador, realizó un estudio con la finalidad de analizar la relación entre la gestión municipal y la satisfacción de la ciudadanía en el Cantón Baba. Utilizó una metodología cuantitativa y de tipo correlacional, donde encuestó a 284 ciudadanos. Los cuestionarios evaluaron la gestión municipal (Servicio Municipal, Capacidad de Respuesta, POA, y PEI) y la satisfacción ciudadana. Los resultados revelaron que el 34.15% de los encuestados considera la gestión municipal como mala, con un 14.44% percibiendo baja satisfacción y solo un 9.51% alta satisfacción. El 34.51% percibe la gestión como adecuada y el 31.34% como buena. Además, el 44.01% percibe los servicios municipales como malos,

con un 14.79% de baja satisfacción, un 15.49% de satisfacción promedio y un 13.73% de alta satisfacción. Finalmente, se encontró que existe correlación significativa entre la gestión municipal y la satisfacción de la ciudadanía, ya que el valor p fue 0.013, lo que llevó a confirmar la relación entre la gestión municipal y la satisfacción de la población.

Reinoso Baquerizo & Pincay Sancán (2019) por Ecuador realizaron un estudio sobre la ejecución presupuestaria en el gobierno local del cantón Simón Bolívar, Ecuador. El objetivo principal fue analizar el cumplimiento de la ejecución presupuestaria para lograr una gestión eficiente. Los hallazgos indican que, en 2017, la ejecución fue del 49.67% y en 2018 del 42.08%, considerados aceptables. Los gastos también mostraron una leve disminución, del 45.54% en 2017 al 42.37% en 2018. A pesar de ser un gobierno autónomo descentralizado (GAD) pequeño con ingresos limitados, se observó un comportamiento positivo en ingresos y contribuciones. El estudio subraya la importancia de adaptar los presupuestos a las necesidades del municipio, enfrentando desafíos como el crecimiento demográfico y la dependencia fiscal del gobierno central. Se identifican factores clave que impactan la ejecución presupuestaria, incluyendo la recaudación de recursos propios, la eficacia en la toma de decisiones y los procesos administrativos. Estos elementos son fundamentales para lograr una gestión presupuestaria eficiente y eficaz.

Por Colombia, Morales (2019) determinó la relación existente entre la gestión institucional y el control interno en un municipio. Para ello, evaluó cómo aplicaba el municipio los aspectos de control y en qué medida funcionaba la gestión institucional. La información se recopiló mediante dos encuestas de tipo Likert, que fueron el principal instrumento de recopilación de datos. El estudio fue correlacional y descriptivo, además no se realizaron manipulaciones de variables, y las conclusiones se basaron en la recopilación de datos existentes, mediante la revisión documental. El estudio concluyó demostrando una asociación positiva (0.562) entre el control interno y la gestión institucional ( $p < 0.05$ ).

Sagredo (2019) en Chile examinó la asociación entre la gestión institucional con la satisfacción y motivación en alumnos y profesores en institución para adultos. Se empleó un enfoque correlacional y no experimental. Se contó con la cooperación de alumnos y profesores en la región de Biobío. Se contó con 417 participantes como muestra del estudio. Se utilizó una escala tipo Likert para recolectar la data, validada a través de métodos cualitativos y cuantitativos. Los resultados indican una asociación positiva ( $p < 0.05$ ). En términos de predicción, con relación a los alumnos los factores de motivación y compromiso tienen un mayor impacto en una percepción positiva de la gestión. En cuanto a los docentes, consideran más relevante el factor del compromiso.

Yépez (2017) realizó un estudio para mejorar la gestión institucional que impacte positivamente en la satisfacción de los clientes, específicamente en el contexto de la compañía de taxis "Divino Niño Jesús". La metodología de investigación incluye la descripción, exploración y explicación de los aspectos relevantes, con una muestra de 50 clientes y 2 empleados que participaron en una encuesta. Los resultados revelan que la gestión institucional no es eficiente, lo que afecta la satisfacción del cliente debido a problemas en la planificación y organización. Planteó recomendaciones basadas en la investigación para abordar la problemática, incluyendo la implementación de un sistema de gestión en beneficio de los clientes en la cooperativa de taxis "Divino Niño Jesús".

Zamora (2018) en un estudio empleó el método inductivo-deductivo y analítico-sintético, para examinar la influencia del sistema de control en la administración institucional. En los resultados, resaltó la relevancia de mejorar la gestión de los recursos públicos y fortalecer los mecanismos del sistema de control implementados por la gestión a nivel institucional, así se potenciarán los sistemas administrativos relacionados con el ciclo del gasto público. Se espera la optimización de plazos para la planificación, autorización, ejecución y responsabilidad de los recursos locales. En cuanto a los procedimientos

esenciales de la entidad, estos estarán conectados exclusivamente a las unidades que participan en actividades directamente vinculadas con la gestión de recursos de la institución.

### **2.3.2. Nacionales**

Rosillo Catpo (2022) llevó a cabo un estudio sobre el programa de incentivos municipales en el impuesto predial y su impacto en la gestión de la Municipalidad Provincial de Utcubamba durante el periodo 2016-2019. El objetivo principal fue determinar cómo este programa influía en la gestión municipal en ese lapso. La investigación, de carácter no experimental y con un diseño descriptivo-correlacional, se aplicó a 22 empleados de la entidad mediante una encuesta. Los resultados mostraron que las áreas que requieren mayor atención son la evaluación de metas y la transferencia de recursos, ambas con un nivel regular del 13.6%, mientras que un 31.8% se consideró eficiente. En cuanto a la gestión municipal, se encontró que los recursos humanos son valorados como buenos en un 77.3%, aunque solo un 22.7% se consideró eficiente. El apoyo a la comunidad también mostró resultados similares entre niveles eficiente y bueno, con un 45.5%. En conclusión, se halló una correlación positiva entre el programa de incentivos y la gestión de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, situándose dentro de los parámetros aceptables según el análisis de Pearson en las cuatro dimensiones de las variables.

Romero (2022), en su investigación sobre el programa de incentivos y su incidencia en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de José Manuel Quiroz, provincia de San Marcos, durante el periodo 2021, tuvo como objetivo determinar la influencia del plan de incentivos en la mejora de la gestión municipal. La metodología empleada en este estudio fue de tipo descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y transversal. Se utilizaron como técnicas la encuesta y la entrevista, empleando un cuestionario y preguntas directas como instrumentos. Los resultados de la investigación permitieron concluir que la variable del programa de incentivos de la Municipalidad Distrital de José Manuel Quiroz incide de

manera directa en la gestión municipal. Según el coeficiente de Rho Spearman, se observó una correlación fuerte y positiva entre las variables, con un coeficiente de 0.419 y un valor de  $p < 0.07$ .

Salas (2021) realizó un estudio para examinar la asociación del control interno con la gestión institucional en el municipio de la Convención. La metodología fue cuantitativa y correlacional. En el estudio participaron 432 trabajadores, y se emplearon técnicas como encuestas y revisión normativa, utilizando cuestionarios y fichas de revisión normativa como instrumentos. Los resultados del estudio indicaron una asociación mínima entre el control interno y la gestión institucional en la entidad estudiada. Esto se respaldó mediante el uso del índice de Spearman, que arrojó un valor un coeficiente de 0.377, con  $p < 0.05$ . En resumen, se aceptó la relación de ambas variables.

Jacobo (2019) realizó un estudio del Programa de incentivos y su impacto en la mejora de la gestión de la Municipalidad Distrital de Usquil, fue un estudio cuantitativo y descriptivo. Con respecto a los hallazgos se encontró que el programa de incentivos tiene un impacto significativo en la mejora de la gestión de la Municipalidad Distrital de Usquil, mostrando una alta relación positiva ( $r=0,749$ ). Además, indicó que el cumplimiento de metas del programa de incentivos fue aceptable durante los años estudiados, con un total de 35 metas programadas, de las cuales se cumplieron 26 (77.14%), mientras que 9 no se lograron (22.86%). En 2018, se cumplió con el 100% de las metas establecidas. Los recursos económicos asignados a la Municipalidad Distrital de Usquil durante 2015 a 2018 permitieron cumplir con las metas programadas al 100%, recibiendo bonos de S/. 993,983.00, S/. 909,376.00 y S/. 1,874,298.00. Finalmente, se determinó que el cumplimiento de metas del programa de incentivos fue una opción importante para acceder a recursos económicos del gobierno central, incrementando el presupuesto de inversión y mejorando la calidad de atención en el servicio.

Apaza (2019) midió cómo influía el programa de incentivos en el presupuesto institucional de la Municipalidad Distrital de Mañazo durante los períodos 2017-2018. La investigación correspondió a un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo. La muestra, no probabilística, se constituyó por el 20% del acervo documentario del área de planificación y presupuesto de la Municipalidad Distrital de Mañazo de los años fiscales mencionados. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos empleados se basaron en el análisis documental, utilizando como herramienta la ficha de análisis documental. Se concluyó que la evaluación del programa de incentivos tuvo una influencia muy alta en el presupuesto institucional de la Municipalidad Distrital de Mañazo en los períodos 2017-2018, como lo indicó el coeficiente de correlación lineal ( $r = 0,9614$ ). Además, se observó que el porcentaje de cumplimiento de metas del programa de incentivos fue menor al planificado, al igual que los porcentajes de ejecución presupuestaria, que también resultaron inferiores a lo programado.

Aquino (2018) analizaron cómo la gestión institucional afecta al plan de incentivos. Para alcanzar este propósito, se administraron dos cuestionarios a un grupo no aleatorio conformado por 50 trabajadores de la Municipalidad de Casma. Fue un estudio cuantitativo correlacional. Se empleó la prueba Chi-Cuadrado, cuyo valor calculado es de 17.459 con un valor p de 0.008. Asimismo, se observó que el 81 % de los trabajadores considera que tanto la gestión administrativa como el PI se han implementado a nivel regular. Además, en función del nivel de gestión administrativa, el 88.0% de los participantes tiene la misma percepción. Asimismo, un porcentaje similar (88.0%) opinó que la aplicación del PI ha sido alcanzada satisfactoriamente. Al considerar otros aspectos, como el presupuesto orientado a resultados obtuvo una puntuación del 72.0%, mientras que el nivel de gestión con el gasto público alcanzó un 70.0%. En cuanto al desarrollo de actividades, se registró un 46.0%, y el

cumplimiento de metas alcanzó un 66.0%. Estos resultados exhibieron similitudes en sus niveles de evaluación.

A nivel local, Aguilar y Torres (2022) en Andahuaylas realizaron un estudio donde analizaron la asociación de la gestión institucional con PI dirigido a mejorar la gestión de las municipalidades. La investigación fue cuantitativa y correlacional. Se contó con la participación de veinte distritos del Departamento de Apurímac, con una muestra conformada por dos instituciones: la Municipalidad de Chaccrampa, que logró alcanzar sus metas de manera consistente, y la Municipalidad de Pacobamba, que logró cumplir parcialmente sus metas. Mediante entrevistas y revisión de documentos, se constató que el municipio de Chaccrampa alcanzó un cumplimiento del 100% de sus metas, mientras que el municipio de Pacobamba solo consiguió el 69% de sus objetivos. En cuanto a los recursos públicos destinados para el logro de estas metas, ambas municipalidades asignaron los fondos de acuerdo con los objetivos del programa, aunque también se detectaron casos de uso inadecuado de estos recursos a lo largo de los tres años de ejecución de las actividades.

