



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Competencias gerenciales y desarrollo institucional en una
municipalidad provincial de la región Cajamarca**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Saavedra Urcia, Omar Alhi (ORCID: 0000-0002-2661-5666)

ASESOR:

Mg. Pisfil Benites, Nilthon Ivan (ORCID: 0000-0002-2275-7106)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Al Todopoderoso por darme la vida, a la memoria de mi madre, de mi padre, de mi hermano Yvan, a ustedes mis hijos por ser la base de mi esfuerzo, a toda mi familia que está más unida que nunca y a ustedes mis amigos gracias por su valioso apoyo.

El autor.

Agradecimiento

La vida te da muchas oportunidades, esta es una de ellas y se concretiza gracias a la Universidad César Vallejo y a la Escuela de Posgrado. Gracias por darnos la oportunidad de perfeccionar nuestros conocimientos, nuestras experiencias laborales y contribuir en nuestro centro de labores y en el desarrollo del país.

El autor.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tabla	v
Índice de figuras	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	

Índice de tabla

Tabla 1 Nivel de la dimensión orientación a los resultados.....	24
Tabla 2 Nivel de la dimensión vocación de servicios	25
Tabla 3 Nivel de la dimensión trabajo en equipo.....	26
Tabla 4 Nivel de la dimensión Calidad	27
Tabla 5 Nivel de la dimensión equidad.....	28
Tabla 6 Nivel de la dimensión efectividad	29
Tabla 7 Competencias gerenciales, prueba de Kolmogorov-Smirnov.....	30
Tabla 8 Desarrollo institucional, prueba de Kolmogorov-Smirnov	31
Tabla 9 Relación orientación a los resultados y desarrollo institucional.....	32
Tabla 10 Relación entre vocación de servicios y el desarrollo institucional	33
Tabla 11 Relación entre trabajo en equipo y el desarrollo institucional.....	35
Tabla 12 Relación competencias gerenciales y desarrollo institucional	36

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de la dimensión orientación a los resultados.....	24
Figura 2 Nivel de la dimensión vocación de servicios	25
Figura 3 Nivel de la dimensión trabajo en equipo.....	26
Figura 4 Nivel de la dimensión Calidad	27
Figura 5 Nivel de la dimensión equidad	28
Figura 6 Nivel de la dimensión efectividad	29
Figura 7 Relación orientación a los resultados y desarrollo institucional.....	33
Figura 8 Relación entre vocación de servicio y el desarrollo institucional	34
Figura 9 Relación trabajo en equipo y desarrollo institucional	36
Figura 10 Relación competencias gerenciales y desarrollo institucional.....	37

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la Región Cajamarca, fue una investigación cuantitativa de diseño no experimental transversal correlacional. La muestra seleccionada fue de 40 colaboradores; los instrumentos para la recolección de datos para las competencias gerenciales y desarrollo institucional fueron validados por tres expertos y se determinó su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach de 0.900 y 0.963 respectivamente. Los resultados indicaron que hay correlación positiva moderada entre la orientación a los resultados y desarrollo institucional ($Rho = 0.659$; $p\text{-valor}=0.000$); una correlación positiva moderada entre la relación de vocación de servicio y desarrollo institucional ($Rho = 0.688$; $p\text{-valor}=0.000$); una correlación positiva moderada entre la asociación del trabajo en equipo y el desarrollo institucional ($Rho = 0.682$; $p\text{-valor}=0.000$) y existe una correlación positiva alta entre las competencias gerenciales y desarrollo institucional ($Rho = 0.777$; $p\text{-valor}=0.000$). Concluyendo que, a mejor orientación a los resultados mayor desarrollo institucional, a mayor vocación de servicio mayor desarrollo institucional, a mayor trabajo en equipo mayor desarrollo institucional y a mejores competencias gerenciales mayor desarrollo institucional.

