

Incentivo en impuesto predial y su incidencia en la gestión de la Municipalidad de Utcubamba

Property tax incentive and its impact on the management of the Municipality of Utcubamba

Ana Belén de los Angeles Rosillo Catpo¹

RESUMEN

La investigación presente investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia del programa de incentivo municipal en impuesto predial en la gestión de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, región Amazonas, Perú, periodo 2016-2019. La muestra estuvo constituida por 22 trabajadores de dicha entidad, a quienes se les administró una encuesta. El resultado obtenido en la propuesta de incentivo municipal es que las dimensiones que requieren prioridad en su atención son evaluación de metas y transferencia de recursos al ubicarse ambas en el 13.6% nivel regular, con un 31.8% nivel eficiente y, en la gestión municipal son los recursos humanos al evidenciarse que el 77.3% es bueno y sólo el 22.7% es eficiente, luego, apoyo a la comunidad que es similar en porcentajes entre los niveles eficiente y bueno con el 45.5%. Concluyendo que entre las variables programa de incentivo municipal y la gestión de la Municipalidad Provincial de Utcubamba existe una correlación positiva, al ubicarse dentro de los parámetros permitidos por debajo de 1 según lo señala Pearson en sus cuatro dimensiones de cada una de las variables.

Palabras clave: Programa de incentivo, gestión municipal

ABSTRACT

The present investigation had as objective to determine the incidence of the municipal incentive program on property tax in the management of the Provincial Municipality of Utcubamba, Amazon region, Peru, period 2016-2019. The sample consisted of 22 workers of said entity, who were administered a survey. The result obtained in the municipal incentive proposal is that the dimensions that require priority in their attention are the evaluation of goals and the transfer of resources, since both are located at the 13.6% regular level, with a 31.8% efficient level and, in municipal management they are human resources, as it is evident that 77.3% is good and only 22.7% is efficient, then support to the community that equal percentages between efficient and good levels with 45.5%. Concluding that between the variable's municipal incentive program and the management of the Provincial Municipality of Utcubamba there is a positive correlation, as it is located within the allowed parameters below 1 as pointed out by Pearson in its four dimensions of each of the variables.

Keywords: Incentive program, municipal management

¹Bachiller en Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas, Perú. Correo Electrónico: anabelenrosillocatpo@hotmail.com.

I. INTRODUCCIÓN

Mejorar la gestión de las municipalidades es el anhelo de todo ciudadano específicamente de las autoridades ediles, en respuesta a este requerimiento el Estado a través del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) crea el programa de incentivos (PI), a través del cumplimiento de metas propuestas, meta 2. Gestión del impuesto predial y fortalecimiento administrativo, con la finalidad de articular el accionar local con las políticas nacionales.

Ramírez (2018), en su tesis. Los logros de metas de gestión a través de los incentivos económicos, desarrollada en Chile. Analizó los logros de metas de gestión a través de los incentivos económicos asociadas al Convenio Colectivo de Desempeño. Llegando a la conclusión que el incentivo económico que se les da a los trabajadores no está convirtiéndose en una fortaleza para gestión edilicia, al contrario, está siendo mal canalizada y se está comportando como una amenaza. La motivación que se tiene que inyectar a los trabajadores con respecto a sus funciones no tiene que ser económicos, se tiene que institucionalizar en relación a la calidad de los esfuerzos y la gestión por resultados.

Quintanzi (2017), en su tesis sobre gestión y modernización municipal a través de la implementación de un plan de incentivos en la municipalidad de Alto Selva Alegre en Arequipa, Perú, demostró el cumplimiento de responsabilidades funcionales a través de la implementación de un plan de incentivos en la gestión y modernización municipal, teniendo como instrumento referencial al instrumento de gestión por resultados. El estudio fue aplicado a 20 funcionarios de la institución edilicia mencionada, concluyendo que el plan de incentivos a los trabajadores de la municipalidad estuvo bien dirigido y aplicado de acuerdo a las pautas establecidas en la gestión por resultados, se optimizó el desempeño de los trabajadores y funcionarios, se mejoró la recaudación y se hizo eficiente la gestión tributaria en un 18%.