## 2.4. Hipótesis

### a. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la gestión institucional y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018.

### b. Hipótesis específicas

- Existe una relación entre la dimensión de planificación y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018.
- Existe una relación entre la dimensión de organización y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018.
- Existe una relación entre la dimensión dirección y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018.
- Existe una relación entre la dimensión de control y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018.

## 2.5. Identificación de variables e indicadores

### Variable 1: Gestión Institucional

Se refiere al conjunto de procedimientos, políticas y prácticas establecidos por una empresa u otro organismo para planificar, dirigir, coordinar y controlar de forma eficaz y eficiente sus recursos y actividades. (Arellano, 2021).

### Variable 2: Plan de incentivo municipal

Se configura como una estrategia interconectada con un sistema de transferencia financiera dirigido a los gobiernos locales, y su viabilidad está intrínsecamente ligada al logro de metas predefinidas (Yépez, 2017).

## 2.6. Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
<b>Gestión Institucional I</b>	Hace referencia al conjunto de acciones, estrategias y procesos implementados en una organización o entidad con la finalidad de planificar, dirigir, coordinar y controlar sus actividades y recursos de manera eficiente y efectiva (Arellano, 2021)	Sera medida mediante la aplicación de un cuestionario que fue elaborado por Lezma-Andía (2021) que está compuesto por 20 ítems, en escala Likert, y que mide 4 dimensiones.	Planificación	- Objetivos - Estrategias	Ordinal	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Organización	- Personal - Funcione - Procesos - Organización		
			Dirección	- Empowerment - Decisiones - Supervisión		
			Control	- Verificación - Orientación		
<b>Plan de incentivos</b>	Se configura como una estrategia interconectada con un sistema de transferencia financiera dirigido a los gobiernos locales, y su viabilidad está intrínsecamente ligada al logro de metas predefinidas (Yépez, 2017)	El plan de incentivos se midió a través de la aplicación de un cuestionario que evalúa el cumplimiento de metas con relación a 4 dimensiones, conformado por 20 ítems en escala Likert.	Presupuesto por Resultados	Recursos	Ordinal	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Gasto Público	Ejecución		
			Actividades	Servicios		
			Metas	Evaluación		

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Ámbito de estudio**

Este estudio se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Talavera en la provincia de Andahuaylas de la región de Apurímac.

##### **Localización Política y Geográfica:**

- Distrito: Municipalidad Distrital de Talavera
- Provincia: Andahuaylas
- Departamento: Apurímac
- País: Perú
- Ruc: 20172968253

#### **3.2. Tipo, nivel y diseño de investigación**

Este estudio fue cuantitativo, de naturaleza básica ya que su enfoque es la comprensión y expansión del conocimiento sin tener aplicaciones inmediatas. Su objetivo principal es avanzar en la comprensión teórica y en la obtención de información de un tema, sin tener la intención de llevarla a la práctica (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

##### **4.2.1 Nivel**

Esta investigación fue descriptiva y correlacional, ya que su finalidad es describir y analizar las asociaciones de variables en un contexto específico. La parte descriptiva se enfoca en la presentación detallada de características, fenómenos o situaciones presentes en el área de estudio, mientras que la parte correlacional busca identificar posibles asociaciones o relaciones entre diferentes variables (Saldaña, 2019).

##### **4.2.2 Diseño**

Esta investigación tuvo un diseño no experimental porque no involucró la manipulación deliberada de variables ni la creación de condiciones controladas para observar efectos causales. No se introdujo intervenciones o algún cambio en la variable independiente para observar su impacto en la variable dependiente. En cambio, se observaron y analizaron las variables tal como se presentan naturalmente (Pérez, 2018).

### **3.3. Unidad de análisis**

La cosa o elemento específico que se selecciona e investiga en un estudio de investigación se denomina unidad de análisis en la investigación. Sirve de marco básico para la recogida y el análisis de datos con el fin de responder a las preguntas de la investigación (Galarza, 2020). En este estudio está conformado por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Talavera.

### **3.4. Población de estudio**

Una población es el conjunto de elementos o individuos objeto de un estudio que tienen en común un determinado rasgo (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). En esta investigación la población objeto de estudio estuvo constituida por 121 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Talavera, de la Provincia de Andahuaylas, Departamento de Apurímac.

### **3.5. Tamaño de muestra**

Se considera como una porción de la cantidad de individuos de interés, asimismo debe estar claramente caracterizado y definido de antemano (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

$$n = \frac{N \sigma^2 Z^2}{(N - 1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra; Z: 1.96; p: 0.50; q: 0.50 E: error máximo 0.05%; N: # población.

$$n = \frac{121 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5^2}{(121 - 1) \cdot 0.5^2 + 0.5^2 \cdot 1.96^2} = 93$$

En cuanto a la selección de la muestra se realizó mediante un proceso aleatorio simple. Se calculó a través de la muestra de poblaciones finitas en donde se tomó en consideración un 95% de confianza y 5% de error para obtener 93 trabajadores.

### **3.6. Técnicas de selección de muestra**

Se empleó el muestreo aleatorio simple. Con esta técnica cada elemento individual en la población posee una probabilidad igual de ser elegido para conformar la muestra. El resultado asegura que la porción seleccionada sea representativa de la población en su conjunto (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

### **3.7. Técnicas de recolección de información**

Se empleó la encuesta ya que es una herramienta efectiva y adecuada para recopilar datos específicos y sistemáticos de la población o muestra en estudio. La encuesta permitió obtener información directa de los participantes, lo que ayudó a comprender las opiniones, actitudes y percepción de los trabajadores. Además, la encuesta es un método versátil que puede adaptarse a diversos tipos y formas de preguntas, lo que facilita la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos (Saldaña, 2019).

Los instrumentos que se utilizaron fueron los cuestionarios; debido a su capacidad para recopilar datos de manera estandarizada y eficiente. Los cuestionarios son una forma estructurada de obtener respuestas a preguntas específicas de los participantes, lo que permite recopilar información cuantitativa de manera sistemática y uniforme (Saldaña, 2019).

## **Gestión Institucional**

Autor: Lezma-Andía (2021)

País: Perú

Ítems: 1- 20

Escala: Ordinal – Likert

Población: Adultos

Objetivo: Evaluar el nivel de gestión a nivel institucional o administrativo.

Tiempo de aplicación: 10 – 18 min

**Validez y confiabilidad:** Lezma-Andia realizó un estudio donde evaluó la aplicabilidad del cuestionario en el contexto peruano, mediante el juicio de tres expertos determinó un coeficiente V de Aiken de 0.702, en relación con la confiabilidad empleó el Alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de 0.826.

Asimismo, se realizó un proceso de validación por juicio de expertos, donde se recurrió a la V de Aiken, donde se obtuvo un valor de 0.801.

### **Plan de Incentivos**

Autor: Alarcón (2020)

País: Perú - Piura

Ítems: 1-20

Población: Adultos

Objetivo: Evaluar el cumplimiento del plan de incentivos

Tiempo de aplicación: 15-20 min

**Validez y confiabilidad:** Los resultados del análisis del alfa de Cronbach indican que las variables en estudio, Gestión Institucional y Plan de Incentivos, presentan una excelente confiabilidad, con un coeficiente de 0.77. Esto sugiere que el instrumento es adecuado en términos de confiabilidad. La consistencia del instrumento en los datos recolectados nos proporciona la seguridad necesaria para continuar con el estudio. Es fundamental destacar que la confiabilidad del instrumento es crucial para asegurar la validez de los resultados obtenidos.

### **3.8. Técnicas de análisis e interpretación de la información**

Se llevó a cabo la recopilación de datos siguiendo estos pasos: en primer lugar, se realizó la codificación de las evaluaciones, para luego registrarlos en la hoja de trabajo de Excel. Posteriormente, se generaron los gráficos y tablas correspondientes con el fin de analizar los resultados conforme a los propósitos establecidos. El empleo de la frecuencia y el porcentaje para el análisis descriptivo es el procedimiento adecuado para resumir y presentar la data recolectada.

En el ámbito inferencial, se usó el SPSS.27 "Statistical Package for the Social Sciences", es un software estadístico desarrollado por IBM que se utiliza para realizar análisis de datos en diversas disciplinas. Este programa ofrece una amplia gama de herramientas, desde la entrada y manipulación eficiente de datos hasta el análisis descriptivo e inferencial, incluyendo pruebas estadísticas paramétricas y no paramétricas. Además de facilitar la creación de gráficos para visualizar datos, SPSS permite realizar análisis factorial, minería de datos y generar informes personalizados (Baños et al., 2019).

Primeramente, se procedió con el análisis de la distribución normal de los datos con la prueba de Kolmogórov-Smirnov, ya que esta prueba es una herramienta estadística utilizada para evaluar si una muestra sigue una distribución normal cuando se tiene una muestra mayor

a 50 unidades. La elección de esta prueba específica se basó en la necesidad de verificar la normalidad de los datos antes de aplicar métodos estadísticos paramétricos que asumen la normalidad (Barreto, 2021).

La distribución de Gauss, que es sinónimo de distribución normal de los datos, tiene una distribución simétrica en forma de campana en torno a su media, con la mayoría de los datos centrados en torno a este valor y disminuyendo progresivamente hacia los extremos. Caracterizada por su simetría, una distribución normal ideal tiene su media, mediana y moda coincidiendo en el centro. El Teorema del Límite Central afirma que, en determinadas circunstancias, el total de muchas variables aleatorias independientes e idénticamente distribuidas sigue una distribución normal, lo que hace que este patrón estadístico sea esencial para el tratamiento de datos. La comprensión de la normalidad de los datos es esencial en análisis estadísticos paramétricos, como la prueba de Pearson, que asume la normalidad para obtener resultados válidos (Pinkovetskaia et al., 2021).

Para comprobar la hipótesis se empleó pruebas que midieran la asociación entre variables. Las alternativas paramétricas y no paramétricas de estas pruebas se seleccionan en función de las características de las variables y de la distribución de los datos. La prueba de correlación de Pearson, paramétrica, es eficaz para variables cuantitativas cuando se cumple el supuesto de normalidad. Sin embargo, ante la falta de normalidad o la presencia de variables ordinales, las pruebas no paramétricas de correlación, como la de Spearman o Kendall, ofrecen una alternativa robusta (Pinkovetskaia et al., 2021).

### **3.9. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas**

Dado que los datos no seguían una distribución normal, se empleó la prueba de correlación de Spearman para evaluar la relación entre ambas variables. La correlación de Spearman es menos sensible a los valores extremos porque se basa en la ubicación relativa o

el rango de los valores en lugar de en las cifras reales (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Además, al considerar un nivel de significancia estadística del 5%, se establece un umbral para determinar si la relación observada entre las variables es estadísticamente significativa o simplemente el resultado del azar. Si el valor p obtenido a partir de la prueba de correlación de Spearman es menor que 0,05 (5%), se puede concluir que la relación observada entre las variables no es probable que se deba al azar y, por lo tanto, es estadísticamente significativa (Ezquerro, 2017).

