



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**FACTORES DETERMINANTES PARA EL CUMPLIMIENTO  
DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS A LA MEJORA DE LA  
GESTIÓN MUNICIPAL EN DISTRITOS METROPOLITANOS  
DE LA CIUDAD DE IQUITOS, PERIODO 2019 - 2020**

**PARA OPTAR EL GRADO DE  
MAGÍSTER EN GESTIÓN, MENCIÓN EN FINANZAS  
PÚBLICAS**

**AUTORES: SANGAMA REYNA, EDWARD  
AMAYA MURAYARI, SEGUNDO**

**ASESOR: Lic. RR. II. Salvador Calderón Ferreira, Mgr.**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DESARROLLO SOSTENIBLE  
DE ORGANIZACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS.**

**IQUITOS – PERÚ**

**2021**

## DEDICATORIA

A Dios por ser el que siempre guía el camino que  
recorremos en nuestra vida personal y profesional.

A mi esposa Paula, a mis hijos: Sting, Bruno,  
Anapaula a mi padre Asencio y sobre todo a mi  
madre Elva, que está en el cielo.

Sangama Reyna, Edward

A Dios por ser el que siempre guía el camino que  
recorremos en nuestra vida personal y profesional. A  
mi madre Luz Marina, hermana Zignia y a mi futura  
esposa Carmen Nazareth.

**Amaya Murayari, Segundo**

## **AGRADECIMIENTO**

Expresamos nuestra gratitud a la Universidad Científica del Perú, por la oportunidad de habernos permitido ampliar y profundizar nuestras convicciones profesionales.

**Los Autores**

## ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con RESOLUCIÓN N° 116-2021-UCP-EPG del 03 de julio del 2021, se designó al Jurado evaluador: MBA. Jorge Pérez Santillán, presidente; Mgr. Magaly García Vílchez, miembro; y, Mgr. Gilberto Fernández Arica, miembro y Mgr. Salvador Calderón Ferreira, asesor de Tesis; y, con RESOLUCIÓN N° 281-2021-EPG-UCP, del 01 de diciembre del 2021, se autorizó la sustentación del informe final de Tesis para el 06 de diciembre del 2021.

Siendo las 17:00 pm del día lunes 06 de diciembre de 2021 se constituyó de modo no presencial el Jurado para escuchar a través del programa virtual ZOOM, la presentación y defensa del Informe Final de Tesis "FACTORES DETERMINANTES PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS A LA MEJORA DE LA GESTIÓN MUNICIPAL EN DISTRITOS METROPOLITANOS DE LA CIUDAD DE IQUITOS, PERIODO 2019 - 2020"

Presentado por.

**SANGAMA REYNA, EDWAR JAVIER y  
AMAYA MURAYARI, SEGUNDO ARQUIMEDES.**

Para optar el grado de MAGISTER EN GESTIÓN MENCIÓN EN FINANZAS PÚBLICAS.

Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en privado, llegando a la siguiente conclusión:

La Sustentación es:

*APROBADA POR UNANIMIDAD*

A las 18:10 pm culminó el acto público

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta

  
MBA. Jorge Pérez Santillán  
Presidente

  
Mgr. Magaly García Vílchez  
Miembro

  
Mgr. Gilberto Fernández Arica  
Miembro

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO



*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

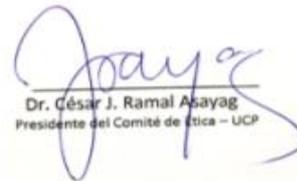
La Tesis titulada:

**"FACTORES DETERMINANTES PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS A LA MEJORA DE LA GESTIÓN MUNICIPAL EN DISTRITOS METROPOLITANOS DE LA CIUDAD DE IQUITOS, PERIODO 2019 - 2020"**

De los alumnos: **SANGAMA REYNA EDWARD Y AMAYA MURAYARI SEGUNDO**, de la Escuela de Posgrado, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **10% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 04 de Octubre del 2021.



Dr. César J. Ramal Abayag  
Presidente del Comité de Ética - UCP

## ÍNDICE DE CONTENIDO

### PORTADA

Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Hoja de aprobación.....	IV
Constancia de originalidad del trabajo.....	V
Índice de Contenido.....	VI
Índice de tablas.....	VII
Índice de Figuras.....	IX
Resumen.....	X
Abstract.....	XI

### **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO..... 1**

1.1 Antecedentes del estudio.....	1
1.2 Bases teóricas.....	3
1.2.1 La gestión municipal.....	3
1.3 Definiciones de términos básicos.....	10

### **CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA ..... 12**

2.1 Descripción del problema.....	12
2.2 Formulación del problema.....	15
2.2.1 Problema general.....	15
2.2.2 Problemas específicos.....	15
2.3 Objetivos.....	16
2.3.1 Objetivo general.....	16
2.3.2 Objetivos específicos.....	16
2.4 Hipótesis.....	17
2.4.1 Hipótesis general.....	17
2.4.2 Hipótesis específicas.....	17
2.5 Variables.....	18
2.5.1 Identificación de las variables y Operacionalización.....	18

### **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA..... 20**

3.1 Tipo y diseño de investigación.....	20
3.2 Población y muestra.....	20

3.3 Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos.....	21
3.4 Procesamiento de análisis de datos. ....	23
<b>CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>24</b>
4.1 Iniciativa del equipo técnico del PI de la Municipalidad. ....	24
4.2 Autonomía en acciones para implementar las metas del PI. ....	24
4.3 Rapidez en decisiones para solucionar problemas del PI. ....	25
4.4 Asertividad en relaciones para implementar las metas del PI. ....	26
4.3 Adquisición de bienes y servicios para implementar las actividades de las metas del PI.....	31
<b>CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y</b>	
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>38</b>
<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>38</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>46</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>48</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>49</b>
<b>Anexo 01 Instrumento de recolección de datos .....</b>	<b>51</b>
<b>Anexo 02. Informe de opinión de experto .....</b>	<b>54</b>
<b>Anexo 03. Matriz de consistencia .....</b>	<b>55</b>
<b>Anexo 04. Tabla de frecuencias simples .....</b>	<b>56</b>
<b>Anexo 05. Confiabilidad de la Información-Alfa de Cronbach .....</b>	<b>57</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Actores involucrados.....	8
Tabla 2 Clasificación de las municipalidades, Perú .....	9
Tabla 3 Objetivos nacionales, Perú.....	13
Tabla 4 Variables, indicadores e índices del tema de estudio.....	18
Tabla 5 Población y muestra de funcionarios y servidores.....	21
Tabla 6 Prueba de validez y constructo.....	22
Tabla 7 Iniciativa para cumplir metas del PI.....	24
Tabla 8 Autonomía en acciones para implementar las metas del PI.....	25
Tabla 9 Rapidez en decisiones para solucionar problemas del PI.....	25
Tabla 10 Asertividad en relaciones para implementar metas del PI .....	26
Tabla 11 Definen criterios técnicos para formular planes de trabajo del PI.....	28
Tabla 12 Recibe asistencia técnica en etapa de planeamiento de actividades del PI	28
Tabla 13 Dificultades al formular planes de trabajo presupuestados.....	29
Tabla 14 Define cuadro de bienes y servicios a requerir estados.....	31
Tabla 15 Oportunidad adquisición de los bienes y servicios .....	31
Tabla 16 Disponibilidad de recursos, insumos y materiales .....	32
Tabla 17 Aporte de conocimiento y experiencia adquiridas de servidores de planta	34
Tabla 18 Aplicaciones de criterios técnicos al implementar las actividades .....	34
Tabla 19 Actitud proactiva para el trabajo en equipo al implementar.....	35
Tabla 20 Aporte de conocimiento y experiencia de los funcionarios involucrados..	35
Tabla 21 Capacitación y asistencia técnica a funcionarios .....	36
Tabla 22 Primera prueba de hipótesis. ....	38
Tabla 23 Segunda prueba de hipótesis. ....	40
Tabla 24 Tercera prueba de hipótesis.....	42
Tabla 25 Cuarta prueba de hipótesis. ....	44

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Matriz del Presupuesto por Resultados.....	5
Figura 2 Operatividad del programa .....	10
Figura 3 Estructura de las políticas en el país .....	14
Figura 4 Resultados de los indicadores de iniciativa del equipo técnico. ....	27
Figura 5 Resultados de los indicadores en formulación de los planes. ....	30
Figura 6 Resultado de los indicadores de adquisición de bienes y servicios. ....	33
Figura 7 Resultado de los indicadores de capacitación y aporte de conocimiento y experiencia.....	37

## RESUMEN

Factores determinantes para el cumplimiento del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, periodo 2019 - 2020

Edward Sangama Reyna

Segundo Amaya Murayari

El objetivo de la investigación fue determinar los factores que impactan al implementar las metas del programa de incentivos municipal. Su metodología fue de diseño descriptivo no experimental, con una muestra no probabilística de 30 funcionarios de las instituciones municipales.

Están definidas las políticas públicas de mejora de la gestión municipal, con sus respectivos incentivos; pero, siguen los problemas en las capacidades de los servidores. Bajos resultados en iniciativa y autonomía en el desempeño de las labores diarias. Iguales resultados se tienen en el tema de rapidez en la solución de problemas. Hay ausencia de asertividad, el 70%, nunca o algunos casos fue asertivo en sus relaciones con otros.

El 53.33% tienen muchos o regulares problemas para definir los criterios técnicos del planeamiento y presupuesto público. La asistencia técnica es limitada, el 80 % nunca o algunas veces lo ha recibido. Respecto a la adquisición de bienes y servicios, el 66.67% rara vez ha tenido problemas en definir sus cuadros de necesidades.

En capacitación y experiencia pésimo resultado, el 63.33 % manifestó que los servidores públicos que laboran en la institución, fue nula o algunas veces capacitados, aceptando la hipótesis alternativa, no existe muchas acciones de capacitación y experiencia.

**Palabras** claves: gestión municipal, incentivos por resultados, recursos humanos.

## ABSTRACT

Determining factors for compliance with the incentive program for the improvement of municipal management in metropolitan districts of the city of Iquitos, period 2019 - 2020

Edward Sangama Reyna  
Segundo Amaya Murayari

The objective of the research was to determine the factors that impact when implementing the goals of the municipal incentive program. Its methodology was of non-experimental descriptive design, with a non-probabilistic sample of 30 officials of municipal institutions.

Public policies to improve municipal management are defined, with their respective incentives; but, problems in server capabilities continue. Low results in initiative and autonomy in the performance of daily tasks. The same results are had in the issue of speed in the solution of problems. There is an absence of assertiveness, 70%, never or some cases were assertive in their relationships with others.

53.33% have many or regular problems in defining the technical criteria of public planning and budgeting. Technical assistance is limited, 80% have never or sometimes received it. Regarding the acquisition of goods and services, 66.67% have rarely had problems in defining their needs tables.

