

FACULTAD DE NEGOCIOS



Carrera de Administración

“LA RELACIÓN ENTRE LAS POLITICAS LOCALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTIN DE PORRES Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS A LA MEJORA DE LA GESTION MUNICIPAL (PI) EN EL AÑO 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Erik Manuel Loayza Alvaro

Asesor:

Mg. William Mario Aranda Arrese

Lima - Perú

2020

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Mg. William Mario Aranda Arrese, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN**, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- LOAYZA ALVARO, ERIK MANUEL

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: “POLITICAS LOCALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTIN DE PORRES Y SU INCIDENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS A LA MEJORA DE LA GESTION MUNICIPAL: 2018 – 2019” para aspirar al título profesional de: Licenciado en Administración por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.



Mg. William Aranda Arrese
Asesor

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: LOAYZA ALVARO, ERIK MANUEL para aspirar al título profesional con la tesis denominada: “POLITICAS LOCALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTIN DE PORRES Y SU INCIDENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS A LA MEJORA DE LA GESTION MUNICIPAL: 2018 – 2019”

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado
Presidente

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

DEDICATORIA

A mis padres por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en mi educación, tanto académica como de la vida, por su incondicional apoyo mantenido a través del tiempo.

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

AGRADECIMIENTO

A Dios, que por su gracia me ha permitido llegar hasta aquí, dándome la sabiduría para
encaminarme hacia el logro de mis metas y sueños.

A mi familia por su apoyo incondicional y paciencia durante el desarrollo de la
carrera universitaria.

Y desde luego a ti chiki, tu ayuda ha sido fundamental, has estado conmigo hasta
en los momentos más complicados y me diste fuerzas para seguir adelante.

Muy agradecido con todos y todas.

INDICE

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS.....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
INDICE DE TABLAS	8
INDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN.....	10
ABSTRACT	11
1. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática	12
1.2. Antecedentes	13
1.2.1. Antecedentes Internacionales	13
1.2.2. Antecedentes Nacionales.....	16
1.3. Bases teóricas.....	20
1.3.1. Políticas locales	20
1.3.2. Servidores públicos de carrera administrativa	21
1.3.3. Gestión logística	22
1.3.4. Planeamiento.....	22
1.3.5. Cronograma	22
1.3.6. Capacitación	23
1.3.7. Presupuesto	23
1.3.8. Presupuesto por Resultados	24
1.3.9. Paradigma Principal – Agente	25
1.3.10. Discrecionalidad del uso de los incentivos	27
1.3.11. Organización y proceso del PI	28
1.4. Formulación del Problema.....	31
1.4.1. Problema.....	31
1.4.2. Problema general.....	32
1.4.3. Problemas específicos	33
1.5. Justificación	33
1.6. Limitaciones	34
1.7. Objetivos	34
1.7.1. Objetivo general.....	34
1.7.2. Objetivos Específicos.....	34
1.8. Hipótesis.....	35
1.8.1. Hipótesis General	35
1.8.2. Hipótesis Específicas	35
2. METODOLOGIA	36
2.1. Tipo de Investigación.....	36
2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos).....	39

2.2.1.	<i>Población</i>	39
2.2.2.	<i>Muestra</i>	39
2.3.	Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.	40
2.3.1.	<i>Descripción de las técnicas</i>	40
2.3.2.	<i>Descripción de los instrumentos</i>	40
2.4.	Procedimiento	42
2.5.	Aspectos éticos.....	43
3.	RESULTADOS	44
3.1.	Estadísticos Descriptivos	45
3.1.1.	<i>Análisis estadísticos según dimensiones de las variables</i>	45
3.2.	Contrastación de hipótesis	57
3.2.1.	<i>Análisis de correlación de las variables.</i>	58
4.	DISCUSIÓN	66
4.1.	Limitaciones	66
4.2.	Interpretación comparativa	66
4.3.	Implicancias	69
5.	CONCLUSIONES	69
	REFERENCIAS	71
	ANEXOS	77

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Clasificación de las municipalidades en el marco del PI.....	29
Tabla 2: Roles de los actores participantes en el PI.....	30
Tabla 3: Matriz de operacionalización de variable 1.....	37
Tabla 4: Matriz de Operacionalización de variable 2.....	38
Tabla 5: Estadísticas de confiabilidad.....	41
Tabla 6: Dimensión Servidores Públicos.....	45
Tabla 7: Dimensión Gestión.....	47
Tabla 8: Dimensión Logística.....	48
Tabla 9: Dimensión Planeamiento.....	49
Tabla 10: Dimensión Capacitación.....	50
Tabla 11: Dimensión Cronograma.....	51
Tabla 12: Dimensión Presupuesto.....	52
Tabla 13: Dimensión Normativa.....	53
Tabla 14: Dimensión bono de cumplimiento.....	54
Tabla 15: Dimensión Asesoría.....	56
Tabla 16: Análisis de normalidad de las variables y dimensiones a correlacionar....	57
Tabla 17: Selección del estadístico de correlación de acuerdo con la normalidad de las variables y dimensiones a correlacionar.....	58
Tabla 18: Objetivo General.....	58
Tabla 19: Objetivo Específico 1.....	60
Tabla 20: Objetivo Específico 2.....	62
Tabla 21: Objetivo Específico 3.....	64

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Interacción de los instrumentos del Presupuesto por Resultados	25
Figura 2: Articulación de planes y políticas en el SINAPLAN 19	27
Figura 3: Dimensión Servidores Públicos	45
Figura 4: Dimensión Gestión	47
Figura 5: Dimensión Logística	48
Figura 6: Dimensión Planeamiento	49
Figura 7: Dimensión Capacitación	50
Figura 8: Dimensión Cronograma	51
Figura 9: Dimensión Presupuesto	52
Figura 10: Dimensión Normativa	53
Figura 11: Dimensión bono de cumplimiento	54
Figura 12: Dimensión Asesoría	56
Figura 13: Objetivo General	59
Figura 14: Objetivo Específico 1	60
Figura 15: Objetivo Específico 2	62
Figura 16: Objetivo Específico 3	64

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación entre las políticas locales de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres y el cumplimiento de las metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en el año 2019; para lograrlo, se realizó una investigación descriptiva, correlacional – No experimental de corte transversal. La población fue de 25 trabajadores, que tienen responsabilidades asignadas para el programa de incentivos del año 2019, en la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, quienes respondieron un cuestionario de 40 preguntas, dividido en 10 dimensiones, para conocer si existe relación o no entre las dos variables planteadas en el presente estudio. De los resultados, se obtuvo como conclusiones, que existe una relación significativa entre las políticas locales de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres y el cumplimiento de las metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal; en tal sentido, la relación entre contratar personal capacitado y el idóneo suministro de logística en las áreas ejecutoras, también es altamente significativo para el cumplimiento de las metas; y por otro lado, el planeamiento y organización del tiempo contiene una relación media o moderada, para con el cumplimiento.

Palabras Clave: Políticas locales, Programa de incentivos, Presupuesto por resultados.

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the relationship between local policies of the District Municipality of San Martín de Porres and the fulfillment of the goals of the incentive program for the improvement of municipal management in the year 2019; to achieve this, a descriptive, correlational - Non-experimental cross-sectional research was conducted. The population was of 25 workers, who have responsibilities assigned for the 2019 incentive program, in the District Municipality of San Martín de Porres, who answered a questionnaire of 40 questions, divided into 10 dimensions, to know if there is a relationship or not between the two variables raised in this study. From the results, it was concluded that there is a significant relationship between the local policies of the District Municipality of San Martín de Porres and the fulfillment of the goals of the incentive program for the improvement of municipal management; in the same sense, the relationship with hiring trained personnel and the appropriate supply of logistics in the executing areas is also highly significant for the fulfillment of the goals; and the planning and organization of time has a medium or moderate relationship with the fulfillment of the goals.

Keywords: Local policies, Incentive program, Budget by results.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En el Perú, se han venido dando cambios y reformas de desarrollo sostenible, partiendo de una política de Estado que tiene entre sus principales pilares, la mejora de los servicios públicos hacia la ciudadanía, empleando todo nivel de gobierno para un fin común, que es el bienestar de la población y su calidad de vida.

En ese sentido, es importante la distribución del presupuesto y la asignación idónea del mismo; por ello, desde el 2007 se comenzó a aplicar el modelo de gestión por resultados, que otros países de la región latinoamericana ya estaban empleando. Dicha estrategia consiste en utilizar la herramienta de Presupuesto por Resultados (PpR), que consiste en vincular los recursos transferidos a cada entidad pública, con los productos y/o resultados que deben lograr en un periodo determinado. De esa manera, controlar e incentivar el logro de los objetivos propuestos por el máximo órgano del Estado peruano; siendo transversal en los niveles de gobierno regional y local.

En el marco del Presupuesto por Resultados, se encuentran programas presupuestales específicos para distintos tipos de entidades públicas, siendo el direccionado para los gobiernos locales el “Programa de Incentivos a la mejora de la Gestión Municipal (PI)” a cargo de la Dirección General de Presupuesto Público (DGPP) del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), que consiste en el cumplimiento de metas asignadas a los municipios, teniendo como principales motivaciones la mejora de la calidad de los servicios brindados por el gobierno local e incentivos de recursos adicionales por las metas alcanzadas.

La naturaleza del PI surge para paliar las dificultades que se han tenido constantemente, a lo largo de cada periodo de gobierno municipal. Se busca la sinergia de trabajo entre el gobierno nacional y los gobiernos locales. En ese sentido, que se mantengan las mismas políticas de Estado y así el cumplimiento de los objetivos establecidos.

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes Internacionales

González Gómez, Javier y Velasco Sánchez, Ernesto (2014). En la ciudad de Caracas, en un artículo publicado en la revista del CLAD reforma y democracia, con título “*La evolución del presupuesto basado en resultados en México, 2004-2012: transferencia e implantación de una política pública*”, señalan que: La integración de la gestión por desempeño y el proceso presupuestario en México tomó elementos de la experiencia del gobierno de Chile, para inspirar una reforma propia. Por ello, el texto explora también los desafíos de transferir las lecciones del exterior al contexto específico del sector público mexicano. Esta reflexión es de particular relevancia dado que la literatura existente no se ha centrado lo suficiente en la transferencia de políticas entre países en desarrollo de la misma región; en este caso, de un país latinoamericano a otro (Stone, 1999). También se discuten las principales fortalezas, debilidades y los resultados de la implementación del sistema de presupuesto por resultados. (pág. 3)

Precisa la importancia que tiene el realizar un análisis previo y durante la implementación de estrategias de políticas de Estado, aplicadas en otros países de la región.

Pérez Partida, Héctor (2015). En el distrito Federal de México, en un artículo publicado en la revista El Cotidiano, con nombre “*Reflexiones sobre el Presupuesto Base Cero y el Presupuesto basado en Resultados*”, indican que: Paralelamente al desarrollo de los ya mencionados modelos de presupuesto (tradicional y con base cero), surgió el enfoque de Presupuesto basado en Resultados (PbR). Si bien es cierto que empezó a utilizarse por el gobierno de Estados Unidos, en los años sesenta y en Alemania en la década de los setenta, su mayor auge lo tuvo una década más tarde.

En los ochenta, las economías atravesaban por un periodo de inestabilidad financiera, causada por años de expansión del gasto estatal. La fórmula incrementalista en el diseño del presupuesto se volvió un obstáculo para la planeación fiscal, cada vez más rígida.

Esta situación propició que surgieran otras formas de planeación presupuestal, que permitieran la implementación de los programas de estabilización macroeconómica, a través de ajustes fiscales y el regreso a las reglas del presupuesto equilibrado (García, 2010).

Todo lo señalado en la cita textual, explica la evolución de nuevas estrategias presupuestarias en los países padres en innovación de políticas de estado y económicas; así como en los países de la región que también buscan renovación y mejora en dicho campo, incluido el Perú.

Abedrop, Enrique (2010). En la ciudad de Puebla, en su libro titulado “Presupuesto basado en Resultados”, señala que: El PbR no sirve si no se tiene trazada la punta del Everest hacia donde queremos llegar. Es vital iniciar nuestro rol como ciudadanos mediante nuestra participación, nuestras propuestas, nuestra definición de valores, incluyendo qué tipo de educación, de vivienda, de medio ambiente y de economía deseamos. Los programas y proyectos no deben diseñarse, si no tenemos, en primera instancia, definidos los problemas y los fines claros. (Pág. 33).

Lo dicho en la cita textual, hace mención a la participación fundamental que tiene el ciudadano en la aplicación eficiente de la estrategia de presupuesto por resultados, puesto que la población debe ser consciente de la determinación y políticas conjuntas que trabaja la gestión pública, en todos sus niveles (local, regional y nacional).

Filc, Gabriel y Scartascini, Carlos (2012), en su documento de trabajo “*El presupuesto por resultados en América Latina. Condiciones para su implantación y desarrollo*”, señalan que: Entendiendo estas condiciones básicas, e invirtiendo adecuadamente, se puede aumentar la probabilidad de que los países avancen en la introducción de PpR y en su utilización plena, una vez que los sistemas se encuentren instalados. Para que las reformas tengan lugar, es importante que los incentivos del proceso de formulación de políticas sean tales, que permitan a los actores generar acuerdos cooperativos de largo plazo y así preocuparse por invertir en el desarrollo de políticas que sean estables pero adaptables y que tengan en cuenta los intereses de la ciudadanía en general (BID,

2005; Scartascini et al 2011). Avanzar en las reformas de segunda generación parece ser condición necesaria para que los deseos manifestados por varios presidentes – y que se encuentran al inicio de este documento - se hagan realidad. (Pág. 13).

Concluyendo, la cita textual detalla las condiciones necesarias de parte del poder ejecutivo y legislativo, para implementar de manera exitosa y sobre todo sostenible en el tiempo, las nuevas reformas presupuestarias.

Sánchez Cacao, Wendy (2016), en la ciudad de Santiago de Chile, en una tesis para optar el grado de magister denominada “*Análisis de la implementación del presupuesto por resultados en Guatemala*”, sustentó: Después de la última medición y evaluación realizada por el Prodev, Guatemala ha alcanzado avances significativos en cada una de las dimensiones del Presupuesto por Resultados. Su implementación se ha realizado de forma gradual, con un liderazgo marcado en los componentes de Planificación y Presupuesto; esto implica no solamente el avance en normativa legal, sino también en la disposición de guías, manuales, procesos, procedimientos, implementación y mejoras en los sistemas informáticos, formación de capacidades y quizá, lo más destacable: la apertura hacia procesos que transparentan la gestión. (Pág. 58).

Es la experiencia de un país que tiene un modelo económico y de política de Estado muy similar al peruano, que tiene resultados positivos y satisfactorios aplicando el PpR; siempre haciendo hincapié en el marco legal que lo respalda.

Sánchez García, José (2011), en la ciudad de La Habana, en un artículo publicado en la revista Economía y Desarrollo, con nombre “*El gobierno municipal: de simple administrador de recursos del Estado a promotor del desarrollo social y económico*”, indica que: El gobierno nacional es el principal responsable de promover el equilibrio de la distribución del patrimonio entre los municipios, la regulación y prestación de servicios públicos, la formulación de políticas y programas de fomento económico local y regional, y, como función primordial, velar y tomar medidas para mantener la estabilidad macroeconómica. Es el máximo responsable de orientar la inversión pública en el entorno local y, a través de sus decisiones, influir e impulsar las condiciones para el desarrollo económico local. (Pág. 117)

En dicha cita textual se hace referencia a la importancia e incidencia del gobierno nacional para con el accionar y alcance de los objetivos de gobiernos regionales y locales.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Rodríguez Pajuelo, Roberto (2015). En la ciudad de Lima, en una tesis para optar el grado de magister, denominada: *“La implementación del plan de incentivos a la mejora de la gestión y modernización municipal entre el 2010 y el 2013, en el caso de la municipalidad de San Martín de Porres”*, señaló que: En el diseño del Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal, ha prevalecido la visión del Gobierno Central; siendo más una imposición, que responde a un enfoque *“top down”* de la implementación de políticas públicas, no considerándose las opiniones de los Gobiernos Locales ni sus debilidades; lo que ocasionó que éstos tuvieran problemas en la implementación de la política; es decir, dificultó el cumplimiento de metas (Pág. 71).

También analizó la implementación del PI bajo el marco PpR en el distrito de San Martín de Porres; concluyendo con algunos puntos importantes, que podrían mejorar el rendimiento de dicho gobierno municipal y que también serían aplicables a otros gobiernos locales y regionales.

La Dirección General De Presupuesto Público del MEF (2018), en la ciudad de Lima, en un documento de trabajo con el nombre: *“Marco conceptual del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal”*, señalan que: El PI se enmarca en la estrategia de Presupuesto por Resultados (PpR), la cual se implementa en el Perú desde el año 2007. Esta estrategia se expresa inicialmente en la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, y fue diseñada con la finalidad de garantizar que la población acceda a bienes y servicios de calidad, mediante un trabajo articulado entre los tres niveles de gobierno, vinculando los recursos públicos a productos y resultados medibles. Es así que, los Programas Presupuestales (PP), instrumentos centrales del PpR, permiten contar con una definición clara y objetiva de los resultados esperados, en línea con los objetivos nacionales; y los incentivos, monetarios y no monetarios,

aseguran el compromiso por parte de las entidades del Estado que son responsables de la implementación de las actividades que permitan alcanzar dichos resultados. (Pág. 3)

Explicó que el PI es un instrumento del marco legal de Presupuesto por Resultados, y que dicho programa está enfocado hacia la articulación lineal de los 3 niveles de gobierno: local, regional y nacional. De modo que, las políticas de Estado lleguen a lo largo y ancho de todo el país.

Lazo, Jussara; Rivera, Lorena y Valencia, Jesús (2016), en la ciudad de Lima, en una tesis para optar el grado de magister, titulada: *“Causas y efectos de la rotación del personal directivo y el programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal del ministerio de economía y finanzas en tres gobiernos locales de lima metropolitana entre los años 2011- 2015”*; indicaron que: Se detectó que la evaluación de la rotación del personal directivo del Área de Planeamiento de las municipalidades, a través del Indicador de Permanencia, incide significativamente en la eficacia del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal, medida por el cumplimiento o incumplimiento en la ejecución de las metas agrupadas en la Municipalidad de La Molina, la Municipalidad de Los Olivos y la Municipalidad de Lurín. (Pág. 120).

La investigación evalúa la injerencia que tiene la rotación de personal de las áreas competentes, referente a las metas del PI, concluyendo que sí influye y afecta al cumplimiento de los objetivos.

Díaz, Sandra; Romero, Roberto Y Salas, Raúl (2018), en la ciudad de Lima, en una tesis para optar el grado de magister, titulada: *“Evaluación del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Barranco: 2012-2017”*, señalan que: La Municipalidad Distrital de Barranco (MDB) ha tenido un comportamiento heterogéneo en el tema del cumplimiento de las metas del Programa de Incentivos. En el periodo 2012-2017 se establecieron 85 metas, en el marco de este programa (al igual que al resto de las municipalidades tipo A); de las que fueron cumplidas 56 y no llegaron a cumplirse 29, lo que representa un 66% de ratio de cumplimiento. Este porcentaje se encuentra por debajo del promedio que registran los municipios tipo A en el mismo periodo (76%). El no cumplimiento de las metas

significa menores recursos para la municipalidad, que podrían traducirse en mayores bienes y servicios a los ciudadanos de la jurisdicción. (Pág. 59).

Asimismo, se evaluó e identificó los factores que influyeron positiva o negativamente en el desempeño de la MDB para el cumplimiento del PI, en el periodo que se detalla en el estudio.