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

**Tabla 7**

*Estadísticos Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Institucional	0,234	93	0,000	0,762	93	0,000
Plan de Incentivos	0,235	93	0,000	0,769	93	0,000
Planificación	0,127	93	0,001	0,969	93	0,024
Organización	0,162	93	0,000	0,886	93	0,000
Dirección	0,103	93	0,017	0,952	93	0,002
Control	0,143	93	0,000	0,937	93	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Datos procesados en software estadístico.

Según la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se observó que el nivel de significancia para la variable de gestión institucional y la variable plan de incentivos, junto con sus respectivas dimensiones, fue inferior al nivel de contraste  $p < 0.05$ . Por lo tanto, se decidió emplear el coeficiente de Rho de Spearman para llevar a cabo la prueba de hipótesis, dado que los datos no muestran una distribución normal.

**Tabla 8**

*Estadísticos de fiabilidad del instrumento 1*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,770	20

*Nota.* Datos procesados en software estadístico.

**Tabla 9**

*Estadísticos de fiabilidad del instrumento 2*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,771	20

*Nota.* Datos procesados en software estadístico.

Según la tabla 8 se parecía un Alfa de Cronbach de 0,770 para el instrumento 1 y según la tabla 9 se aprecia un Alfa de Cronbach de 0,771 para el instrumento 2, esto sugiere un buen nivel de fiabilidad de los instrumentos ya que se considera que valores superiores a 0,70 son aceptables. Esto indica que ítems de los instrumentos están correlacionados de manera adecuada, lo que respalda la homogeneidad de las preguntas y su capacidad para medir de manera consistente el constructo que se pretendía evaluar.

### Tabla 10

#### *Baremos de los instrumentos*

Niveles	Intervalos
Deficiente	[20 – 46]
Regular	[47 – 73]
Bueno	[74 – 100]

*Nota.* Datos procesados en software estadístico.

Los baremos presentados en la Tabla 10 ofrecen una clasificación de los niveles en función de los intervalos de puntuación mínima y máxima esperados de la aplicación de los instrumentos evaluados. A continuación, se detalla la fórmula aplicada:

#### **Cálculo del valor máximo ( $V_{m\acute{a}x}$ ):**

$$\text{Valor máximo } (V_{m\acute{a}x}) = N \times E_{n>}$$

Donde:

$N$  = Número de ítems o preguntas

$E_{n>}$  = Mayor escala valorativa

#### **Cálculo del valor mínimo ( $V_{m\acute{i}n}$ ):**

$$\text{Valor mínimo } (V_{m\acute{i}n}) = N \times E_{n<}$$

Donde:

$N$  = Número de ítems o preguntas

$E_{n<}$  = Menor escala valorativa

#### **Cálculo del rango ( $R$ ):**

$$\text{Rango } (R) = V_{m\acute{a}x} - V_{m\acute{i}n}$$

Donde:

$V_{m\acute{a}x}$ : Valor máximo

$V_{m\acute{i}n}$ : Valor mínimo

#### **Cálculo de la amplitud ( $K$ ):**

$$\text{Amplitud } (K) = \frac{R}{Q}$$

Donde:

$R$ : Rango

$Q$ : Número de niveles

**Para el primer nivel**Límite inferior ( $L_{i1}$ ) =  $V_{mín}$ Límite superior ( $L_{s1}$ ) =  $V_{mín} + K$ **Para el segundo nivel**Límite inferior ( $L_{i2}$ ) =  $L_{s1} + 1$ Límite superior ( $L_{s2}$ ) =  $L_{i2} + K$ **Para el tercer nivel**Límite inferior ( $L_{i3}$ ) =  $L_{s2} + 1$ Límite superior ( $L_{s3}$ ) =  $V_{máx}$ **4.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados****4.1.1. Estadísticos descriptivos****Tabla 11***Estadísticos descriptivos del sexo de los participantes*

Sexo	<i>f</i>	%
Masculino	56	60.2%
Femenino	37	39.8%
Total	93	100.0%

*Nota: SPSS V.27*

La Tabla 11 presenta la distribución por género de los trabajadores de la Municipalidad de Talavera. Los resultados indican una predominancia masculina en la fuerza laboral, con un 60,2% de varones, mientras que las mujeres representan el 39,8% del personal. Esta composición refleja una diferencia significativa en la proporción de género dentro de la institución.

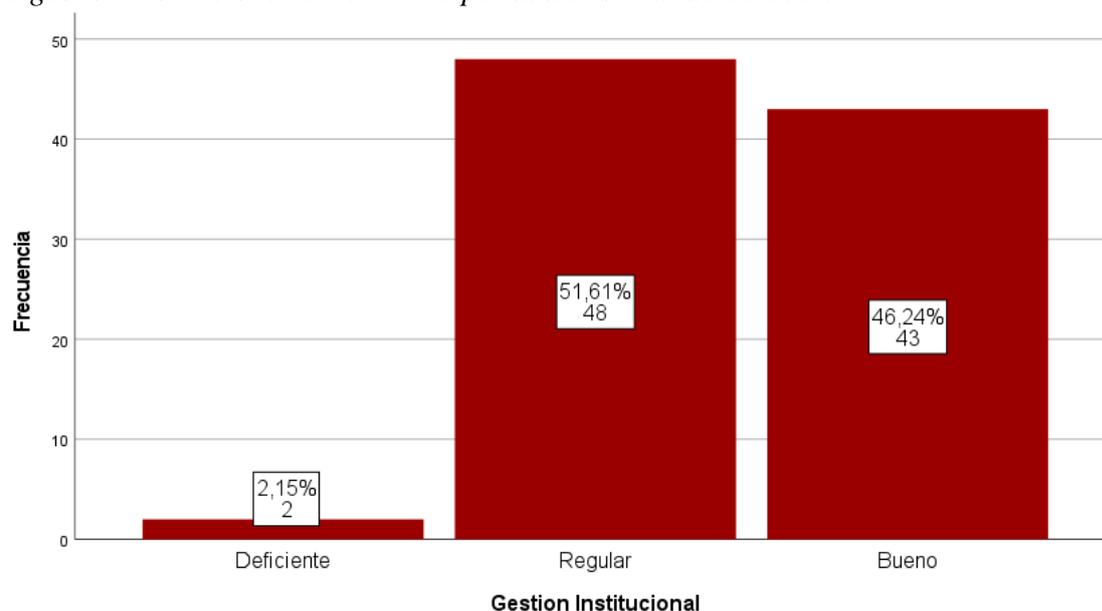
**Tabla 12***Niveles de la gestión institucional en la Municipalidad Distrital de Talavera*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	2	2,2	2,2	2,2
Regular	48	51,6	51,6	53,8
Bueno	43	46,2	46,2	100,0
Total	93	100,0	100,0	

*Nota: SPSS V.27*

**Figura 1**

*La gestión institucional en la Municipalidad Distrital de Talavera*



*Nota.* Nivel de gestión institucional.

La tabla 12 y Figura 1 muestran los resultados del análisis del nivel de gestión institucional en la Municipalidad Distrital de Talavera. Se observa que la mayoría de los encuestados, el 51,61%, considera que la gestión institucional se encuentra en un nivel regular. Por otro lado, un porcentaje significativo, el 46,24%, la califica como buena. Finalmente, una pequeña proporción, el 2,15%, la evalúa como deficiente.

**Tabla 13**

*Niveles de la dimensión planificación de la Gestión Institucional en la Municipalidad*

*Distrital de Talavera*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	3	3,2	3,2	3,2
Válido Regular	73	78,5	78,5	81,7
Válido Bueno	17	18,3	18,3	100,0
Total	93	100,0	100,0	

*Nota:* SPSS V.27

La Tabla 13 presenta los resultados del análisis de la dimensión planificación de la gestión institucional. Los datos revelan que la mayoría de los encuestados, un 78,5%, percibe que la planificación se encuentra en un nivel regular. Por otro lado, el 18,3% de los participantes considera que la planificación alcanza un nivel bueno. Finalmente, una minoría del 3,2% califica la planificación como deficiente.

**Tabla 14**

*Niveles de la dimensión organización de la Gestión Institucional en la Municipalidad*

*Distrital de Talavera*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	5,4	5,4	5,4
	Regular	26	28,0	28,0	33,3
	Bueno	62	66,7	66,7	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

*Nota: SPSS V.27*

La Tabla 14 presenta los resultados del análisis de la dimensión organización de la gestión institucional. Los datos revelan que la mayoría de los encuestados, un 66,7%, percibe que la organización se encuentra en un nivel bueno. Por otro lado, el 28,0% de los participantes considera que la organización alcanza un nivel regular. Finalmente, una minoría del 5,4% califica la organización como deficiente.

**Tabla 15**

*Niveles de la dimensión dirección de la Gestión Institucional en la Municipalidad Distrital*

*de Talavera*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	3,2	3,2	3,2
	Regular	37	39,8	39,8	43,0
	Bueno	53	57,0	57,0	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

*Nota: SPSS V.27*

La Tabla 15 presenta los resultados del análisis de la dimensión dirección de la gestión institucional. Los datos revelan que la mayoría de los encuestados, un 57,0%, percibe que la dirección se encuentra en un nivel bueno. Por otro lado, el 39,8% de los participantes considera que la dirección alcanza un nivel regular. Finalmente, una minoría del 3,2% califica la dirección como deficiente.

**Tabla 16**

*Niveles de la dimensión control de la Gestión Institucional en la Municipalidad Distrital de Talavera*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	2	2,2	2,2	2,2
	Regular	34	36,6	36,6	38,7
	Bueno	57	61,3	61,3	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

*Nota: SPSS V.27*

La Tabla 16 presenta los resultados del análisis de la dimensión control de la gestión institucional. Los datos revelan que la mayoría de los encuestados, un 61,3%, percibe que el control se encuentra en un nivel bueno. Por otro lado, el 36,6% de los participantes considera que el control alcanza un nivel regular. Finalmente, una minoría del 2,2% califica el control como deficiente.