II. MATERIAL Y MÉTODO

La población estuvo conformada por 20 trabajadores municipales, 01 gerente municipal y 01 coordinador de programa de incentivos, siendo un total de 22 trabajadores. Además, se analizó cuatro años de ejecución del plan de incentivos en impuesto predial que abarcó el periodo 2016 hasta el 2019.

La técnica de trabajo de campo utilizada en la presente investigación fue la encuesta, aplicada a 22 trabajadores que laboran en la Municipalidad de Utcubamba, región Amazonas, Perú.

III. RESULTADOS

Figura 1

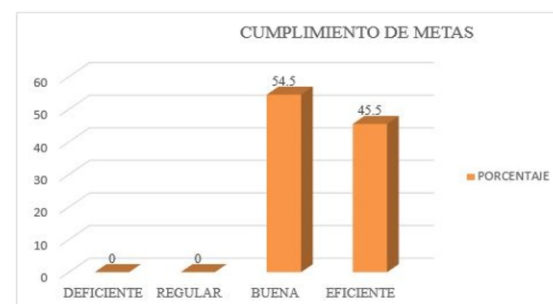
Nivel de la dimensión conocimiento del marco normativo.



En la figura 1 se observa que el 81.8% se encuentra en nivel bueno del conocimiento del marco normativo y, el 18.2% se encuentra en un eficiente, de lo que se deduce que en esta dimensión se tiene que potenciar el conocimiento del marco normativo para llegar a la eficiencia.

Figura 2

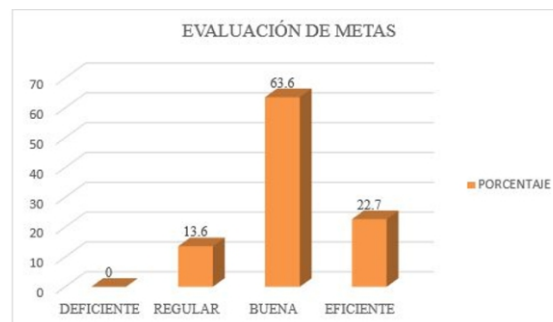
Nivel de la dimensión cumplimiento de metas.



En la figura 2 se evidencia que el 54.5% se encuentra en nivel bueno del cumplimiento de metas y, el 45.5% se encuentra en un eficiente, de lo que se deduce que en esta dimensión se tiene que potenciar el cumplimiento de metas para llegar a la eficiencia.

Figura 3

Nivel de la dimensión evaluación de metas.

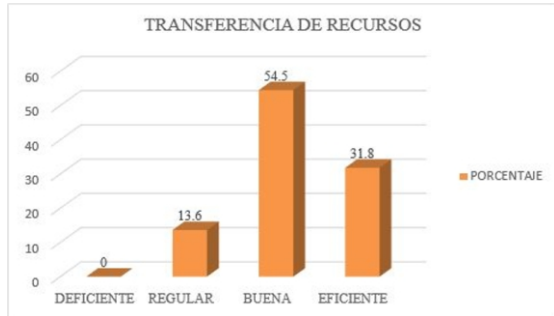


En la figura 3 se muestra que el 63.6% se encuentra en nivel bueno de la evaluación de metas y, el 22.7% se encuentra en un eficiente y el 13.6% se encuentra en el nivel regular, de lo que se deduce que en esta dimensión se tiene que potenciar la evaluación de

metas para llegar a la eficiencia.