Delgado Tuesta, Inder (2013), en la ciudad de Lima, en una tesis para optar el grado de magister, titulada: *“Avances y perspectivas en la implementación del presupuesto por resultados en Perú”*; señaló que: La estrategia de implementación del presupuesto por resultados en Perú, contempla los elementos básicos de una reforma de este tipo; a saber, la estructuración del presupuesto en programas, generación y uso de información de desempeño e incentivos a la gestión. La estrategia se ha adaptado al arreglo institucional existente (descentralización) y a las capacidades del Estado. Se ha focalizado y existe gradualidad en la implementación de los principales instrumentos de la reforma; a nivel del Gobierno Nacional, se ha priorizado la implementación de los programas presupuestales y de las evaluaciones independientes, que refuerzan el rol rector de este nivel de gobierno; a nivel de los gobiernos subnacionales, se han priorizado los incentivos a la gestión, que propician la implementación de las políticas a nivel nacional y generan una mayor eficiencia técnica en dichas entidades. (Pág. 134).

También se analizó la situación en la que se encontraba la implementación del presupuesto por resultados en Perú, y dentro de las conclusiones más destacables está la prioridad que se le daba desde un inicio a los gobiernos regionales y sobre todo locales, mediante programas de incentivos (PI).

Escobedo Pinto, Chistian (2019), en la ciudad de Arequipa, en una tesis para optar el grado de bachiller, de título: *“Importancia del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal (PI) en el servicio de seguridad ciudadana en los gobiernos locales en el Perú”*, señaló que: El PI implica una transferencia de recursos económicos a las municipalidades, por el cumplimiento de metas, en un periodo determinado (semestral o anual). Dichas metas son formuladas por diversas entidades

públicas del gobierno central y tienen como objetivo, impulsar determinados resultados, cuyo logro requiere de un trabajo articulado con las municipalidades. (Pág. 8).

Asimismo, se definió el bono por cumplimiento, que es posterior al cronograma establecido por el programa de incentivos; de manera que, es una recompensa que se efectúa por los buenos resultados alcanzados.

Erboso Pineda, Keil (2019), en la ciudad de Huacho, en una tesis para optar el grado de Magister, titulada: *“Presupuesto por resultados y calidad del gasto público en la UGEL N° 016, Barranca – 2017”*; indicó que: El presupuesto por resultados influye significativamente en la calidad del gasto público en la UGEL N° 16, de Barranca, en el año 2017, con un valor de significancia de 0,000. Es decir, a una mejor aplicación del Presupuesto por resultados, se garantiza el uso eficaz y eficiente de los recursos públicos.

En dicha investigación, se concluyó que la incidencia del presupuesto por resultados en la calidad del gasto público es determinante para conseguir mejores estadísticas y resultados de metas.

Benavente Del Carpio, Irvin (2016), en la ciudad de Lima, en una tesis para optar el grado de licenciado, titulada: *«Análisis del diseño del programa presupuestal 0049: “Programa nacional de apoyo directo a los más pobres – Juntos”, para el periodo 2015, en el marco del presupuesto por resultados»*, señaló que: Debido a la importancia de esta reforma presupuestaria, desde su inicio se detalló que ésta forma de presupuesto sea implementada de manera progresiva en las entidades del sector público, en todos los niveles de gobierno; esto es, a nivel central, regional y local. Para ello, el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Presupuesto Público, desarrolló una metodología denominada Programación Presupuestaria Estratégica, para que las organizaciones públicas puedan identificar y diseñar intervenciones eficientes y eficaces. Esta metodología sirvió de base para el desarrollo de directivas, que actualmente brindan el marco para el diseño, revisión y articulación territorial de los Programas Presupuestales. (Pág. 1).

También, desarrolló el estudio involucrando la definición de presupuesto por resultados, enfocado en el programa social “JUNTOS”, que tiene alcance a nivel nacional.

Aranda Arrese, William (2021), en la ciudad de Lima, en una tesis para optar el grado de Doctor en Ciencias Administrativas, titulada: *“La influencia de los incentivos en la capacitación organizacional de una empresa de servicios de navegación aérea del Perú”*, señaló que: También es importante mencionar que, al asegurar la participación de sus trabajadores en diversas actividades de aprendizaje organizacional, la empresa también está siendo coherente con las recomendaciones establecidas por los organismos internacionales de aviación civil, ya que la capacitación es un aspecto muy relevante para mantener las competencias de los trabajadores.

Asimismo, desarrolló un enfoque de incentivos, basándose en la capacitación y aprendizaje de los colaboradores, que influye, tanto en la formación profesional que beneficia al mismo trabajador, como a la incidencia en el desempeño laboral, de manera positiva.

1.3. Bases teóricas

1.3.1. Políticas locales

La ley orgánica de Municipalidades en sus artículos I y II; mencionan que, los gobiernos locales son entidades, básicas de la organización territorial del Estado y canales inmediatos de participación vecinal en los asuntos públicos, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses propios de las correspondientes colectividades; siendo elementos esenciales del gobierno local, el territorio, la población y la organización. Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines.

Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

Por otro lado, es importante para el tema de investigación, hacer mención de los artículos VII y VIII; los cuales indican que, el gobierno en sus distintos niveles se ejerce dentro de su jurisdicción, evitando la duplicidad y superposición de funciones, con criterio de concurrencia y preeminencia del interés público. Las relaciones entre los tres niveles de gobierno (Nacional, regional y local) deben ser de cooperación y coordinación, sobre la base del principio de subsidiariedad. Además, los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, y a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio. Las competencias y funciones específicas municipales se cumplen en armonía con las políticas y planes nacionales, regionales y locales de desarrollo (Ley N° 27972 La Ley Orgánica de Municipalidades, 2003).

1.3.2. Servidores públicos de carrera administrativa

El decreto legislativo N° 276 del año 2018 en su artículo 1; indica que, la Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública.

Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público. Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos. (Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, 2018).

1.3.3. Gestión logística

Escudero Serrano, José (2013). Existen múltiples definiciones del término «logística»; por una parte, debido a su origen dentro del ámbito militar y, por otra, a su aplicación en el campo empresarial, para gestionar y organizar los flujos de mercancías, energías e información.

Podemos definir la logística como una parte de la cadena de suministro encargada de planificar, gestionar y controlar el flujo y almacenamiento de los bienes, los servicios y la información generada, desde el punto de origen hasta el de consumo, con el objetivo de satisfacer la demanda de los consumidores (pág. 2).

1.3.4. Planeamiento

Ossorio Alfredo (2003). Diversos autores coinciden en definir al plan como una toma anticipada de decisiones destinada a reducir la incertidumbre y las sorpresas, y a guiar a la acción hacia una situación deseada, mediante una instrumentación reflexiva de medios.

El acto anticipatorio adelanta en el tiempo la imagen de los futuros y las respuestas posibles, lo compara con el porvenir deseado y encara la elaboración de previsión de situaciones y de acciones con vistas a satisfacer una intencionalidad, una vocación de alcanzar determinadas situaciones que forman parte del deseo (pág. 16).

1.3.5. Cronograma

Soluciones Bravo S.A.C. (2009). El cronograma, elemento que forma parte de la planeación, se compone del conjunto de actividades que se pretenden realizar indicando el tiempo específico para cada una de ellas. Además de indicar los aspectos técnicos y científicos del tema, de acuerdo al objetivo propuesto, debe señalar como se llevará a cabo, recursos que se requieren, tiempo y presupuesto para las actividades. Se muestran los elementos que integran un cronograma, descripción y beneficios; los pasos para la realización, simbología y diversos tipos que existen.

1.3.6. Capacitación

Orozco Francia, Ana (2017). La capacitación es una actividad educativa que coadyuva al desarrollo de las capacidades humanas. Es un proceso simple cuando es utilizado como un medio para proveer conocimientos, sin embargo, se torna positivamente complejo cuando es parte de un sistema integral de formación para generar cambios en las personas.

Cambios que pueden ser observados a través de conductas mostradas en los diferentes ámbitos o contextos en los que se desenvuelvan: personal, familiar, educativo, social, profesional y laboral. Lo anterior es posible apoyado de una metodología específica, diseñada para medir el impacto de los programas de capacitación y desarrollo.

1.3.7. Presupuesto

Huaman Mamani, Frank (2016). Es una herramienta de gestión financiera que permite anticiparse a la toma de decisiones, a través de la estimación oportuna de costos e ingresos, cuyo cálculo obedece a un sistema presupuestal vigente, que se inicia con la programación y coordinación presupuestaria, continuando con la formulación, ejecución, control y evaluación presupuestal para periodos establecidos, mediante la delegación de responsabilidades en las distintas instancias administrativas y operativas para la materialización de la actividad económica. La actividad presupuestaria no solo implica el cálculo anticipado o la correcta estimación cuantitativa de gastos e ingresos, más que una anticipación numérica es un Sistema Integral del manejo apropiado de costos o gastos, para la fijación de funciones, actividades, programas, y proyectos (pág. 11).

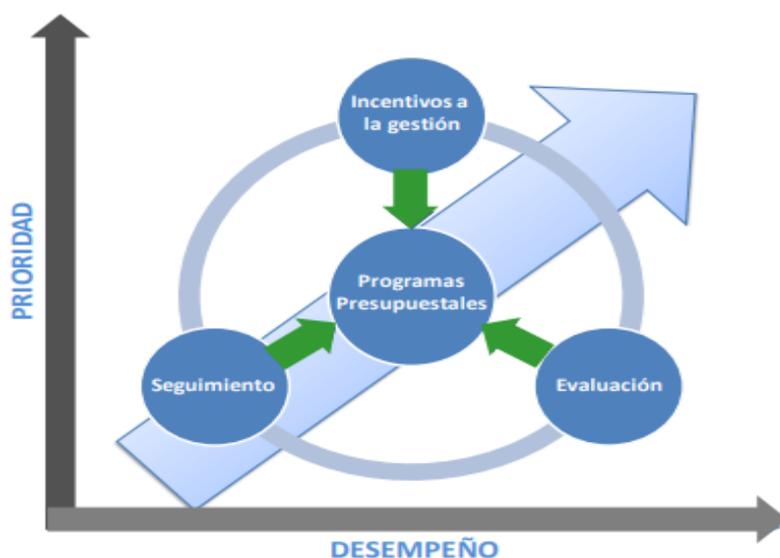
1.3.8. Presupuesto por Resultados

Sobre la definición del Presupuesto por Resultados, la Dirección General de Presupuesto Público del MEF (2018); cita que, el Presupuesto por Resultados (PpR) es un “instrumento que basa las asignaciones presupuestarias en función a los resultados esperados y los productos requeridos para ello, otorgando una mayor flexibilidad en el uso de recursos corrientes, al cambiar el ámbito de control de los insumos a los productos y resultados”. Es decir, en el marco del PpR, los resultados se vinculan con la mejora de la calidad de vida de la población; resultados que requieren y valoran los ciudadanos, y se asocian a diversos cursos de acción o estrategias, que se traducen en productos que permitirán servicios de calidad, empleando diversos mecanismos, como la financiación vinculada a metas, los incentivos al nivel de agencia o la programación presupuestal, basada en fórmulas de financiación.

En ese contexto, el PpR se diseñó en nuestro país con la finalidad de garantizar que la población reciba los bienes y servicios requeridos, en las condiciones idóneas que permitan contribuir a la mejora de su calidad de vida, vinculando los recursos a productos y resultados medibles en favor de las personas. Para la correcta implementación de esta estrategia, se presenta la necesidad de delimitar una definición clara y objetiva de los resultados a alcanzar, asegurar el compromiso por parte de las entidades del Estado para alcanzarlos, determinar los responsables de la implementación de los instrumentos del PpR (como de la rendición de cuentas del gasto público), y establecer mecanismos de generación de información sobre los productos, los resultados y la gestión realizada para su logro.

A la fecha, esa estrategia se implementa progresivamente a través de cuatro instrumentos, desde la Dirección General de Presupuesto Público (DGPP) del MEF y en colaboración con las demás entidades del Estado: Programas Presupuestales (PP), Seguimiento, Evaluaciones Independientes e Incentivos a la gestión (Dirección General de Presupuesto Público del MEF, 2018).

Figura 1: Interacción de los instrumentos del Presupuesto por Resultados.



Fuente: Dirección General de Presupuesto Público del MEF (2018).

1.3.9. Paradigma Principal – Agente

Respecto al paradigma Principal – Agente, que se refiere a la relación e interacción de políticas entre dos niveles de gobierno distintos, la Dirección General de Presupuesto Público del MEF (2018); dice que, bajo esta lógica de interacción entre los niveles de gobierno, y con los objetivos nacionales en paralelo, se identifica que el paradigma Principal-Agente brindará la base teórica necesaria para poder operar los mecanismos e incentivos necesarios para lograr una mayor eficiencia en el logro de los resultados esperados. Esta teoría nos indica que las organizaciones tienen diversos tipos de intereses, aun cuando todos sus integrantes pueden apuntar a la maximización de valor de los resultados esperados. Los principales (las políticas de estado y gobierno central) tienen definidos sus intereses y objetivos, y requieren que los agentes (gestores de los gobiernos locales) estén alineados con sus objetivos, y para que esta relación funcione se requieren estructuras (PP) e incentivos (PI) dirigidos a los agentes, de forma que los motiven a lograr los objetivos establecidos. Cuando el principal impone algo diferente a los deseos de los agentes, aparecen conflictos de interés, los cuales pueden perjudicar enormemente a cualquier organización. Por esta razón, vale la pena crear estructuras e incentivos que reduzcan al mínimo el costo de estos conflictos. Una de las formas para

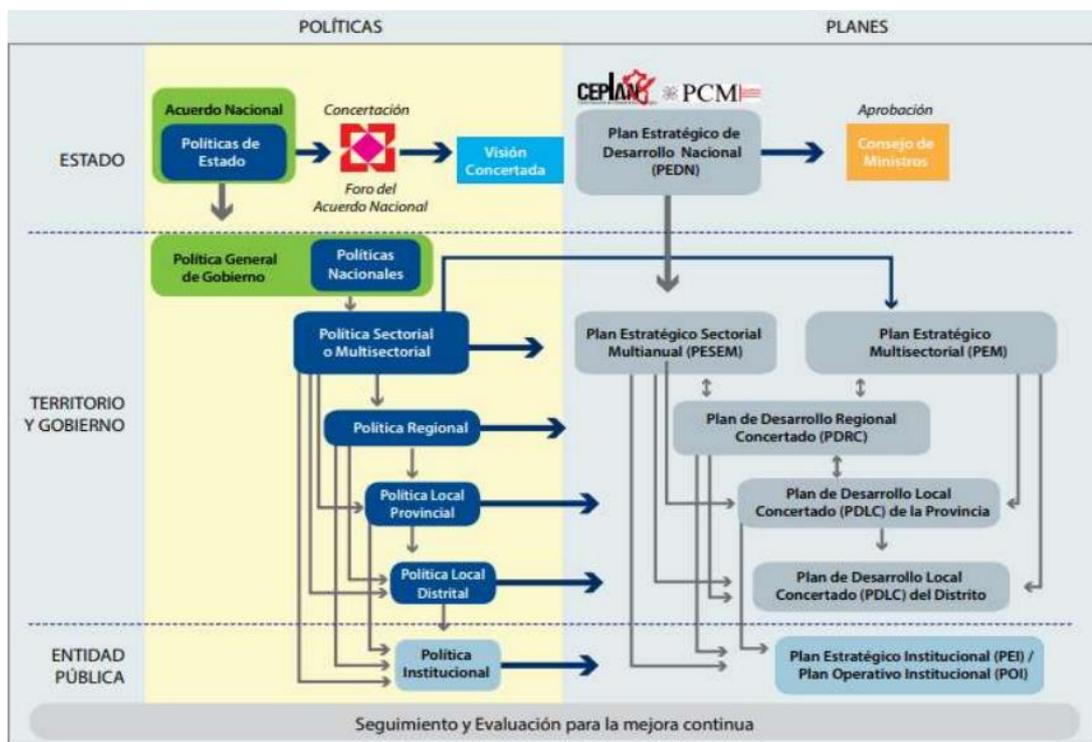
minimizar el conflicto de interés y poder alinear los esfuerzos en los objetivos e intereses trazados, es tener en cuenta las motivaciones de los agentes, entendiendo la motivación como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo o ente para la consecución de un objetivo.

Entonces, el paradigma Principal-Agente permitiría evitar la dificultad de negociación entre las partes, siempre que la formulación de compromisos e incentivos sea creíble para ambas, aunque sea propuesta por el Principal (gobierno central), donde el Agente (gobiernos locales) es quien estudia los términos de los mismos y decide si los acepta o rechaza. Asimismo, el Principal debe definir con claridad los objetivos y resultados que el Agente tiene que lograr, para la asignación de los incentivos, en un escenario donde las actividades necesarias para estos logros están completamente bajo el control del Agente (son de su competencia). Entonces es de suma importancia considerar que, el éxito de los acuerdos establecidos por el Principal, requiere que se cumplan los siguientes supuestos:

- Los objetivos o metas definidas son alcanzables mediante las posibles acciones del Agente.
- Los mecanismos de seguimiento e indicadores establecidos para medir el desempeño del Agente están perfectamente alineadas a las metas aceptadas
- Los incentivos propuestos suponen una recompensa equiparable a los esfuerzos necesarios para alcanzar las metas aceptadas. (Dirección General de Presupuesto Público del MEF 2018).

Existe un órgano especializado en articular e integrar los planes y políticas de cada estamento y nivel de gobierno. Este es El Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico (SINAPLAN), que es el encargado de la elaboración del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional y los distintos planes nacionales, de manera que las políticas y planes de los niveles de gobierno estén armonizados con las políticas de Estado y los objetivos estratégicos del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN). El SINAPLAN debe verificar la vinculación entre sus objetivos institucionales y los objetivos o acciones estratégicas definidos en los planes a nivel sectorial o territorial (CEPLAN 2019).

Figura 2: Articulación de planes y políticas en el SINAPLAN



Fuente: CEPLAN (2019)

1.3.10. Discrecionalidad del uso de los incentivos

La Dirección General de Presupuesto Público del MEF (2018); indicó que, no hay evidencia clara sobre el efecto de la regulación de los incentivos, entendidos como transferencias monetarias, producto del cumplimiento de requisitos o metas establecidas; pero se tienen ciertas nociones de las condiciones mínimas que deben existir al decidir por una mayor o menor discrecionalidad sobre su uso. Si bien los gobiernos centrales tienden a aplicar restricciones al uso de los incentivos monetarios, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de objetivos nacionales por parte de los gobiernos locales, una excesiva regulación restringe el margen de acción de estos últimos para atender las necesidades de su jurisdicción, menguando su capacidad de asignación de recursos, en función de las prioridades locales.

En los casos donde existe mayor o total discrecionalidad sobre el uso de los incentivos monetarios, las diversas experiencias ponen de relevancia la importancia de transferir, en paralelo, capacidades que permitan planificar, gestionar y ejecutar con eficiencia los recursos disponibles. Si se cumple la condición de que una mayor discrecionalidad vaya acompañada de una orientación sólida, sin ambigüedades y, sobre todo, de la creación de capacidades, se promueve la eficiencia y autonomía de los gobiernos locales.

Además, una mayor discrecionalidad tiende a hacer más “atractivos” a los incentivos. En los casos donde existan restricciones o regulaciones al uso de los recursos, es imprescindible contar con un eficiente sistema de monitoreo, que permita alertar sobre el incumplimiento de las normas; así como, claridad en los procedimientos a seguir, una vez identificadas las alertas. De no contarse con un adecuado sistema de seguimiento, se atenta contra la legitimidad del sistema o programa.