Palabras clave: Competencias gerenciales, desarrollo institucional, municipalidad

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between managerial skills and institutional development in a provincial municipality of the Cajamarca Region, it was a quantitative research of non-experimental cross-correlational design. The selected sample was 40 collaborators; The instruments for data collection for managerial skills and institutional development were validated by three experts and their reliability was determined through Cronbach's Alpha of 0.900 and 0.963, respectively. The results indicated that there is a moderate positive correlation between results orientation and institutional development (Rho = 0.659; p-value=0.000); a moderate positive correlation between the relationship between dedication to service and institutional development (Rho = 0.688; p-value=0.000); a moderate positive correlation between the association of teamwork and institutional development (Rho = 0.682; p-value=0.000) and there is a high positive correlation between managerial skills and institutional development (Rho = 0.777; p-value=0.000). Concluding that, a better orientation to results, greater institutional development, a greater vocation for service, greater institutional development, greater teamwork, greater institutional development, and better managerial skills, greater institutional development.

Keywords: Management skills, institutional development, municipality

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, en una época de disminución de los recursos financiados con fondos públicos, las habilidades y competencias gerenciales están experimentando cambios complejos (Young, 2022). Como tal, los líderes deben llegar al puesto con un conjunto diverso de habilidades y tener una visión de futuro (Woo et al., 2020). Se está volviendo común en las municipalidades asignar líderes que no poseen las habilidades profesionales, argumentando que los líderes no requieren experiencia operativa o capacitación para liderar dichos equipos (Hataley & Leuprecht, 2019).

El Plan Nacional de Desarrollo identificó el problema de la capacidad como un desafío principal que socava la creación de un estado de desarrollo democrático en Sudáfrica, señala que existen problemas en la mayoría de los municipios, como una alta tasa de vacantes para puestos clave o funcionarios clave que carecen de las competencias adecuadas; una disminución en el manejo adecuado de las consecuencias por mal desempeño y transgresiones; y una disminución en la tasa de respuesta para mejorar los controles internos (Auditor-General South África [AGSA], 2018).

No todos los municipios en Sudáfrica son capaces de desempeñar sus funciones de manera óptima, ya que la mayoría se encontraban empantanados por problemas de capacidad que socavaban la eficacia y el desarrollo institucional. Por lo tanto, evaluar y determinar la eficiencia del gobierno local es uno de los componentes más importantes para garantizar la eficacia institucional dentro de los municipios. El factor más importante que tiene una relación directa con la eficacia institucional del gobierno local es la capacidad institucional (Davids et al., 2022).

El contexto nacional, a través de un informe publicado por CEPLAN (2018), muchos distritos y municipalidades provinciales peruanas no cumplen con el uso total del presupuesto asignado por el Ministerio de Economía y Finanzas en el ejercicio presupuestario, retrasando el desarrollo urbano y la evolución de la cobertura institucional.

La municipal provincial de la región Cajamarca, motivo de estudio, es una organización pública del Estado, y tiene sustento jurídico en la Ley N° 27972 (Diario El Peruano, 2013) y en el año 2019 el Órgano de Control Institucional a través del Informe de Visita de Control N° 001-2019-OCI/0376-SVC, realizó una acción de

control donde advirtió que diecisiete funcionarios no cumplían con el perfil de puesto que se ha establecido por la entidad municipal, lo que genera que las operaciones y los servicios brindados no se realicen con funcionarios capaces; esta adversidad podría afectar la continuidad de los diversos procesos de la entidad y repercutir en el desarrollo institucional; posteriormente a ello la entidad realizó las acciones correspondientes para cumplir con las recomendaciones del Órgano de Control Institucional.