Figura 4

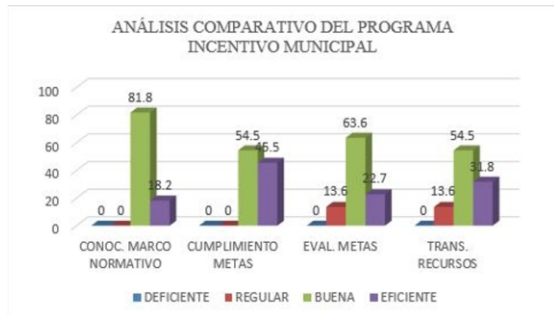
Nivel de la dimensión transferencia de recursos.



En la figura 4 se muestra que el 54.5% se encuentra en nivel bueno de transferencia de recursos, el 31.8% se encuentra en un eficiente y el 13.6% se encuentra en el nivel regular, de lo que se deduce que en esta dimensión se tiene que potenciar la transferencia de recursos para llegar a la eficiencia.

Figura 5

Nivel de las dimensiones del incentivo municipal.



En la figura 5 se observa que las dimensiones que requieren prioridad en su atención son la dimensión evaluación de metas y la dimensión transferencia de recursos al ubicarse ambas en el 13.6% nivel regular, con un 31.8% nivel eficiente en transferencia de recursos y el 22.7% evaluación de metas, seguido por la dimensión conocimiento del marco normativo que alcanzó el 81.8% nivel bueno y la dimensión más sobresaliente es el cumplimiento de metas que alcanzó el 45.5% nivel eficiente y 54.5% nivel bueno.

Figura 6

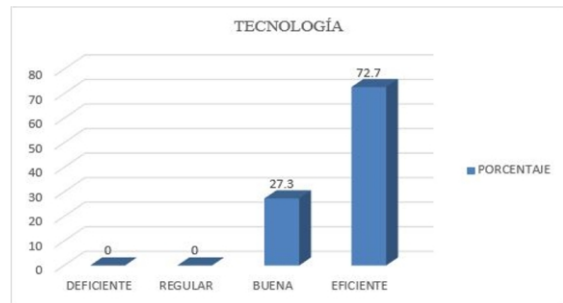
Nivel de la dimensión ejecución presupuestal.



La figura 6 muestra que el 77.3% se encuentra en nivel bueno de ejecución presupuestal y, el 22.7% se encuentra en un eficiente, de lo que se deduce que en esta dimensión se tiene que potenciar la ejecución presupuestal para llegar a la eficiencia.

Figura 7

Nivel de la dimensión tecnología.



En la figura 7 se observa que el 72.7% se encuentra en nivel eficiente de manejo y uso de tecnología y, el 27.3% se encuentra en un bueno, de lo que se deduce que en esta dimensión se tiene que potenciar en el uso y manejo de tecnología para llegar a la eficiencia.

Figura 8

Nivel de la dimensión recursos humanos.



En la figura 8 se muestra que el 77.3% se encuentra en nivel bueno en recursos humanos, el 18.2% se encuentra en un nivel eficiente y solo el 4.5% se encuentra en el nivel regular, de lo que se deduce que

en esta dimensión se tiene que potenciar en el manejo de recursos humanos para llegar a la eficiencia.

IV. DISCUSIÓN

Al diagnosticar el programa de incentivo municipal meta 2, periodo 2016-2019; se encontró que durante este periodo de cuatro años consecutivos, la autoridad edil juntamente con sus trabajadores realizaron sendos esfuerzos para mejorar la gestión municipal a través del programa de incentivos municipales, cuyos resultados se reflejan en la información recogida a través de la encuesta, las dimensiones de mayor atención son la evaluación de metas y transferencia de resultados al alcanzar el 13.6% nivel regular, con un 31.8% nivel eficiente en transferencia de recursos y el 22.7% evaluación de metas, seguido por la dimensión conocimiento del marco normativo que alcanzó el 81.8% nivel buena y la dimensión más sobresaliente es la cumplimiento de metas que alcanzó el 45.5% nivel eficiente y 54.5% nivel bueno.