In training and experience, a terrible result, 63.33% stated that the public servants who work in the institution, were null or sometimes trained, accepting the alternative hypothesis, there are not many training and experience actions.

**Keywords:** municipal management, incentives for results, human resources.

## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

### 1.1 Antecedentes del estudio.

**Jacobo Nolasco (2018)**, en su tesis *Programa de incentivos y su impacto en la mejora de la gestión de la Municipalidad Distrital de Usquil, periodo 2014 - 2016*, tiene como objetivo determinar el cumplimiento de metas y los recursos económicos recibidos por cumplirla.

Su metodología comprendió el diseño no experimental, mediante la observación de fuentes secundarias de información.

Concluye que, el cumplimiento de metas de los programas de incentivos en este periodo de tiempo fue aceptable, de 35 metas programas, 27 se cumplieron, el 77.14%; y 8 metas no cumplidas. El bono fue de 993,984, 909.378 y 1,878,297 soles por los años 2014, 2015 y 2016. Esto presenta al programa de incentivos municipales como una buena opción para acceder a mayores recursos del gobierno central, e incrementar el presupuesto de inversión y mejorar el servicio municipal.

**Diaz Munguía, et al. (2018)**, en su tesis *Evaluación del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Barranco: 2012-2017*, tienen como objetivo evaluar el uso de los recursos obtenidos en la recaudación, ejecución de proyectos de inversión, simplificación de trámites y servicios públicos.

Su metodología comprendió el método cualitativo, observación de hechos ocurridos en la institución municipal.

Concluye que, el comportamiento es heterogéneo en el tema del cumplimiento de las metas del Programa de Incentivos; en este periodo se definieron 85 metas, y se cumplió 56, el 65.88%, menor que el promedio que registran los municipios tipo A en este periodo, 76%. Este incumplimiento se explica por factores externos e internos. Es injusto que el programa incluya a Barranco en las municipalidades tipo A junto a municipios que manejan presupuestos siete u ocho veces más grande.

**Mamani Medina (2017)**, en su tesis *Gestión administrativa de los recursos y cumplimiento del Plan de incentivos municipal del distrito de Potoni Azángaro: Período 2013 - 2015*, tiene como objetivo determinar la influencia de la gestión administrativa de los recursos económicos en el cumplimiento del plan.

Su metodología comprendió el diseño no experimental, con fuentes secundarias de información.

Concluye que, no hubo buena gestión administrativa para cumplir el plan de incentivos: mal desempeño de los funcionarios vinculados en el cumplimiento de las metas del PI. El incumplimiento no permitió acceder al bono.

**Gianoli Moriano (2016)**, en su tesis *Incentivos en la gestión pública: estudio de caso del Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal*, tiene como objetivo analizar cambios sostenibles en municipalidades tipo B, visto en la meta 42, segundo semestre del 2014.

Su metodología comprendió una investigación básica y aplicada a un caso institucional.

Concluye que, los factores de incentivos en el Estado pueden generar cambios sostenibles. El estudio de la meta 42 del año 2014, se escogió para observar la dinámica del PI. La clave puede estar en la calidad del personal que tienen las municipalidades tipo B y que cumplieron la meta 42, y en la decisión política institucional de priorizar el cumplimiento de metas o de otras variables que ayuden a la realización del PI.

## 1.2 Bases teóricas.

### 1.2.1 La gestión municipal

Los gobiernos locales tienen diversas funciones para atender las necesidades de la población (**Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades**) y para lo cual necesitan de fondos para ejecutar los gastos e inversiones.

Existen dos tipos de municipalidades: provinciales y distritales, quienes tienen funciones exclusivas y compartidas (Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades), en los siguientes temas:

- a. Organización del espacio físico y uso del suelo
- b. Saneamiento, salubridad y salud
- c. Tránsito, viabilidad y transporte público
- d. Educación, cultura, deporte y recreación
- e. Abastecimiento y comercialización de productos y servicios
- f. Programas sociales, defensa y promoción de derechos
- g. Seguridad ciudadana
- h. Promoción del desarrollo económico local

Respecto a los recursos para financiar los gastos<sup>1</sup>, uno de ellos es el Foncomun que se forma, entre otros, con la recaudación del Impuesto de Promoción Municipal, el que se recauda junto con el Impuesto General a las Ventas (IGV). En el año 2008 se recaudó S/. 31 586 millones, 18,2% mayor que lo obtenido en el año 2007 (SUNAT, 2009).

Había mayores recursos para los municipios, pero no mejoraba la gestión institucional. En el 2009 se crearon incentivos para los gobiernos locales si tenían mejora en la ejecución del gasto en inversión y en la

---

<sup>1</sup> Cabe señalar que el IGV se recauda conjuntamente con el Impuesto de Promoción Municipal (IPM), proveedora de recursos para el Foncomun (Fondo de Compensación Municipal).

recaudación tributaria (**Ley 29332, Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal-PIMGM**).

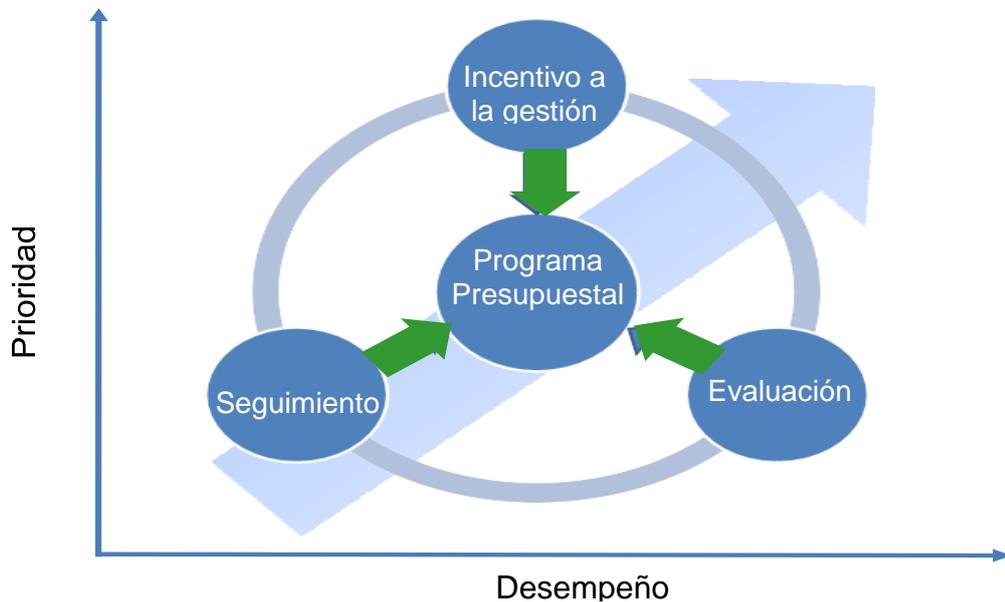
Se incorporó a dichos propósitos la reducción de los índices de desnutrición crónica infantil (**Decreto de Urgencia N° 119-2009**)

Esta decisión se sustentó en la Gestión por Resultados (GpR): prioriza la evaluación de los resultados (outcomes), y no solo de los insumos (inputs) utilizados, y se recompensa a quien los alcanza o excede. **Ugarte (2006) propone tres niveles de evaluación** de la GpR: (i) macro, el resultado está relacionado con las políticas públicas, o planes nacionales de desarrollo; (ii) meso, con el desempeño de la organización medido en la función gerencial, y (iii) micro, con la gestión de los recursos humanos medido en el desempeño de los empleados públicos.

**Ugarte (2006)** propone tres enfoques. **Enfoque centralista**, donde la evaluación de la gestión está incorporada en los procesos de planificación, presupuesto y ejecución de los recursos públicos. **Enfoque presupuestal**, considera que la asignación de recursos presupuestales influye en el comportamiento de los agentes. **Enfoque no integrado**, establece instrumento propio para mejorar la gestión de un organismo del Estado, sin aplicar a todo el aparato estatal, porque no se cuenta con el apoyo político para una reforma trascendental o porque no hay la base técnica para implantarlo a nivel transversal en todo el sector público.

En Perú, desde el año 2007 se implementa la estrategia del Presupuesto por Resultados – PpR en la gestión pública (Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto). Identifica la calidad de vida de la población y asocia el gasto a metas. Asimismo, determina los responsables para implementar los instrumentos del PpR: rendición de cuentas del gasto público, mecanismos de generación de información sobre los productos.

**Figura 1**  
**Matriz del Presupuesto por Resultados**



Tomado de: MEF, Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal.

Para continuar con esta nueva filosofía de trabajo fue necesario clasificar a los gobiernos locales, y se tomó el criterio de tamaño poblacional<sup>2</sup>, para asignar los recursos y establecer las metas (art. 5, **Decreto Supremo 003-2010-EF**). A ella se agregó información del Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH)<sup>3</sup>. Se definieron tres categorías de municipio: i) ciudades principales (249), ii) con más de 500 viviendas urbanas (555) y iii) con menos de 500 viviendas urbanas (1,030).

Se creó el Programa de Modernización Municipal – PMM 2010-2013 para mejorar el clima de negocios de su ámbito territorial (**Ley 29465, Presupuesto del Sector Público, año fiscal 2010**). Esta decisión resultó del informe *Doing Business 2010*. En clima de negocios, Perú estaba en

<sup>2</sup> Esta información es proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

<sup>3</sup> El padrón contiene información socioeconómica de los ciudadanos útil para establecer prioridades de los programas sociales y subsidios del Estado.

el puesto 56 (total 183 economías), tomaba 41 días abrir una empresa (50% de las barreras en el ámbito local), y 202 días, para obtener un permiso de construcción (42% de las barreras en el ámbito local).

El PMM implicó condicionar la transferencia de recursos a cumplir metas en crecimiento sostenido de la economía local y la reducción de los índices de desnutrición crónica infantil.

En el año 2012 se fusionó el PMM y el PIMGM en el Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal (PI), como mecanismo de asignación de recursos con énfasis en la mejora de resultados de identidad, salud y nutrición en centros urbanos de menor tamaño y distritos rurales (**Ley 29812, Presupuesto del sector público, año fiscal 2012**).

En el año 2015, se establece la denominación vigente en la actualidad: Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal – PI (**Ley 30372, Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2016**).

### **1.2.2 El Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal**

El PI es un instrumento del Presupuesto por Resultados (PpR) para promover la eficiencia del gobierno local en temas de: (i) recaudación de tributos municipales; (ii) ejecución de proyectos de inversión pública; (iii) reducción de la desnutrición crónica infantil; (iv) simplificación de trámites para el clima de negocios y la competitividad local; (v) proveer servicios públicos locales; (vi) prevenir riesgos de desastres.

El PI se sustenta en la teoría del Principal-Agente: toda organización tiene intereses, en el sector privado el inversionista busca mayor rentabilidad de su capital; en la gestión pública, el gestor busca calidad del

gasto, sustentado en políticas de Estado (gobierno central) y en actividades que lleguen a la población (gobierno local), ambas articuladas.