Con las políticas públicas implementadas y la modernización del Estado respecto a los recursos humanos, se promulgó la Ley N° 30057 Ley del servicio Civil, cuyo fin indica que las organizaciones públicas sean de gran nivel en su eficiencia y eficacia, para que puedan brindar servicios de calidad, promoviendo en desarrollo de la sociedad (Diario El Peruano, 2013). A partir del año 2019 la entidad ya se encuentra en tránsito al SERVIR, habiendo culminado el mapeo de cargos y puestos (SERVIR, 2021); elaborando los instrumentos de gestión acorde a Ley; asegurando que los funcionarios de libre designación tengan competencias idóneas y asegurar un desempeño laboral exitoso.

Por lo expuesto se formula la pregunta principal de investigación ¿cuál es la relación entre las competencias gerenciales y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca? Como preguntas específicas tenemos: (1) ¿cuál es la relación entre la orientación a los resultados y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca?; (2) ¿cuál es la relación entre la vocación de servicio y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca?; (3) ¿cuál es la relación entre el trabajo en equipo y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca?

Esta investigación tiene justificación práctica porque que cada vez son mayores las exigencias de capacidades gerenciales en el sector público en beneficio del desarrollo urbano, así como de la propia institución; asimismo tiene alcance institucional en las distintas organizaciones públicas puesto que sirve como referencia para investigaciones futuras en la concepción de nuevos aportes y el aumento de las competencias gerenciales en sintonía con las exigencias de la población y la sociedad en general. Metodológicamente en toda su estructura utiliza con mucha rigurosidad del método científico a fin de ahondar en el estudio

de las variables en cuestión y brindar los aportes necesarios para abordar adecuadamente la problemática existente. Es socialmente relevante, ya que la información recopilada será de utilidad para las autoridades de entidades públicas, para identificar y construir soluciones de baja percepción, con el objetivo de promover actividades de desarrollo institucional que beneficien a la comunidad en su conjunto. También tiene justificación teórica puesto que ambas variables en estudio tienen una base de marco teórico bien definido y este estudio es un aporte más al conocimiento.

El objetivo general es determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca. (1) Estimar la relación entre la orientación a los resultados y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca; (2) Estimar la relación entre la vocación de servicio y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca; (3) Estimar la relación entre el trabajo en equipo y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca.

Como hipótesis principal tenemos, H_0 : no existe relación significativa entre las competencias gerenciales y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca, H_1 : existe relación significativa entre las competencias gerenciales y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca. Las hipótesis específicas serían: (1) H_0 : no existe relación significativa entre la orientación a los resultados y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca, H_1 : existe relación significativa entre la orientación a los resultados y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca; (2) H_0 : no existe relación significativa entre la vocación de servicio y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca, H_1 : existe relación significativa entre la vocación de servicio y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca; (3) H_0 : no existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca, H_1 : existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes se basan en acopio de trabajos de investigación anteriores organizados de la siguiente manera: Miranda et al. (2021) realizaron un estudio para comparar las autoevaluaciones de los directivos de la Junta de Salud de la Ciudad de Cienfuegos sobre las competencias que deben tener como directivos y las que realmente tienen. Se trata de un estudio de desarrollo en la que participaron 92 directivos de la Autoridad Municipal de Salud de Cienfuegos. Tanto los métodos teóricos como los experimentales se utilizan para comprender la naturaleza del problema. Los investigadores plantearon un diseño metodológico cuantitativo descriptivo comparativo. Los resultados mostraron que más del 97% de los participantes dijeron que los puestos que ocupaban requerían un alto nivel de habilidades, lo cual exigieron. Fueron identificados con altos niveles: impulso para el éxito, preparación mental, compromiso con la organización, autocontrol y disciplina. Más del 50% se identificó como un pensador estratégico moderado, hábil al desenvolverse en los recursos humanos, y en la resolución de problemas y conflictos y habilidades de negociación. La gestión del tiempo se considera el indicador de desempeño más débil para las habilidades estratégicas internas. En conclusión, los gerentes reconocen que los puestos que ocupan requieren un alto grado de apropiación de todas las habilidades que requieren, la mayor dificultad es conseguir la estrategia y su estrategia interna, lo que demuestra que es necesario proponer acciones para abordar los problemas identificados.