**Tabla 17**

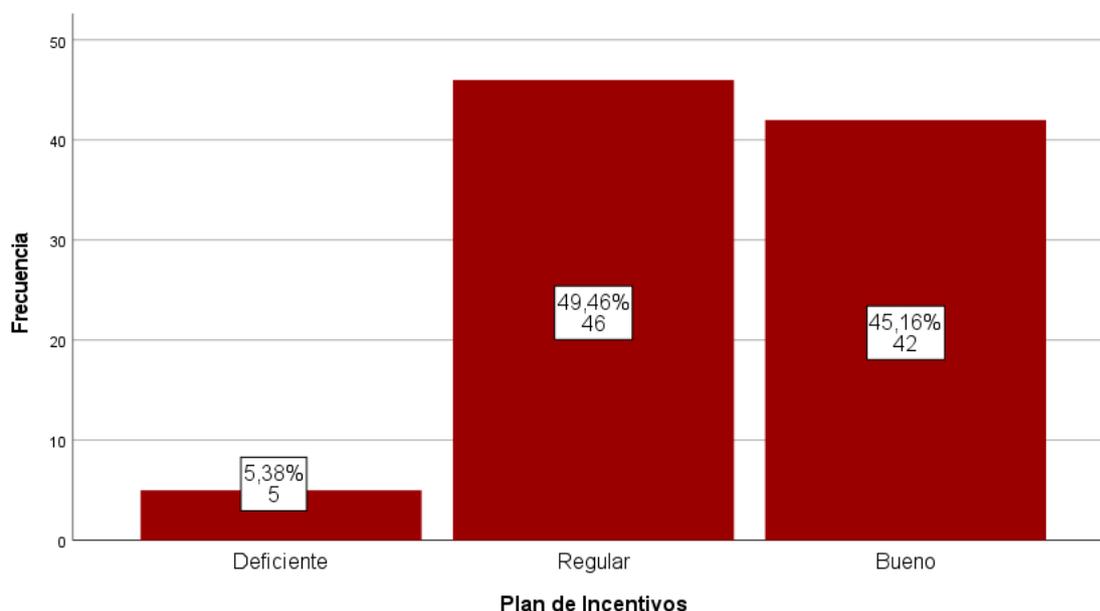
*Nivel de aplicación del plan de incentivos alcanzado en la Municipalidad Distrital de Talavera*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	5,4	5,4	5,4
	Regular	46	49,5	49,5	54,8
	Bueno	42	45,2	45,2	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

*Nota: SPSS V.27*

**Figura 2**

*EL plan de incentivos alcanzado en la Municipalidad Distrital de Talavera*



*Nota.* Nivel de plan de incentivos alcanzado.

La tabla 17 y Figura 2 muestran los resultados del análisis del nivel de plan de incentivos en la Municipalidad Distrital de Talavera. Se observa que la mayoría de los encuestados, el 49,46%, considera que el plan de incentivos se encuentra en un nivel regular. Por otro lado, un porcentaje significativo, el 45,16%, la califica como buena. Finalmente, una pequeña proporción, el 5,38%, la evalúa como deficiente.

**Tabla 18**

*Niveles de la dimensión presupuesto por resultados del plan de incentivos en la Municipalidad Distrital de Talavera*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	5	5,4	5,4	5,4
Válido Regular	40	43,0	43,0	48,4
Válido Bueno	48	51,6	51,6	100,0
Total	93	100,0	100,0	

*Nota:* SPSS V.27

La Tabla 17 presenta los resultados del análisis del presupuesto por resultados de la variable plan de incentivos. Los datos revelan que la mayoría de los encuestados, un 51,6%, percibe que la ejecución del presupuesto por resultados se encuentra en un nivel bueno. Por otro lado, el 43,0% de los participantes considera que la ejecución del presupuesto por resultados alcanza un nivel regular. Finalmente, una minoría del 5,4% califica la ejecución del presupuesto por resultados como deficiente.

**Tabla 19**

*Niveles de la dimensión actividades del plan de incentivos en la Municipalidad Distrital de Talavera*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	3	3,2	3,2	3,2
	Regular	39	41,9	41,9	45,2
	Bueno	51	54,8	54,8	100,0
	Total	93	100,0	100,0	

*Nota: SPSS V.27*

La Tabla 18 presenta los resultados del análisis de la dimensión gasto público de la variable plan de incentivos. Los datos revelan que la mayoría de los encuestados, un 51,6%, percibe que el gasto público se encuentra en un nivel bueno. Por otro lado, el 43,0% de los participantes considera que el gasto público alcanza un nivel regular. Finalmente, una minoría del 5,4% califica el gasto público como deficiente.

**Tabla 20**

*Niveles de la dimensión actividades del plan de incentivos en la Municipalidad Distrital de Talavera*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	5	5,4	5,4	5,4
Regular	52	55,9	55,9	61,3
Bueno	36	38,7	38,7	100,0
Total	93	100,0	100,0	

*Nota: SPSS V.27*

La Tabla 20 presenta los resultados del análisis de la dimensión actividades de la variable plan de incentivos. Los datos revelan que la mayoría de los encuestados, un 55,9%, percibe que las actividades se ejecutaron a un nivel regular. Por otro lado, el 38,7% de los participantes considera que las actividades se ejecutaron a un nivel bueno. Finalmente, una minoría del 5,4% califica la ejecución de las actividades en un nivel deficiente.

#### 4.1.2. Pruebas de hipótesis

**Tabla 21**

*Relación entre la gestión institucional y el plan de incentivos en la Municipalidad Distrital de Talavera*

			Gestión Institucional	Plan de Incentivos
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,507**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	93	93
	Plan de Incentivos	Coefficiente de correlación	,507**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	93	93

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

*Nota: SPSS V.27*

Los hallazgos obtenidos en la tabla 21 mediante el coeficiente de correlación de Spearman revelaron una relación moderada entre la variable Gestión Institucional y la

variable Plan de Incentivos ( $Rho = 0,507$ ), con una significancia de  $p < 0,01$ . Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, lo que sugiere una conexión significativa entre la Gestión Institucional y el Plan de Incentivos en la Municipalidad Distrital de Talavera durante el año 2023.

**Tabla 22**

*Relación entre la dimensión planificación y el Plan de incentivos en la Municipalidad*

*Distrital de Talavera*

			Plan de Incentivos	Planificación
Rho de Spearman	Plan de Incentivos	Coefficiente de correlación	1,000	,293**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	93	93
Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	,293**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	93	93

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

Nota: SPSS V.27

Los hallazgos obtenidos en la tabla 22 mediante el coeficiente de correlación de Spearman revelaron una relación moderada entre la dimensión planificación y la variable Plan de Incentivos ( $Rho = 0,293$ ), con una significancia de  $p < 0,01$ . Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, lo que sugiere una conexión significativa entre la dimensión planificación y el Plan de Incentivos en la Municipalidad Distrital de Talavera durante el año 2023.

**Tabla 23**

*Relación entre la dimensión organización y el Plan de incentivos en la Municipalidad*

*Distrital de Talavera*

			Plan de Incentivos	Organización
Rho de Spearman	Plan de Incentivos	Coeficiente de correlación	1,000	,349**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	93	93
	Organización	Coeficiente de correlación	,349**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	93	93

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

*Nota: SPSS V.27*

Los hallazgos obtenidos en la tabla 23 mediante el coeficiente de correlación de Spearman revelaron una relación moderada entre la dimensión organización y la variable Plan de Incentivos (Rho = 0,349), con una significancia de  $p < 0,01$ . Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, lo que sugiere una conexión significativa entre la dimensión organización y el Plan de Incentivos en la Municipalidad Distrital de Talavera durante el año 2023.

**Tabla 24**

*Relación entre la dimensión dirección y el Plan de incentivos en la Municipalidad Distrital*

*de Talavera*

			Plan de Incentivos	Dirección
Rho de Spearman	Plan de Incentivos	Coeficiente de correlación	1,000	,296*
		Sig. (bilateral)	.	,043
		N	93	93
	Dirección	Coeficiente de correlación	,296*	1,000
		Sig. (bilateral)	,043	.
		N	93	93

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

*Nota: SPSS V.27*

Los hallazgos obtenidos en la tabla 24 mediante el coeficiente de correlación de Spearman revelaron una relación moderada entre la dimensión dirección y la variable Plan de Incentivos ( $Rho = 0,296$ ), con una significancia de  $p < 0,05$ . Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, lo que sugiere una conexión significativa entre la dimensión dirección y el Plan de Incentivos en la Municipalidad Distrital de Talavera durante el año 2023.

### Tabla 25

*Relación entre la dimensión control y el Plan de incentivos en la Municipalidad Distrital de Talavera*

			Plan de Incentivos	Control
Rho de Spearman	Plan de Incentivos	Coeficiente de correlación	1,000	,335*
		Sig. (bilateral)	.	,017
	Control	N	93	93
		Coeficiente de correlación	,335*	1,000
		Sig. (bilateral)	,017	.
		N	93	93

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: SPSS V.27

Los hallazgos obtenidos en la tabla 25 mediante el coeficiente de correlación de Spearman revelaron una relación moderada entre la dimensión control y la variable Plan de Incentivos ( $Rho = 0,335$ ), con una significancia de  $p < 0,05$ . Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, lo que sugiere una conexión significativa entre la dimensión control y el Plan de Incentivos en la Municipalidad Distrital de Talavera durante el año 2023.

## 4.2. Discusión

El propósito general del estudio fue establecer la asociación entre la gestión institucional y el plan de incentivos de la municipalidad distrital de talavera. Con

relación a los resultados se logró obtener un coeficiente de correlación 0,507 y un  $p < 0.05$ , lo que permite confirmar que existe una asociación positiva moderada.

Asimismo, los hallazgos obtenidos son concordantes con el trabajo de Aquino (2018) quienes realizaron su estudio en la municipalidad provincial de Casma, identificando una relación en la gestión administrativa y el plan de incentivos ( $p < 0.05$ ). Márquez (2021) destaca que el clima laboral influye en la gestión de la municipalidad (0.863  $p < 0.05$ ). Por otro lado, Aguilar y Torres (2022) constataron que una gestión inadecuada de los recursos repercute en la capacidad de las comunidades para alcanzar los objetivos fijados. Las conclusiones del estudio son coherentes con la idea de que una gestión institucional eficiente y una gestión de recursos suficiente son componentes esenciales del éxito de un programa municipal de incentivos (Fernández, 2017).

En cuanto al nivel de gestión institucional percibido por los trabajadores del Municipio Distrital de Talavera, la mayoría de ellos lo califican como "Regular," representando un 62.4% de la evaluación, seguido por un nivel "bueno" que abarca un 31.2%. Estos resultados indican que la gestión institucional en el municipal se considera regular en términos generales, lo que refleja las acciones llevadas a cabo por los responsables de la gestión en relación con los diversos procesos institucionales. Hallazgos coincidentes se han observado en el estudio realizado por Burga (2022) en Ucayali, donde la mayoría de los trabajadores, un 61%, percibieron una gestión de nivel regular. Asimismo, Mucha-López (2022) obtuvo un nivel medio con un 50% en Huancayo. Se observa una tendencia en general a un nivel medio en gestión en distintos contextos del país. Asimismo, de acuerdo con Canales (2019) una buena gestión de los recursos de una puede llevar al crecimiento de cualquier organización.

En cuanto a la percepción de los colaboradores sobre la implantación del plan de incentivos en la administración municipal, el 53,8% de ellos lo califica de "regular" y el 38,7% de "bueno". Estos resultados implican que la administración del programa municipal de incentivos se ajusta a las necesidades de la sociedad, pero también muestran que el cumplimiento de los objetivos podría mejorarse, lo que supone una gran oportunidad para seguir desarrollándolo. Resultados diferentes encontraron, López (2020) ya se observó una percepción mala del cumplimiento de metas en la municipalidad de San Martín. En esa misma línea, Cavero (2020) reveló el cumplimiento del plan de incentivos evaluado por los trabajadores fue de 97%. Estos hallazgos indican que el nivel de cumplimiento de metas varía significativamente en las municipalidades de Perú, mostrando una heterogeneidad en la gestión y resultados en diferentes contextos.