El gobierno central tiene el rol de Principal y el gobierno local, de Agente. Si el Principal impone algo diferente a los deseos del Agente, aparecen conflictos de interés. Por ello, el Principal debe definir objetivos y resultados que motiven al Agente.

Los incentivos forman parte de la naturaleza de las relaciones económicas. En el terreno laboral, se usa el incentivo monetario para que el empleado dirija su esfuerzo según el interés de la organización, y esto hace que la remuneración varíe según su desempeño. Se extrapola al tema de Hacienda en el sector público, donde la transferencia a la entidad es variable y depende de su desempeño (**Espinoza y Huaita**, 2012, pág. 4).

El PI se desarrolla en tres procesos: i) diseño de metas; ii) asistencia técnica para cumplir las metas, y; iii) evaluación del cumplimiento de metas. Cada proceso tiene normas.

Mediante Decreto Supremo se aprueban las metas mínimas solicitados, y con Resolución Directoral se aprueban los Cuadros de Actividades y Guías que contienen las actividades, indicadores, medios de verificación y puntaje mínimo que la municipalidad debe lograr.

Las metas tienen las características siguientes:

- a. Vinculados a objetivos del PI.
- b. De competencia municipal, señalado en la ley orgánica.
- c. Vinculado a un Programa Presupuestal (PP) articulado por territorio.
- d. Aplicable a todas las municipalidades del grupo incorporado.
- e. Acompañado de asistencia técnica, financiamiento y equipo técnico.
- f. Indicadores para la evaluación, asociados a medios de verificación
- g. Gradual, proyecta los cambios progresivos en los años siguientes.

<b>Tabla 1</b>	
<b>Actores involucrados y responsabilidades</b>	
<b>Actor</b>	<b>Responsabilidad</b>
Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Establecer y aprobar el marco normativo del PI.</li> <li>▪ Promover la participación de los involucrados en el PI.</li> <li>▪ Revisar y aprobar la propuesta de metas enviadas por la entidad.</li> <li>▪ Aprobar el Cuadro de Actividades y Guías propuesto por la entidad.</li> <li>▪ Supervisar la operatividad del PI.</li> <li>▪ Aprobar la transferencia de recursos en función de los resultados.</li> </ul>
Entidad pública responsable de las metas	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Designar al órgano responsable de la meta del PI, para garantizar la operatividad de las fases de diseño, asistencia técnica y evaluación.</li> <li>▪ Diseñar la propuesta de meta, de acuerdo a lineamientos del MEF.</li> <li>▪ Elaborar el Cuadro de Actividades y Guías por cada meta.</li> <li>▪ Garantizar asistencia técnica y seguimiento a la municipalidad.</li> <li>▪ Evaluar el cumplimiento de metas según procedimientos.</li> <li>▪ Remitir a la Dirección General de Presupuesto Público la base de datos y facilitar acceso a los aplicativos y sistemas para determinar el cumplimiento de las actividades de las metas.</li> <li>▪ Publicar en el portal Web institucional, los resultados preliminares alcanzado por la municipalidad según el Cuadro de Actividades.</li> <li>▪ Informar oportunamente al MEF los resultados de la evaluación.</li> <li>▪ Remitir al MEF los oficios de respuesta enviado a la municipalidad sustentando las razones de improcedencia de las observaciones.</li> <li>▪ Atender las solicitudes de información realizadas por la DGPP – MEF, utilizando formatos y plazos que se determinen para dicho fin.</li> </ul>
Municipalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gestionar los recursos necesarios para cumplir las metas.</li> <li>▪ Lograr metas, establecido en Cuadros de Actividades.</li> <li>▪ Designar mediante Resolución de Alcaldía a un servidor de la municipalidad como Coordinador del PI para el año fiscal.</li> </ul>

Fuente: MEF, Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal.

**Tabla 2**  
**Clasificación de las municipalidades, Perú**

Nombre del grupo	Jurisdicción	Tipo	Cantidad
Municipalidad perteneciente a ciudad principal	Provincial	A	74
Municipalidad no perteneciente a ciudad principal		B	122
Municipalidades de Lima Metropolitana	Distrital	C	42
Municipalidad perteneciente a otra ciudad principal		D	129
Municipalidad no perteneciente a ciudad principal, con más de 70% de población urbana		E	378
Municipalidad no perteneciente a ciudad principal, con población urbana entre 35% y 70%		F	509
Municipalidad no perteneciente a ciudad principal, con menos de 35% de población urbana		G	620
<b>Total</b>			<b>1874</b>

Fuente: MEF, Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal.

**Figura 2**  
**Operatividad del programa**



Tomado de: MEF, Programa de incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal-MEF.

### 1.3 Definiciones de términos básicos.

- a. Adquisición de bienes y servicios. Las entidades deben desarrollar una gestión ágil, eficaz, eficiente y oportuna, para lograr los bienes y servicios que requieren las áreas, respondidas de modo oportuno, considerando la heterogeneidad y coyunturas propias del medio donde intervienen ((PCM; Política nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, pág. 22-24).

- b. Capacitación. La gestión del conocimiento es una disciplina que tiene como objetivo generar, compartir y utilizar el conocimiento tácito (know-how) y explícito (formal) existente en un determinado colectivo u organización, para dar respuestas a las necesidades de los individuos y de las comunidades en su desarrollo. El objetivo es administrar conocimiento y los aprendizajes organizacionales para mejorar el funcionamiento de las entidades, tomando en cuenta buenas prácticas propias o de terceros para retroalimentar el diseño e implementación de sus estrategias de acción y asegurar así resultados positivos y relevantes. (PCM; Política nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, pág. 34-35).
  
- c. Iniciativa. El funcionario público debe tener iniciativa en todos sus actos para servir a los intereses de la Nación, y con ello aumentar la eficiencia del Estado para brindar una mejor atención a los ciudadanos. Estos actos deben sustentarse en probidad, idoneidad, veracidad, justicia, equidad, lealtad y respeto al Estado de Derecho y a la dignidad de las personas (PCM; Política nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, pág. 22-24).
  
- d. Planes de trabajo. Para alcanzar los resultados que la ciudadanía espera, se requiere que las entidades públicas avancen en un proceso constante de revisión y renovación de los procesos y procedimientos mediante los cuales formulen planes de trabajo e implementan sus acciones. Ello las llevará seguramente, a implementar nuevas propuestas de servicios o procedimientos que innoven su gestión para responder mejor a las expectativas de los ciudadanos y empresas ((PCM; Política nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, pág. 22-24).

## **CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **2.1 Descripción del problema.**

El país ha logrado mayores recursos financieros para la gestión pública, pero esto no se ha reflejado en mayor eficiencia del gasto de los gobiernos locales. Este problema ha generado objetivos nacionales y políticas de Estado.

Las políticas de Estado “definen lineamientos generales que orientan el accionar del Estado en el largo plazo a fin de lograr el bienestar de los ciudadanos y el desarrollo sostenible del país” (Decreto Supremo 029-2018-PCM, Reglamento que Regula las Políticas Nacionales).

Las políticas de Estado resultan del Acuerdo Nacional. Son elaboradas y aprobadas a partir del diálogo y consenso entre las organizaciones políticas y la sociedad civil. Están agrupadas en cuatro objetivos generales: (i) fortalecimiento de la democracia y el Estado de Derecho, (ii) desarrollo con equidad y justicia social, (iii) promoción de la competitividad del país y (iv) afirmación de Estado eficiente, transparente y descentralizado.

Para alcanzar estos objetivos, las políticas de Estado se concretan en un conjunto de objetivos nacionales (06), lineamientos de política y prioridades que decantan en objetivos específicos (31), indicadores, metas y acciones estratégicas, enmarcados en seis ejes estratégicos<sup>6</sup> que se desarrollan en detalle en el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional (PEDN).

En la tabla siguiente se ha identificado varias de ellas que tienen relación directa con la gestión municipal.

**Tabla 3**

**Objetivos nacionales de Perú relacionadas con la gestión municipal**

<b>Objetivo nacional</b>	<b>Objetivo específico</b>
Plena vigencia de los derechos fundamentales y la dignidad de las personas	[...]
	Reducción de la inequidad y de la pobreza y pobreza extrema.
Igualdad de oportunidades y acceso universal a los servicios básicos	[...]
	Acceso de la población a servicios de agua y electricidad
	Acceso y mejoramiento de la vivienda de la población
	Seguridad ciudadana mejorada significativamente
	[...]
Estado democrático y descentralizado que funciona con eficiencia al servicio de la ciudadanía y del desarrollo, y garantiza la seguridad nacional	Agilidad, transparencia y eficacia de la administración pública en todos sus niveles, al servicio de los derechos de las personas en general y de los emprendedores e inversionistas en particular, con revalorización de los servidores públicos
	Participación equitativa y eficiente del ciudadano en los procesos de democratización política, toma de decisiones públicas y descentralización institucional para el desarrollo del país, a fin de asegurar su confianza en la institución pública y la gobernabilidad en los niveles de gobierno
	[...]
	[...]
Economía competitiva con alto nivel de empleo y productividad	Política económica estable y previsible, que alienta el crecimiento económico sostenido a través de la inversión privada y pública en actividades generadoras de empleo
	[...]
	[...]
Desarrollo regional equilibrado e infraestructura adecuada	Suficiente y adecuada infraestructura económica y productiva descentralizada de uso público en el marco de los espacios transversales de planificación macroregional.
	Fortalecimiento de la inversión privada descentralizada, generadora de empleo y orientada a la demanda de los mercados internos y externos
	Agrupamiento de la población rural en ciudades intermedias establecidas sobre la base de centros poblados planificados
Conservación y aprovechamiento sostenible de los RR.NN.y la biodiversidad, con enfoque integrado y ecosistémico y ambiente que permita calidad de vida para las personas y la existencia de ecosistemas saludables, viables y funcionales	
	Calidad ambiental mejorada y gestionada con enfoque integral en el ámbito nacional
	Manejo integrado y eficiente del agua y las cuencas
	Sistema Nacional de Gestión Ambiental implementado en los tres niveles de gobierno con activa participación ciudadana

Fuente: MEF, Programa de incentivos 2016 a la Mejora de la Gestión Municipal.

Es importante mencionar que, las políticas de Estado son el referente a partir del cual se planifican y diseñan las políticas nacionales; y por extensión representan también el referente máximo para las políticas regionales y locales (artículo 9, Decreto Supremo 029-2018-PCM, Reglamento que Regula las Políticas Nacionales).

**Figura 3**

**Estructura de las políticas en el país y la integración con los gobiernos locales**



Fuente: MEF, Programa de incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal-MEF.

Acá se presentan problemas, muchas políticas nacionales se han diseñado en función de realidades de la costa del país y no consideran factores como la fragmentación geográfica de los pueblos de la Amazonía y los escasos medios de transporte para acceder a ellos.