Estos resultados conciben con la percepción positiva que los organismos de instancias superiores tienen del trabajo que se viene realizando a nivel de municipalidad provincial. Durante estos años la municipalidad ha ocupado los primeros lugares a partir del 2016 en el cumplimiento de las responsabilidades de la meta 2.

La literatura que da soporte a la información mencionada es refrendada por el aporte de Ramírez (2018), quien en su investigación nos hace referencia que a veces se le resta importancia a los procesos internos para el cumplimiento de metas e indicadores; despreocupándose muchas veces de las áreas que requieren incentivo económico y que muchas veces son una amenaza para el éxito de la gestión municipal, como la calidad de los refuerzos en la motivación de los trabajadores según su función específica. A nivel nacional se recoge los aportes de Vega (2018), quien en su investigación nos recalca sobre la profundización del análisis, los mismos que traen consecuencias positivas si son aplicadas favorablemente en relación a la gestión municipal que se viene implementando, tratando de capacitar a los trabajadores, implementación de infraestructura, adquirir bienes entre otros.

Para determinar la mejora de la gestión municipal de Utcubamaba, se aplicó una encuesta a los 22 trabajadores, los que amablemente contribuyeron con el aporte de sus datos, los mismos que según los resultados obtenidos la dimensión que requiere mayor atención es la recursos humanos al obtener el 77.3% nivel bueno, pero el 4.5% nivel regular, seguido de la dimensión ejecución presupuestal que alcanzó el 77.3% nivel bueno, pero el 22.7% nivel eficiente, muy de cerca está la dimensión apoyo a la comunidad que alcanzó el 45.5% nivel bueno y nivel

excelente, pero con un 9% nivel regular y finalmente está la dimensión tecnología que alcanzó el 72.7% nivel eficiente y el 27.3% regular.

Apostar en los recursos humanos como prioridad es una medida bastante acertada para mejorar la gestión edilicia como lo indica los resultados alcanzados, cuando las personas se sienten valoradas como tales y con respeto a sus potencialidades y habilidades alcanzadas sienten más seguridad en lo que hacen y por lo tanto se identifican con la institución o empresa, mucho más cuando esto va acompañado de un presupuesto que a través de un plan les estimule a trabajar más en beneficio del colectivo institucional, brindándoles soporte en capacitación tecnológica y apoyo a la comunidad.

La literatura que da soporte a la información corresponde a Sánchez (2016), quien nos alcanza sus hallazgos alcanzados manifestando que la implementación de un plan de incentivos por resultados, permite priorizar los recursos financieros, además de permitir darle funcionalidad al sistema y cumplir con los objetivos previstos, es por ello que se dice un modelo de gestión por resultados sin un sistema de incentivos es incompleto. A nivel nacional lo hace Quintanzi (2017), desde Arequipa corrobora que es requerimiento prioritario la mejora de un plan de incentivos en relación al desempeño laboral optimizando la gestión por resultados, además de la implementación de una política de gestión tributaria y recaudación de impuestos.

Se estableció la correlación entre las dimensiones de la variable Programa de incentivo municipal, transferencia de recursos, conocimiento del marco normativo, evaluación de metas y cumplimiento de metas, cada una de ellas con las dimensiones de la gestión municipal como se indica: ejecución presupuestal, tecnología, recursos humanos y apoyo comunal. Las cuatro dimensiones de las dos variables fueron trabajadas con el coeficiente de correlación lineal de Pearson, obteniendo una correlación positiva entre conocimiento del marco normativo con las cuatro dimensiones de la gestión municipal, lo mismo sucedió con la dimensión cumplimiento de metas, evaluación de metas y transferencia de recursos con un nivel significancia menor a 0.5, con un grado de libertad de 41. Ubicándose dentro de los parámetros de lo permitido por debajo de 1, según lo señala Pearson.