1.3.11. Organización y proceso del PI

El PI se desarrolla a través de tres procesos clave: diseño de metas, asistencia técnica para el cumplimiento de metas y evaluación del cumplimiento de metas. Cada proceso supone la publicación de un documento normativo donde se establecen el listado de metas, la asignación de recursos, las guías de las metas, los resultados de cumplimiento y la transferencia de recursos. La elaboración de cada uno de estos documentos supone un trabajo constante con los sectores responsables de las metas, en la medida que el MEF brinda asistencia permanente a dichas entidades, para el diseño de las metas y los documentos técnicos asociados a ellas. Una vez diseñadas las metas, tanto el MEF como los sectores responsables, se encargan de brindar asistencia técnica a las municipalidades sobre el funcionamiento del PI y los requerimientos para el cumplimiento de las metas (Dirección General de Presupuesto Público del MEF 2018).

Tabla 1: Clasificación de las municipalidades en el marco del PI

Clasificación Municipal PI 2019	Jurisdicción	Grupos	Número de municipalidades
Municipalidades pertenecientes a ciudades principales	Provinciales	Tipo A	74
Municipalidades NO pertenecientes a ciudades principales		Tipo B	122
Municipalidades de Lima Metropolitana	Distritales	Tipo C	42
Municipalidades pertenecientes a otras ciudades principales		Tipo D	129
Municipalidades NO pertenecientes a ciudades principales con más de 70% de población urbana.		Tipo E	378
Municipalidades NO pertenecientes a ciudades principales, con población urbana entre 35% y 70%		Tipo F	509
Municipalidades NO pertenecientes a ciudades principales, con menos de 35% de población urbana		Tipo G	620
TOTAL			1874

Fuente: Portal web MEF

Elaboración: Propia

Se busca que el PI se alinee al enfoque del PpR, funcione de manera articulada con los PP, y su funcionamiento se enmarque en el paradigma Principal – Agente. Para el logro de lo antes mencionado, es necesario el cumplimiento de una serie de condiciones:

- Las actividades necesarias para el cumplimiento de las metas, deben ser claras y estar bajo control y responsabilidad de las municipalidades y alineadas a sus competencias, en el marco de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Las metas deben estar alineadas a los modelos operacionales, que describen las responsabilidades de los gobiernos locales, para la ejecución de las actividades de los Programas Presupuestales.
- Las metas deben considerar las características de las municipalidades para asegurar su viabilidad. Los costos elevados pueden desincentivar el cumplimiento o el descuido de otras funciones municipales.
- Las metas deben apuntar a tener estabilidad en el tiempo, para llegar a enfocar la mejora de la gestión en resultados o productos y no solo en términos de insumos.

- Se debe brindar asistencia técnica permanente a las municipalidades.
- Se debe contar con mecanismos de seguimiento e indicadores previamente estipulados, para medir el desempeño de las municipalidades, en el marco de las metas propuestas.
- Se debe definir los incentivos, y la discrecionalidad de su uso, de forma que sean lo suficientemente atractivos para que las municipalidades articulen sus esfuerzos en el cumplimiento de las metas.

Tabla 2: Roles de los actores participantes en el PI

Actor	Funciones
Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer y aprobar el marco normativo del PI. • Monitorear y promover la participación de cada uno de los actores involucrados en el PI. • Revisar y aprobar las propuestas de metas enviadas por las entidades públicas. • Supervisar la operatividad del PI.
Entidades públicas responsables de la meta	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar la propuesta de meta, considerando los Lineamientos elaborados para dicho fin. • Elaborar la guía correspondiente de cada meta. • Garantizar la asistencia técnica y seguimiento a las municipalidades para el cumplimiento de metas. • Evaluar el cumplimiento de las metas según las guías propuestas en los plazos máximos establecidos. • Informar oportunamente al MEF los resultados de la evaluación realizada a cada municipalidad. • Atender las solicitudes de información realizadas por la DGPP – MEF, utilizando los formatos y plazos que se determinen para dicho fin.
Municipalidades	<ul style="list-style-type: none"> • Gestionar los recursos necesarios para el cumplimiento de las metas. • Dar cumplimiento a las metas de acuerdo a lo establecido en las guías. • Cumplir con la normativa aplicable a la utilización de los recursos transferidos y posterior rendición de cuentas. • Designar mediante Resolución de Alcaldía a un servidor de la municipalidad como Coordinador del PI.

Fuente: Dirección General de Presupuesto Público del MEF (2018)

Elaboración: Propia

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema

El estado peruano en sus distintos niveles de gobierno, debe tener como principal objetivo velar por el bienestar y calidad de vida de la población, contemplando la idoneidad de los servicios básicos de vivencia. En ese contexto, es fundamental trasladar las políticas de Estado, del gobierno nacional hacia los niveles de gobierno regionales y en especial a los locales, puesto que son estos últimos los que tienen más cercanía con la población y facilidad de conocer mejor las necesidades que hay en la comuna jurisdiccional.

Con el objetivo de alinear las buenas intenciones de desarrollo sostenible del gobierno nacional para con los servicios brindados a la población, es que se busca trabajar en conjunto con los municipios, mediante el marco del Presupuesto por Resultados, haciendo uso de la herramienta diseñada para este segmento, que se denomina como Programa de Incentivos a la mejora de la gestión municipal (PI), que consiste en la asignación de recursos a los gobiernos locales, en función al cumplimiento de Metas previamente establecidas, dependiendo del tipo de municipalidad y clasificadas por criterios demográficos y económicos.

El plan de Incentivos a la mejora de la gestión municipal nace en el 2010, pero es en el periodo del año 2016 que, luego de algunos cambios y fusión con otro programa presupuestal; a través de La Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016, cambia y mantiene desde allí sus características actuales. Teniendo como principales objetivos, los siguientes:

- Mejorar los niveles de recaudación y la gestión de los tributos municipales; fortaleciendo la estabilidad y eficiencia en la percepción de los mismos.
- Mejorar la ejecución de proyectos de inversión pública, considerando los lineamientos de política de mejora en la calidad del gasto.
- Reducir la desnutrición crónica infantil en el país.

- Simplificar trámites, generando condiciones favorables para el clima de negocios y promoviendo la competitividad local.
- Mejorar la provisión de servicios públicos, prestados por los gobiernos locales, en el marco de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades y, finalmente,
- Prevenir riesgos de desastres.

Tal y como se indicó antes, para determinar el importe de la transferencia de recursos a las municipalidades, el MEF considera aspectos tanto demográficos como económicos, antes de definir lo que le corresponde a cada gobierno local, adicionalmente se suma el criterio por clasificación. Donde la MDSMP se encuentra en el grupo C, que comprende a todas las Municipalidades de Lima Metropolitana.

La MDSMP; en 9 de 10 años, no logro alcanzar el 100% de cumplimiento de metas en los programas de incentivos; esto viene siendo perjudicial para la comuna, ya que al cumplir todas las metas está en juego un bono adicional al incentivo que se pone por cada uno de los objetivos. Por ello, la presente investigación recoge la definición y el espíritu del PI, que corresponde a incentivar y estimular la aceptación de políticas bajo una misma dirección en todo nivel de gobierno, y así poder formular el problema del estudio.

Por lo tanto, se considera como primera variable del problema a las políticas locales de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres y como segunda variable al cumplimiento de las metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en el año 2019 y el presente estudio tiene como objetivo determinar la relación que existe entre ellas,

1.4.2. Problema general

¿Qué relación existe entre las políticas locales de la municipalidad distrital de San Martín de Porres y el cumplimiento de las metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en el año 2019?

1.4.3. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la contratación de personal capacitado en la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres y el cumplimiento de las metas del programa de incentivos a la gestión municipal en el año 2019?
- ¿Qué relación existe entre el idóneo suministro de logística en las áreas ejecutoras de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres y el cumplimiento de las metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en el año 2019?
- ¿Qué relación existe entre el planeamiento y organización del tiempo en la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres y el cumplimiento de las metas del programa de incentivos a la gestión municipal en el año 2019?

1.5. Justificación

La presente investigación fue realizada con la motivación de encontrar la magnitud de la relación que tiene la política y decisiones del gobierno local del distrito de San Martín de Porres, con el cumplimiento de las metas del Programa de Incentivos a la gestión municipal; ya que, es un campo donde la comuna nunca ha podido alcanzar una sostenibilidad del 100% de cumplimiento; es decir, que siempre existen factores que limitan e impiden que se pueda percibir la totalidad de incentivos que hay por periodo.

Entonces, se busca identificar la influencia de la administración de turno, y luego de obtener los resultados del estudio; para poder utilizar la información y enriquecer el análisis de las estrategias a aplicar en las metas del PI del periodo próximo.

El estudio es viable, porque se cuenta con accesos legales y transparentes a la documentación de las áreas ejecutoras del programa de incentivos en la municipalidad de San Martín de Porres, así como la comunicación con los funcionarios y servidores públicos de la comuna, para la aplicación de instrumentos de recolección de datos y posterior análisis.

Por último, se considera que el impacto será positivo, en tanto se recabe información debidamente verificada, útil y verídica; puesto que, al finalizar la investigación, los resultados y conclusiones del estudio se podrán utilizar como herramienta adicional para tomar medidas de mejora sobre la modalidad de aplicación del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal PI.

1.6. Limitaciones

- a) Dificultad para aplicar el instrumento de recolección de datos de manera presencial, a raíz del contexto actual de emergencia sanitaria por el Covid-19. El cual restringe en cierta manera las reuniones y la movilización entre establecimientos.
- b) Dificultad para obtener información de parte de los servidores públicos y especialistas de ministerios que tienen participación en la elaboración y ejecución de las Metas del programa de incentivos.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre las políticas locales de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres y el cumplimiento de las metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en el año 2019.

1.7.2. Objetivos Específicos

1. Analizar la relación entre la contratación de personal capacitado en la Municipalidad Distrital de SMP y el cumplimiento de las metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en el año 2019.

2. Determinar la relación entre el idóneo suministro de logística en las áreas ejecutoras de la Municipalidad Distrital de SMP y el cumplimiento de las metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en el año 2019.
3. Determinar la relación entre el planeamiento y organización del tiempo en la Municipalidad Distrital de SMP y el cumplimiento de las metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en el año 2019.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre las políticas locales de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres y el cumplimiento de las metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en el año 2019.

1.8.2. Hipótesis Específicas

1. Existe una relación significativa entre la contratación de personal capacitado en la Municipalidad Distrital de SMP y el cumplimiento de las metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en el año 2019.
2. Existe una relación significativa entre el idóneo suministro de logística en las áreas ejecutoras de la Municipalidad Distrital de SMP y el cumplimiento de las metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en el año 2019.
3. Existe una relación significativa entre el planeamiento y organización del tiempo en la Municipalidad Distrital de SMP y el cumplimiento de las metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en el año 2019.

2. METODOLOGIA

2.1. Tipo de Investigación

Investigación descriptiva, correlacional – No experimental de corte transversal.

Según la naturaleza del presente estudio, el tipo de investigación es descriptiva, correlacional; ya que el propósito del investigador consiste en describir situaciones, eventos y hechos; es decir, cómo se manifiesta determinado fenómeno. Asimismo, este trabajo tiene como problema a dos variables y se evalúa la relación que hay entre estas. Por lo tanto, cumple ambas definiciones, planteadas por Hernández et al. (2010).

El diseño de investigación que se utilizó corresponde a una investigación no experimental de corte transversal, puesto que el contexto del presente estudio coincide con lo dicho por Hernández et al. (2010) que en un estudio no experimental no se edifica ninguna situación, sino que se observan situaciones que ya existen, y no fueron provocadas intencionalmente por el investigador, asimismo es corte transversal, porque recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su objetivo es describir variables y determinar su incidencia e interrelación en un momento dado (p 145).

En tal sentido, el presente estudio analizara la relación que existe entre las variables: Cumplimiento de METAS del PI y Políticas locales de la MDSMP. Utilizando los tipos y diseños de investigación antes mencionados, para el correcto análisis y determinantes en lo que concluye el trabajo.



M = Muestra.

X = Políticas locales de la MDSMP.

Y = Cumplimiento de las Metas del PI.

r = Correlación entre las dos variables.

Tabla 3: Matriz de operacionalización de la variable X

VARIABLE X	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE Políticas locales	Son fundamentales para el desarrollo de un municipio y sus habitantes, las mismas buscan generar bienestar social colectivo e individual y mejorar las condiciones de vida de la población en lo relacionado con la educación, la salud, la vivienda, los servicios públicos, entre otros aspectos.	Se empleará el instrumento de análisis de datos cuantitativos SPSS.	Servidores públicos	Experiencia materia	Cuestionario tipo Likert: (1) Totalmente en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (3) Neutral (4) De acuerdo. (5) Totalmente de acuerdo.	Ordinal
				Grado académico idóneo.		
				Manejo de equipo.		
				Solución de conflictos		
			Gestión	Coordinación con otras instituciones.		
				Convenios con empresa privada.		
				Trabajo con organizac. Sociales y juntas vecinales		
				Atención de consultas y reclamos de población.		
			Logística	Abastecimiento de materiales y útiles.		
				Dotar de publicidad y distintivo municipal.		
				Cadena de suministros idóneo.		
				Movilidad y equipos, de ser necesario.		
			Planeamiento	Plan anual adecuado al PI.		
				Asignan responsabilidades.		
				Seguimiento y control para que los planes se cumplan.		
				Se adapta a los cambios e imprevistos		
Capacitación	Capacitación del personal encargado al inicio de la Meta.					
	Actualización e instrucción constante.					
	Retroalimentación en caso de malos resultados.					
	Premiación y/o incentivo por buenos resultados.					

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4: Matriz de Operacionalización de la variable Y

VARIABLE Y	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>Cumplimiento de metas del programa de incentivos a la gestión municipal.</p>	<p>Implica una transferencia de recursos a las municipalidades por el cumplimiento de metas en un periodo determinado. Dichas metas son formuladas por diversas entidades públicas del Gobierno Central y tienen como objetivo impulsar determinados resultados cuyo logro requiere un trabajo articulado con las municipalidades.</p>	<p>Se empleará el instrumento de análisis de datos cuantitativos SPSS.</p>	Cronograma	Asigna un cronograma e instructivo según tipo de municipalidad.	<p>Cuestionario tipo Likert:</p> <p>(6) Totalmente en desacuerdo.</p> <p>(7) En desacuerdo.</p> <p>(8) Neutral</p> <p>(9) De acuerdo.</p> <p>(10) Totalmente de acuerdo.</p>	Ordinal
				Control constante de parte del coordinador del min. competente.		
				Modificación de fechas de entrega.		
				Se consigue cumplir con el cronograma asignado.		
			Presupuesto	Presupuesto transferido en las fechas que corresponde.		
				Recursos transferidos son suficientes para gastos.		
				Según Demo. Y Geo. es justo el presupuesto para la MDSMP.		
				Los recursos solo se asignan una vez al año.		
			Normativa	Los recursos solo pueden ser usados para fines establecidos.		
				La direc. general de presupuesto público ente rector.		
				FONCOMUN es el criterio de distribución de los recursos.		
				Las metas varían cada año, según política de estado.		
			Bono de Cumplimiento	La MDSMP ha logrado ganar el bono.		
				Antecedentes del bono.		
				Bono proporcionalmente adecuado.		
				El Mef cumple con la fecha del bono.		
			Asesoría	Atención de consultas de procedimiento.		
				Guías para cada Meta.		
				De casos especiales.		
				Del sistema aplicado.		

Fuente: Elaboración propia

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos).

2.2.1. Población

La población objetivo está constituida por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, que han sido asignados con cierta responsabilidad en las metas asignadas para el periodo 2019; según competencia y la relación que existe entre área y meta asignada. En ese sentido, en el siguiente punto se enumera en base a la relación que existe entre el tema de la Meta con la gerencia o subgerencia a cargo.

META1: Ejecución presupuestal de inversiones del Presupuesto institucional Modificado. A cargo de la Gerencia de Planeamiento y presupuesto.

META2: Fortalecimiento de la administración y gestión del Impuesto Predial. A cargo del Servicio de Administración Tributaria SAT-SMP.

META3: Implementación de un sistema integrado de manejo de residuos sólidos municipales. A cargo de la Gerencia de Gestión Ambiental

META4: Acciones para promover la adecuada alimentación y la prevención y reducción de la anemia. A cargo de la Gerencia de Desarrollo Humano.

Por lo tanto, el universo con el que se realizó la investigación fue la totalidad de trabajadores de las áreas mencionadas, que estaban involucradas en la responsabilidad del periodo 2019 (25 personas en total).

2.2.2. Muestra

Al ser una población finita y homogénea, no se desarrollarán criterios muestrales. Se tomó el total de la población, que son los 25 trabajadores que tienen responsabilidades asignadas para el PI del año 2019 en la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres. En pocas palabras, vendría a ser un censo a dichos servidores públicos, que cumplieran con las características que sirven como delimitación.

En tal sentido, Hernández et al. (2010), indica que las muestras son usualmente utilizadas para salvaguardar la economía, el tiempo y recursos. Pero que las investigaciones también se pueden realizar mediante censos (p 240). En este caso, amerita realizarlo de dicha manera, puesto que el universo de la población es reducido y posible de atender en su totalidad.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.

2.3.1. Descripción de las técnicas

Las principales técnicas de recolección de datos que se utilizaron en la presente investigación son:

- **Cuestionario:** a los colaboradores con grado de responsabilidad del PI.
- **Análisis Documental:** a los documentos de las áreas ejecutoras del PI.

2.3.2. Descripción de los instrumentos

Instrumento: el cuestionario (Hoja Censal); que consta de 40 preguntas: 4 preguntas para cada dimensión. La encuesta es un instrumento muy conocido y empleado para investigaciones de este tipo y diseño, puesto que según Hernández et al. (2006), “ayuda a medir las variables contenidas en las hipótesis y cuando no hay hipótesis simplemente para medir las variables de interés” (p. 276).

Toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir dos requisitos esenciales: Confiabilidad y Validez. Los cuales responden a las siguientes definiciones, según Hernández et al. (2006):

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales.

La validez, en términos generales, se refiere al grado que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. Por ejemplo, un instrumento para medir la inteligencia válida debe medir la inteligencia y no la memoria (p 277).

Por lo tanto, se tomarán en cuenta ambos requisitos para la determinación y ejecución de los instrumentos de recolección de datos, en el universo de la población total de trabajadores encargados del PI 2019 en la MDSMP.

En ese sentido, luego de la codificación de datos de la encuesta y antes de analizar los mismos (mediante gráficos estadísticos y correlación de las variables dependiente e independiente), se procedió al análisis de confiabilidad, a través del método Alfa de Cronbach, con el programa SPSS.

Tabla 5: Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,923	,927	40

Fuente: Obtenido del programa estadístico SPSS

Como se aprecia en la tabla 5, el coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0.923; con lo que se determina que existe un alto grado de confiabilidad del instrumento.

Los programas estadísticos que se emplean en la presente investigación para los análisis de resultados, son los siguientes:

- Gráficos en Excel, para la codificación previa al análisis.
- Programa estadístico SPSS, para la prueba de confiabilidad con alfa de Cronbach, prueba de correlación de Pearson y análisis estadístico mediante escala ordinal.