Otro problema está en las políticas regionales, las cuales son elaboradas por el gobierno regional, quien presenta permanente divorcio con los gobiernos locales, en temas de coordinación para definir objetivos de ámbito territorial, por ejemplo, la seguridad ciudadana en una cuenca hidrográfica o una ciudad metropolitana.

Otras veces, el gobierno regional asume funciones de los municipios distritales, dejando de lado el criterio de subsidiariedad, el que indica que el gobierno más cercano a la población es el más idóneo para ejercer la competencia o función.

A nivel operativo también ocurren problemas. Las instituciones públicas municipales tienen trabajadores que participan en las actividades

de formulación e implementación de los planes para lograr las metas. Estos trabajadores requieren de conocimientos, habilidades y actitudes en su trabajo diario, y también del soporte de las diversas áreas institucionales. Y ahí se presentan problemas, considerando que hay factores propios de la institución que impactan en su desempeño, como la relación laboral, el ambiente físico, el clima organizacional, etc.

Los municipios tienen problemas para alcanzar las metas del PI, y se requiere conocer los obstáculos que están teniendo en varios aspectos.

## **2.2 Formulación del problema.**

### **2.2.1 Problema general**

El problema descrito se resume en la siguiente interrogante general:

¿Cuáles son los factores que impactan en la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020?

### **2.2.2 Problemas específicos**

Las interrogantes específicas son las siguientes:

¿Cuál es el grado de iniciativa del equipo técnico para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020?

¿Qué acciones se han realizado en la formulación de los planes para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos,

años fiscales 2019 y 2020?

¿Qué acciones se han realizado en la adquisición de bienes y servicios para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020?

¿Qué acciones se han realizado en capacitación y experiencia en la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020?

## **2.3 Objetivos.**

### **2.3.1 Objetivo general.**

Estudiar los factores que impactan en la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020.

### **2.3.2 Objetivos específicos.**

- a. Identificar la iniciativa del equipo técnico para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020.
- b. Identificar la formulación de los planes para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020.

- c. Identificar la adquisición de bienes y servicios para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020.
- d. Determinar la capacitación y experiencia para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020

## **2.4 Hipótesis.**

### **2.4.1 Hipótesis general.**

Se presenta muchos factores que impactan en la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020.

### **2.4.2 Hipótesis específicas.**

Se observa alto grado de iniciativa del equipo técnico para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020.

Se observan muchas acciones en la formulación de los planes para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020.

Se observan muchas acciones en la adquisición de bienes y servicios para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora

de la gestión municipal en los distritos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020.

Se observan muchas acciones de capacitación y experiencia para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020

## 2.5 Variables.

### 2.5.1 Identificación de las variables y operacionalización.

**Tabla 4**  
**Variables, indicadores e índices del tema de estudio**

Variable	Indicadores	Índices
Factores que impactan en la implementación de los factores determinantes para el cumplimiento de metas del PI	1. Iniciativa del equipo técnico del PI de la municipalidad	1.1. Iniciativa de los funcionarios.
		1.2. Iniciativa de los servidores públicos
		1.3. Rapidez en las decisiones para solucionar problemas
		1.4. Asertividad en sus relaciones
	2. Formulación de planes de trabajo para cumplir las metas del PI	2.1. Definen criterios técnicos.
		2.2. Asistencia técnica recibida.
		2.3. Dificultades para formular.
	3. Adquisición de bienes y servicios para implementar las actividades	3.1. Definición del cuadro de bienes y servicios a requerir.
		3.2. Oportuna adquisición.
		3.3. Disponibilidad de los recursos

Variable	Indicadores	Índices
	4. Capacitación y experiencia	4.1. Aporte de conocimiento y experiencia de servidores
		4.2. Aplicación de criterios técnicos.
		4.3. Actitud proactiva en el trabajo de equipo.
		4.4 Disponibilidad de equipamiento
		4.5 Aporte de conocimiento y experiencia de funcionarios
		4.6 Capacitación y asistencia técnica

Fuente: elaboración propia

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 Tipo y diseño de investigación.**

La presente investigación es tipo cuantitativa y es aplicada, busca resolver un problema de la realidad, siendo en este caso el determinar los factores necesarios para el cumplimiento de las metas del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal en los Distritos Metropolitanos de la ciudad de Iquitos, periodo 2019 y 2020, los datos se recolectaron en un solo momento.

El diseño de investigación fue descriptiva no experimental debido a que no alteró ninguna variable, estudió los hechos ocurridos en las municipalidades tal como está, sin alterar la realidad problemática.

### **3.2 Población y muestra.**

La población comprendió las siguientes unidades de análisis:

- a. 10 funcionarios de las Municipalidades de la jurisdicción del área metropolitana de la ciudad de Iquitos.
- b. 20 servidores municipales de las áreas operativas de las metas del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal de los Distritos de Iquitos, Belén, San Juan Bautista y Punchana.

Para determinar el tamaño de la muestra se empleó el muestreo no probabilístico por juicio: se tomaron las municipalidades metropolitanas Tipo A y Tipo D, en los distritos de Iquitos, Belén, San Juan Bautista y Punchana de las seleccionadas, en ellas se aplicó la encuesta a funcionarios y servidores municipales.

**Tabla 5**

**Población y muestra de funcionarios y servidores municipales de metas del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal de los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, periodo 2019 – 2020**

<b>Actividad</b>	<b>Población</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Muestra</b>
Funcionarios de las municipalidades de la jurisdicción del área metropolitana de la ciudad de Iquitos encuestados	50	20%	10
Servidores de las municipalidades de la jurisdicción del área metropolitana de la ciudad de Iquitos encuestados	80	25%	20
<b>TOTAL</b>	<b>130</b>		<b>30</b>

Fuente: elaboración propia

### **3.3 Técnica, instrumento y procedimiento de recolección de datos.**

La técnica de recolección de datos fue la encuesta, expresada en un cuestionario.

El instrumento se presenta en anexo 1, y a continuación se hace una medición de su validez de su elaboración. La validación del instrumento se realizó con la participación de 3 expertos, habiéndose encontrado concordancia entre indicadores, índices y preguntas del cuestionario.

#### **EXPERTOS:**

- Mgr. Juan Pio Flores Tang Cel: 965000685.
- Mgr. Moisés Trigozo Sánchez Cel: 921728179.
- Mgr. Jhony Davila Flores Cel: 921728179.

Tabla 6

**Prueba de validez de constructo del instrumento de recolección de datos**

<b>Indicadores</b>	<b>Índices</b>	<b>Pregunta</b>
1. Iniciativa del equipo técnico del PI de la municipalidad	1.1. Iniciativa de los funcionarios.	1
	1.2. Iniciativa de los funcionarios.	2
	1.3. Rapidez en las decisiones para solucionar problemas	3
	1.4. Asertividad en sus relaciones	4
2. Formulación de planes de trabajo para cumplir las metas del PI	2.1. Definen criterios técnicos.	5
	2.2. Asistencia técnica recibida.	6
	2.3. Dificultades para formular.	7
3. Adquisición de bienes y servicios para implementar las actividades	3.1. Definición del cuadro de bienes y servicios a requerir.	8
	3.2. Oportuna adquisición.	9
	3.3. Disponibilidad de los recursos	10
4. Capacitación y experiencia	4.1. Aporte de conocimiento y experiencia de los servidores	11
	4.2. Aplicación de criterios técnicos.	12
	4.3. Actitud proactiva en el trabajo de equipo.	13
	4.4 Aporte de conocimiento y experiencia de funcionarios	14
	4.5 Capacitación y asistencia técnica	15

Fuente: elaboración propia.

### 3.4 Procesamiento de análisis de datos.

Para el procesamiento de los datos se utilizó la hoja de cálculo Excel, y para el análisis univariado se emplearon tablas de frecuencias simples y porcentajes.

La confiabilidad de la información se presenta mediante el cálculo del Alfa de Cronbach, expresándose en un puntaje

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

K        items o preguntas del cuestionario=

$\sum Vi$      Sumatoria de la varianza de los items =

$\sum Vt$      Varianza de los totales =

Alfa =     0.8164 Más cerca de 1, más grado de confiabilidad

Se realizaron pruebas de hipótesis de los indicadores de los factores determinantes en los niveles de cumplimiento de las metas del Programa de Incentivos explicado.

Se estableció por cada hipótesis específica, su hipótesis nula y alternativa.

## CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 4.1 Iniciativa del equipo técnico del PI de la Municipalidad.

Las capacidades de los trabajadores se presentan en actitudes, y una de ellas es la iniciativa. En relación a la primera pregunta tenemos como resultado (R1) 10 % no muestra iniciativa. El segundo resultado (R2) 46.67%, en algunas oportunidades tienen iniciativa en las actividades laborales para cumplir las metas. El tercer resultado (R3) 36.67% en muchas oportunidades han tenido iniciativa, Un porcentaje de 6.67% siempre tiene iniciativa.

**Tabla 7**

#### **Iniciativa para cumplir metas del PI, distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos**

	R1	R2	R3	R4	Promedio	Desviación estándar
Grado de iniciativa	10.00%	46.67%	36.67%	6.67%	2.40	0.7572

Fuente: los autores

Leyenda

R1: No muestra iniciativa.

R2: En algunas oportunidades ha tenido iniciativa.

R3: En muchas oportunidades ha tenido iniciativa.

R4: Siempre tiene iniciativa.

### 4.2 Autonomía en acciones para implementar las metas del PI.

En autonomía en acciones para implementar las metas del PI, tenemos 10% como primer resultado (R1) de la muestra. En relación a la segunda pregunta tenemos como resultado (R2) 50% en algunos casos muestra rapidez en la solución a los problemas. El tercer resultado (R3) 30.00%, actúa con cierta autonomía al resolver los problemas laborales para cumplir las metas. Un porcentaje de 10.00% resuelve problemas sin consultar, pero luego informa.

**Tabla 8**  
**Autonomía en acciones para implementar las metas del PI, distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos**

	R1	R2	R3	R4	Promedio	Desviación estándar
Grado de autonomía	10.00%	50.00%	30.00%	10.00%	2.40	0.8000

Fuente: los autores

Leyenda

R1: Espera ordenes de sus directivos o jefes para accionar.

R2: En algunos casos resuelve ciertos problemas.

R3: Actúa con cierta autonomía al resolver los problemas.

R4: Resuelve problemas sin consultar, pero luego informa.

### 4.3 Rapidez en decisiones para solucionar problemas del PI.

Similar a los resultados anteriores, un importante grupo de personas que laboran en las instituciones públicas municipales, el 43.33% señala que en algunos casos muestran rapidez en la solución de los problemas que tienen en sus actividades laborales y el porcentaje bajo un 10.00% actúa siempre con rapidez en la solución de problemas.