El programa de incentivo municipal que se viene aplicando en la Municipalidad tienen que apostar por mejorar las estrategias de capacitación al personal, para que brinden una mejor atención a los usuarios, usando de manera correcta la normatividad del impuesto predial, paneles informativos físicos y virtuales, convenios, sistema de cobranza automatizado, entre otros. Con ello se busca superar las deficiencias presentadas como la proposición de una serie de estrategias.

La literatura que da soporte a la información de correlación corresponde a Meléndez (2017), quien considera que la percepción de la sociedad de las obras ejecutadas se asocia con el conocimiento del plan de incentivos municipales. Siendo el valor de chi cuadrado el que determina la obtención de recojo de información. Del mismo modo lo hace Gianoli (2016), quien hace referencia que los incentivos municipales tienen que estar en estrecha relación con el cumplimiento de los objetivos institucionales, razón principal para rediseñar los objetivos estratégicos de las municipalidades lideradas por las autoridades según el perfil que requiere las áreas de trabajo de cada sector.

V. CONCLUSIONES

La meta 2 del programa de incentivo municipal de la municipalidad de Utcubamba, requiere prioridad en su atención porque durante el periodo trabajado, las dimensiones evaluación de metas y transferencia de resultados alcanzaron el 13.6% nivel regular y el 31.8% nivel eficiente en transferencia de recursos y 22.7% en evaluación de metas.

La gestión municipal para mostrar eficacia en sus acciones tiene que priorizar la atención es los recursos humanos al evidenciarse que el 77.3% es bueno y solo el 22.7% es eficiente, luego apoyo a la comunidad que igualan porcentajes entre los niveles eficiente y bueno con el 45.5%.

Existe una correlación positiva entre las variables programa de incentivo municipal y la gestión municipal al ubicarse dentro de los parámetros permitidos por debajo de 1 según lo señala Pearson en sus cuatro dimensiones de cada una de las variables.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ramirez, A. (2018). *Los incentivos económicos en el logro de metas de gestión en el caso del Convenio de Desempeño Colectivo aplicado a la Oficina Provincial de Vialidad Concepción, Región del Biobío*. Tesis, Universidad de Concepción, Chile, Biobío. Obtenido de <https://administracionpublica.udec.cl/tesis-annallenn-ramirez-medina/probidad/>
- Quintanzi, L. (2017). *Implementación del plan de incentivos a la mejora de la gestión y la modernización municipal entre el año 2014 y 2015, en el caso de la municipalidad distrital de Alto Selva Alegre*. Tesis, Universidad Nacional San Agustín Arequipa, Arequipa, Alto Selva
- Alegre. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6823/COququld.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Areas, Villasis y Miranda. (2016). *La población de estudio y el protocolo de investigación. Lima, Perú*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Hernández, Z. (2016). *Método de análisis de datos. Rioja, Tarapoto, Perú*. Obtenido de https://www.unirioja.es/cu/zehernan/doce ncia/MAD_710/Lib489791.pdf
- Vega, K. (2018). *Incidencia del plan de incentivos como instrumento para mejorar la gestión gerencial de la Municipalidad provincial de Trujillo, Período 2015*. Tesis, Universidad Nacional de Trujillo, La Libertad, Trujillo. Obtenido de https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11491/vegabecerra_karen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, W. (2016). *Análisis de la implementación del presupuesto por resultados en Guatemala. Tesis, Universidad de Chile, Guatemala, Guatemala*. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/143520/An%c3%a1lisis-de-la-implementaci%3%b3n-del-presupuesto-por-resultados-en-Guatemala.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Melendez, H. (2017). *Conocimiento del Plan de incentivos municipales y percepción por la sociedad civil de las obras ejecutadas, en el distrito de Morales, Año 2017*. Tesis, Universidad César Vallejo, San Martín, Morales. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12834/melendez_rh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gianoli, G. (2016). *Incentivos en la Gestión Pública: Estudio de caso del Plan de Incentivos a la Mejora de la Gestión y Modernización Municipal*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Lima. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14325/GIANOLI_MO