En el caso del medio de calificación que se emplea, es la **escala de Likert**; ya que, por sus características de ejecución, permite facilitar la codificación de las respuestas de los trabajadores, estandarizando las mismas. Donde los extremos son 5 (Totalmente de acuerdo) y 1 (totalmente en desacuerdo). Es decir, esta escala de medición determina el grado de positividad o negatividad de la respuesta; donde:

- 5: totalmente de acuerdo
- 4: de acuerdo
- 3: neutral
- 2: en desacuerdo
- 1: totalmente en desacuerdo

2.4. Procedimiento

En el procedimiento para la recolección de datos, se ejecutó el método de encuesta mediante una hoja censal; puesto que el reducido universo de población del estudio, permite realizarlo de dicha manera. En ese sentido, se ejecutó el cuestionario con los trabajadores de la municipalidad de San Martín de Porres, que son asignados con cierto grado de responsabilidad y encargaturas para el cumplimiento de las Metas del Programa de Incentivos a la mejora de la gestión municipal en el año 2019, procurando que su identidad se mantenga en reserva.

En ese contexto, se aplicaron 25 encuestas por medio virtual, utilizando la herramienta digital de Google para cuestionarios. Las fechas de aplicación del instrumento de recolección fueron desde el 18 de mayo al 23 de mayo de 2020; teniendo como encuestados a servidores públicos de la Municipalidad de San Martín de, que trabajan en las áreas ejecutoras de las Metas del PI.

Luego de obtener la data de las encuestas, se procedió al análisis estadístico, utilizando primeramente el programa Microsoft Excel para el inicio de la codificación de los datos. Seguido a ese procedimiento, se comenzó con el programa SPSS, con el cual se realizó el análisis estadístico mediante tablas y gráfico de barras. Luego, en el mismo aplicativo, se realizó la prueba de correlación de las variables dependiente e independiente, para la comprobación de la hipótesis general y específicas; mediante la prueba de **correlación de Pearson**.

Con todo el procedimiento señalado, se obtuvo la información ordenada para poder ser interpretada, según lo que señalen los criterios de resultados.

2.5. Aspectos éticos

Se siguieron los aspectos éticos en relación a lo dicho por Soto, J (2014) donde señala que, la confidencialidad y anonimato, consiste en proteger y no revelar la identidad de los encuestados, ni se manifieste de quienes fueron obtenidos los datos; evitando así, el riesgo de la vulnerabilidad de la intimidad, así como situaciones que afecten la integridad de los participantes (p 203).

3. RESULTADOS

El análisis estadístico se realizó en base a las dos variables, dependiente e independiente, que se desglosan a su vez en 10 dimensiones, que son los temas centrales de donde salen las preguntas del cuestionario empleado; que se ejecutó con la hoja censal al personal de la municipalidad distrito de San Martín de Porres. En el tratamiento de los datos, se utilizó la estadística descriptiva correlacional, buscando la relación que existe entre las variables citadas en el presente estudio.

Se redujo la cantidad de tablas y gráficos por cada pregunta (40), para quedarnos tan solo con diez gráficos y tablas que se extraen del análisis por dimensión, agrupando 4 preguntas en cada una, las cuales tienen relación entre sí y mencionan el mismo tema en función a la dimensión, que a su vez se desglosa de las variables elaboradas en la matriz de consistencia; en ese sentido, la interpretación de cada cuadro que se presenta a continuación, tiene un análisis más amplio de la situación, que nos llevara a determinar si existe relación o no entre las variables del estudio.

Los resultados de los instrumentos de recolección de datos, fueron ingresados primeramente en Microsoft Excel y seguidamente codificados y analizados ordenadamente mediante el aplicativo SPSS, donde se realizó la tabulación de la encuesta, así como el análisis mediante gráfico de barras, correlación de las variables y la contrastación de la hipótesis general y específicas.

3.1. Estadísticos Descriptivos

3.1.1. Análisis estadísticos según dimensiones de las variables

DIMENSION SERVIDORES PUBLICOS

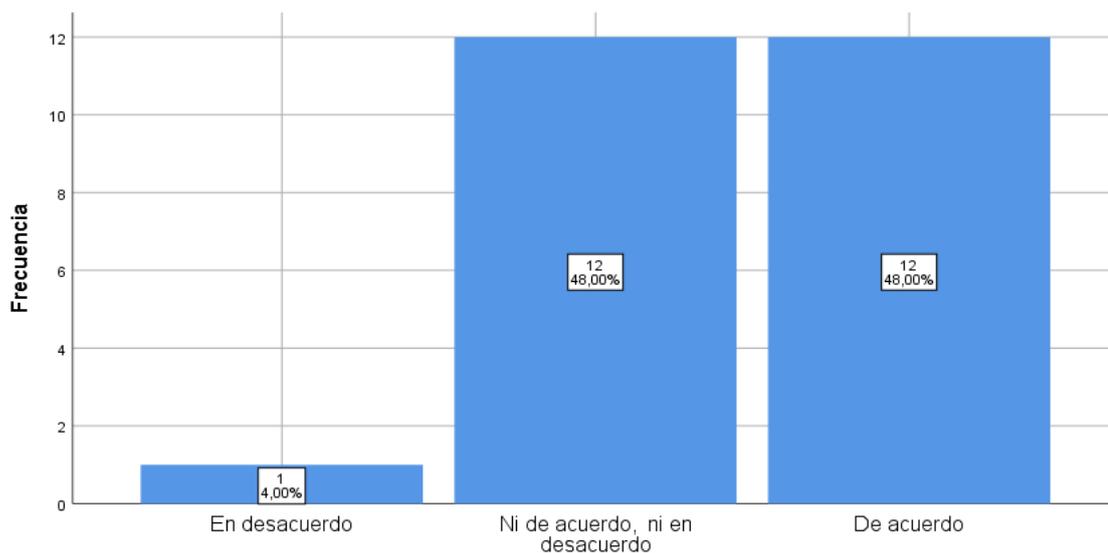
Dimensión servidores públicos de la municipalidad de distrital de San Martín de Porres que trabajan en las áreas ejecutoras y de coordinación de las Metas del Programa de incentivos.

Tabla 6: Dimensión Servidores Públicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	1	4,0	4,0	4,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	48,0	48,0	52,0
De acuerdo	12	48,0	48,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3: Dimensión Servidores Públicos



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla 6 y la figura 3, se interpreta que de 25 encuestados, que respondieron 4 preguntas referentes a la capacidad de los servidores públicos para con el cumplimiento de las Metas del PI, el 48% está de acuerdo en que son capaces y otro 48% no están seguros que sean lo suficientemente capaces.

DIMENSION GESTIÓN

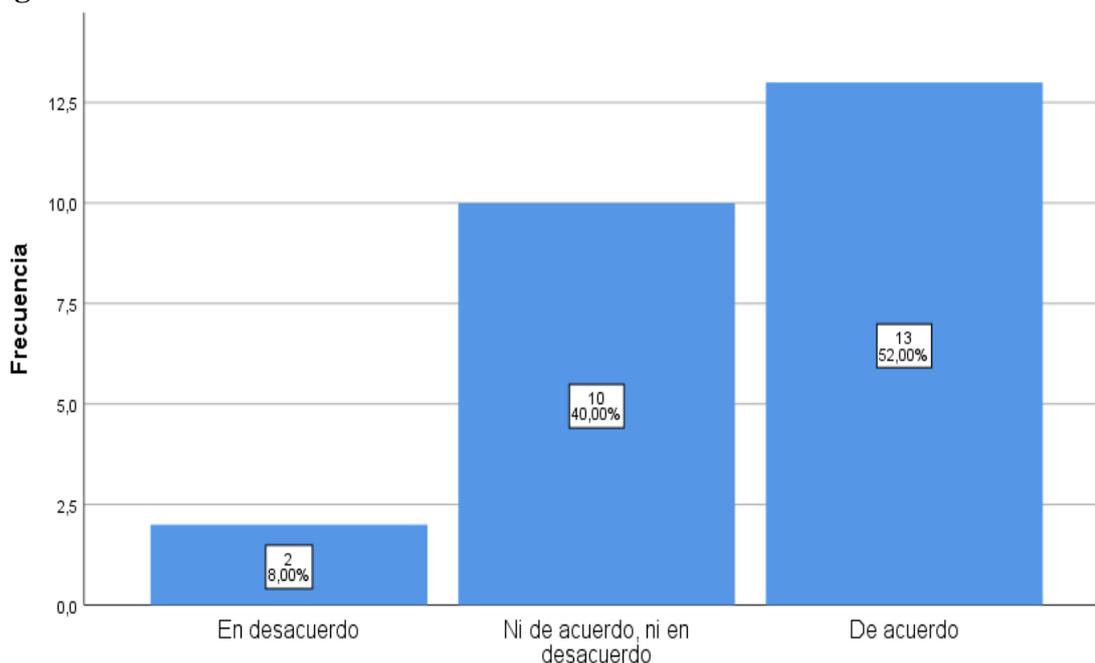
Dimensión gestión de la municipalidad de San Martín de Porres, que hace referencia a la coordinación y trabajo articulado con otras organizaciones para brindar mejores servicios a la población.

Tabla 7: Dimensión Gestión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	40,0	40,0	48,0
De acuerdo	13	52,0	52,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 4: Dimensión Gestión



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla 7 y la figura 4, se infiere que la mayoría (52%) de los encuestados considera que sí se realizan coordinaciones con otras organizaciones para dar mejores servicios a la población, y un 40% no está muy convencido que esté sucediendo así.

DIMENSION LOGISTICA

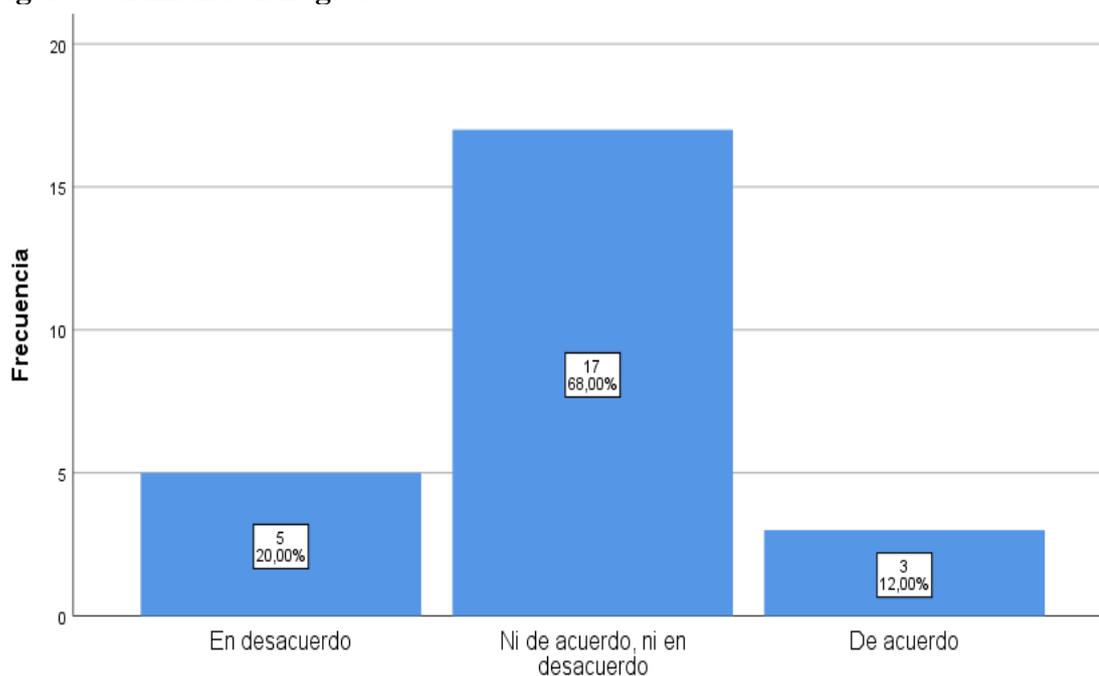
La dimensión de la idoneidad del funcionamiento y suministro de logística a las áreas ejecutoras de la municipalidad de San Martín de Porres para las áreas ejecutoras de las Metas del PI.

Tabla 8: Dimensión Logística

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	5	20,0	20,0	20,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	17	68,0	68,0	88,0
De acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 5: Dimensión Logística



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla 8 y la figura 4, se interpreta que, la mayoría (68%), ni asegura ni rechaza la idoneidad del funcionamiento de la cadena de suministros de logística necesaria para las áreas ejecutoras; mientras que porcentajes más bajos de encuestados (20% y 12%), rechazan y confirman respectivamente la afirmación de idoneidad.

DIMENSION PLANEAMIENTO

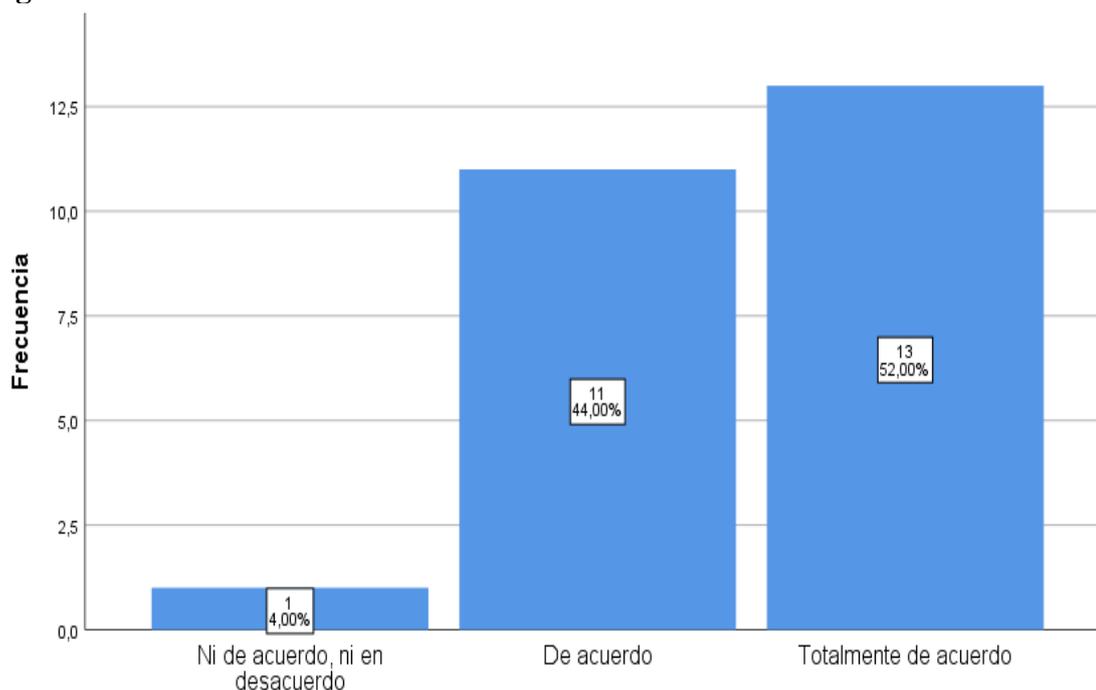
Dimensión de planeamiento, que hace referencia a la utilidad del plan y organización del inicio, durante y al final del periodo en el que se debe dar cumplimiento de las Metas del Programa presupuestal.

Tabla 9: Dimensión Planeamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	4,0	4,0	4,0
	De acuerdo	11	44,0	44,0	48,0
	Totalmente de acuerdo	13	52,0	52,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 6: Dimensión Planeamiento



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla 9 y la figura 6, se interpreta que la gran mayoría de encuestados (96%), considera que lo contemplado en el planeamiento y organización está presente de principio a fin del periodo, con el objetivo de dar cumplimiento a las Metas del PI.

DIMENSION CAPACITACION

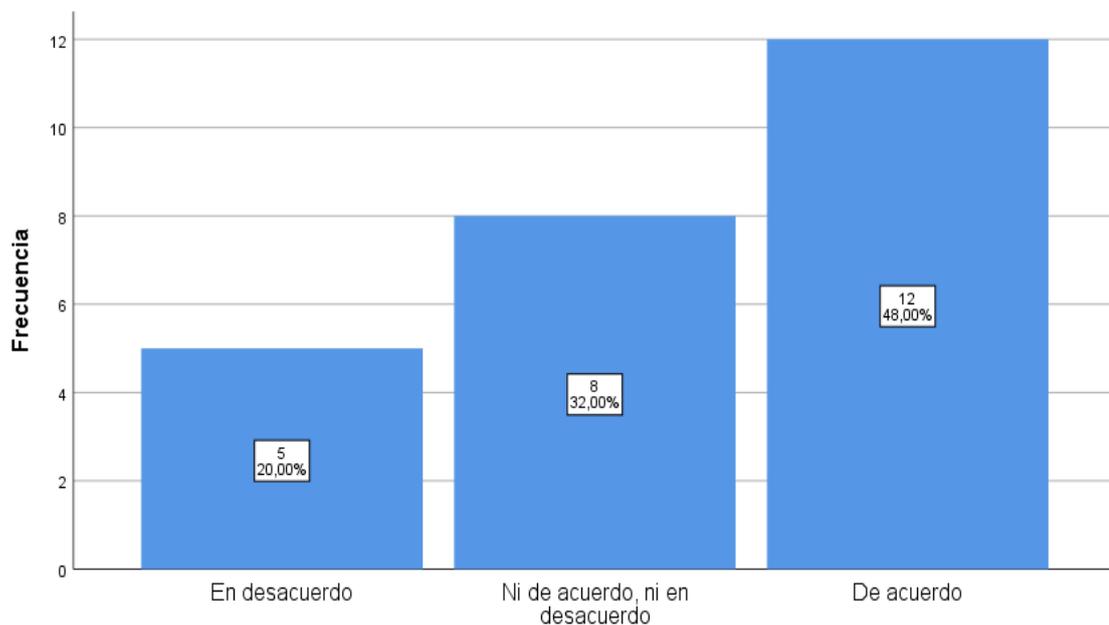
La dimensión capacitación, hace referencia a la instrucción que recibe el personal de la municipalidad de San Martín de Porres, antes y durante la ejecución del PI. Asimismo, sobre la retroalimentación o reconocimiento correspondiente por alcanzar o no el cumplimiento.

Tabla 10: Dimensión Capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	5	20,0	20,0	20,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	32,0	32,0	52,0
De acuerdo	12	48,0	48,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 7: Dimensión Capacitación



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla 10 y la figura 7, se infiere que casi la mitad de encuestados (48%), considera si existe capacitación contante, retroalimentación e incentivo. Sin embargo, también es una cifra importante la suma de las otras barras, en lo que se puede interpretar que hay falencias en el funcionamiento, por el alto índice de disconformidad.

DIMENSION CRONOGRAMA

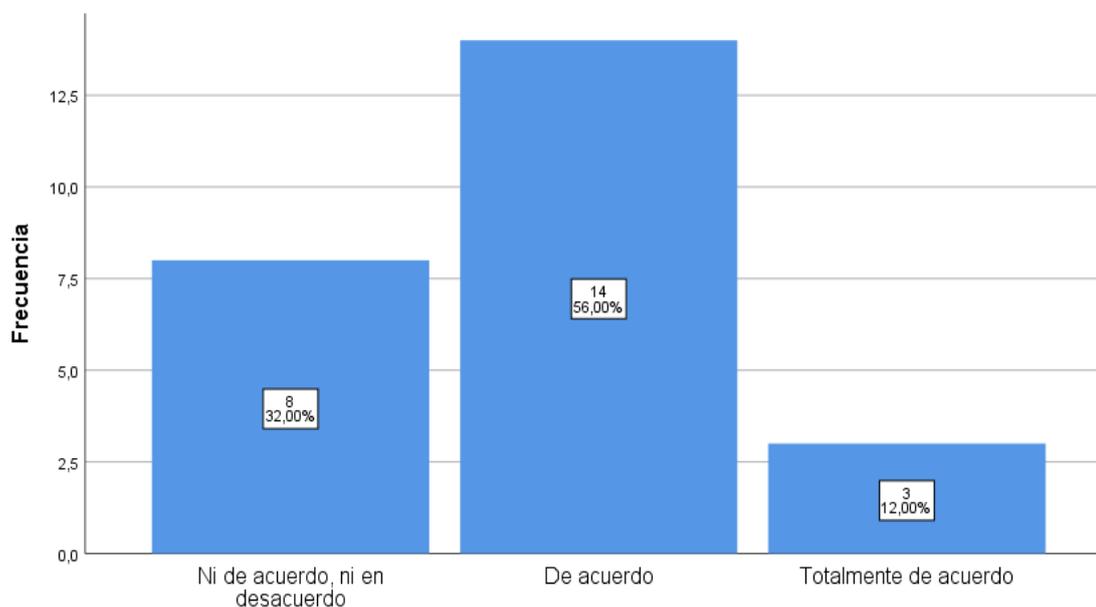
Esta dimensión hace referencia a si existe un cronograma o instructivo de parte del gobierno central, y si se realiza un control y seguimiento de dicho cronograma, con el fin de resultados satisfactorios.