Yarahmadi et al. (2022) en su estudio su objetivo fue diseñar un modelo de centro de evaluación y desarrollar la competencia de los administradores municipales de Mashhad. El método fue mixto correlacional con recolección de datos fue biblioteca de campo. La población estadística de la sección cualitativa fue de 25 expertos en áreas afines y la población estadística de la sección cuantitativa de todos los gerentes y expertos senior del municipio fue de 250 en total, de los cuales 150 fueron seleccionados como muestra estadística. El muestreo cualitativo fue dirigido y el muestreo aleatorio cuantitativo fue simple. Se recolecto datos mediante un cuestionario que fue elaborado por la investigadora constaba de 104 ítems, de los cuales 17 eran el foco de evaluación y desarrollo de competencias de los gerentes y 5 eran la promoción óptima del desempeño organizacional.

El análisis estadístico se realizó con el software Smart PLS y SPSS. De acuerdo con los resultados, las 17 dimensiones del Centro de Evaluación y Desarrollo de Competencias Directivas son las siguientes: comunicación interpersonal (0,833), gestión empresarial (0,819), perspicacia y actitud (0,789), liderazgo (0,781), gestión de los demás (0,779), Habilidad emocional (0,758), Habilidad mental (0,701), Conocimiento tecnológico (0,701), Habilidades de evaluador (0,655), Habilidad experimental (0,646), Habilidad académica (0,479), Rasgo de personalidad (0,478), Credibilidad profesional (0,427), Habilidad Física (0.415), Comunicación personal (0.388), Autogestión (0.372) y Valor organizacional (0.304). Los altos directivos deben utilizar los centros de evaluación y desarrollo para capacitar a los directivos para que tengan éxito en la mejora del rendimiento.

La gestión municipal y sus competencias de liderazgo se están convirtiendo en un aspecto muy importante para desarrollar los municipios y regiones, en ese sentido Jankelová et al. (2021) tuvo como objetivo en su trabajo identificar aquellas habilidades directas que conducen a la satisfacción laboral en el entorno de las autoridades municipales y de gobierno local. La metodología planteada por los investigadores fue cuantitativa correlacional. La encuesta cuantitativa se realizó mediante un cuestionario a una muestra de 110 altos directivos municipales y empleados de las oficinas gestionadas por estos directivos. La satisfacción laboral se asoció principalmente con el uso de la capacidad de argumentar y, en segundo lugar, con el uso de la persuasión. Se concluyó que, en términos de liderazgo, el estilo predominante de los gerentes es consultivo, diferenciándose en la satisfacción de los empleados y el otro grupo poseen una menor adaptación de las tareas.

En ese sentido, Albini et al. (2021) tuvieron como propósito mostrar los aportes del Modelo Simplificado de Gestión por Competencias en una secretaría municipal de salud. El modelo fue aplicado en una ciudad de Brasil, en las siguientes fases: cuestionario, propuesta educativa, mapeo de brechas y documental. La metodología planteada por los investigadores fue cuantitativa correlacional. Dentro de los resultados de la investigación documental, se mostraron un total de 14 competencias básicas generales, eligiéndose un cuestionario de competencias básicas específicas, existiendo una correlación entre

ellas; en la fase de cuestionario, se obtuvieron los grados de importancia y expresión competencial en el trabajo, fueron llenados por 74 gestores municipales de salud pública; en el tercero mapeo de brechas, se formuló para el grado de prioridad formativa y su clasificación; por último la propuesta educativa para el desarrollo de una de las competencias con mayor grado de prioridad. En conclusión, el modelo brinda contribuciones al describir las competencias básicas generales.