**Tabla 9**  
**Rapidez en decisiones para solucionar problemas del PI, distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos**

	R1	R2	R3	R4	Promedio	Desviación estándar
Grado de rapidez	13.33%	43.33%	33.33%	10.00%	2.40	0.8406

Fuente: los autores

Leyenda

R1: Actúa con mucha lentitud en la solución de problemas.

R2: En algunos casos muestra rapidez en la solución de problemas.

R3: Muchas veces actúa con rapidez en la solución de problemas.

R4: Actúa siempre con rapidez en la solución de problemas.

#### 4.4 Asertividad en relaciones para implementar metas del PI.

El asertividad en relación para implementar las metas del PI, como resultado de las encuestas tenemos el 30.00% nunca es asertivo, el 40.00% algunas veces es asertivo, 26.67% muchas veces es asertivo y un 3.33% siempre muestra asertividad.

Respecto al asertividad que tiene en sus relaciones con otras personas de la institución municipal, el 40% de ellos manifiesta ya en algunos casos muestran esta cualidad.

**Tabla 10**

**Asertividad en relaciones para implementar metas del PI, distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos**

	R1	R2	R3	R4	Promedio	Desviación estándar
Grado de asertividad	30.00%	40.00%	26.67%	3.33%	2.03	0.8360

Fuente: los autores

Leyenda

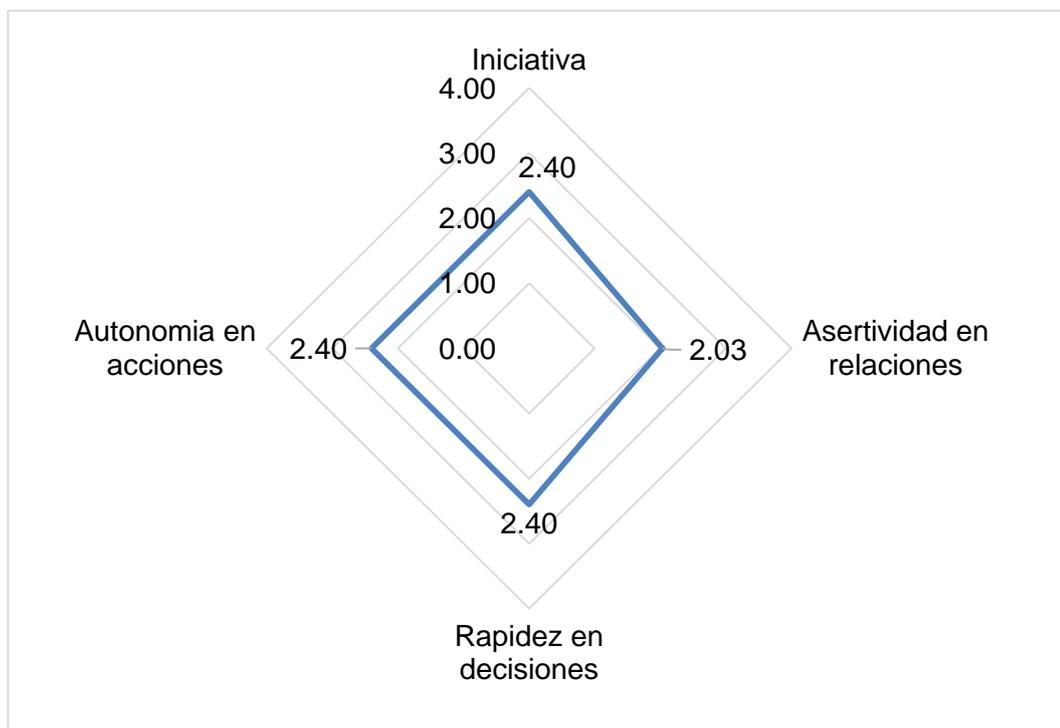
R1: Nunca es asertivo.

R2: Algunas veces es asertivo.

R3: Muchas veces es asertivo.

R4. Siempre muestra asertividad.

**Figura 4**  
**Resultados de los indicadores de iniciativa del equipo técnico para implementar el PI**



**Tabla 11**

**Definen criterios técnicos para formular planes de trabajo del PI, distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos**

	R1	R2	R3	R4	Promedio	Desviación estándar
Acción de definir criterios	13.33%	40.00%	43.33%	3.33%	2.37	0.7520

Fuente: los autores

Leyenda

R1: Tienen muchas dificultades en definir los criterios técnicos.

R2: Tienen regulares dificultades en definir los criterios técnicos.

R3: Tienen algunas dificultades en definir los criterios técnicos.

R4: Buena definición de los criterios para los criterios técnicos

**Tabla 12**

**Recibe asistencia técnica de sectoristas de metas en etapa de planeamiento de actividades del PI, distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos**

	R1	R2	R3	R4	Promedio	Desviación estándar
Asistencia técnica recibida	10.00%	70.00%	13.33%	6.67%	2.17	0.6872

Fuente: los autores

Leyenda

R1: Nunca recibí asistencia técnica de los sectoristas.

R2: Algunas veces recibí asistencia técnica de los sectoristas.

R3: Recibí con normalidad asistencia técnica de los sectoristas.

R4: Con mayor frecuencia recibí asistencia técnica de los sectoristas

**Tabla 13**

**Dificultades al formular planes de trabajo presupuestados de las metas del  
PI, distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos**

	R1	R2	R3	R4	Promedio	Desviación estándar
Presencia de dificultades al formular planes	10.00%	23.33%	60.00%	6.67%	2.63	0.7520

Fuente: los autores

Leyenda

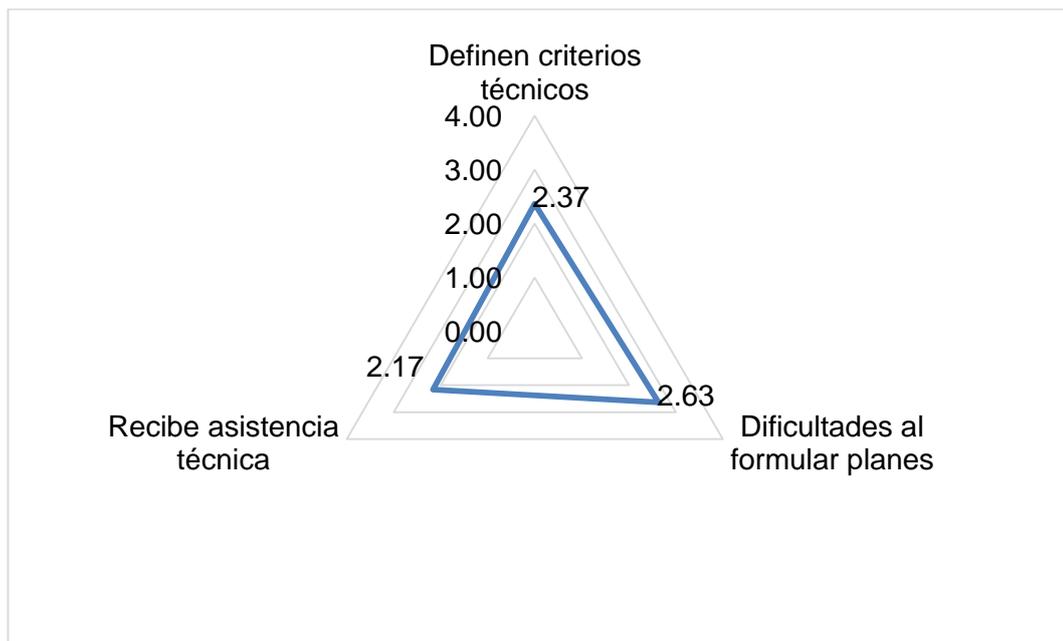
R1: Tienen muchas dificultades para formular estos planes.

R2: En varios momentos tuvieron dificultades para formularlos.

R3: Rara vez tuvieron dificultad para formularlos.

R4. Nunca tuvieron dificultades para formularlos

**Figura 5**  
**Resultados de los indicadores en formulación de los planes para implementar el PI**



### 4.3 Adquisición de bienes y servicios para implementar las actividades de las metas del PI

**Tabla 14**

**Define cuadro de bienes y servicios a requerir para implementar actividades del PI, distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos**

	R1	R2	R3	R4	Promedio	Desviación estándar
Acción de definir cuadro de bienes y servicios	6.67%	20.00%	66.67%	6.67%	2.73	0.6799

Fuente: los autores

Leyenda

R1: Presentan muchos problemas en definir este cuadro.

R2: En varios momentos tuvieron problemas en definir este cuadro.

R3: Rara vez tuvieron problemas en definir este cuadro.

R4. Nunca tuvieron problemas en definir este cuadro

**Tabla 15**

**Oportuna adquisición de los bienes y servicios para implementar actividades del PI, distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos**

	R1	R2	R3	R4	Promedio	Desviación estándar
Acción oportuna de la adquisición	0.00%	60.00%	30.00%	10.00%	2.50	0.6708

Fuente: los autores

Leyenda

R1: Demasiado tarde la adquisición de los bienes y servicios.

R2: Algún retraso en la adquisición de bienes y servicios.

R3: Casi puntual en la adquisición de bienes y servicios.

R4. Puntualidad en la adquisición de los bienes y servicios

**Tabla 16**

**Disponibilidad de recursos, insumos y materiales para implementar actividades del PI, distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos**

	R1	R2	R3	R4	Promedio	Desviación estándar
Acción de disponibilidad de recursos	13.33%	60.00%	20.00%	6.67%	2.20	0.7483

Fuente: los autores

Leyenda

R1: Nunca se dispuso de recursos, insumos y materiales.

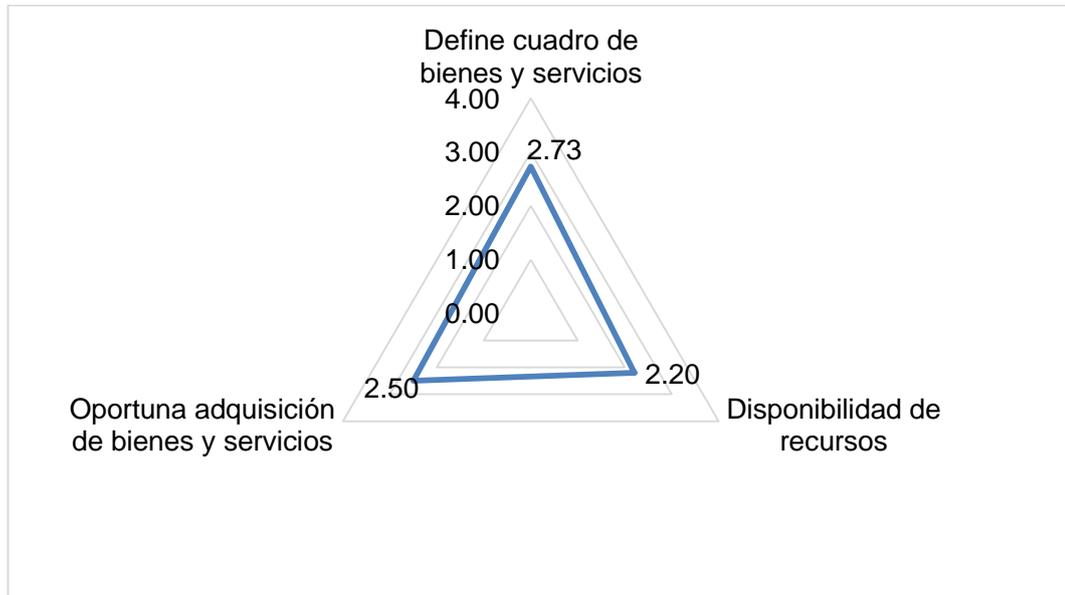
R2: Limitadas veces se dispuso de recursos, insumos y materiales.