Tabla 11: Dimensión Cronograma

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	32,0	32,0	32,0
	De acuerdo	14	56,0	56,0	88,0
	Totalmente de acuerdo	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8: Dimensión Cronograma



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla 11 y la figura 8, se puede inferir que un 68% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación de que existe un cronograma para el PI suministrado por el ministerio competente, y que estos mismos realizan un control concurrente y seguimiento del cumplimiento de las Metas.

DIMENSION PRESUPUESTO

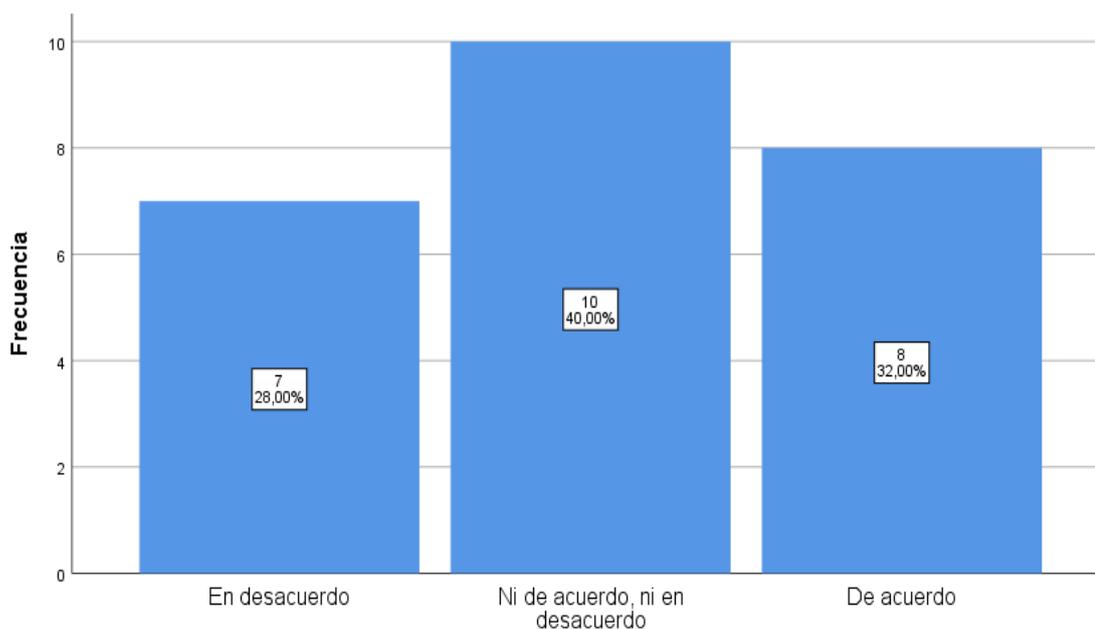
Hace referencia a los recursos transferidos de parte del gobierno central, para la ejecución de las Metas del PI, y si estos fondos son suficientes para la magnitud demográfica y geográfica del distrito.

Tabla 12: Dimensión Presupuesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	7	28,0	28,0	28,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	40,0	40,0	68,0
	De acuerdo	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 9: Dimensión Presupuesto



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la figura 12 y la tabla 9, se apreció una tendencia de disconformidad con el tema, puesto que el 28% está en desacuerdo y el 40% no sabe. Es decir, que la mayoría de encuestados no consideran que los recursos estén siendo transferidos oportunamente y que sean suficientes para atender a un distrito tan grande (demográficamente hablando).

DIMENSION NORMATIVA

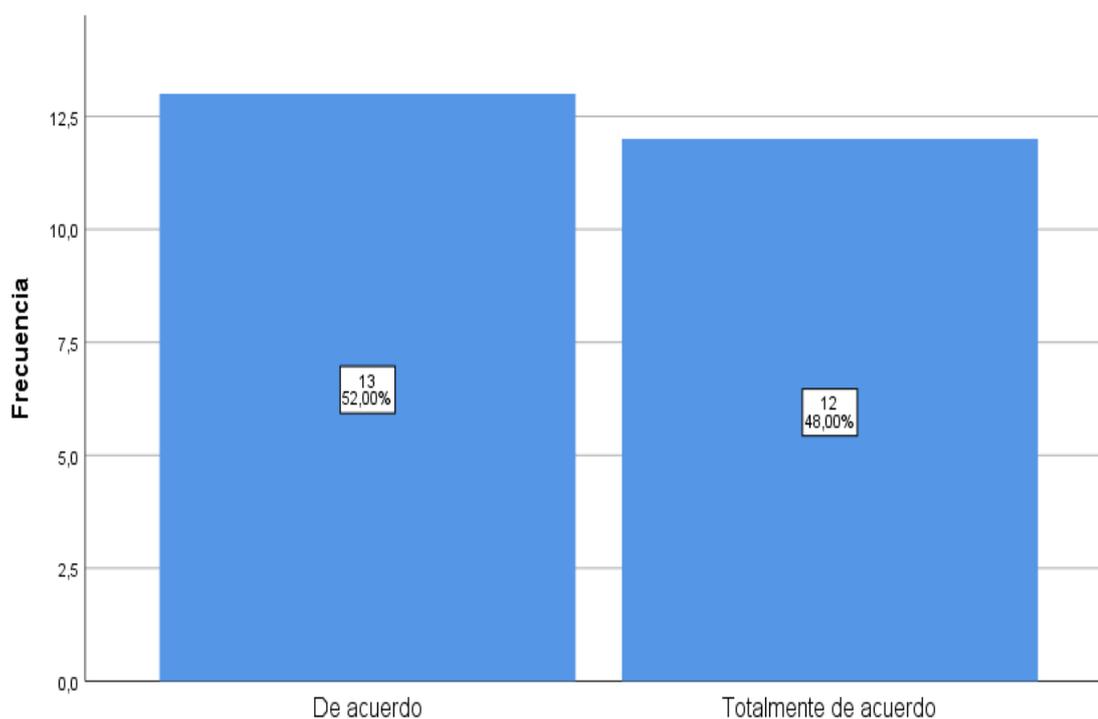
Hace referencia a las normativas que rigen en el marco del programa presupuestal y que la municipalidad de San Martín de Porres debe respetar, de lo contrario se asumen los cargos administrativos correspondientes.

Tabla 13: Dimensión Normativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	13	52,0	52,0	52,0
Totalmente de acuerdo	12	48,0	48,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 10: Dimensión Normativa



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla 13 y la figura 10, se observó que el 100% de los encuestados coincidieron en que las citadas normativas son las que rigen en el marco del programa presupuestal PI, y por ende debe cumplirse por parte de la Municipalidad de San Martín de Porres

DIMENSION BONO DE CUMPLIMIENTO

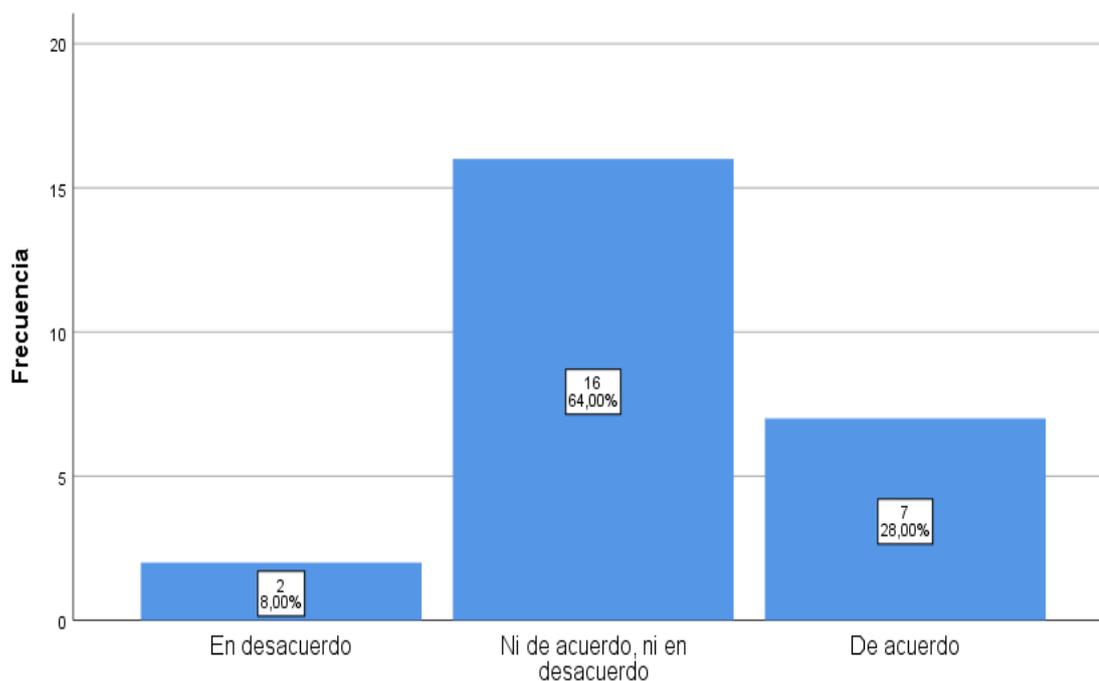
Hace referencia al bono de incentivo que se transfiere en el caso se haya cumplido con las Metas establecidas en un determinado periodo. Asimismo, se pregunta si los recursos son transferidos oportunamente y si considerando el peso demográfico y geográfico sea un importe idóneo.

Tabla 14: Dimensión bono de cumplimiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
En desacuerdo	2	8,0	8,0	8,0
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	16	64,0	64,0	72,0
De acuerdo	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 11: Dimensión bono de cumplimiento



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla 14 y la figura 11, se apreció que la mayoría de encuestados (64%), no tenía claro el tema referido al bono de cumplimiento, y es probable que esto se deba a que no existe el interés por dichos fondos, porque no hay una proyección de emplear dicho presupuesto luego del cumplimiento.

DIMENSION ASESORIA

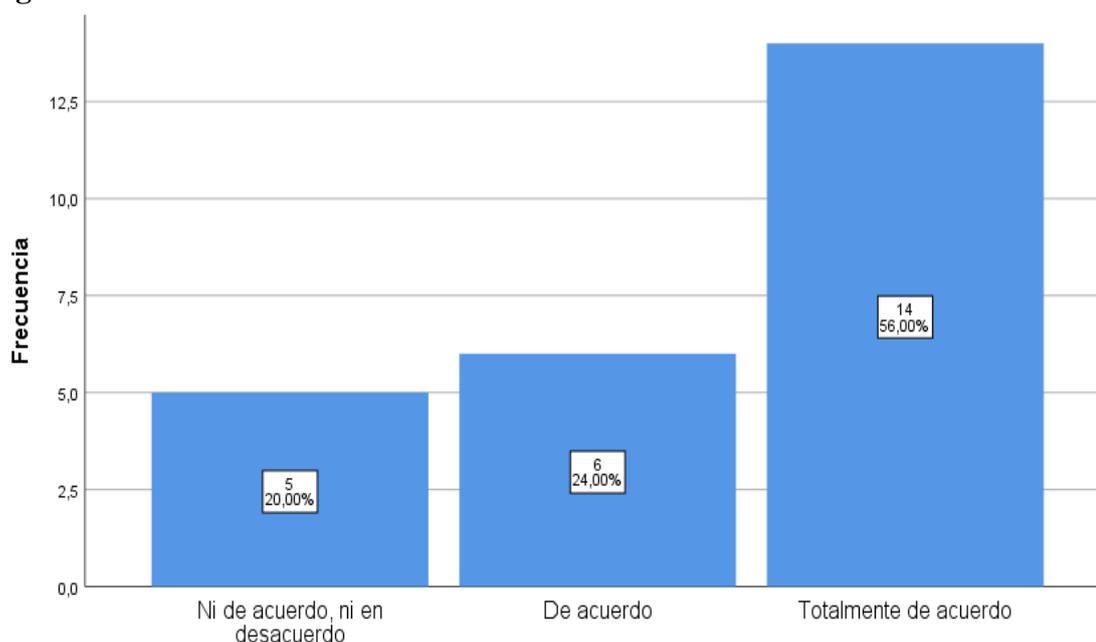
Se refiere a la asesoría que brinda el gobierno central a través de los ministerios y coordinaciones competentes, ya que cada meta del Programa de Incentivos es monitoreada por las carteras a los que corresponde según el campo.

Tabla 15: Dimensión Asesoría

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	6	24,0	24,0	44,0
	Totalmente de acuerdo	14	56,0	56,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 12: Dimensión Asesoría



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla 15 y la figura 12, se interpreta que el 80% de encuestados estaban de acuerdo en que la asesoría de los ministerios competentes de parte del gobierno central es constante desde el principio del periodo, para el cumplimiento de las metas del PI. Cabe resaltar que, de ellos, el 56% están totalmente convencidos de ello.

3.2. Contrastación de hipótesis

Para la interpretación de los resultados y la correlación de las variables se utilizaron los coeficientes de evaluación: Pearson y Spearman. La determinación de que método utilizar se remite a las pruebas no paramétricas ejecutadas en el programa SPSS, denominada prueba Kolmogorov-Smirnov para una muestra.

El valor de r se encuentra siempre entre -1 y $+1$. Con la menor proximidad a 0 , para que la correlación lineal entre las variables X y Y se considere significativa.

Tabla 16: Análisis de normalidad de las variables y dimensiones a correlacionar

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra				
		POLITICAS LOCALES DE LA MDSMP	CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL PI 2019	PERSONAL CAPACITADO	IDONEO SUMINISTRO DE LOGISTICA	PLANEAMIENTO Y ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO
N		25	25	25	25	25
Parámetros normales ^{a,b}	Media	70,04	69,52	15,36	11,88	16,24
	Desviación típica	11,674	9,496	3,604	3,087	2,278
Diferencias más extremas	Absoluta	,127	,145	,124	,188	,151
	Positiva	,107	,135	,099	,132	,140
	Negativa	-,127	-,145	-,124	-,188	-,151
Z de Kolmogorov-Smirnov		,636	,726	,619	,939	,753
Sig. asintót. (bilateral)		,813	,668	,839	,341	,622

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: *Elaboración propia.*

Los datos obtenidos nos permitieron comprobar el nivel de significación, **si es menor que 0,05** entonces la distribución no es normal (No paramétrica), **si es mayor que 0,05** la distribución es normal (Paramétrica).

Tabla 17: Selección del estadístico de correlación de acuerdo con la normalidad de las variables y dimensiones a correlacionar

Variable	Variable	Estadístico de correlación
Políticas locales de la MDSMP <i>Paramétrica</i>	Cumplimiento de las metas del PI 2019 <i>Paramétrica</i>	Pearson
Personal Capacitado <i>Paramétrica</i>	Cumplimiento de las metas del PI 2019 <i>Paramétrica</i>	Pearson
Idóneo suministro de logística <i>Paramétrica</i>	Cumplimiento de las metas del PI 2019 <i>Paramétrica</i>	Pearson
Planeamiento y organización del tiempo <i>Paramétrica</i>	Cumplimiento de las metas del PI 2019 <i>Paramétrica</i>	Pearson

Fuente: Elaboración propia

Se puede visualizar en la tabla resumen anterior, que según el análisis de normalidad de las variables todas son paramétricas, esto quiere decir que corresponde utilizar el método estadístico de correlación **Pearson** para de tal manera determinar el valor del coeficiente de correlación.

3.2.1. Análisis de correlación de las variables.

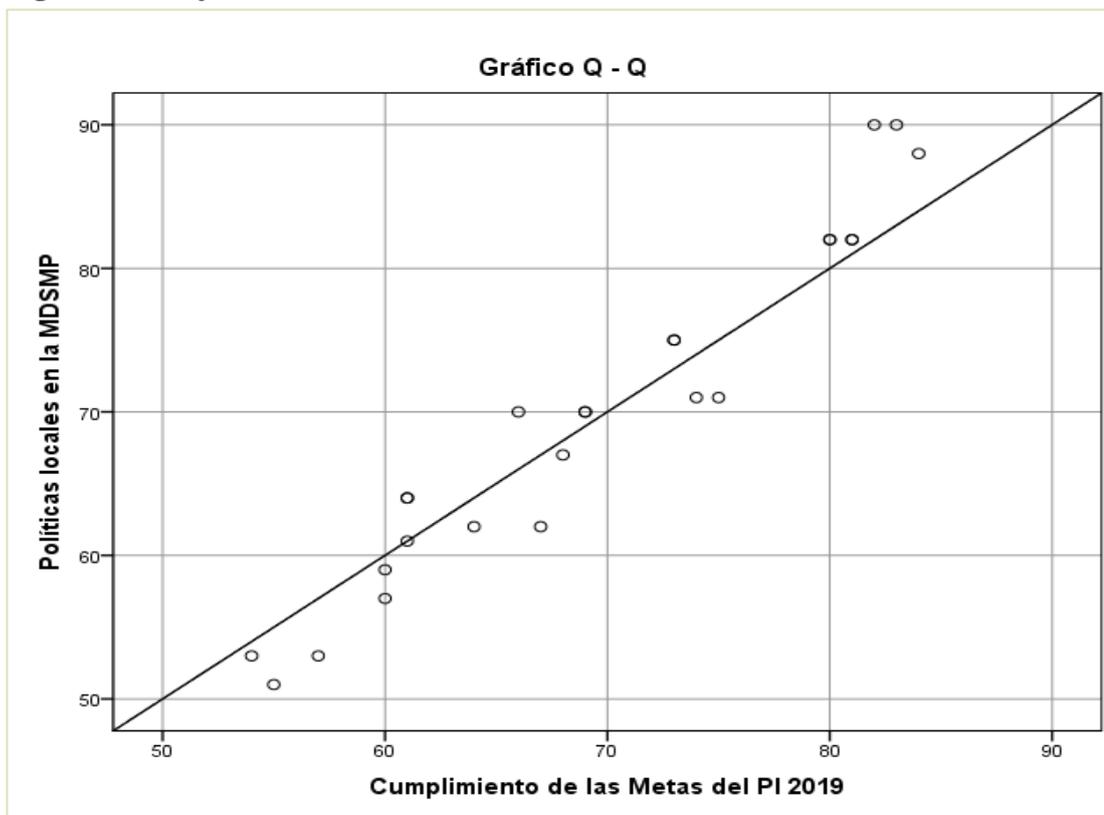
Tabla 18: Objetivo General

		Correlaciones	
		POLITICAS LOCALES DE LA MDSMP	CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL PI 2019
POLITICAS LOCALES DE LA MDSMP	Correlación de Pearson	1	,970**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL PI 2019	Correlación de Pearson	,970**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Fuente: Elaboración Propia.