Por otro lado, Guarnizo (2018) buscó establecer el nivel de competencias gerenciales que posee la área administrativa y directiva de una universidad. Se enmarcó en un estudio con diseño correlacional, conformado con una muestra de 268 empleados, los cuales proporcionaron la información y datos requeridos a través de un cuestionario debidamente estructurado. Los hallazgos indicaron que no se han establecido criterios de selección de personal de manera operativa y técnica, limitando en el ingreso de colaboradores actualizado y su capacidad, esto dificulta en gran manera a la gestión institucional. Esto pone en relevancia tener bien definido los aspectos de selección del recurso humano porque impacta en gran manera en la gestión de la institución y en el desarrollo de habilidades del personal, lo que corresponde a una competencia gerencial a desarrollar más a fondo. Por otro lado, dado que el valor $X_2 = 7.85$ es mayor a $X_1 = 7.82$ se aceptó la hipótesis alterna: la implementación de un modelo de gestión por competencias para las autoridades de las áreas académicas y administrativas permitirá el cumplimiento de los objetivos estratégicos y una mejor gestión del talento humano en dicha universidad.

En Ecuador, Araujo (2018) indicó que conocer el nivel de desarrollo de competencias gerenciales y su aplicación en la gestión de las compañías permite avizorar su impacto en el clima organizacional y de esa manera plantear un plan de acción para potenciar la productividad y las relaciones interpersonales. La metodología que se planteó fue cuantitativa correlacional. La actividad comercial en el cantón Rumiñahui está caracterizado por una amplia base familiar y artesanal, donde las funciones gerenciales y administrativas se desarrollan en base a la percepción empírica de los directivos. A través de una investigación exploratoria, descriptiva y correlacional de diseño no experimenta, en la cual por intermedio de un cuestionario de autoevaluación aplicado a 85 microempresarios se diagnosticó

las siguientes competencias: dirección de personas, desarrollo de personas, trabajo en equipo y cooperación, y liderazgo. Los hallazgos indicaron que los microempresarios son altamente competentes. Los factores críticos por desarrollar son: supervisión de la calidad de los productos /servicios y mejorar los procesos de retroalimentación.

En Colombia, Celis y Rueda (2018) analizaron las competencias gerenciales para optimizar el proceso administrativo de la compañía VORDCAB Colombia S.A.S. Metodológicamente fue de enfoque cuantitativo, que abordó a diez empleados entre directivos y parte administrativa. Se seleccionó como técnica a la encuesta, con dos cuestionarios con tipo de respuesta Likert. Uno de los cuestionarios de 12 ítems se suministró a los gerentes para medir sus competencias gerenciales en las dimensiones meta cognitivas, beta cognitivas y personales y el otro cuestionario de 14 ítems se aplicó a los empleados para abordar la optimización del proceso administrativo. Los hallazgos mostraron que el 50% de los empleados perciben que los gerentes siempre afrontan situaciones cambiantes con flexibilidad, y que modifican su conducta ante la adversidad. El estudio concluye que la compañía debe incorporar métodos para que los gerentes adquieran mayores competencias que mejoren e impacten en los procesos; por otro lado, determina que los gerentes deben trabajar con más objetividad y enfocados en los pilares de la empresa. Los directivos tienen deficiencias en el proceso administrativo en la dirección, control y organización.

En el entorno nacional también se ha podido recoger estudios previos como es el caso del estudio desarrollado en Lima por Julca (2020) quien determinó de qué manera el desarrollo institucional se ve influenciado por las competencias gerenciales y en el compromiso laboral de las enfermeras del Hospital José Casimiro Ulloa. La metodología desarrollada fue con enfoque cuantitativo no experimental correlacional, en donde se aplicó un cuestionario a 103 enfermeras de dicho hospital. La confiabilidad del instrumento a través del alfa de Crombach fue de 0.86, lo que determinó un instrumento altamente confiable. Los hallazgos indicaron que tanto el desarrollo institucional como las competencias gerenciales se asocian de manera significativa con el compromiso laboral, siendo significativa para los niveles 1 (Baja; $p = 0,000 < 0,05$) y 2 (Media; $p = 0,000 < 0,05$) de las enfermeras del hospital José Casimiro Ulloa.