R3: Casi siempre se dispuso de bienes y servicios.

R4: Siempre se dispuso de bienes y servicios.

**Figura 6**

**Resultados de los indicadores de adquisición de bienes y servicios para implementar el PI**



## I. Capacitación y experiencia.

**Tabla 17**

**Aporte de conocimientos y experiencias adquiridas de servidores de planta para implementar actividades del PI, distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos**

	R1	R2	R3	R4	Promedio	Desviación estándar
Acción de aportes recibidos	6.67%	0.00%	73.33%	20.00%	3.07	0.6799

Fuente: los autores

Leyenda

R1: Nunca aportaron de conocimientos y experiencias.

R2: Algunas veces aportaron conocimientos y experiencias.

R3: Casi siempre aportaron conocimientos y experiencias.

R4: Siempre aportaron conocimientos y experiencias.

**Tabla 18**

**Aplicación de criterios técnicos al implementar las actividades del PI, distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos**

	R1	R2	R3	R4	Promedio	Desviación estándar
Acción de aplicar criterios técnicos	0.00%	10.00%	70.00%	20.00%	3.10	0.5385

Fuente: los autores

Leyenda

R1: Nunca se aplicaron criterios técnicos.

R2: Algunas veces se aplicaron criterios técnicos.

R3: Casi siempre se aplicaron criterios técnicos.

R4: Siempre se aplicaron criterios técnicos.

**Tabla 19**

**Actitud proactiva para el trabajo en equipo al implementar actividades del  
PI, distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos**

	R1	R2	R3	R4	Promedio	Desviación estándar
Acción tomada en actitud proactiva	0.00%	16.67%	50.00%	33.33%	3.17	0.6872

Fuente: los autores

Leyenda

R1: Ningún trabajo en equipo.

R2: Rara vez se trabajó en equipo.

R3: Muchas veces se trabajó en equipo.

R4. Trabajo en equipo de modo permanente.

**Tabla 20**

**Aporte de conocimiento y experiencia de los funcionarios involucrados en  
metas del PI, distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos**

	R1	R2	R3	R4	Promedio	Desviación estándar
Acción de aportes recibidos	16.67%	60.00%	23.33%	0.00%	2.07	0.6289

Fuente: los autores

Leyenda

R1: Nulo aporte de conocimiento y experiencia.

R2: Escaso aporte de conocimiento y experiencia.

R3: Muchas veces aportaron conocimiento y experiencia.

R4. Aporte permanente de conocimiento y experiencia.

**Tabla 21**

**Capacitación y asistencia técnica de los sectoristas a los funcionarios en la implementación de las actividades del PI, distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos**

	R1	R2	R3	R4	Promedio	Desviación estándar
Acción de capacitación y asistencia recibida	13.33%	50.00%	26.67%	10.00%	2.33	0.8300

Fuente: los autores

Leyenda

R1: Capacitaron y asistencia técnica fue nula.

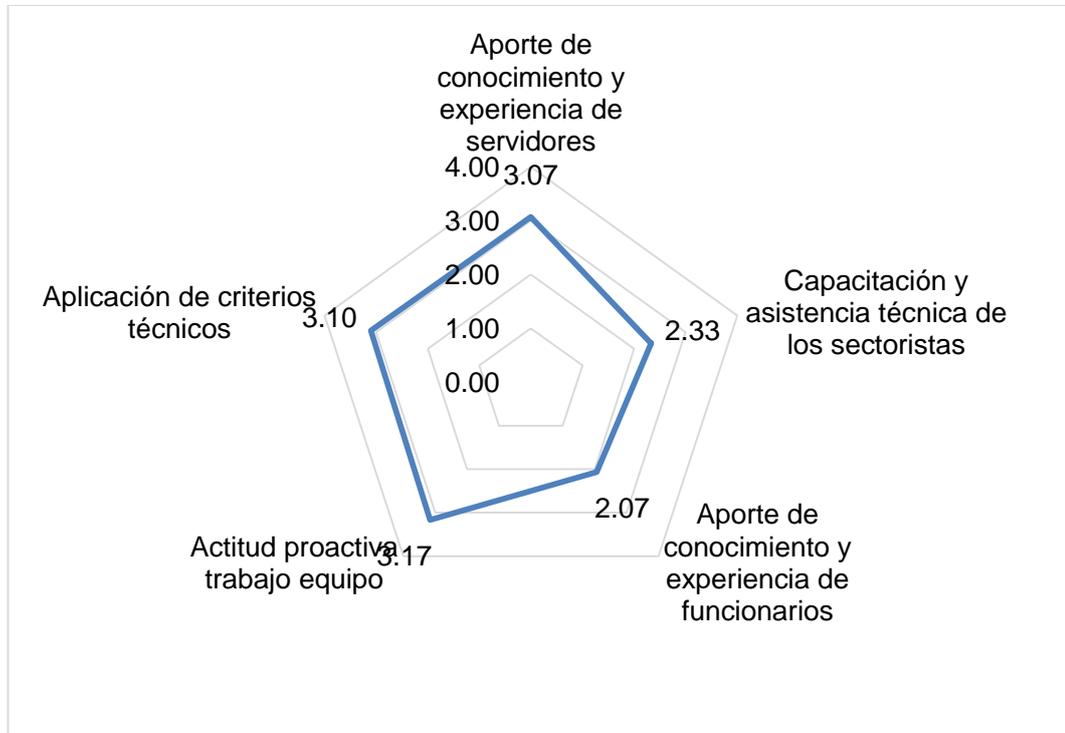
R2: Algunas veces capacitaron y brindaron asistencia técnica.

R3: Muchas veces capacitaron y brindaron asistencia técnica.

R4. Capacitación y asistencia técnica fue permanente.

**Figura 7**

**Resultados de los indicadores de capacitación y aporte de conocimiento y experiencia al implementar el PI**



## CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Discusión de los resultados

#### Primera prueba de hipótesis.

**Tabla 22**  
**Primera prueba de hipótesis**

Indicadores	Media	Desviación estándar
Grado de iniciativa	2.40	0.7572
Grado de autonomía	2.40	0.8000
Grado de rapidez	2.40	0.8406
Grado de asertividad	2.03	0.8360
Promedio	2.31	0.8085

Escala de respuestas: 1 (bajo grado), 4 (alto grado),  
promedio 2.50

1 Se establece las hipótesis nula y alternativa:

Ho:  $U = 2.50$  Existe alto grado de iniciativa del equipo técnico para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal.

H<sub>1</sub>:  $U < 2.50$  No existe alto grado de iniciativa del equipo técnico para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal.

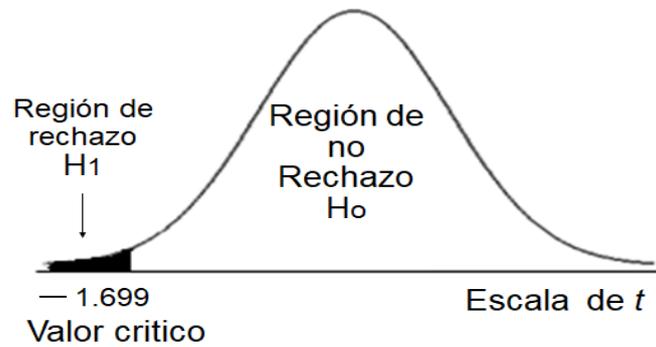
2 Nivel de significancia ( $\alpha$ ): 0.05. Es la probabilidad de un error de Tipo 1, que es la probabilidad de que se rechace una hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

Grados de libertad:  $30 - 1 = 29$

3. Prueba estadística:

$$t = \frac{\bar{x} - u}{S/\sqrt{n}}$$

4. Regla de decisión:



$$t = \frac{2.31 - 2.50}{0.8085 / \sqrt{30}} = -1.29852886$$

El valor de -1.29852886 se encuentra en la región de no rechazo.

5. Se toma la decisión de rechazar la hipótesis alternativa: existe alto grado de iniciativa.

## Segunda prueba de hipótesis.

**Tabla 23**  
**Segunda prueba de hipótesis**

Indicadores	Media	Desviación estándar
Acción de definir criterios	2.37	0.7520
Asistencia técnica recibida	2.17	0.6872
Presencia de dificultades al formular planes	2.63	0.7520
Promedio	2.39	0.7304

Escala de respuestas: 1 (bajas acciones), 4 (altas acciones), promedio 2.50

1. Se establece las hipótesis nula y alternativa:

Ho:  $U = 2.50$  Existen muchas acciones en la formulación de los planes para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal.

H<sub>1</sub>:  $U < 2.50$  No existen muchas acciones en la formulación de los planes para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal.

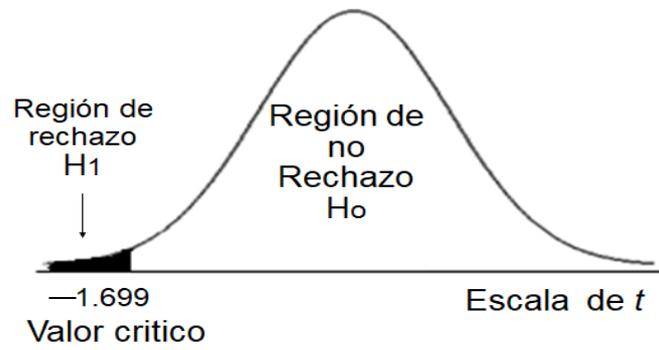
2. Nivel de significancia ( $\alpha$ ): 0.05. Es la probabilidad de un error de Tipo 1, que es la probabilidad de que se rechace una hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

Grados de libertad:  $30 - 1 = 29$

3. Prueba estadística:

$$t = \frac{\bar{x} - u}{S/\sqrt{n}}$$

4. Regla de decisión:



$$t = \frac{2.39 - 2.50}{0.7304 / \sqrt{30}} = -0.83319544$$

El valor de -0.83319544 se encuentra en la región de no rechazo.