Figura 13: Objetivo General



Fuente: Elaboración propia.

Decisión estadística

El nivel de correlación entre las políticas locales de la MDSMP y el cumplimiento de las metas del PI 2019 es ($r = ,970$); lo que significa que existe una correlación muy alta y por ende significativa, entre las variables en estudio.

Asimismo, dado que el valor de $p = ,000$ se encuentra por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido ($,05$); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo, es decir que, existe una relación directa entre las políticas locales de la MDSMP y el cumplimiento de las metas del PI 2019.

Conclusión estadística

Se concluyó en que existe evidencia estadística que hay una relación significativa ($r = ,970$) entre Las políticas locales de la municipalidad distrital de San Martín de Porres y el cumplimiento de las Metas del Programa de Incentivos a la mejora de la gestión Municipal 2019 ($p = 0,000 < 0,05$).

Tabla 19: Objetivo Específico 1

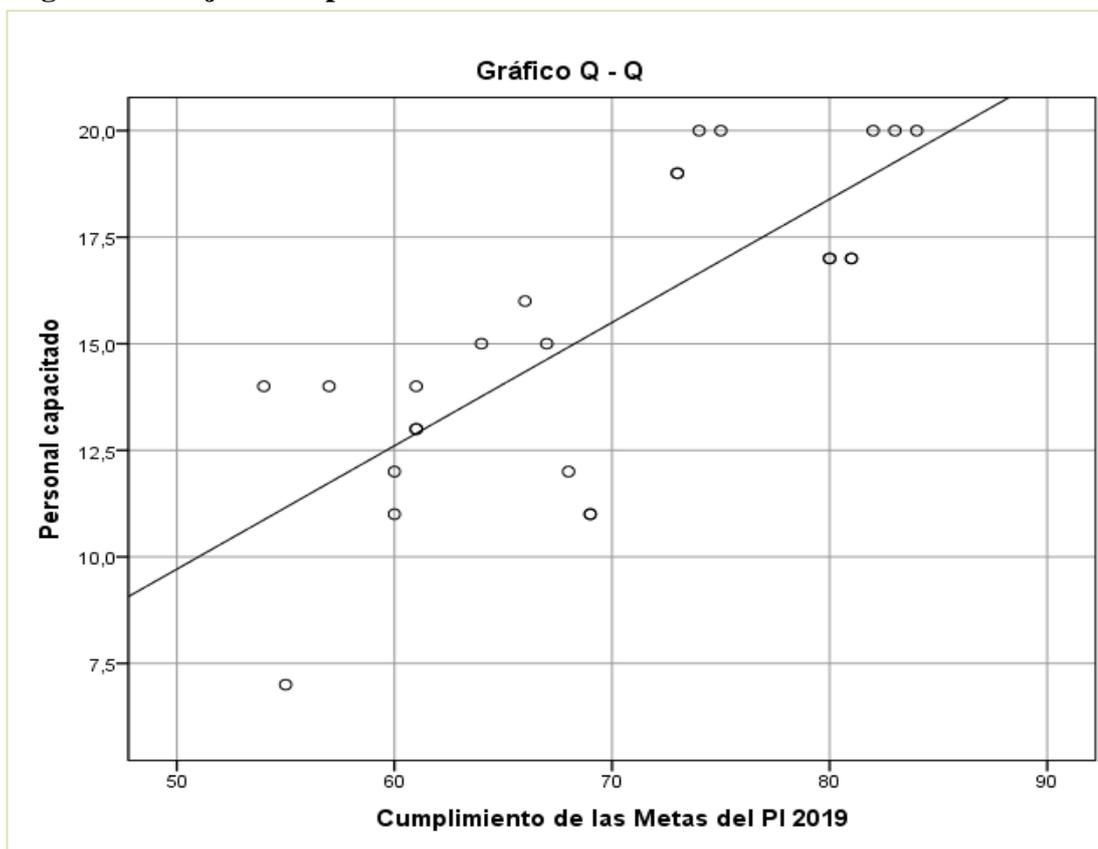
Correlaciones

		PERSONAL CAPACITADO	CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL PI 2019
PERSONAL CAPACITADO	Correlación de Pearson	1	,762**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL PI 2019	Correlación de Pearson	,762**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

Fuente: Elaboración propia.

Figura 14: Objetivo Específico 1



Fuente: Elaboración propia.

Decisión estadística

El nivel de correlación entre la contratación de personal capacitado en la MDMSP y el cumplimiento de las metas del PI 2019 es ($r = ,762$); lo que significa que existe una correlación alta y por ende significativa, entre las variables en estudio.

Asimismo, dado que el valor de $p = ,000$ se encuentra por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido ($,05$); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo, es decir que, existe una relación significativa entre la contratación de personal capacitado en la MDSMP y el cumplimiento de las metas del PI 2019.

Conclusión estadística

Se concluyó en que existe evidencia estadística que hay una relación significativa ($r = ,760$) entre la contratación de personal capacitado en la municipalidad distrital de San Martín de Porres y el cumplimiento de las Metas del Programa de Incentivos a la mejora de la gestión Municipal 2019 ($p = 0,000 < 0,05$).

Tabla 20: Objetivo Especifico 2

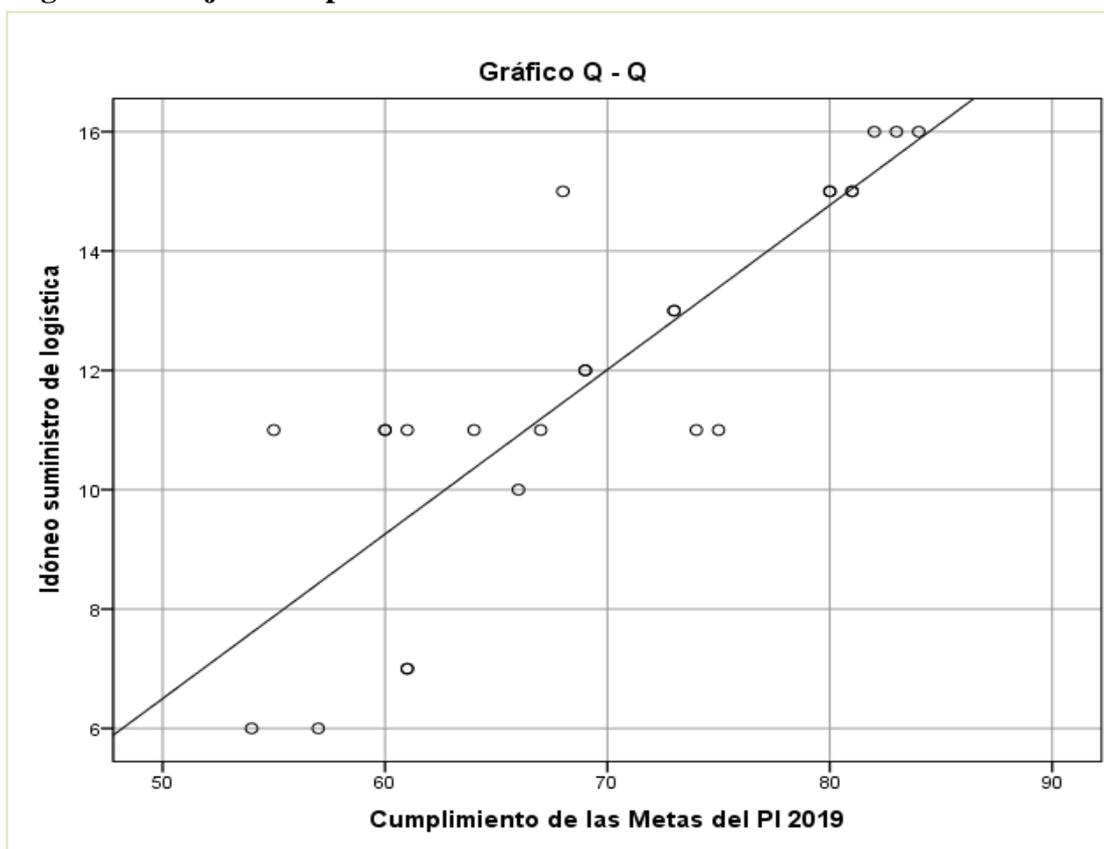
Correlaciones

		IDONEO SUMINISTRO DE LOGISTICA	CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL PI 2019
SUMINISTRO DE LOGISTICA IDONEO	Correlación de Pearson	1	,848**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25
CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL PI 2019	Correlación de Pearson	,848**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	25	25

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

Fuente: Elaboración propia

Figura 15: Objetivo Especifico 2



Fuente: Elaboración propia

Decisión estadística

El nivel de correlación entre el idóneo suministro de logística en las áreas ejecutoras de la MDMSP y el cumplimiento de las metas del PI 2019 es ($r = ,848$); lo que significa que existe una correlación alta y por ende significativa, entre las variables en estudio.

Asimismo, dado que el valor de $p = ,000$ se encuentra por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido ($,05$); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo, lo que quiere decir que existe una relación significativa entre el idóneo suministro de logística en las áreas ejecutoras de la MDSMP y el cumplimiento de las metas del PI 2019.

Conclusión estadística

Se concluyó en que existe evidencia estadística que hay una relación significativa ($r = ,848$) entre el idóneo suministro de logística en las áreas ejecutoras de la municipalidad distrital de San Martín de Porres y el cumplimiento de las Metas del Programa de Incentivos a la mejora de la gestión Municipal 2019 ($p = 0,000 < 0,05$).

Tabla 21: Objetivo Específico 3

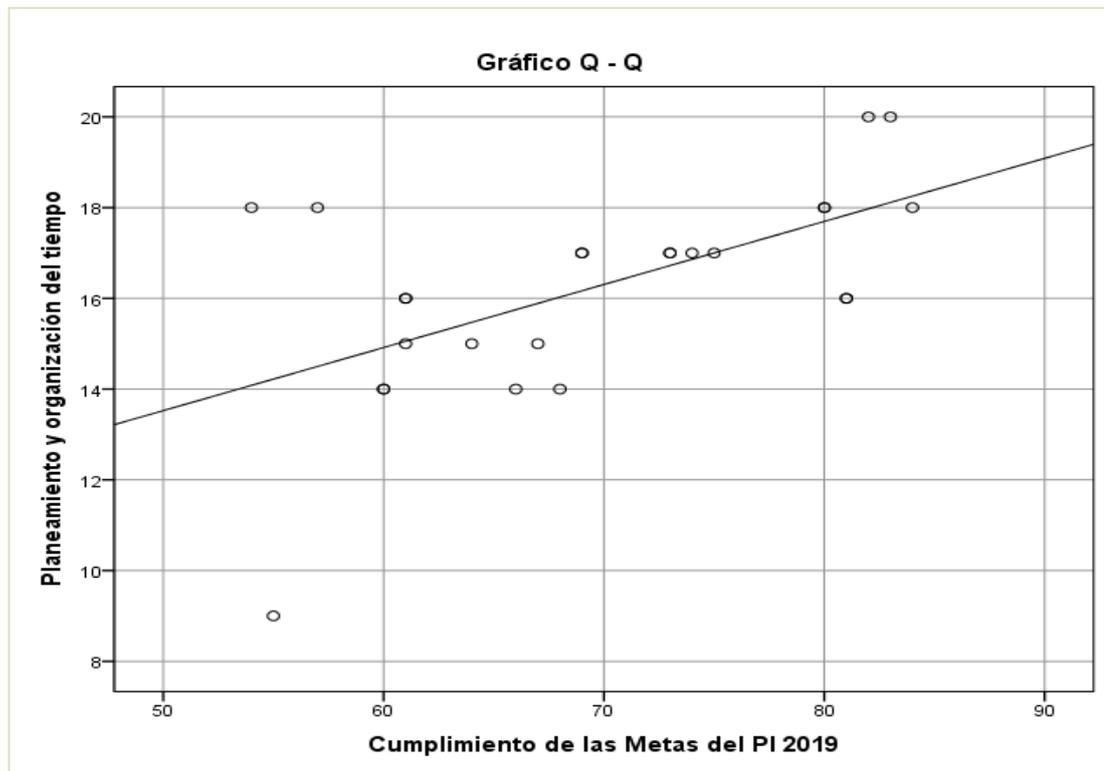
Correlaciones

		PLANEAMIENTO Y ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO	CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL PI 2019
PLANEAMIENTO Y ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO	Correlación de Pearson	1	,579**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	25	25
CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL PI 2019	Correlación de Pearson	,579**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	25	25

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

Fuente: Elaboración propia

Figura 16: Objetivo Específico 3



Fuente: Elaboración propia

Decisión estadística

El nivel de correlación entre el planeamiento y organización del tiempo en la MDMSP y el cumplimiento de las metas del PI 2019 es ($r = ,579$); lo que significa que existe una correlación moderada entre las variables en estudio.

Asimismo, dado que el valor de $p = ,002$ se encuentra por debajo del nivel de significancia del error máximo permitido ($,05$); se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo; puesto que, aunque el análisis de la correlación no arroja una relación alta o muy alta, esta sigue teniendo el suficiente nivel de aceptación, en este caso relación moderada entre el planeamiento y organización del tiempo en la MDMSP y el cumplimiento de las metas del PI 2019.

Conclusión estadística

Se concluyó en que existe evidencia estadística que hay una relación media o moderada ($r = ,579$) entre el planeamiento y organización del tiempo en la Municipalidad distrital de San Martín de Porres y el cumplimiento de las Metas del Programa de Incentivos a la mejora de la gestión Municipal 2019 ($p = 0,002 < 0,05$).

4. DISCUSIÓN

4.1. Limitaciones

No han habido limitaciones para la elaboración de la investigación, puesto que el autor de la presente tesis es miembro del consejo de la Municipalidad distrital de San Martín de Porres y ello ha permitido el acceso a las fuentes de información.

4.2. Interpretación comparativa

Con relación al **objetivo general**, el programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal (PI) es un instrumento del presupuesto por resultados, que se crea en el año 2009 mediante Ley N°29332. Esto con la finalidad de mejorar los servicios públicos provisto por las municipalidades a nivel nacional y que la línea de trabajo de políticas de Estado sea transversal e incluya a todos los niveles de gobierno. En ese sentido, es de suma importancia la voluntad de políticas locales en cuanto a dicho programas presupuestales, ya que el objetivo es trabajar bajo una sola consigna como gobierno de estado peruano.

Por lo tanto, es elemental la voluntad política de parte de las municipalidades para con el cumplimiento de las metas del PI, pero justamente por el protagonismo que tienen los gobiernos locales con respecto a dicho programa presupuestal, es que el presente estudio coincide con lo considerado por Rodríguez (2015), en donde este indica que en el diseño del PI prevalece la visión del Gobierno central, siendo el planeamiento más parecido a una imposición, que correspondería más a un enfoque de jerarquías y no considerando las opiniones y/o recomendaciones de los gobiernos locales; lo que concluye en complicaciones para la implementaciones de dichas políticas que dificulta el cumplimiento de metas. En ese sentido, sería oportuno que se considere la participación con aportes para el diseño del PI del periodo correspondiente de parte de las municipalidades que serán las ejecutoras.

Adicionalmente, entendemos que las políticas locales también dependen de la coyuntura en la que se encuentran, por ello se ratifica lo mencionado por Díaz, Romero y Salas (2018), en el sentido de que los meses del año en el que se aproximan las elecciones para elegir a las nuevas autoridades municipales, hacen que el cumplimiento de las metas de programas como el PI se dejen de lado y decaigan en sus resultados.

Respecto al **objetivo específico 1**, la contratación de personal para los órganos del Estado ha tenido una evolución positiva durante los últimos años, exigiendo cada vez más experiencia laboral, formación académica y especializaciones. Puesto que, al Estado no se debería entrar a aprender, sino más bien a ejecutar inmediatamente, pues existen muchas falencias, en el sentido de poca capacidad de gestión en todos los niveles y estamentos del sector público. Por ello, es indispensable la calidad de contrataciones de servidores públicos, que se realizan en un gobierno local para garantizar la correcta administración de los recursos.

Queda claro que, existe una relación e incidencia de la contratación de personal capacitado y el cumplimiento de las metas del PI, según los resultados obtenidos en el presente estudio; sin embargo, no solo depende de los requisitos exigibles para los puestos, sino también de lo atractivo que sea para los buenos profesionales aplicar a dichos cargos. En ese sentido, se coincide con Díaz, Romero y Salas (2018) que mencionan el factor de la alta rotación de personal que puede existir en una municipalidad, la cual se refiere a las bajas remuneraciones. Lo que se ratifica y además se relaciona con el objetivo específico en mención, puesto que influye en la contratación idónea de personal capacitado para alcanzar el cumplimiento de las metas del PI.

En relación al **objetivo específico 2**, la gestión de cadena de suministros en los procesos administrativos, siempre deben buscar ser lo más pulcros e idóneos posibles, de modo que haga llegar oportunamente la logística que se necesita en cada área de una organización. Y en ese sentido, una municipalidad no es ajena a dicha teoría, no solo con respecto a programas presupuestales, sino de manera integral.

El factor preponderante para que se mantenga una fluidez de la cadena de suministros, son los recursos económicos transferidos, los cuales deberían de ser suficientes para la correcta ejecución y alcance de las metas del PI. De lo contrario, la municipalidad tendría que recurrir a su propio presupuesto para solventar dichos gastos. En ese sentido, basándonos en la pregunta número 26 del instrumento de recolección de datos (Encuesta) en donde la mayoría de los colaboradores respondió no estar de acuerdo con la afirmación de que los recursos asignados sean suficientes para alcanzar satisfactoriamente las metas del PI, se coincide con lo mencionado por Díaz, Romero y Salas (2018), que en ocasiones el presupuesto asignado por los órganos competentes, son superados largamente por los costos reales en los que se incurre al momento del ejercicio de las metas a cumplir.

Por lo tanto, se manifiesta que existe una relación significativa entre las variables de la hipótesis específica en mención. Por ello, es importante el análisis de los factores que comprende una idónea administración de suministro de la logística.

En cuanto al **objetivo específico 3**, el proceso administrativo que comprende las fases de Planificación, Organización, Dirección y Control, detalla la importancia e influencia que tiene cada uno dentro de la administración de una empresa o institución. En este caso puntual, se mencionan a dos de los elementos que comprende dicho proceso, lo cual es útil y de seguro muy relevante para una buena gestión y cumplimiento de metas y/u objetivos trazados.

La hipótesis específica que se refiere a la planificación y organización, considera la vinculación entre el Plan de Desarrollo Local concertado y el PI; teniendo como principal razón la inclusión del Programa de incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal en el PEI y en el POI vigentes de la MDSMP, que según los resultados de la pregunta número 13 del instrumento de recolección (Encuesta) muestra que sí se está dando dicha vinculación entre PDLC y PI. En ese sentido, nuestros resultados discrepan con la afirmación de Díaz, Romero y Salas (2018) que hacen referencia a una vinculación débil entre los objetivos del PDLC con el PI y que en el POI de la municipalidad que investigaron no se contempla de manera explícita las metas del programa de incentivos.

4.3. Implicancias

La presente tesis tendrá implicancias positivas en la efectividad y eficiencia del logro de metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal para la municipalidad distrital de San Martín de Porres.