En Cajamarca, Anderson (2018) evaluó la relación de la estrategia de competencias gerenciales con la comunicación organizacional interna del sector hotelero de 3 y 4 estrellas de dicha ciudad. Las competencias gerenciales se analizaron en el aspecto social, persona y laboral. La metodología abordada fue de enfoque cuantitativo correlacional mediante el cual se suministró un cuestionario para medir las competencias gerenciales en 25 gerentes de dichos hoteles. Después del análisis de las competencias gerenciales, concluyen que los gerentes presentan tendencia en valores medios bajos a nivel de la variable y las dimensiones. Socialmente, el resultado fue de 43.6%; en el aspecto laboral 43.2%; los objetivos que persigue, 40.3%; y flujos de comunicación 37.3%. El estudio concluye con un coeficiente de correlación de 0.715, indicando que hay una asociación entre ambas variables estudiadas.

En Ayacucho, Huamán (2020) evaluó las competencias gerenciales y su relación con el desarrollo institucional en la municipalidad provincial de Vilcas Huamán. A través de un marco metodológico descriptivo y correlacional, se seleccionó una muestra de 77 empleados de dicha entidad municipal aplicándoles un cuestionario. Según los hallazgos de este estudio, el 55.8% indicó que las competencias gerenciales son buenas con 55.8%, y el desarrollo institucional es bueno con 54,5%. El estudio concluye que el personal directivo no tiene formación en competencias gerenciales lo que hace que los procesos administrativos no sean efectivos y esto a su vez perjudica el desarrollo institucional. Asimismo, con un $\rho=0.868$ y un $p=0.00<0.05$ se indicó que hay una asociación alta y directa entre el desarrollo institucional y las competencias gerenciales. Por otro lado, hay una asociación alta y directa entre la calidad del servicio y las competencias gerenciales ($\rho=0.81$ y un $p=0.00<0.05$); hay asociación alta y directa entre la equidad del servicio y las competencias gerenciales ($\rho=0,739$ y un $p=0,00<0,05$); hay relación muy alta y directa entre la efectividad del servicio y las competencias gerenciales ($\rho=0,814$ y un $p=0,00<0,05$).

Por otro lado, Quispe (2022) tuvo como propósito establecer la asociación entre la gestión administrativa y las competencias gerenciales en la Municipalidad de Villa Rica. El marco metodológico planteado fue cuantitativo correlacional que tuvo como informantes a 80 empleados de dicha municipalidad. El autor elaboró dos cuestionarios para diagnosticar tanto las competencias gerenciales como la

gestión administrativa, los cuales fueron validados por expertos, asimismo se determinó un alfa de Crombach de 0.871 y 0.822. Luego del tratamiento estadístico de la información recogida, los hallazgos indicaron que hay una asociación positiva regular ($Rho = 0.73$) entre la gestión administrativa y las competencias gerenciales en los servidores de dicha entidad municipal.

Asimismo, Paredes (2022) en su investigación tuvo como propósito evaluar el vínculo del control interno y las competencias gerenciales en la municipalidad distrital de Jequetepeque. El diseño metodológico planteó un estudio cuantitativo correlacional, en el que se seleccionaron a 32 servidores de dicha municipalidad para que sean los informantes. Los cuestionarios para el control interno y para las competencias gerenciales fueron diseñados y estructurados por el autor, los cuales fueron validados por expertos y se determinó un alfa de Crombach de 0.885 y 0.850. Los hallazgos estadísticos indicaron que hay una asociación positiva alta (coeficiente de Spearman 0.842) entre el control interno y las competencias gerenciales en los servidores de dicha municipalidad.

Con respecto al marco conceptual, en el caso de Castillo (2019) indicó que las competencias directivas corresponden a la capacidad de liderazgo y la capacidad para la gestión de forma eficaz y eficiente los recursos que le ayuden a lograr sus metas propuestas en un determinado periodo; por consiguiente, es imperativo que la organización cuente con el recurso humano competente y capacitado para este tipo de modelo de gestión.