5. Se toma la decisión de rechazar la hipótesis alternativa: existen muchas acciones en la formulación de los planes.

### Tercera prueba de hipótesis.

**Tabla 24**  
**Tercera prueba de hipótesis**

<b>Creatividad</b>	<b>Promedio</b>	<b>Desviación estándar</b>
Acción de definir cuadro de bienes y servicios	2.73	0.6799
Acción oportuna de la adquisición	2.50	0.6708
Acción de disponibilidad de recursos	2.20	0.7483
Promedio	2.48	0.6997

Escala de respuestas: 1 (bajas acciones), 4 (altas acciones), promedio 2.50

1. Se establece las hipótesis nula y alternativa:

$H_0: U = 2.50$  Existen muchas acciones en la adquisición de bienes y servicios para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal.

$H_1: U < 2.50$  No existen muchas acciones en la adquisición de bienes y servicios para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal.

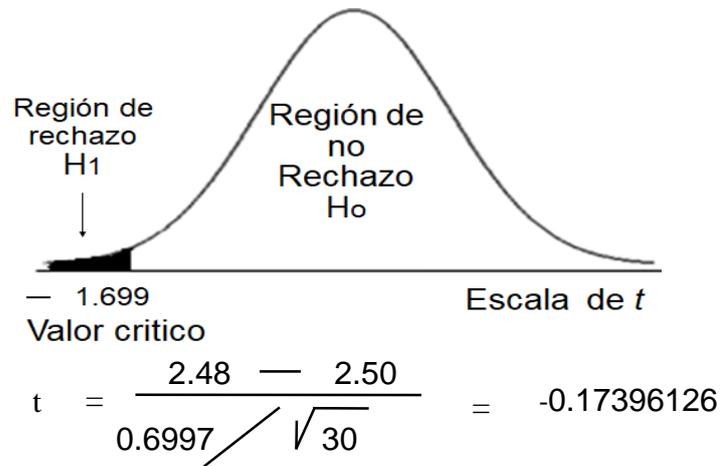
2. Nivel de significancia ( $\alpha$ ): 0.05. Es la probabilidad de un error de Tipo 1, que es la probabilidad de que se rechace una hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

Grados de libertad:  $30 - 1 = 29$

3. Prueba estadística:

$$t = \frac{\bar{x} - u}{S/\sqrt{n}}$$

4. Regla de decisión:



El valor de -0.17396126 se encuentra en la región de rechazo.

5. Se toma la decisión de rechazar la hipótesis alternativa: existen muchas acciones de adquisición de bienes y servicios.

## Cuarta prueba de hipótesis.

**Tabla 25**  
**Cuarta prueba de hipótesis**

<b>Indicadores</b>	<b>Promedio</b>	<b>Desviación estándar</b>
Acción de aportes recibidos de servidores	3.07	0.6799
Acción de aplicar criterios técnicos	3.10	0.5385
Acción tenida en actitud proactiva	3.17	0.6872
Acción de aportes recibidos de funcionarios	2.07	0.6289
Acción de capacitación y asistencia recibida	2.33	0.8300
Promedio	2.75	0.6729

Escala de respuestas: 1 (bajas acciones), 4 (altas acciones),  
promedio 2.50

1. Se establece las hipótesis nula y alternativa:

$H_0: U = 2.50$  Existen muchas acciones de capacitación y experiencia para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal.

$H_1: U > 2.50$  No existen muchas acciones de capacitación y experiencia para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal.

2. Nivel de significancia ( $\alpha$ ): 0.05. Es la probabilidad de un error de Tipo 1, que es la probabilidad de que se rechace una hipótesis nula cuando en realidad es verdadera.

Grados de libertad:  $30 - 1 = 29$

3. Prueba estadística:

$$t = \frac{\bar{x} - u}{S/\sqrt{n}}$$

4. Regla de decisión:



$$t = \frac{2.75 - 2.50}{0.6729/\sqrt{30}} = 2.034923$$

El valor de 2.00780327 se encuentra en la región de no rechazo.

6. Se toma la decisión de aceptar la hipótesis alternativa H1: NO existen muchas acciones de capacitación y experiencia.

## Conclusiones

1. Se concluye que, de acuerdo a la primera prueba hipótesis, existe alto grado de iniciativa del equipo técnico para la implementación de las metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal. En la regla de decisión con el valor  $-1.29852886$  que se ubica en la región de aceptación, se tomó la decisión de rechazar la hipótesis alternativa, y se acepta la hipótesis nula: existe alto grado de iniciativa del equipo técnico.

2. En la segunda prueba de hipótesis se concluye que, en acciones en la formulación de los planes de trabajo para cumplir las metas, los servidores públicos que son parte de ella, el 53.33% expresaron que tienen muchas o regulares problemas para definir los criterios técnicos que se utilizan en las actividades de planeamiento y presupuesto público.

La asistencia técnica es limitada, el 80 % manifestó que nunca o algunas veces ha recibido asistencia técnica para mejorar sus habilidades. Donde se presenta mejor resultado está en que rara vez se presentaron dificultades, el 60 % manifestó este hecho; esto se explica por la obligación legal de hacer planes, presentarlos y evaluarlos. En la regla de decisión proyecta un resultado de  $-0.83319544$ , que se encuentra en la región de aceptación, se toma la decisión de rechazar la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula  $H_0$ : Existen muchas acciones en la formulación de los planes para la implementación de las metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal.

- 3 Respecto a la adquisición de bienes y servicios como logística de apoyo para implementar las actividades, se encontró que un alto porcentaje, rara vez ha tenido problemas en definir sus cuadros de necesidades, 66.67 %, por ejemplo disponer de ambientes adecuados para mejorar sus labores cotidianas, equipos tecnológicos y materiales disponibles. En muchos casos, visto en países exitosos de Latinoamérica, se retribuye el cumplimiento exitoso con un incentivo económico.

Se concluye que, de acuerdo a la regla de decisión hay un resultado de  $-0.17396126$  que se localiza en la región de aceptación, rechazando la hipótesis alternativa y aceptando que existen muchas acciones de adquisición de bienes y servicios.

- 4 Se concluye que en el tema de capacitación y experiencia se observó pésimo resultado, el 50.00% manifestó que los servidores públicos que laboran en la institución municipal algunas veces capacitaron y brindaron asistencia técnica, 26.67% muchas veces, el 13.33% la capacitación fue nula y el 10.00% indicaron que capacitaron, de acuerdo a la prueba de t student, arroja un resultado de  $2.034923$  encontrándose en la región de rechazo, aceptando la hipótesis alternativa: No existe muchas acciones de capacitación y experiencia.

## Recomendaciones

1. Se recomienda desarrollar una cultura basada en el desarrollo de la persona en sus actitudes y comportamientos que premien la iniciativa y autonomía en que deben tener las personas en sus acciones, basadas en resultados logrados. A ello debe acompañarse un programa de asertividad basada en un clima organizacional que promueva la interacción de la persona.
2. Se recomienda personas especializadas en documentos de planeamiento, quienes además deben tener las habilidades de trabajo en equipo para integrar opiniones, como son las dinámicas de grupos, despertar la participación creativa, entre otros. Los actuales planificadores vienen de diversas disciplinas de formación académica, y no han tenido formación en esta habilidad, por lo que debe ofrecerse técnicas de coaching para ellos.
3. Se recomienda que la institución establezca un presupuesto adecuado para la adquisición de bienes y servicios para asegurar el cumplimiento de las metas. Debe establecerse un fondo financiero que apalanque el presupuesto a recibir por cumplir las metas. Cabe señalar que los fondos recibidos por cumplimiento de metas de años anteriores se distraen en formulación de expedientes técnicos o servicios personales, fondos que no son empleados para la mejora continua en las metas ganadas.
4. Se recomienda capacitación oportuna en relación a las metas a lograr. Promover el comportamiento proactivo expresado en la colaboración de los empleados y funcionarios quienes están siempre dispuestos a aportar su experiencia. Debe retomarse los círculos de calidad donde el trabajador pueda brindar su aporte (know-how) sobre algún problema en específico.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Espinoza, Henry, y Huaita, Franklin. 2012. *Aplicación de incentivos en el sector público*. Documento de gestión presupuestaria, Ministerio de Economía y Finanzas, Perú.

Díaz Munguía, S., Romero Calle, R., & Salas Carnero, R. (2018). *Evaluación del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en la Municipalidad distrital de Barranco: 2012-2017* (Tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Lima, Perú). Recuperado de <http://hdl.handle.net/11354/2068>

Gianoli Moriano, Giannina Noemí Lourdes (2016). *Incentivos en la gestión pública: estudio de caso del Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal*. (Tesis de título profesional en gestión pública, Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú).

Mamani Medina, Edgar Adrián (2017). *Gestión administrativa de los recursos y cumplimiento del Plan de Incentivos Municipal del Distrito de Potoni – Azángaro: período 2013 -2015*. (Tesis de título de contador público, Universidad José Carlos Mariátegui, Perú).

Ministerio de Economía y Finanzas – MEF. 2016. Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal. Documento de gestión presupuestaria, Perú.

Jacobo Nolasco, Flor del Rocio (2018). *Programa de incentivos y su impacto en la mejora de la gestión de la Municipalidad Distrital de*

*Usquil, periodo 2014 – 2016.* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú).

Presidencia del Consejo de Ministros. Política nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021.

Ugarte, Mayra y Oliva, Carlos (2006). *Uso y efectividad de los convenios de gestión.* Consultoría para la Unidad Ejecutora Programa de Modernización y Descentralización del Estado

## Anexo 01 Instrumento de recolección de datos.

### Encuesta a funcionarios de las municipalidades

#### Instrucciones:

La presente encuesta tiene como propósito recoger información sobre los factores determinantes para cumplir las metas del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal en distritos metropolitanos de Iquitos, Periodo 2019 – 2020.