5. CONCLUSIONES

1. Con relación al **objetivo general**, se concluyó que existe evidencia estadística de que hay una relación significativa ($r = ,970$) entre las políticas locales de la municipalidad distrital de San Martín de Porres y el cumplimiento de las Metas del Programa de Incentivos a la mejora de la gestión Municipal 2019 ($p = 0,000 < 0,05$). Por lo tanto, es indispensable la voluntad del alcalde y del consejo municipal para alcanzar el 100% de cumplimiento en las metas correspondientes a dicho programa presupuestal, a cargo de la Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas. En ese sentido, se recomienda a la MDSMP tener la voluntad de vinculación y darle el interés necesario a la articulación de planes y políticas del Sistema Nacional de planeamiento estratégico.
2. Respecto al **objetivo específico 1**; en conclusión, se confirma que existe evidencia estadística de que hay una relación significativa ($r = ,760$) entre la contratación de personal capacitado en la municipalidad distrital de San Martín de Porres y el cumplimiento de las Metas del Programa de Incentivos a la mejora de la gestión Municipal 2019 ($p = 0,000 < 0,05$). Por ello, es importante que la municipalidad cuente con servidores públicos calificados para las responsabilidades y encargaturas que ocupan en las áreas de ejecución.

3. Con relación al **objetivo específico 2**, se concluyó que existe evidencia estadística de una relación significativa ($r = ,848$), entre el idóneo suministro de logística en las áreas ejecutoras de la municipalidad distrital de San Martín de Porres y el cumplimiento de las Metas del Programa de Incentivos a la mejora de la gestión Municipal 2019 ($p = 0,000 < 0,05$). En ese sentido, la gestión del patrimonio y logística de la municipalidad, debe contener procedimientos oportunos que permitan brindar el abastecimiento adecuado de lo necesario para asegurar el cumplimiento del programa presupuestal.

4. En cuanto al **objetivo específico 3**, se concluyó que existe evidencia estadística de que existe una relación media o moderada ($r = ,579$) entre el planeamiento y organización del tiempo en la Municipalidad distrital de San Martín de Porres y el cumplimiento de las Metas del Programa de Incentivos a la mejora de la gestión Municipal 2019 ($p = 0,002 < 0,05$). En tal sentido, se le debe dar la importancia que en teoría tiene dicho ítem, puesto que el comienzo es fundamental para llevar un control de cumplimiento de cada paso, durante el proceso de ejecución del plan.

REFERENCIAS

- Abedrop E. (2010). *Presupuesto basado en resultados*. Recuperado de: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=arSgHdV3XakC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Presupuesto+basado+en+Resultados&ots=8nRS3AoIVm&sig=L9mkq_414j5vp7LUhOccHu1XBKI#v=onepage&q=Presupuesto%20basado%20en%20Resultados&f=false
- Aranda, W. (2021). *La influencia de los incentivos en la capacitación organizacional de una empresa de servicios de navegación aérea del Perú* (Tesis de Doctorado). Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperada de: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16879>
- Benavente, I (2016). *Análisis del diseño del programa presupuestal 0049: “Programa nacional de apoyo directo a los más pobres-juntos” para el periodo 201, en le marco del presupuesto por resultados* (Tesis de licenciatura). Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperada de: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/8665>
- Castro E. (2010). El estudio de casos como metodología de investigación y su importancia en la dirección y administración de empresas. *Revista nacional de administración* (2), Julio 2010, pp. 31–54. ISSN-e 1659-4932, ISSN 1659-4908. San Jose (Costa Rica). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3693387>
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (Ceplan). (2019). Guía para el planeamiento institucional. Recuperado de: https://www.ceplan.gob.pe/documentos/_guia-para-el-planeamiento-institucional-2018/

Delgado, I. (2013) *Avances y perspectivas en la implementación del presupuesto por resultados en Perú* (Tesis de Maestría). Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperada de: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/5208>

Díaz, S., Romero, R. y Salas, R. (2018) *Evaluación del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en la municipalidad distrital de Barranco: 2012-2017* (Tesis de maestría). Lima. Universidad del Pacífico. Recuperada de: <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2068>

Dirección General de Presupuesto Público: Marco Conceptual del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal (diciembre, 2018). Ministerio de Economía y Finanzas. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/migl/pi/marco_conceptual_PI.pdf

Dirección General de Presupuesto Público: Metas 2019 del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal (diciembre, 2018). Ministerio de Economía y Finanzas. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/index.php?option=com_moofaq&view=category&id=802&Itemid=101547&lang=es

Erboso, K (2019). *Presupuesto por resultado y calidad del gasto público en la UGEL N°016, Barranca – 2017* (Tesis de Maestría). Huacho. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Recuperada de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2507>

Escobedo, C (2019). *Importancia del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal (PI) en el servicio de seguridad ciudadana en los gobiernos locales en el Perú* (Tesis de Bachillerato). Arequipa. Universidad Católica San Pablo. Recuperada de: <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/16026>

Escudero, J (2013). *Gestión logística y comercial*. Recuperado de: https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=zQv_AAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=logistica&ots=NDypbFTugA&sig=q6Nv2cwpOIgUysRiBMxK9bmUeOU#v=onepage&q=logistica&f=false

Filc, G. y Scartascini, C. (2012). *El presupuesto por resultados en América Latina: Condiciones para su implantación y desarrollo*. Recuperado de <https://publications.iadb.org/es/publicacion/13166/el-presupuesto-por-resultados-en-america-latina-condiciones-para-su-implantacion>

González J. y Velasco E. (2014). La evolución del presupuesto basado en resultados en México, 2004-2012: transferencia e implantación de una política pública. *Revista del CLAD Reforma y Democracia* (58), febrero, 2014, pp. 101-134. ISSN: 1315-2378. Caracas (Venezuela). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3575/357533690004>

Hernández R., Fernández. C. y Baptista P. (2006) Metodología de la Investigación. Cuarta edición. Recuperado de:

<https://seminariodemetodologiadelainvestigacion.files.wordpress.com/2012/03/metodologc3ada-de-la-investigac3b3n-roberto-hernc3a1ndez-sampieri.pdf>

Huaman, F. (2016) “*Evaluación De La Ejecución Presupuestaria De La Municipalidad Provincial De Lampa E Incidencia En El Cumplimiento De Objetivos Y Metas Presupuestales, Periodos 2013 – 2014*” (Tesis licenciatura). Puno. Universidad Nacional del Altiplano. Recuperada de:

http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1550/FRANK_WILFREDO_HUAMAN_MAMANI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lazo, J., Rivera, L. y Valencia, J. (2019) *Causas y Efectos de la Rotación del Personal Directivo y el Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal del Ministerio de Economía y Finanzas en Tres Gobiernos Locales de Lima Metropolitana entre los años 2011- 2015* (Tesis de Maestría). Lima. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Recuperada de:

<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/621335>

Ley orgánica de Municipalidades 27972, de 27 de mayo 2003, 127. Recuperado de:

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCD316201CA9CDC A05258100005DBE7A/\\$FILE/1_2.Compendio-normativo-OT.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BCD316201CA9CDC A05258100005DBE7A/$FILE/1_2.Compendio-normativo-OT.pdf)

Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público D.L. N°

276, de 10 de febrero 2018, 2. Recuperado de:

<https://www.gob.pe/institucion/rree/normas-legales/1393-276>

Orozco, A. (2017). *El impacto de la capacitación*. Recuperado de:

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=RNRJDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT>

[2&dq=capacitacion+&ots=NFtixrMGky&sig=MYHif17P0veC_3Eab1feAvY0ias#](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=RNRJDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=capacitacion+&ots=NFtixrMGky&sig=MYHif17P0veC_3Eab1feAvY0ias#v=onepage&q&f=false)

[v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=RNRJDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT2&dq=capacitacion+&ots=NFtixrMGky&sig=MYHif17P0veC_3Eab1feAvY0ias#v=onepage&q&f=false)

Ossorio, A. (2003). *Planificación estratégica*. Recuperado de:

http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/inap/20171117042438/pdf_318.pdf

Pérez H. (2015). Reflexiones sobre el Presupuesto Base Cero y el Presupuesto basado en

Resultados. *Revista El Cotidiano* (192), Julio–Agosto, 2015, pp. 78-84. ISSN:0186-

1840. Distrito Federal (México). Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32539883010>

Rodríguez, R. (2015) *La implementación del plan de incentivos a la mejora de la gestión y*

modernización municipal entre el 2010 y el 2013, en el caso de la municipalidad de

San Martín de Porres (Tesis de Maestría). Lima. Pontificia Universidad Católica del

Perú. Recuperada de: <http://hdl.handle.net/20.500.12404/6896>

Sánchez, J (2011). El gobierno municipal: de simple administrador de recursos del Estado a promotor del desarrollo social y económico. *Revista Economía y Desarrollo* (146), enero- diciembre, 2011, pp. 113-129. ISSN 0252-8584. La Habana (Cuba). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425541315007>

Sánchez, W. (2016) *Análisis de la implementación del presupuesto por resultados en Guatemala*. (Tesis de Maestría). Santiago de Chile. Universidad de Chile. Recuperada de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/143520>

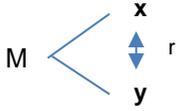
Soluciones Bravo S.A.C. (2009, 21 de noviembre). *Cronograma de actividades*. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/vichodmx/cronograma-de-actividades-2555329>

Soto*, J. S. (2014). La Ética de la Investigación en las Ciencias Humanas o Sociales. *Amauta*, 12(23). Recuperado de <http://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/Amauta/article/view/1061>

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz De Consistencia

LA RELACIÓN ENTRE LAS POLÍTICAS LOCALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTÍN DE PORRES Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA LA MEJORA DE LA GESTIÓN MUNICIPAL EN EL AÑO 2019						
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACION Y MUESTRA
GENERAL: ¿Qué relación existe entre las políticas locales de la MDSMP y el cumplimiento de las metas PI en el año 2019?	GENERAL: Determinar la relación entre las políticas locales de la MDSMP y el cumplimiento de las metas del PI en el año 2019.	GENERAL: Existe una relación directa entre las políticas locales de la MDSMP y el cumplimiento de las Metas del PI en el año 2019.	VARIABLE 1: Políticas Locales MDSMP	Servidores públicos	HIPOTETICO DEDUCTIVO	Población: Funcionarios y coordinadores de las áreas ejecutoras y coordinador general del PI. Muestra: Funcionarios y coordinadores de las áreas ejecutoras y coordinador general del PI.
				Gestión	ENFOQUE: CUANTITATIVA	
				Logística	TIPO: APLICADA	
				Planeamiento	NIVEL: DESCRIPTIVO- CORRELACIONAL	
				Capacitación	DISEÑO: NO EXPERIMENTAL- TRANSVERSAL	
ESPECÍFICOS: ¿Qué relación existe entre el cumplimiento del PI y la contratación de personal capacitado en la MDSMP? ¿Qué relación existe entre el cumplimiento del PI y el suministro de logística en las áreas ejecutoras de la MDSMP? ¿Qué relación existe entre el cumplimiento del PI y el planeamiento y organización del tiempo en la MDSMP?	ESPECÍFICOS: Analizar la relación entre el cumplimiento del PI y la contratación de personal capacitado en la MDSMP. Examinar la relación entre el cumplimiento del PI y el suministro de logística en las áreas ejecutoras de la MDSMP. Estudiar la relación entre el cumplimiento del PI y el planeamiento y organización del tiempo en la MDSMP.	ESPECÍFICOS: Existe una relación directa entre el cumplimiento del PI y la contratación de personal capacitado en la MDSMP. Existe una relación directa entre el cumplimiento del PI y el suministro de logística en las áreas ejecutoras de la MDSMP. Existe una relación directa entre el cumplimiento del PI y el planeamiento y organización del tiempo en la MDSMP.	VARIABLE 2: Cumplimiento de Metas PI	Cronograma		TECNICA: Encuesta con escala tipo Likert INSTRUMENTO: Cuestionario de 40 preguntas.
				Presupuesto		
				Normativa		
				Bono de cumplimiento		
				Asesoría		

ANEXO 2

Matriz de operacionalización de variable 1

VARIABLE I	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE Políticas locales	Son fundamentales para el desarrollo de un municipio y sus habitantes, las mismas buscan generar bienestar social colectivo e individual y mejorar las condiciones de vida de la población en lo relacionado con la educación, la salud, la vivienda, los servicios públicos, entre otros aspectos.	Se empleará el instrumento de análisis de datos cuantitativos SPSS.	Servidores públicos	Experiencia materia	Cuestionario tipo Likert: (1) Totalmente en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (3) Neutral (4) De acuerdo. (5) Totalmente de acuerdo.	Ordinal
				Grado académico idóneo.		
				Manejo de equipo.		
				Solución de conflictos		
			Gestión	Coordinación con otras instituciones.		
				Convenios con empresa privada.		
				Trabajo con organizac. Sociales y juntas vecinales		
				Atención de consultas y reclamos de población.		
			Logística	Abastecimiento de materiales y útiles.		
				Dotar de publicidad y distintivo municipal.		
				Cadena de suministros idóneo.		
				Movilidad y equipos, de ser necesario.		
			Planeamiento	Plan anual adecuado al PI.		
				Asignan responsabilidades.		
				Seguimiento y control para que los planes se cumplan.		
				Se adapta a los cambios e imprevistos		
Capacitación	Capacitación del personal encargado al inicio de la Meta.					
	Actualización e instrucción constante.					
	Retroalimentación en caso de malos resultados.					
	Premiación y/o incentivo por buenos resultados.					

Elaboración: Propia

Matriz de Operacionalización de variable 2

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE DEPENDIENTE Cumplimiento de Metas PI	Implica una transferencia de recursos a las municipalidades por el cumplimiento de metas en un periodo determinado. Dichas metas son formuladas por diversas entidades públicas del Gobierno Central y tienen como objetivo impulsar determinados resultados cuyo logro requiere un trabajo articulado con las municipalidades.	Se empleará el instrumento de análisis de datos cuantitativos SPSS.	Cronograma	Asigna un cronograma e instructivo según tipo de municipalidad.	Cuestionario tipo Likert: (6) Totalmente en desacuerdo. (7) En desacuerdo. (8) Neutral (9) De acuerdo. (10) Totalmente de acuerdo.	Ordinal
				Control constante de parte del coordinador del min. competente.		
				Modificación de fechas de entrega.		
				Se consigue cumplir con el cronograma asignado.		
			Presupuesto	Presupuesto transferido en las fechas que corresponde.		
				Recursos transferidos son suficientes para gastos.		
				Según Demo. Y Geo. es justo el presupuesto para la MDSMP.		
				Los recursos solo se asignan una vez al año.		
			Normativa	Los recursos solo pueden ser usados para fines establecidos.		
				La direc. general de presupuesto público ente rector.		
				FONCOMUN es el criterio de distribución de los recursos.		
				Las metas varían cada año, según política de estado.		
			Bono de Cumplimiento	La MDSMP ha logrado ganar el bono.		
				Antecedentes del bono.		
				Bono proporcionalmente adecuado.		
				El Mef cumple con la fecha del bono.		
Asesoría	Atención de consultas de procedimiento.					
	Guías para cada Meta.					
	De casos especiales.					
	Del sistema aplicado.					

Elaboración: Propia

ANEXO 3

Instrumento

“LA RELACIÓN ENTRE LAS POLÍTICAS LOCALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTÍN DE PORRES Y EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS A LA MEJORA DE LA GESTIÓN MUNICIPAL EN EL AÑO 2019”

El presente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre las políticas locales de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres y el cumplimiento de las metas del Programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal (PI) en el año 2019.

El presente cuestionario es de carácter anónimo y confidencial. Por ello se solicita que responda todos los siguientes ítems con veracidad y sinceridad. Agradeciendo de antemano su colaboración.

INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco respuestas.
- Marca con una X en un casillero por pregunta, utilice la siguiente escala.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

VARIABLE 1: POLÍTICAS LOCALES MDSMP					
DIMENSION 1: Servidores Públicos	1	2	3	4	5
1. ¿Los servidores públicos encargados del PI, cuentan con la experiencia necesaria en el área donde se desempeñan?					
2. ¿Los servidores públicos encargados del PI, tienen el grado académico y teórico necesario para el cargo?					
3. ¿Los servidores públicos encargados del PI, están dotados de buen manejo de grupo?					
4. ¿Los servidores públicos encargados del PI, son capaces de solucionar conflictos o problemas que suscitan en el trabajo?					
DIMENSION 2: Gestión	1	2	3	4	5
5. ¿La MDSMP coordina con otras instituciones públicas para trabajar en conjunto, con el fin de brindar mejores servicios?					
6. ¿La MDSMP realiza convenios con empresas privadas, en pos de mejorar la calidad de los servicios?					
7. ¿La MDSMP busca trabajar en equipo con juntas vecinales y la sociedad civil por el bienestar del distrito?					
8. ¿La MDSMP atiende y soluciona las consultas, solicitudes y reclamos de la población?					

DIMENSION 3: Logística	1	2	3	4	5
9. ¿Las áreas ejecutoras son abastecidas de los materiales y útiles necesarios para las actividades del PI?					
10. ¿Las áreas ejecutoras son dotadas de publicidad y distintivos de la municipalidad para campañas?					
11. ¿La Administración cuenta con una cadena de suministros adecuada para atender los requerimientos de áreas ejecutoras?					
12. ¿Las áreas ejecutoras cuentan con movilidad y equipos disponibles?					
DIMENSION 4: Planeamiento	1	2	3	4	5
13. ¿El plan operativo institucional de las áreas ejecutoras toma en cuenta las Metas del PI?					
14. ¿Al inicio del periodo anual, se asignan las responsabilidades y encargaturas de las Metas del PI?					
15. ¿Se realiza el control concurrente del cumplimiento de responsabilidades y funciones de los colaboradores con respecto a las Metas del PI?					
16. ¿El planeamiento establecido por las áreas ejecutoras, se puede adaptar a los cambios e imprevistos que se presenten en el camino?					
DIMENSION 5: Capacitación	1	2	3	4	5
17. ¿Los servidores públicos encargados del PI, son capacitados al inicio del periodo anual?					
18. ¿Los servidores públicos encargados del PI, reciben instrucción y actualización constante durante el ejercicio del periodo anual?					
19. ¿En caso de malos resultados, los servidores públicos reciben una retroalimentación para revertir la situación?					
20. ¿En caso de resultados positivos, los servidores públicos reciben algún incentivo por éxito alcanzado?					
VARIABLE 2: CUMPLIMIENTO DE METAS PI					
DIMENSION 6: Cronograma	1	2	3	4	5
21. ¿Se asigna un cronograma y/o instructivo según tipo de municipalidad?					
22. ¿Existe un control constante de parte de la coordinación del ministerio competente según Meta del PI?					
23. ¿Existe la posibilidad de reprogramar fechas de cumplimiento de las actividades del cronograma de la Meta del PI?					
24. ¿El cronograma de actividades de las Metas del PI es independiente al Plan Operativo Institucional (POI) de las áreas ejecutoras?					