Con relación a los objetivos específicos, se encontraron unas asociaciones positivas bajas entre las dimensiones de gestión institucional y con el plan de incentivos municipal, en primer lugar, con la dimensión de planificación (0.293,  $p < 0.05$ ), con la dimensión de organización (0.349,  $P < 0.05$ ), dirección (0.296,  $p < 0.05$ ) y la dimensión de control (0.335,  $p > 0.05$ ). Estos resultados se contrastan con Cavero (2020) quien obtuvo correlaciones moderadas en la municipalidad distrital de Soritor. Sin embargo, Abado (2021) encontró en la municipalidad de Huancané asociaciones positivas altas ( $p < 0.05$ ). Estos hallazgos reflejan una vez más que las realidades de las municipalidades del Perú son diferentes y se ajustan a las necesidades de su contexto.

## CONCLUSIONES

**Primera.** – Con respecto al objetivo principal, los resultados indicaron que existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión institucional y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, en provincia de Andahuaylas, durante el periodo del 2018 siendo de nivel moderado y direccionalidad directa ( $Rho=0,507$ ;  $p<0.05$ ).

**Segunda.** – Con respecto al primer objetivo específico, los hallazgos indican que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión de planificación y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, siendo de nivel bajo y direccionalidad directa ( $Rho=0,293$ ;  $p<0.05$ ).

**Tercera.** – Con respecto al segundo objetivo específico, los hallazgos indican que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión de organización y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, siendo de nivel bajo y direccionalidad directa ( $Rho=0,349$ ;  $p<0.05$ ).

**Tercera.** – Con respecto al tercer objetivo específico, los hallazgos indican que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión dirección y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, siendo de nivel bajo y direccionalidad directa ( $Rho=0,296$ ;  $p<0.05$ ).

**Cuarta.** – Con respecto al tercer objetivo específico, los hallazgos indican que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión de control y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, siendo de nivel bajo y direccionalidad directa ( $Rho=0,335$ ;  $p<0.05$ ).

## RECOMENDACIONES

**Primera,** Se sugiere fortalecer las prácticas y procesos relacionados con la gestión institucional en la Municipalidad Distrital de Talavera, direccionado al cumplimiento del plan de incentivo municipal. Asimismo, esto puede incluir capacitación y desarrollo de habilidades para el personal en aspectos clave de gestión.

**Segunda,** Se aconseja mejorar los procedimientos de planificación para la ejecución de los planes de incentivos. Esto podría implicar animar a los miembros del personal a participar activamente en el proceso de planificación, así como evaluar y mejorar las técnicas de planificación utilizadas actualmente.

**Tercero,** se aconseja fortalecer la estructura organizativa y los mecanismos de coordinación en la Municipalidad. Esto podría incluir la revisión de la asignación de responsabilidades y la mejora de la comunicación interna.

**Cuarto,** se aconseja reforzar la dirección estratégica y el control de los procesos. Esto podría incluir la implementación de sistemas de supervisión más efectivos y programas de capacitación para el personal en roles de dirección.

**Quinto,** Se aconseja un examen minucioso de este plan, ya que más del 50% de los empleados evalúan regularmente el cumplimiento del plan de incentivos. Se aconseja recabar la opinión de los empleados para detectar las áreas problemáticas y modificar el plan de incentivos adecuadamente.

## REFERENCIAS

- Abado, R. (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. Universidad Unión.  
[https://doi.org/https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4536/Rosalia\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2021.pdf?](https://doi.org/https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4536/Rosalia_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?)
- Agüero, J. O. (2021). Teoría de la administración: un campo fragmentado y multifacético.  
<https://rid.unam.edu.ar/handle/20.500.12219/4897>
- Aguilar, J. C., & Torres, I. (2022). Gestión administrativa y programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal (Tipo D), Provincia de Andahuaylas. Repositorio Digital Institucional de la Universidad Tecnológica de los Andes.  
<https://doi.org/https://repositorio.utea.edu.pe/handle/utea/399>
- Alcaraz, J. E. (2003). Administración de Empresas. España: 1ra.
- Álvarez, L. F. (2017). Modelos de Gestión. Repositorio Institucional.  
<https://doi.org/https://digitk.areandina.edu.co/repositorio/handle/123456789/1394>
- Apaza R., N. Y. (2019). *Influencia del programa de incentivos en el presupuesto institucional de la Municipalidad Distrital de Mañazo, periodos 2017 - 2018*. Unap.  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/12457>
- Aquino, F. S. (2018). La gestión administrativa y su efecto en el plan de incentivos de la Municipalidad Provincial de Casma, 2018. Repositorios Latinoamericanos.  
<https://doi.org/https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3233269>
- Arellano, D. (2021). Gestión estratégica para el sector público. Fondo de Cultura Económica de España. <https://doi.org/https://www.torrossa.com/it/resources/an/5434840>
- Azaña, P. (2015). Factores que favorecen o limitan la implementación del Plan de Incentivos Municipales para la reducción de la desnutrición crónica infantil en el distrito de Masisea de Ucayali. Gerencia Social.  
<https://doi.org/https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/5934>
- Bahamonde, N. D. (2021). El plan de incentivos y el cumplimiento de metas en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza, 2015-2018. Universidad Privada de Tacna.  
<https://doi.org/https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1899>

- Baños, R. V., Torrado-Fonseca, M., & Álvarez, M. R. (2019). Análisis de regresión lineal múltiple con SPSS: un ejemplo práctico. *Revista d'innovació i recerca en educació*, 12 (2)(2), 1–10. <https://doi.org/10.1344/reire2019.12.222704>
- Barreiro, F. (2010). *Políticas Públicas. Guía Didáctica*. Uruguay.
- Barreto, T., C. (2021). Application of the Kolmogorov-Smirnov test to compare greenhouse gas emissions over time. *Revista Brasileira de Biometría*, 39(1), 60–70. <https://doi.org/10.28951/rbb.v39i1.498>
- Blas, F. G. (2022). Modernización del Estado en la gestión pública. *Revista de ciencias sociales*. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471692>
- Bolaños, K. P. (2019). Influencia del plan de incentivos en la segregación y recolección selectiva de residuos sólidos en ciudades tipo A y B a nivel nacional. *Repositorio Institucional UNFV*. <https://doi.org/https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/2859>
- Burga, K. (2022). *Gestión Administrativa y calidad de servicio*. *Ciencias Contables*. [https://doi.org/http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6072/B3\\_2023](https://doi.org/http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/6072/B3_2023)
- Burgos, R., & Maylyn, K. (2022). *Programa de incentivos y su incidencia en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de José Manuel Quiroz, provincia de San Marcos, periodo 2021*. Universidad Privada del Norte.
- Canales, J. (2019). *Gestión Administrativa y su Influencia en el Crecimiento Empresarial de LLANMAXXIS DEL PERÚ SAC*. *Ciencias empresariales*. <https://doi.org/http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/663>
- Casco, A. d. (2017). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. Contribuciones a la Economía*. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9032964>
- Cavero, T. J. (2020). *Gestión administrativa y programa de incentivos para mejorar la gestión municipal en el distrito de Soritor, 2019-2020*. *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. <https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81632>
- Christopher Pollitt, G. B. (2010). *La Reforma de la Gestión Pública: Un Análisis Comparado*. España.

- Cieza, J. (2019). Programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal y su cumplimiento en el Perú 2019. *Revista de emprendimiento*.  
<https://doi.org/https://revista.ectperu.org.pe/index.php/ect/article/view/35>
- Estrada, S. A. (2019). Control interno y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Ocongate, 2017. *Repositorio Institucional - UNSAAC*.  
<https://doi.org/https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/4558>
- Ezquerro, J. (2017). Metodología de la investigación. *Revista alergia México*.  
[https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-91902017000400477](https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902017000400477)
- Fernández, S. A. (2017). Relación del Plan de incentivos y comunicación interna de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, Provincia y Región de San Martín, 2016. *Repositorio de la Universidad César Vallejo*.  
<https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12757>
- Florencia, U. (2014). Control Interno, Definición ABC.
- Galarza, C. A. R. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1–6.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Jacobo, F. d. (2018). Programa de incentivos y su impacto en la mejora de la gestión de la municipalidad distrital de usquil, periodo 2014 -2016. *Repositorio de la Universidad César Vallejo*.  
<https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11805>
- León, C., & de Jesús, M. (2020). Gestión municipal y su relación en la satisfacción de la ciudadanía del Cantón Baba, provincia de Los Ríos – Ecuador, 2019. *Universidad César Vallejo*.
- Lezma-Andía, Y. M. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de enfermería de un instituto nacional materno Lima, 2021. *Repositorio de la Universidad César Vallejo*.  
<https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83894?show=full>

- Londoño-Proaño, C. (2018). El liderazgo y la comunicación estratégica: una aproximación teórica. *Razón y palabra*, 22(3\_102), 358–371.  
<https://ryp.cheersportwildcats.com/index.php/ryp/article/view/1276>
- López, A. E. (2020). plan de incentivos y la mejora de la gestión municipal, en la municipalidad distrital de pachiza, san martín 2019. UAP.  
<https://doi.org/https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/10373>
- Mayon, F. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*. <https://doi.org/https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1295>
- Mendoza-Abal, J. C. (2019). Ejecución presupuestal del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2017, 2018. Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
<https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36895>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (24 de agosto de 2022). Ministerio de Economía y Finanzas. <https://www.mef.gob.pe/es>
- Montecinos, E., & Contreras, P. (2019). Participación ciudadana en la gestión. *Revista Venezolana de Gerencia*.  
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/290/29059356004/29059356004.pdf>
- Mora, M. E. (2021). Evaluación del cumplimiento de metas del programa de Incentivos de la gestión municipal distrital de Pomalca 2019. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81183>
- Morales, Y. (2019). Control interno y gestión administrativa en el municipio Campamento, Colombia, 2018. Repositorio de tesis.  
<https://doi.org/http://200.121.226.32:8080/handle/20.500.12840/2845>
- Mucha-López, S. B. (2022). La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en la Empresa ICONEG EIRL - Huancayo, 2021. Repositorio Continental.  
<https://doi.org/https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12181>
- Parsons, W. (2000). *Políticas Públicas: Una Introducción a la Teoría y la Práctica del Análisis de Política Pública*. México.