Seleccionar la opción y marcar con una "X" en el recuadro respectivo.  
Esta encuesta es ANÓNIMA, y su procesamiento es reservado:

#### I. Iniciativa del equipo técnico del PI de la Municipalidad.

1. Presentan iniciativa para lograr el cumplimiento de las metas del PI:
  - a. No muestra iniciativa.  1
  - b. En algunas oportunidades ha tenido iniciativa.  2
  - c. En muchas oportunidades ha tenido iniciativa.  3
  - d. Siempre tiene iniciativa.  4
  
2. Expresan autonomía en sus acciones para implementar las metas:
  - a. Espera ordenes de sus directivos o jefes para accionar.  1
  - b. En algunos casos resuelve ciertos problemas.  2
  - c. Actúa con cierta autonomía al resolver los problemas.  3
  - d. Resuelve problemas sin consultar, pero luego informa.  4
  
3. Rapidez en sus decisiones para solucionar problemas del PI.:
  - a. Actúa con mucha lentitud en la solución de problemas.  1
  - b. En algunos casos muestra rapidez en la solución de problemas.  2
  - c. Muchas veces actúa con rapidez en la solución de problemas.  3
  - d. Actúa siempre con rapidez en la solución de problemas.  4
  
4. Asertividad en sus relaciones para implementación de las metas del PI:
  - a. Nunca es asertivo.  1
  - b. Algunas veces es asertivo.  2
  - c. Muchas veces es asertivo.  3
  - d. Siempre muestra asertividad.  4

#### II. Formulación de planes de trabajo para cumplir las metas del PI

5. Definen los criterios técnicos para formular los planes de trabajo:
  - a. Tienen muchas dificultades en definir los criterios técnicos.  1
  - b. Tienen regulares dificultades en definir los criterios técnicos.  2
  - c. Tienen algunas dificultades en definir los criterios técnicos.  3
  - d. Buena definición de los criterios para los criterios técnicos.  4
  
6. Recibe usted asistencia técnica de los sectoristas de las metas en la etapa de planeamiento de actividades:
  - a. Nunca recibí asistencia técnica de los sectoristas.  1
  - b. Algunas veces recibí asistencia técnica de los sectoristas.  2
  - c. Recibí con normalidad asistencia técnica de los sectoristas.  3
  - d. Con mayor frecuencia recibí asistencia técnica de los sectoristas.  4

7. Dificultades al formular los planes de trabajo presupuestados de las metas del PI:
- a. Tienen muchas dificultades para formular estos planes.  1
  - b. En varios momentos tuvieron dificultades para formularlos.  2
  - c. Rara vez tuvieron dificultad para formularlos.  3
  - d. Nunca tuvieron dificultades para formularlos  4

**III. Adquisición de bienes y servicios para implementar las actividades de las metas del PI**

8. Definición del cuadro de bienes y servicios a requerir para la implementación de actividades:
- a. Presentan muchos problemas en definir este cuadro.  1
  - b. En varios momentos tuvieron problemas en definir este cuadro.  2
  - c. Rara vez tuvieron problemas en definir este cuadro.  3
  - d. Nunca tuvieron problemas en definir este cuadro.  4

9. Oportuna adquisición de los bienes y servicios:
- a. Demasiado tarde la adquisición de los bienes y servicios.  1
  - b. Algún retraso en la adquisición de bienes y servicios.  2
  - c. Casi puntual en la adquisición de bienes y servicios  3
  - d. Puntualidad en la adquisición de los bienes y servicios.  4

10. Disponibilidad de recursos, insumos y materiales para implementar actividades:
- a. Nunca se dispuso de recursos, insumos y materiales.  1
  - b. Limitadas veces se dispuso de recursos, insumos y materiales.  2
  - c. Casi siempre se dispuso de bienes y servicios.  3
  - d. Siempre se dispuso de bienes y servicios.  4

**IV. Capacitación e Implementación.**

11. Aporte de conocimientos y experiencias adquiridas de servidores de planta:
- a. Nunca aportaron conocimientos y experiencias.  1
  - b. Algunas veces aportaron conocimientos y experiencias.  2
  - c. Casi siempre aportaron conocimientos y experiencias.  3
  - d. Siempre aportaron conocimientos y experiencias.  4

12. Aplicación de los criterios técnicos en la implementación de las actividades:
- a. Nunca se aplicaron criterios técnicos.  1
  - b. Algunas veces se aplicaron criterios técnicos.  2
  - c. Casi siempre se aplicaron criterios técnicos.  3
  - d. Siempre se aplicaron criterios técnicos.  4

13. Actitud proactiva para el trabajo en equipo:
- a) Ningún trabajó en equipo.  1
  - b) Rara veces se trabajó en equipo.  2
  - c) Muchas veces se trabajó en equipo  3
  - d) Trabajo en equipo de modo permanente  4

14. Disponibilidad de equipamiento para los equipos técnicos:
- a) Ninguna disponibilidad de equipamiento.
  - b) Raras veces entregaron equipamiento.
  - c) Muchas veces entregaron equipamiento.
  - d) Permanente entrega de equipamiento.
- 1  
 2  
 3  
 4
15. Aporte de conocimiento y experiencia de los funcionarios involucrados en las metas del PI:
- a) Nulo aporte conocimiento y experiencia.
  - b) Escaso aporte de conocimiento y experiencia.
  - c) Muchas veces aportaron conocimiento y experiencia.
  - d) Aporte permanente de conocimiento y experiencia.
- 1  
 2  
 3  
 4
16. Capacitación y asistencia técnica de los sectoristas a los funcionarios en la implementación de las actividades:
- a. Capacitaron y asistencia técnica fue nula.
  - b. Algunas veces capacitaron y brindaron asistencia técnica.
  - c. Muchas veces capacitaron y brindaron asistencia técnica.
  - d. Capacitación y asistencia técnica fue permanente.
- 1  
 2  
 3  
 4

**Anexo 02.**  
**Informe de opinión de experto del instrumento de recolección de datos.**

**1. Datos generales.**

**1.1 Apellidos y nombres del investigador.**

---

**1.2 Título de la investigación.**

“Factores determinantes en el nivel de cumplimiento del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos Iquitos, Belén, San Juan Bautista y Punchana, años 2019 – 2020”

**2. Aspectos de la investigación.**

Indicador	Criterio	Calificación			
		Deficiente	Regular	Buena	Excelente
1. Lenguaje	Entendible				
2. Objetividad	Mide opinión sin restricciones				
3. Construcción	Secuencia lógica				
4. Respuestas	Va del peor escenario al mejor escenario				
5. Consistencia	Se sustenta teorías				
6. Tiempo	No agota				

Calificación promedio: \_\_\_\_\_

(Deficiente, regular, buena, excelente)

Comentarios:

---

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_

---

Nombre y apellidos del experto:

**Anexo 03.  
Matriz de consistencia.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	INDICADORES	INDICE
<b>GENERAL</b>	<b>GENERAL</b>		<b>VARIABLE X</b>		
¿Cuáles son los factores que impactan en la implementación de las metas del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, 2019-2020?	Estudiar los factores que impactan en la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020.	Se presenta muchos factores que impactan en la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020.	<b>Factores que impactan en la implementación del Plan de Incentivos.</b>	1.1 <b>Iniciativa del equipo técnico del PI de las municipalidades</b>	1.1.1 Iniciativa de los funcionarios. 1.1.2 Iniciativa de los servidores públicos Rapidez en las decisiones para solucionar problemas Asertividad en sus relaciones
				1.2 <b>Formulación de Planes de Trabajo para cumplir las metas del PI</b>	1.2.1 Definir criterios técnicos 1.2.2 Asistencia técnica recibida 1.2.3 Dificultades para formular.
<b>ESPECIFICOS</b>	<b>ESPECIFICOS</b>	<b>ESPECIFICOS</b>	<b>VARIABLE Y</b>		
¿Cuál es el grado de iniciativa del equipo técnico para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, 2019-2020?	Identificar la iniciativa del equipo técnico para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020.	Se observa alto grado de iniciativa del equipo técnico para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020.		2.1 <b>Adquisición de bienes y servicios para implementar las actividades</b>	2.1.1 Definición del cuadro de bienes y servicios a requerir. 2.1.2 Oportuna adquisición. Dificultades para formular.
¿Qué acciones se han realizado en la formulación de los planes para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020?	Identificar la formulación de los planes para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020.	Se observan muchas acciones en la formulación de los planes para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020.			2.2.1 Aporte de conocimiento y experiencia de servidores 2.2.2 Aplicación de criterios técnicos. 2.2.3 Actitud proactiva en el trabajo de equipo. 2.2.4 Disponibilidad de equipamiento
¿Qué acciones se han realizado en la adquisición de bienes y servicios para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020?	Identificar la adquisición de bienes y servicios para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020.	Se observan muchas acciones en la adquisición de bienes y servicios para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020.	<b>Factores determinantes para el cumplimiento de metas del PI</b>	2.2 <b>Capacitación y experiencia</b>	2.2.5 Aporte de conocimiento y experiencia de funcionarios 2.2.6 Capacitación y asistencia técnica
¿Qué acciones se han realizado en capacitación y experiencia en la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020?	Determinar la capacitación y experiencia para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de la ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020	Se observan muchas acciones de capacitación y experiencia para la implementación de las metas del programa de incentivo a la mejora de la gestión municipal en los distritos metropolitanos de ciudad de Iquitos, años fiscales 2019 y 2020			



## Anexo 04

### Confiabilidad de la Información-Alfa de Cronbach

	Preg 1	Preg 2	Preg 3	Preg 4	Preg 5	Preg 6	Preg 7	Preg 8	Preg 9	Preg 10	Preg 11	Preg 12	Preg 13	Preg 14	Preg 15	Total
Encuestado 1	2	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	4	2	2	37
Encuestado 2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	42
Encuestado 3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	2	2	1	38
Encuestado 4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	42
Encuestado 5	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	4	3	3	2	2	39
Encuestado 6	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	2	3	45
Encuestado 7	1	1	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	34
Encuestado 8	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	3	3	4	2	3	34
Encuestado 9	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	4	4	4	2	3	44
Encuestado 10	3	3	3	1	2	1	2	3	2	3	1	3	3	2	1	33
Encuestado 11	2	2	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	36
Encuestado 12	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	4	3	1	2	35
Encuestado 13	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	4	2	3	32
Encuestado 14	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	36
Encuestado 15	3	2	3	2	1	3	3	1	2	2	3	4	2	3	2	36
Encuestado 16	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	4	3	3	1	1	36
Encuestado 17	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	4	2	3	35
Encuestado 18	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	2	1	2	34
Encuestado 19	1	1	3	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	1	34
Encuestado 20	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	3	3	3	2	2	32
Encuestado 21	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	3	3	4	2	4	37
Encuestado 22	1	1	1	1	2	3	3	3	2	1	3	2	3	3	2	31
Encuestado 23	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	1	2	36
Encuestado 24	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	46
Encuestado 25	3	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	2	42
Encuestado 26	4	4	4	4	3	2	2	2	2	4	3	3	4	2	4	47
Encuestado 27	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	2	2	43
Encuestado 28	2	2	2	1	3	4	1	4	4	1	4	3	4	1	2	38
Encuestado 29	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	4	39
Encuestado 30	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	34
<b>Varianza</b>	<b>0.5733</b>	<b>0.64</b>	<b>0.7067</b>	<b>0.6989</b>	<b>0.5656</b>	<b>0.4722</b>	<b>0.5656</b>	<b>0.4622</b>	<b>0.45</b>	<b>0.56</b>	<b>0.4622</b>	<b>0.29</b>	<b>0.4722</b>	<b>0.3956</b>	<b>0.6889</b>	<b>18.8455556</b>

K items 15

$\sum Vi$  Sumatoria de la varianza de los ítems 8.0033

$\sum Vt$  Varianza de los totales 18.846

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right] = 0.6164 \text{ Mas cerca de 1, mas grado de confiabilidad}$$