DIMENSION 7: Presupuesto	1	2	3	4	5
25. ¿Los recursos son asignados en las fechas que corresponde según cronograma?					
26. ¿Los recursos transferidos son suficientes para los gastos que conlleva el cumplimiento de las Metas del PI?					
27. ¿Comparando otras municipalidades con la demografía y geografía de SMP, el presupuesto asignado es justo?					
28. ¿Los recursos son asignados en su totalidad solo una vez al año?					
DIMENSION 8: Normativa	1	2	3	4	5
29. ¿Los recursos transferidos solo pueden ser utilizado para los fines por los que fueron asignados?					
30. ¿La Dirección General de presupuesto público, como ente rector del PI puede solicitar información en cualquier etapa del periodo?					
31. ¿El Fondo de Compensación Municipal es el primer criterio para asignación y distribución de los recursos?					
32. ¿Las Metas del PI varían cada año según política de estado?					
DIMENSION 9: Bono de cumplimiento	1	2	3	4	5
33. ¿La MDSMP logró llegar a las Metas del PI del 2019 y es merecedor del bono de cumplimiento?					
34. ¿La MDSMP ha logrado recibir el bono de cumplimiento en anteriores periodos (< 2018)?					
35. ¿Comparando otras municipalidades con la demografía y geografía de SMP, el importe del bono de cumplimiento es justo?					
36. ¿El bono de cumplimiento es transferido en las fechas que corresponde según cronograma?					
DIMENSION 10: Asesoría	1	2	3	4	5
37. ¿Los ministerios competentes atienden las dudas y consultas de la MDSMP sobre las Metas del PI?					
38. ¿Existen guías de procedimiento para cada Meta del PI?					
39. ¿Existe asesoría de cómo proceder en casos excepcionales que no contemplan los instructivos?					
40. ¿Existe asesoramiento sobre los sistemas operativos y/o aplicaciones utilizados en la ejecución de las Metas?					

ANEXO 4

Ficha para validación de instrumento

FORMATO DE VALIDEZ

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a recolectar datos que sirvan para determinar la relación que existe entre: **Las Políticas Locales de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres y el cumplimiento de las metas del Programa de Incentivos a la mejora de la gestión municipal en el año 2019**. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 40 ítems en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y apellido:	Catherin Quispe Molina		
Sexo:	Varón	Mujer x	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	12		
Grado académico:	Bachiller	Magister x	Doctor
Área de formación académica	Clínica	Educativa	Social
	Organizacional x	Otro:	
Áreas de experiencia profesional	Servicio al cliente, Comercial, Facturación, Crédito y Cobranza		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años x	10 años a mas

II. Breve explicación del constructo

El estudio por el cual se empleó el presente modelo de instrumento de recolección de datos, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre Las Políticas Locales de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres y el cumplimiento de las metas del Programa de Incentivos a la mejora de la gestión municipal en el año 2019.

III. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la relación que existe entre las Políticas Locales de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres y el cumplimiento de las metas del Programa de Incentivos a la mejora de la gestión municipal en el año 2019, se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante” (puntaje 0), “poco relevante” (puntaje 1), “relevante” (puntaje 2) y “completamente relevante (puntaje 3).

Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante
0	1	2	3

b. Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem “No es coherente” (puntaje 0), “poco coherente” (puntaje 1), “coherente” (puntaje 2) y es “totalmente coherente” (puntaje 3).

Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente
0	1	2	3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3).

Nada claro	Poco claro	Claro	Totalmente claro
0	1	2	3

Las alternativas de respuesta van de 1 a 5 y tienen las siguientes expresiones:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

	ITEMS	Relevancia				Coherente				Claridad				Sugerencias
	VARIABLE 1: POLÍTICAS LOCALES MDSMP													
	Dimensión 1: Servidores Públicos													
1	Los servidores públicos encargados del PI, cuentan con la experiencia necesaria en el área donde se desempeñan.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
2	Los servidores públicos encargados del PI, tienen el grado académico y teórico necesario para el cargo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
3	Los servidores públicos encargados del PI, están dotados de buen manejo de grupo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
4	Los servidores públicos encargados del PI, son capaces de solucionar conflictos o problemas que suscitan en el trabajo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Dimensión 2: Gestión													
5	La MDSMP coordina con otras instituciones públicas para trabajar en conjunto, con el fin de brindar mejores servicios.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
6	La MDSMP realiza convenios con empresas privadas, en pos de mejorar la calidad de los servicios.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
7	La MDSMP busca trabajar en equipo con juntas vecinales y la sociedad civil por el bienestar del distrito.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
8	La MDSMP atiende y soluciona las consultas, solicitudes y reclamos de la población.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

	ITEMS	Relevancia				Coherente				Claridad				Sugerencias
	VARIABLE 1: POLÍTICAS LOCALES MDSMP													
	Dimensión 3: Logística													
9	Las áreas ejecutoras son abastecidas de los materiales y útiles necesarios para las actividades del PI.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
10	Las áreas ejecutoras son dotadas de publicidad y distintivos de la municipalidad para campañas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
11	La Administración cuenta con una cadena de suministros adecuada para atender los requerimientos de áreas ejecutoras.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
12	Las áreas ejecutoras cuentan con movilidad y equipos disponibles.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	Dimensión 4: Planeamiento													
13	El plan operativo institucional de las áreas ejecutoras toma en cuenta las Metas del PI.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
14	Al inicio del periodo anual, se asignan las responsabilidades y encargaturas de las Metas del PI.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
15	Se realiza el control concurrente del cumplimiento de responsabilidades y funciones de los colaboradores con respecto a las Metas del PI.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
16	El planeamiento establecido por las áreas ejecutoras, se puede adaptar a los cambios e imprevistos que se presenten en el camino.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

	ITEMS	Relevancia				Coherente				Claridad				Sugerencias
	VARIABLE 1: POLÍTICAS LOCALES MDSMP													
	Dimensión 5: Capacitación													
17	Los servidores públicos encargados del PI, son capacitados al inicio del periodo anual.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
18	Los servidores públicos encargados del PI, reciben instrucción y actualización constante durante el ejercicio del periodo anual.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
19	En caso de malos resultados, los servidores públicos reciben una retroalimentación para revertir la situación.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
20	En caso de resultados positivos, los servidores públicos reciben algún incentivo por éxito alcanzado.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	VARIABLE 2: CUMPLIMIENTO DE METAS P1													
	Dimensión 6: Cronograma													
21	Se asigna un cronograma y/o instructivo según tipo de municipalidad.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
22	Existe un control constante de parte de la coordinación del ministerio competente según Meta del PI.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
23	Existe la posibilidad de reprogramar fechas de cumplimiento de las actividades del cronograma de la Meta del PI.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
24	El cronograma de actividades de las Metas del PI es independiente al Plan Operativo Institucional (POI) de las áreas ejecutoras.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

	ITEMS	Relevancia				Coherente				Claridad				Sugerencias
	VARIABLE 2: CUMPLIMIENTO DE METAS P1													
	Dimensión 7: Presupuesto													
25	Los recursos son asignados en las fechas que corresponde según cronograma.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
26	Los recursos transferidos son suficientes para los gastos que conlleva el cumplimiento de las Metas del PI.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
27	Comparando otras municipalidades con la demografía y geografía de SMP, el presupuesto asignado es justo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
28	Los recursos son asignados en su totalidad solo una vez al año.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	VARIABLE 2: CUMPLIMIENTO DE METAS P1													
	Dimensión 8: Normativa													
29	Los recursos transferidos solo pueden ser utilizado para los fines por los que fueron asignados.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
30	La Dirección General de presupuesto público, como ente rector del PI puede solicitar información en cualquier etapa del periodo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
31	El Fondo de Compensación Municipal es el primer criterio para asignación y distribución de los recursos.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
32	Las Metas del PI varían cada año según política de estado.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

	ITEMS	Relevancia				Coherente				Claridad				Sugerencias
	VARIABLE 2: CUMPLIMIENTO DE METAS P1													
	Dimensión 9: Bono de cumplimiento													
33	La MDSMP logró llegar a las Metas del PI del 2019 y es merecedor del bono de cumplimiento.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
34	La MDSMP ha logrado recibir el bono de cumplimiento en anteriores periodos (< 2018).	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
35	Comparando otras municipalidades con la demografía y geografía de SMP, el importe del bono de cumplimiento es justo.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
36	El bono de cumplimiento es transferido en las fechas que corresponde según cronograma.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
	VARIABLE 2: CUMPLIMIENTO DE METAS P1													
	Dimensión 10: Asesoría													
37	Los ministerios competentes atienden las dudas y consultas de la MDSMP sobre las Metas del PI.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
38	Existen guías de procedimiento para cada Meta del PI.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
39	Existe asesoría de cómo proceder en casos excepcionales que no contemplan los instructivos.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	
40	Existe asesoramiento sobre los sistemas operativos y/o aplicaciones utilizados en la ejecución de las Metas.	0	1	2	3	0	1	2	3	0	1	2	3	

ANEXO 5

Estadísticas de confiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cron Bach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,923	,927	40

ANEXO 6

SERVIDORESPUBLICOS1	SERVIDORESPUBLICOS2	SERVIDORESPUBLICOS3	SERVIDORESPUBLICOS4	GESTION1	GESTION2	GESTION3	GESTION4	LOGISTICA1	LOGISTICA2	LOGISTICA3	LOGISTICA4
4	3	2	5	2	2	2	2	1	1	2	2
5	5	5	5	2	2	5	2	2	3	3	3
2	4	2	3	4	3	5	4	4	3	3	2
3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3
4	4	2	3	4	3	4	3	1	4	1	1
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	3	4	4	4	2	4	3
4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4
4	4	1	2	2	3	4	4	4	2	3	2
5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	2	2	5	2	2	3	3	3
2	4	4	5	2	2	4	3	4	3	2	2
2	3	1	1	4	4	4	4	3	3	2	3
4	4	2	3	4	3	4	3	1	4	1	1
2	4	4	5	2	2	4	3	4	3	2	2
4	3	2	5	2	2	2	2	1	1	2	2
2	4	4	4	2	2	4	3	4	3	2	2
2	4	2	3	4	3	5	4	4	3	3	2
4	4	2	2	2	3	4	5	4	2	3	2
5	4	5	5	5	3	4	4	4	2	4	3
5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3
4	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4

PLANEAMIENTO1	PLANEAMIENTO2	PLANEAMIENTO3	PLANEAMIENTO4	CAPACITACION1	CAPACITACION2	CAPACITACION3	CAPACITACION4	CRONOGRAMA1	CRONOGRAMA2	CRONOGRAMA3	CRONOGRAMA4
5	5	3	5	1	2	2	2	4	2	1	4
5	5	2	5	2	2	5	3	5	5	5	5
4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	2
5	4	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2
3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	4
4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	2	1
4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5
4	5	5	3	2	3	3	2	4	4	1	3
5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	2	2
2	5	3	4	1	2	4	1	4	4	2	4
5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	2
5	5	2	5	2	2	5	3	5	5	5	5
2	5	4	4	1	3	4	2	5	4	2	4
3	2	3	1	2	2	2	2	4	2	2	4
4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	2	1
2	5	4	4	1	3	4	2	5	4	2	4
5	5	3	5	1	2	2	2	4	2	1	3
2	5	4	4	1	3	4	2	4	4	1	4
4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	2
2	5	3	4	1	2	4	1	4	4	2	4
4	5	5	3	2	3	3	2	4	4	1	3
5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	2
5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	4
5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	2	2

PRESUPUESTO1	PRESUPUESTO2	PRESUPUESTO3	PRESUPUESTO4	NORMATIVA1	NORMATIVA2	NORMATIVA3	NORMATIVA4	BONODECUMPLIMIENTO1	BONODECUMPLIMIENTO2	BONODECUMPLIMIENTO3	BONODECUMPLIMIENTO4	ASESORIA1	ASESORIA2	ASESORIA3	ASESORIA4
1	1	1	4	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4
1	1	1	2	5	4	4	5	1	4	3	4	5	5	5	5
4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	5	5	5
2	5	5	5	5	4	3	4	1	3	2	3	4	5	4	3
1	1	1	3	4	5	3	4	1	3	3	3	5	5	5	5
4	3	3	5	4	5	2	5	5	3	4	3	5	5	5	5
1	2	1	3	4	5	3	4	1	4	3	3	5	4	3	3
3	3	2	4	5	5	3	5	5	3	3	4	5	5	5	5
4	2	1	2	5	4	3	5	5	4	2	4	5	5	5	5
5	4	2	5	5	5	4	5	3	3	2	4	5	5	5	5
1	4	1	4	4	4	4	4	3	3	1	1	2	3	3	4
5	3	2	4	5	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5
1	1	1	2	5	4	4	5	1	4	3	4	5	5	5	4
4	2	2	5	5	4	4	4	4	3	1	2	2	3	2	2
3	2	1	4	1	4	4	4	2	2	2	3	2	3	3	3
1	2	1	3	4	5	3	4	1	4	3	3	5	4	3	3
4	1	1	5	5	3	2	5	1	4	3	4	4	3	3	4
1	1	1	2	1	4	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4
4	1	2	5	5	4	4	4	4	3	1	2	2	3	2	2
4	2	2	4	4	5	5	4	2	2	2	3	4	4	5	4
1	4	1	4	4	4	4	4	3	3	1	1	2	3	3	4
4	2	1	2	5	4	3	5	5	4	2	4	5	5	5	5
5	3	2	4	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5
4	3	3	5	4	5	2	5	5	3	4	3	5	5	5	5
5	4	2	5	5	5	4	5	3	3	2	4	5	5	5	5

ANEXO 7

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA OBTENCIÓN DE GRADO DE BACHILLER					
Yo	<u>Ernesto-A. Granda AVERHOFF.</u> <small>(Nombre del representante del área de la empresa)</small>				
identificado con DNI	<u>43616720</u>	en mi calidad de <u>GERENTE MUNICIPAL.</u> <small>(Nombre del puesto del representante del área de la empresa)</small>			
		del área de <u>Alta Dirección</u> <small>(Nombre del área de la empresa)</small>			
		de la empresa/institución <u>MUNICIPALIDAD DE (SMIP)</u> <small>(Nombre de la empresa)</small>			
con R.U.C N°	<u>20131372427</u>	ubicada en la ciudad de <u>LIMA</u>			
OTORGO LA AUTORIZACIÓN,					
Al señor	<u>Erik Manuel Loayza Alvaro</u> <small>(Nombre completo del egresado)</small>				
identificado con DNI N°	<u>70336800</u>	egresado de la carrera de <u>Administración</u> <small>(Nombre de la carrera profesional)</small>			
	para que utilice la siguiente información de la empresa:				
	<u>Información relacionada al PI para la mejora de la Gestión Municipal actividades administrativas y políticas de Gobierno local.</u> <small>(Detallar la información a entregar)</small>				
con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación y de esta manera optar al grado de Bachiller.					
Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.					
<input type="checkbox"/> Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o <input checked="" type="checkbox"/> Mencionar el nombre de la empresa.					
 MUNICIPALIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <u>ABDG ERNESTO ALEJANDRO GRANDA AVERHOFF</u> GERENTE MUNICIPAL 11 de Diciembre del 2019.					
Firma y sello del Representante de la Empresa Municipio de San Martín de porres DNI: <u>43616720</u>					
El Egresado declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; y asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.					
Firma del Egresado DNI: <u>70336800</u>					
CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	02	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	11/04/2019				

ANEXO 8

RÚBRICA DEL EXAMEN FINAL DEL TALLER DE TESIS 2							
Título de la investigación: La relación entre las políticas locales de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres y el cumplimiento de las Metas del Programa de Incentivos a la mejora de la gestión municipal (PI) en el año 2019”							
Nombres y apellidos del estudiante o estudiantes: Erik Manuel Loayza Alvaro							
Nombres y apellidos del evaluador: Mg. Ana Melva Anaya Bernardo							
Sede: Breña		Carrera: Administración		Facultad: Negocios			
Condiciones obligatorias							
Coherencia		Los resultados, discusión y conclusiones responden a la pregunta y objetivo de la investigación			Sí		No
Consistencia		Cada una de las secciones del trabajo de investigación están debidamente sustentadas			Sí		No
Informe de plagio		Tiene 0% de similitud después de eliminar falsos positivos			Sí		No
Criterios de evaluación							
Sección		Ítem	Reportado en la página #	Puntaje			
				Bien desarrollado	Parcialmente	No lo presenta	Puntaje obtenido
Título	Título	Señala la(s) variable(s) o constructo(s) y el contexto de la investigación de forma puntual.		0.5	0.25	0	
Introducción	Justificación	Sustenta un problema de investigación con base en la evidencia de estudios previos. Asimismo, utiliza definiciones conceptuales y marcos teóricos pertinentes para justificar su problema de investigación.		2	1	0	
Introducción	Objetivos	Proporciona una declaración explícita de las preguntas que se están tratando con referencia al problema de investigación.		1.5	0.75	0	
Metodología	Población y Muestra	Especifica las características de la muestra y los criterios utilizados para su selección.		0.5	0.25	0	
Metodología	Técnicas y materiales	Describe las técnicas y materiales que utiliza señalando las características pertinentes (por ejemplo, evidencias de validez, puntuaciones de confiabilidad, equidad, criterios de calidad).		0.5	0.25	0	
Metodología	Procedimiento de recolección de datos	Señala y sustenta cómo se desarrollo el proceso de recolección de datos.		0.5	0.25	0	
Metodología	Procedimiento de tratamiento y análisis de datos	Señala y sustenta el procedimiento desarrollado en el tratamiento y análisis de los datos.		1	0.5	0	
Metodología	Aspectos éticos	Describe las consideraciones éticas que siguió la investigación.		0.5	0.25	0	
Resultados	Responde la pregunta de investigación	Proporciona de forma concisa y puntual hallazgos en relación a la pregunta de investigación.		2	1	0	
Resultados	Empleo de tablas, figuras o ecuaciones.	Emplea tablas, figuras o ecuaciones para presentar sus hallazgos.		2	1	0	
Discusión y Conclusiones	Limitaciones	Identifica y comunica limitaciones o puntos inciertos en función a los hallazgos		2	1	0	
Discusión y Conclusiones	Interpretación comparativa	Interpreta comparativamente los hallazgos con estudios previos citados.		2	1	0	
Discusión y Conclusiones	Implicancias	Comunica las implicancias prácticas, teóricas o metodológicas de los resultados		2	1	0	
Discusión y Conclusiones	Conclusiones	Proporcionar una interpretación general de los resultados y responde al objetivo de la investigación		2	1	0	
Aspectos formales	Citas y referencias	Emplea adecuadamente citas y referencias de acuerdo al estilo APA		1	0.5	0	
Puntaje total							

Firma del evaluador

RÚBRICA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTOS

La presente rúbrica aplica a todo trabajo de investigación que haya empleado un instrumento de medida en la recolección de datos

Título de la investigación: La relación entre las políticas locales de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres y el cumplimiento de las Metas del Programa de Incentivos a la mejora de la gestión municipal (PI) en el año 2019”

Nombres y apellidos del evaluador: Erik Manuel Loayza Alvaro

Sede: Breña

Carrera: Administración

Facultad: Negocios

Este formato se desarrolló con el propósito de evaluar la pertinencia del instrumento que se utilizará en la investigación. En la metodología se debe expresar todos los puntos que se mencionan líneas abajo, con relación al instrumento.

Criterios de evaluación				
Sección		Ítem	Reportado en la página #	Cumple
General	Adaptación del instrumento	Describe el procedimiento de adaptación del instrumento de medida a la cultura		sí o no
Validez	Contenido	¿El contenido de los ítems del instrumento (por ej. Las preguntas de un cuestionario) miden las dimensiones o variables del estudio ?		sí o no
	Constructo (debe estar una de estas dos posibilidades)	*Presenta el análisis factorial (exploratorio y confirmatorio)		sí o no
		**Presenta el criterio externo (prueba, experto, población) (Si corresponde)		sí o no
Fiabilidad	Método	Describe el método de fiabilidad utilizado (Consistencia interna, test-retest, formas paralelas)		sí o no
	Coeficiente	Describe el coeficiente de fiabilidad utilizado y lo justifica (Alfa de Cronbach, Omega, Kuder Richardson 20)		sí o no

* Análisis estadístico de reducción de datos por lo que tienen en común

**Relación con otras variables, se observa la correlación de la prueba con otras variables.

Referencia de consulta:

<https://matcris5.files.wordpress.com/2014/04/fiabilidad-tests-y-escalas-morales-2007.pdf>