- Pérez, M. E. (2018). El método hipotético deductivo y su posibilidad de aplicación en un caso práctico. *Universidad Abierta Interamericana*, 5(1).  
<https://doi.org/https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/162102>
- Pinkovetskaia, I., Nuretdinova, Y., Nuretdinov, I., & Lipatova, N. (2021). Mathematical modeling on the base of functions density of normal distribution. *Revista de la Universidad del Zulia*, 12(33), 34-49.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8809997>
- Pont, J. (2018). Metodologías sistémico-constructivistas en observaciones en las organizaciones. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*.  
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6635144>
- Puño, J. D. (2005). *Perú, Gobiernos Locales y Pueblos Indígenas*. Perú.
- Reinoso Baquerizo, Y., & Pincay Sancán, D. (2019). *Análisis de la ejecución presupuestaria en el gobierno local municipal del cantón Simón Bolívar*. Guayas-Ecuador: Universidad estatal del Milagro
- Rodríguez, R. J. (2016). La implementación del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal entre el 2010 y el 2013. *Ciencia Política y Gobierno*.  
<https://doi.org/https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/6896>
- Rojas, C. P. (2019). Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud. *Revista Espacios*, 3(2).  
<https://doi.org/https://ww.revistaespacios.com/a20v41n01/20410106.html>
- Rolando Pantoja Bauzá, J. A. (1995). *Leyes Administrativas Sobre Municipalidades*. Chile: 1ra.
- Rosillo Catpo, A. b. (2022). *Programa de incentivo municipal en impuesto predial y su incidencia en la mejora de la gestión de la municipalidad provincial de Utcupampa, periodo 2016-2019*. Chachapoyas - Perú: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.
- Sagredo, E. (2019). Relaciones entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de Centros educativos de adultos de la Región del Biobío Chile. *Universidad Autónoma de Madrid*.  
<https://doi.org/https://ddd.uab.cat/record/215394>

- Salas, K. J. (2021). Control interno y la gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de La Convención, 2021. Repositorio Digital Universidad Andina del Cusco.  
<https://doi.org/https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/5500>
- Saldaña, J. (2019). Diseños de investigación para posgrado. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*. <https://doi.org/https://doi.org/10.32544/psicologia.v7i2.660>
- Sánchez, A. J. (2020). Competencias directivas en municipalidades en el Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*.  
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890726>
- Suyón-Urquiza, J. A. (2018). Plan de Incentivos laborales para la productividad laboral en importadora Cervantes SAC, Chiclayo. Repositorio de la Universidad César Vallejo.  
<https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21388>
- Vértice, E. (2008). *Gestión de proyectos*. España.
- Vidal, J. P. (2019). Teorías ecosistémicas y administración pública: posibilidades observacionales y regulativas. *Revista del CLAD Reforma y democracia*.  
<https://doi.org/https://biblat.unam.mx/hevila/RevistadelCLADReformaydemocracia/2019/no75/3.pdf>
- Yépez, T. J. (2017). Gestión administrativa y su influencia en la satisfacción del cliente de la Cooperativa de Taxi “Divino Niño Jesús” del Cantón Baba, Provincia de los Ríos. *Facultad de ciencias económicas*.  
<https://doi.org/http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/3377>
- Zamora, W. M. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Domino De Las Ciencias*.  
<https://doi.org/https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/835>

## ANEXOS

## a. ANEXO 1. Matriz de Consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018?	Determinar la relación entre la gestión institucional y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018.	Existe una relación significativa entre la gestión institucional y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018.		<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo y correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal</p> <p><b>Población:</b> 121 trabajadores</p> <p><b>Muestra:</b> 93 trabajadores</p> <p><b>Muestreo:</b> Aleatorio simple</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
¿Cuál es la relación entre la dimensión de planificación y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018?	Identificar la relación entre la dimensión de planificación y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018.	Existe una relación entre la dimensión de planificación y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018.	<p><b>Variable 1:</b> Gestión Institucional</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Planificación</li> <li>2. Organización</li> <li>3. Dirección</li> <li>4. Control</li> </ol> <p><b>Variable 2:</b> Plan de Incentivos</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presupuesto por Resultados</li> <li>2. Gasto Público</li> <li>3. Actividades</li> <li>4. Metas</li> </ol>	
¿Cuál es la relación entre la dimensión de organización y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018?	Identificar la relación entre la dimensión de organización y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018.	Existe una relación entre la dimensión de organización y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018.		
¿Cuál es la relación entre la dimensión de dirección y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018?	Identificar la relación entre la dimensión de dirección y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018.	Existe una relación entre la dimensión de dirección y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018.		
¿Cuál es la relación entre la dimensión de control y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018?	Identificar la relación entre la dimensión de control y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018.	Existe una relación entre la dimensión de control y el plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera, provincia de Andahuaylas, periodo 2018.		

**b. ANEXO 2. Instrumento de recolección de información**

**CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN INSTITUCIONAL**

**Instrucciones:** Responda con sinceridad las afirmaciones que se presentan a continuación. Tenga presente que sus datos serán tratados con confidencialidad. Considere la siguiente escala:

- Nunca (N) Casi nunca (CN) A veces (AV) Casi siempre (CS) Siempre (S)

N°	Dimensiones / ítems					
	<b>Dimensión 1 Planificación</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>1</b>	La visión de la institución es clara y comprensible					
<b>2</b>	La misión refleja claramente las características de la institución					
<b>3</b>	Los objetivos expresan los cambios que la institución se propone					
<b>4</b>	La planificación en la institución presenta resultados					
<b>5</b>	Se ha formulado el presupuesto y se ha establecido las fuentes de financiamiento (infraestructura, mobiliario y materiales)					
	<b>Dimensión 2 Organización</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>6</b>	Se ha elaborado en equipo el Plan Anual de Trabajo					
<b>7</b>	Usted conoce como está organizada la institución					
<b>8</b>	Se define las tareas con equidad e idoneidad					
<b>9</b>	Las funciones del personal están definidas					
<b>10</b>	Se cumplen las normas establecidas en el reglamento interno.					
	<b>Dimensión 3 Dirección</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>11</b>	El director motiva a que se use bien los recursos de la institución					
<b>12</b>	Los miembros de la institución asumen con responsabilidad las tareas y la concreción de las actividades técnico-profesionales					
<b>13</b>	Se toman las decisiones democráticamente					
<b>14</b>	Se estimula la participación del personal					
<b>15</b>	Se formula un plan para cada actividad					
	<b>Dimensión 4 Control</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>16</b>	La evaluación es usada para mejorar los procesos administrativos					
<b>17</b>	Usted considera que hay un sistema transparente de supervisión					
<b>18</b>	Se evalúa cada proceso administrativo					
<b>19</b>	Se verifica las tareas administrativas realizadas en la institución					
<b>20</b>	Se orienta el trabajo administrativo en forma adecuada					

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL PLAN DE INCENTIVOS

A continuación, encontrará una lista de afirmaciones de las que tendrá que marcar con una “X” en el espacio que corresponda según su opinión. No hay respuesta correcta ni incorrecta. Es preciso aclarar que la información recopilada es anónima y confidencial. Por lo tanto, es muy importante que responda con sinceridad.

- Nunca (N) Casi nunca (CN) A veces (AV) Casi siempre (CS) Siempre (S)

Nº	Ítems					
	<b>Dimensión 1 Presupuesto por Resultados</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
1	El Programa ha mejorado los niveles orientados a lograr una mayor recaudación y gestión de los tributos municipales.					
2	La Entidad da a conocer a la población sobre el uso de los recursos transferidos en el marco del Plan de Incentivos a la mejora de la Gestión Municipal.					
3	La gestión involucra a los colaboradores con el logro de los objetivos y metas institucionales y el uso eficiente de los recursos del estado.					
4	Se realiza la rendición de cuentas a la población acerca de los recursos transferidos del Plan de Incentivos.					
5	Ha mejorado la ejecución de proyectos de inversión pública, considerando los lineamientos de política de mejora en la calidad del gasto.					
	<b>Dimensión 2 Gasto Público</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
6	Conoce los Proyectos de inversión pública que fueron ejecutados durante el año fiscal 2018.					
7	La entidad cuenta con un Plan para prevenir riesgos de desastres.					
8	La gerencia de gestión urbana y rural ha ejecutado proyectos relacionados a la prevención de riesgos y desastres.					
9	La gestión municipal ha identificado los sectores críticos de su zona en vulnerabilidad y peligro.					
10	La provisión de servicios públicos prestados por la entidad mejora la calidad de vida de la población.					
	<b>Dimensión 3 Actividades</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
11	La entidad simplifica trámites generando condiciones favorables y promoviendo la competitividad local.					
12	Considera prudente el fortalecimiento de la administración y gestión del impuesto predial.					
13	Se observa el fortalecimiento de acciones para la seguridad ciudadana.					
14	Se ha implementado un sistema integrado de residuos sólidos.					
15	Conoce las acciones para promover la adecuada alimentación y la prevención y reducción de anemia del menor de 36 meses.					

	<b>Dimensión 3 Metas</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
16	Considera Ud. que se ha reducido la desnutrición crónica infantil durante la gestión.					
17	Tiene conocimiento de los objetivos y metas del Plan de Incentivos a la mejora de la Gestión Administrativa municipal.					
18	Conoce la normativa del Plan de incentivos a la mejora de la Gestión y Modernización Municipal.					
19	Coinciden los objetivos de las políticas de modernización con las necesidades de los ciudadanos.					
20	Conoce las razones de incumplimiento de metas del Plan de Incentivos durante el periodo fiscal 2018.					

## d. ANEXO 3. Ficha de validación de instrumentos de investigación

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

## I. DATOS GENERALES

## a. Título del trabajo de investigación

Gestión Institucional y Plan de Incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera-Provincia de Andahuaylas, 2018.

## b. Nombre del instrumento

Encuesta a los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Talavera Sobre Gestión Institucional

## c. Investigador: Bach. Valeriano Ancco Lago

## II. DATOS DEL EXPERTO

a. Nombres y Apellidos: Felipe Rafael Valle Díaz

b. Profesión: Economista

c. Cargo e institución donde labora: Director Unidad de Investigación Facultad Ciencias de la Ingeniería

Componente	Indicadores	Criterios	Deficiente 1 0%- 20%	Regular 2 21%- 40%	Buena 3 41%- 60%	Muy Buena 4 61-80%	Excelente 5 81-100%
FORMA	1- Redacción	Los indicadores están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2.- Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
	3.- Objetividad	Esta expresado en conducta observable.					X
CONTENIDO	4 - Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.				X	
	5 - Suficiencia	Los indicadores son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6- Intencionalidad	El instrumento mide pertinentemente la variable de investigación.					X
ESTRUCTURA	7.- Organización	Existe una organización lógica.					X
	8.- Consistencia	Se basa en aspectos teóricos de la investigación.					X
	9.- Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10.- Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

## III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación  Debe corregirse (...)

PROMEDIO: % 93



Firma del Experto  
DNI: 21551083

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

#### a. Título del trabajo de investigación

Gestión Institucional y Plan de Incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera-Provincia de Andahuaylas, 2018.

#### b. Nombre del instrumento

Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Talavera sobre Plan de Incentivos.

#### c. Investigador: Bach. Valeriano Ancco Lago

### II. DATOS DEL EXPERTO

a. Nombres y Apellidos: *Felipe Rafael Valle Díaz*

b. Profesión: *Economista*

c. Cargo e institución donde labora: *Director Unidad de Investigación Facultad Ciencias de la Empresa*

Componente	Indicadores	Criterios	Deficiente 1 0%- 20%	Regular 2 21%- 40%	Buena 3 41%- 60%	Muy Buena 4 61-80%	Excelente 5 81-100%
FORMA	1- Redacción	Los indicadores están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2.- Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado				X	
	3.- Objetividad	Esta expresado en conducta observable.					X
CONTENIDO	4 - Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.					X
	5 - Suficiencia	Los indicadores son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6- Intencionalidad	El instrumento mide pertinentemente la variable de investigación.				X	
ESTRUCTURA	7.- Organización	Existe una organización lógica.					X
	8.- Consistencia	Se basa en aspectos teóricos de la investigación.					X
	9.- Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10.- Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

### III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: % *93*

Procede su aplicación (*X*) Debe corregirse (...)

*Felipe*  
Firma del Experto  
DNI: *21551083*

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

#### a. Título del trabajo de investigación

Gestión Institucional y Plan de Incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera-Provincia de Andahuaylas, 2018.

#### b. Nombre del instrumento

Encuesta a los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Talavera Sobre Gestión Institucional

#### c. Investigador: Bach. Valeriano Ancco Lago

### II. DATOS DEL EXPERTO

a. Nombres y Apellidos: JOHN PETER AGUIRRE LANDA

b. Profesión: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

c. Cargo e institución donde labora: DOCENTE INVESTIGADOR  
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ RALFA ARGUEDAS

Compo nente	Indicadores	Criterios	Deficiente 1 0%- 20%	Regular 2 21%- 40%	Bueno 3 41%- 60%	Muy Bueno 4 61-80%	Excelente 5 81-100%
FORMA	1- Redacción	Los indicadores están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2.- Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
	3.- Objetividad	Esta expresado en conducta observable.					X
CONTENIDO	4 - Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.				X	
	5 - Suficiencia	Los indicadores son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6- Intencionalidad	El instrumento mide pertinentemente la variable de investigación.					X
ESTRUCTURA	7.- Organización	Existe una organización lógica.					X
	8.- Consistencia	Se basa en aspectos teóricos de la investigación.					X
	9.- Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10.- Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

### III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: % 95

Procede su aplicación (X) Debe corregirse (...)

  
Firma del Experto  
DNI: 10002395

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

## I. DATOS GENERALES

## a. Título del trabajo de investigación

Gestión Institucional y Plan de Incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera-Provincia de Andahuaylas, 2018.

## b. Nombre del instrumento

Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Talavera sobre Plan de Incentivos.

## c. Investigador: Bach. Valeriano Ancco Lago

## II. DATOS DEL EXPERTO

a. Nombres y Apellidos: JOHN PETER AGUIRRE LANDA

b. Profesión: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

c. Cargo e institución donde labora: DOCENTE INVESTIGADOR  
UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ALGUEDAS

Componente	Indicadores	Criterios	Deficiente 1 0%- 20%	Regular 2 21%- 40%	Bueno 3 41%- 60%	Muy Bueno 4 61-80%	Excelente 5 81-100%
FORMA	1- Redacción	Los indicadores están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2.- Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado				X	
	3.- Objetividad	Esta expresado en conducta observable.					X
CONTENIDO	4 - Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.					X
	5 - Suficiencia	Los indicadores son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6- Intencionalidad	El instrumento mide pertinentemente la variable de investigación.					X
ESTRUCTURA	7.- Organización	Existe una organización lógica.					X
	8.- Consistencia	Se basa en aspectos teóricos de la investigación.					X
	9.- Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores, dimensiones y variables.					X
	10.- Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

## III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: % 97.

Procede su aplicación (X) Debe corregirse (...)

  
Firma del Experto  
DNI: 10002395

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

#### a. Título del trabajo de investigación

Gestión Institucional y Plan de Incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera-Provincia de Andahuaylas, 2018.

#### b. Nombre del instrumento

Encuesta a los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Talavera Sobre Gestión Institucional

#### c. Investigador: Bach. Valeriano Ancco Lago

### II. DATOS DEL EXPERTO

a. Nombres y Apellidos: Erik Yerson Galindo Garfias

b. Profesión: Licenciado en Administración

c. Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional José María Arguedas - Especialista de Recursos Humanos

Componente	Indicadores	Criterios	Deficiente 1 0%- 20%	Regular 2 21%- 40%	Bueno 3 41%- 60%	Muy Bueno 4 61-80%	Excelente 5 81-100%
FORMA	1- Redacción	Los indicadores están redactados considerando los elementos necesarios.				α	
	2.- Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado					α
	3.- Objetividad	Esta expresado en conducta observable.					α
CONTENIDO	4 - Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.					α
	5 - Suficiencia	Los indicadores son adecuados en cantidad y claridad.					α
	6- Intencionalidad	El instrumento mide pertinentemente la variable de investigación.					α
ESTRUCTURA	7.- Organización	Existe una organización lógica.					α
	8.- Consistencia	Se basa en aspectos teóricos de la investigación.					α
	9.- Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores, dimensiones y variables.					α
	10.- Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				α	

### III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación (α) Debe corregirse (...)

PROMEDIO: % 95

Erik Yerson Galindo Garfias

Firma del Experto  
DNI: 70195795

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

#### a. Título del trabajo de investigación

Gestión Institucional y Plan de Incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera-Provincia de Andahuaylas, 2018.

#### b. Nombre del instrumento

Encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Talavera sobre Plan de Incentivos.

#### c. Investigador: Bach. Valeriano Ancco Lago

### II. DATOS DEL EXPERTO

a. Nombres y Apellidos: Erik Yerson Galindo Garfias

b. Profesión: Licenciado en Administración

c. Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional José María Arguedas - Especialista de Recursos Humanos

Compo nente	Indicadores	Criterios	Deficiente 1 0%- 20%	Regular 2 21%- 40%	Bueno 3 41%- 60%	Muy Bueno 4 61-80%	Excelente 5 81-100%
FORMA	1- Redacción	Los indicadores están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2.- Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado				X	
	3.- Objetividad	Esta expresado en conducta observable.					X
CONTENIDO	4 - Actualidad	Es adecuado al avance de la ciencia.					X
	5 - Suficiencia	Los indicadores son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6- Intencionalidad	El instrumento mide pertinentemente la variable de investigación.					X
ESTRUCTURA	7.- Organización	Existe una organización lógica.					X
	8.- Consistencia	Se basa en aspectos teóricos de la investigación.					X
	9.- Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10.- Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

### III. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación (X) Debe corregirse (...)

PROMEDIO: % 94

Mtz. Erik Yerson Galindo Garfias

Firma del Experto

DNI:

## e. ANEXO 4. Medios de verificación

**“Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad”**

**SOLICITO: Autorización para realizar encuestas para trabajo de investigación académica.**

**SEÑOR:**

**Cd. Nelson Serna Flores.**

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Talavera.

Yo, Valeriano Ancco Lago, Identificado con DNI N° 46334889, con domiciliado en la Av. Confraternidad N° 1283 - Salinas, del Distrito de Andahuaylas, Provincia de Andahuaylas Y Departamento de Apurímac, y con correo electrónico [valerianolago@gmail.com](mailto:valerianolago@gmail.com), ante Ud., con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que, siendo egresado de la MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL, en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, estado desarrollando mi tesis de grado titulado "GESTIÓN INSTITUCIONAL Y PLAN DE INCENTIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TALAVERA – PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS – PERIODO: 2018", por lo que solicito a usted, AUTORIZACION para realizar encuestas breves con fines académicos a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Talavera.

Por lo expuesto; solicito a usted acceder a mi solicitud.

Talavera, 20 de mayo del 2019



.....  
Valeriano Ancco Lago  
DNI N° 46334889  
Cel: 956006092



**Municipalidad  
Distrital de Talavera**

*"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"*

### CARTA DE AUTORIZACION

Por medio del presente documento, yo Lic. **ROMERO GUTIERREZ ALBERT** identificado con DNI **N°42217840**, en mi calidad de Gerente de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Talavera con RUC: 20172968253 Ubicado en la AV. Confraternidad N°150 - Plaza de Armas Talavera-Andahuaylas.

#### **OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

Al Bachiller, **ANCCO LAGO VALERIANO** identificado con N° DNI 46334889 de la Carrera Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, Egresado de la Universidad Nacional José María Arguedas, para realizar encuestas del trabajo de investigación académica a los funcionarios de la entidad, en el proyecto de tesis denominado **"GESTION INSTITUCIONAL Y PLAN DE INCENTIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TALAVERA – PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS-PERIDO 2018"**. Por lo que esta unidad **AUTORIZA** la aplicación de encuesta a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Talavera.

**TALAVERA, 28 DE JUNIO DE 2019**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TALAVERA  
GERENTE DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
Lic. Albert Romero Gutiérrez  
RUC: 20172968253

**f. ANEXO 5. Consentimiento informado****CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo \_\_\_\_\_ identificado (a) con DNI N° \_\_\_\_\_, acepto participar de la Investigación: “Gestión Institucional y plan de incentivos de la Municipalidad Distrital de Talavera-provincia de Andahuaylas, 2018”. Recibiendo la información y sensibilización necesaria. Para lo cual mi participación consiste en llenar dos instrumentos de recolección de datos, en la cual se recabará algunos datos generales incluidas las preguntas que evaluarán la Gestión Institucional y el Plan de Incentivos. Habiendo leído el formato de consentimiento que se me ha entregado, se resolvieron mis dudas sobre el estudio, al ser contestadas en un lenguaje comprensible. Asimismo, comprendo que mi participación es VOLUNTARIA y que puedo retirarme del estudio cuando quiera. Al firmar este consentimiento, confirmo mi participación y consentimiento de la información que estoy brindando con fines de estudio. **ACEPTO PARTICIPAR VOLUNTARIAMENTE EN ESTA INVESTIGACIÓN.**

Andahuaylas, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 202\_\_.

## g. ANEXO 6. Base de dato

Ítem	Planificación					Organización					Dirección					Control					P. TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
E1	3	2	4	4	3	3	2	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	74
E2	5	5	5	1	1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	76
E3	3	4	5	4	2	5	5	3	4	5	4	4	2	5	5	5	5	4	4	2	80
E4	5	5	2	1	1	5	5	2	4	3	5	4	3	5	5	3	4	3	3	3	71
E5	2	5	5	1	3	5	5	5	4	3	3	3	4	3	5	5	5	4	4	5	79
E6	2	2	4	3	4	3	3	2	4	3	5	5	3	3	5	2	4	4	4	5	70
E7	4	1	3	5	1	5	4	1	1	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	71
E8	5	5	4	1	1	4	5	5	4	3	3	4	1	5	4	5	3	4	4	2	72
E9	3	4	3	5	3	3	3	4	5	5	3	3	5	4	3	3	4	3	5	3	74
E10	5	4	4	3	1	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	87
E11	3	5	3	5	1	4	4	5	5	5	3	4	4	5	2	3	3	3	4	3	74
E12	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	73
E13	3	1	4	4	5	4	2	2	1	3	4	4	5	5	2	4	3	3	4	4	67
E14	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	2	5	3	4	4	83
E15	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	5	4	5	4	3	4	4	4	2	4	74
E16	3	4	5	2	1	4	4	5	5	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	3	74
E17	5	5	5	4	2	4	5	4	3	3	5	5	2	5	4	5	4	4	5	2	81
E18	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	3	3	4	5	3	4	3	5	80
E19	3	3	3	2	3	3	5	3	5	2	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	71
E20	2	1	3	5	4	5	4	4	4	5	3	5	3	4	4	3	3	3	4	4	73
E21	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	1	3	2	69
E22	3	5	5	5	2	3	5	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	3	5	5	81
E23	3	4	4	3	2	4	5	4	5	5	4	3	1	5	3	3	5	4	3	4	74
E24	5	4	5	1	1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	83
E25	3	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	3	1	2	2	3	1	2	3	2	46
E26	4	2	4	5	4	5	3	2	4	1	5	5	5	4	3	3	3	3	3	2	70
E27	3	4	4	2	2	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	5	2	72
E28	2	4	5	4	1	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	74
E29	3	4	4	1	1	5	5	4	4	3	3	4	1	3	3	4	5	4	5	4	70
E30	4	1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	2	4	5	3	5	2	79
E31	5	4	2	2	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	74
E32	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	47
E33	5	4	1	2	1	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	73
E34	4	4	4	1	2	4	5	4	4	4	5	4	1	1	4	4	5	5	4	4	73
E35	3	3	2	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	3	2	4	3	68
E36	4	4	3	1	2	4	4	4	4	5	4	1	1	5	4	4	5	5	5	4	73
E37	3	4	4	3	2	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	70
E38	4	5	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	4	2	3	2	47
E39	3	2	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	73
E40	3	4	5	3	3	5	4	3	4	3	5	4	3	2	3	4	5	5	3	2	73
E41	2	4	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	71	
E42	5	4	4	1	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	2	82
E43	1	4	3	3	3	4	4	5	5	1	3	5	4	3	1	4	5	4	5	4	71
E44	5	4	4	3	1	3	3	4	4	3	5	5	3	4	5	4	4	4	3	2	73
E45	4	5	4	1	1	4	1	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	3	73
E46	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	87
E47	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	73
E48	4	4	5	3	1	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	2	78
E49	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	74
E50	4	4	3	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	1	4	5	5	4	3	3	73
E51	3	4	4	3	3	4	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	4	3	5	5	81
E52	5	3	5	5	3	4	5	3	3	3	3	5	5	4	5	5	3	4	4	4	81
E53	2	4	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	74
E54	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	71
E55	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	5	5	3	4	5	4	3	3	4	2	73
E56	2	5	4	3	3	4	3	3	5	5	3	5	3	4	3	3	3	3	5	5	72
E57	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	72
E58	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4	3	3	82
E59	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	80
E60	4	4	5	3	3	5	4	3	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	4	3	82
E61	3	5	5	4	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	72
E62	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	47
E63	4	4	3	3	3	5	4	5	2	2	2	4	3	3	4	5	4	3	3	4	70

E64	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	3	5	5	72
E65	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	81
E66	4	4	3	3	3	5	5	3	5	4	5	4	3	3	4	4	2	3	3	3	73
E67	4	3	3	3	3	4	3	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	4	72
E68	4	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	5	4	3	5	5	4	4	3	5	82
E69	4	5	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	3	3	5	80
E70	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	5	3	5	3	4	4	4	4	73
E71	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	3	81
E72	4	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	3	5	3	82
E73	4	5	3	3	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	84
E74	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	5	5	5	3	3	4	3	3	5	3	72
E75	3	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	73
E76	3	4	3	3	3	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	3	74
E77	4	5	3	3	3	5	3	5	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	72
E78	3	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	4	73
E79	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	82
E80	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	81
E81	3	5	3	1	3	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	3	73
E82	5	4	4	1	3	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	81
E83	2	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	47
E84	3	5	1	4	3	4	3	5	4	4	3	5	3	3	3	4	5	4	3	5	74
E85	3	3	3	4	1	4	4	5	3	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	72
E86	3	5	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	72
E87	3	4	3	3	4	3	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	81
E88	5	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	2	74
E89	4	5	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	46
E90	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	73
E91	5	5	4	1	1	5	3	1	4	4	5	4	3	4	4	5	3	3	3	2	69
E92	3	3	3	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	3	81
E93	4	4	4	1	1	1	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	74

Ítem	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	PTOTAL
E1	4	4	4	5	5	2	4	2	3	5	2	4	3	5	5	2	5	5	5	4	78
E2	4	3	5	5	3	5	2	4	2	3	2	5	5	4	4	3	3	5	3	2	72
E3	2	5	4	3	4	5	5	3	5	2	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	79
E4	2	2	3	1	3	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	43
E5	2	3	2	5	3	2	1	2	1	1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	46
E6	3	5	3	3	2	5	2	4	3	5	3	4	2	3	5	4	3	3	2	4	68
E7	4	4	5	4	3	3	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	2	5	3	79
E8	5	3	4	4	5	3	5	3	3	5	4	3	5	5	3	3	5	5	2	3	78
E9	2	4	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	5	3	3	2	4	4	2	78
E10	4	3	4	5	3	5	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	5	3	75
E11	5	5	4	3	3	3	5	4	4	5	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	71
E12	5	2	2	3	3	3	3	4	5	3	3	5	3	3	5	4	3	5	3	5	72
E13	2	2	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	2	2	5	2	5	66
E14	2	5	2	3	5	3	5	4	3	5	3	5	5	5	4	2	4	5	5	5	80
E15	3	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	3	5	3	4	3	3	3	2	3	71
E16	2	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	4	2	4	2	3	71
E17	5	3	4	3	3	3	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	4	2	3	78
E18	5	5	3	3	3	5	3	4	5	3	5	3	3	3	4	2	5	3	2	2	71
E19	5	3	5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	3	2	5	2	71
E20	4	3	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	3	3	3	2	2	4	3	71
E21	2	3	5	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	2	3	5	72
E22	5	5	3	5	5	3	3	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	2	5	5	82
E23	2	2	3	3	5	3	4	3	5	4	3	4	3	5	4	5	3	4	4	2	71
E24	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	5	2	4	72
E25	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	45
E26	4	4	2	3	5	5	3	3	3	5	4	3	4	3	3	2	4	3	5	3	71
E27	5	3	2	3	3	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	3	4	3	74
E28	3	5	3	3	3	5	3	3	3	4	5	5	4	4	3	4	5	3	2	5	75
E29	2	3	2	3	4	5	4	5	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	2	3	69
E30	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	3	4	2	70
E31	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	3	2	2	5	66
E32	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	47
E33	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	4	4	5	4	3	2	5	5	2	4	73
E34	2	5	5	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	5	3	2	2	4	70
E35	4	2	3	5	3	5	3	4	3	5	4	3	4	3	3	5	4	2	2	5	72
E36	3	5	5	3	5	5	4	3	5	3	5	4	3	3	3	4	3	2	4	2	74
E37	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	2	4	2	5	79
E38	2	2	2	3	3	2	2	4	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	46
E39	5	4	5	4	5	5	3	3	3	3	4	5	4	5	5	2	5	5	3	3	81
E40	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	4	4	5	3	5	2	3	4	5	72
E41	3	4	2	4	3	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	71
E42	3	4	3	5	3	5	4	3	3	4	4	5	5	5	3	2	4	2	2	2	71
E43	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	2	2	3	3	69
E44	3	2	4	3	4	4	3	5	3	3	4	3	5	3	3	2	4	5	5	3	71
E45	5	3	5	5	5	3	3	4	3	3	5	3	3	5	3	5	3	4	2	5	77
E46	4	4	5	5	4	3	5	3	3	3	5	4	3	3	5	5	2	2	5	3	76
E47	4	5	4	3	4	5	4	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	5	2	2	76
E48	2	2	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	59
E49	5	4	2	3	3	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	2	4	5	3	3	72
E50	5	4	5	5	4	3	5	5	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	3	2	81
E51	4	2	4	5	3	5	3	3	5	3	4	3	5	5	3	4	5	5	5	3	79
E52	2	4	4	5	5	5	3	4	4	3	5	3	3	5	3	5	5	5	4	3	80
E53	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	79
E54	2	5	3	3	3	3	5	4	5	3	5	3	4	5	3	5	4	2	2	4	73
E55	2	3	2	5	4	4	3	5	3	3	4	3	5	5	4	4	2	5	5	2	73
E56	4	4	2	4	4	5	4	5	5	4	3	5	3	3	3	2	3	2	2	4	71
E57	3	5	3	4	4	5	4	3	5	4	3	5	3	3	3	2	2	4	5	2	72
E58	5	5	5	4	5	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	2	3	4	84
E59	2	4	4	5	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	3	2	4	5	79
E60	2	2	3	5	3	4	4	3	4	3	5	5	3	3	3	4	4	3	4	3	70
E61	5	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	5	3	4	2	4	2	2	2	66
E62	4	2	5	3	3	3	3	5	5	4	3	5	3	4	3	3	2	2	2	3	67
E63	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	3	68
E64	5	5	2	3	5	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	5	71
E65	2	2	4	4	3	4	5	4	3	5	3	5	5	4	5	4	3	2	4	3	74
E66	4	3	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	2	75
E67	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	3	3	3	4	2	5	3	3	74
E68	4	4	3	4	3	4	5	4	5	3	3	3	4	3	5	5	3	4	5	2	76

E69	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	3	5	4	5	5	5	4	76
E70	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	3	4	3	75
E71	5	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	3	71
E72	3	5	5	5	3	4	3	3	4	5	4	3	5	3	3	4	4	4	5	3	78
E73	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	4	5	3	81
E74	3	3	5	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	3	4	71
E75	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	3	4	3	3	3	5	3	3	72
E76	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	3	5	5	4	4	3	4	3	3	3	78
E77	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	65
E78	3	3	3	3	3	4	5	3	4	5	3	3	3	4	3	5	4	3	5	3	72
E79	4	3	4	3	5	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	5	3	3	4	4	80
E80	5	4	3	3	3	5	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	5	3	76
E81	3	3	3	4	3	3	5	4	4	5	3	3	5	5	5	3	4	3	4	5	77
E82	4	3	3	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	5	3	72
E83	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	47
E84	3	3	3	5	3	4	5	3	3	3	3	4	5	3	5	5	3	4	4	3	74
E85	3	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	3	3	3	4	3	5	3	5	3	77
E86	5	3	4	3	3	4	3	3	4	5	3	4	4	5	3	5	3	4	3	3	74
E87	4	5	4	3	5	3	3	5	5	3	3	3	3	4	3	5	3	5	3	5	77
E88	3	4	5	5	3	3	4	3	3	3	5	5	3	4	3	3	4	4	5	3	75
E89	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	46
E90	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	70
E91	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	4	67
E92	3	5	5	3	3	3	5	4	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	5	4	78
E93	3	4	5	3	3	5	5	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	4	4	5	78

**h. ANEXO 7. Consulta de la página Programa de Incentivos MEF**