Osorio (2018) indicó que existen tres competencias primordiales; las competencias generales, las competencias específicas y las competencias técnicas. De igual forma, Cervantes (2016) afirma que en la actualidad las empresas consideran a los colaboradores como el factor más importante dentro de ella, ya que pueden asegurar un alto nivel de competencia gracias al desempeño efectivo que desarrollan. Las competencias generales, se dice que está relacionado con la habilidad para gestionar toda la organización de forma holística, con una perspectiva global que te ayude a identificar los problemas a su vez en cada proceso y luego tomar medidas para mejorar y superar los problemas identificados. Villar (2016) corrobora esta afirmación argumentando que las empresas necesitan implementar normas y políticas que ayuden a desarrollar las capacidades y competencias laborales, para mantener el nivel adecuado de competitividad. Para

Tenorio (2017), uno de los factores clave para lograr las metas de una organización es el clima organizacional, el cual se logra a través de la práctica de relaciones interpersonales adecuadas entre el personal directivo y los empleados.

Fonseca (2018) sostiene que uno de los ejes principales para garantizar la productividad y sus respectivos niveles de una organización, es la gestión de los recursos humanos. Hoy en día, todos los modelos de gestión consideran al capital humano como el activo más importante, y es importante entender que un personal capacitado y eficaz es fundamental para asegurar que se alcancen las metas. Esta afirmación es consistente con el enfoque de Orellana (2018), quien afirma que contar con las personas adecuadas para el puesto de trabajo asignado aumenta el nivel de productividad y competitividad de la organización.

El modelo de competencias gerenciales aparece en las empresas a mitad del siglo XX, se refiere básicamente a la capacidad de los gerentes para fortalecer sus organizaciones eficaces y eficientes, en las que todos los integrantes tienen una misión y están facultados para llevar a cabo la visión. A lo largo de los años, esta definición ha evolucionado para integrar el liderazgo de los gerentes como un requisito integral. Según este supuesto, como afirma Fernández (2016), para adquirir talento competitivo es necesario implementar políticas de desarrollo personal y profesional para todos los empleados.

Velásquez et al. (2018) afirma que, a pesar de la cantidad considerable de definiciones de competencias gerenciales, todos están de acuerdo en que la permanencia en el liderazgo no puede quedar exenta; los ejecutivos no solo necesitan demostrar o comprender todo lo relacionado a su experiencia, sino que deben tener experiencia en la gestión de recursos humanos y crear un entorno organizacional apropiado y acogedor.

Dámaso (2018) indicó que el nivel de productividad de una organización depende del compromiso y la responsabilidad de sus colaboradores, para involucrarse en las acciones que realiza, donde trabajando en conjunto les permitirá alcanzar sus objetivos. Otro aspecto a entender a la hora de definir las competencias directivas es la necesidad de una estructura de perfiles que se ajuste a esta definición; por lo tanto, no es suficiente que los gerentes conozcan su materia, tengan un buen desempeño, lo que se necesita ahora es agregar liderazgo a estas dos competencias.

De acuerdo con Gómez (2017), la dirección se usa muy frecuente para adherirse estrictamente a los procesos y procedimientos incluidos en los documentos técnicos regulados y para alcanzar las metas deseadas. Este tipo de característica funciona sobre la base de estándares y reglas que deben seguirse estrictamente. Por lo tanto, no se permiten fallas o errores de proceso. Si se descubre un problema al realizar la operación, solo se utilizarán los protocolos establecidos. Para la gran mayoría de creadores, la dirección es muy general y no se considera las eventualidades que puedan ocurrir al realizar las actividades.

A lo mencionado anteriormente, las competencias gerenciales contemplan diferentes clasificaciones. Algunos autores coinciden en clasificarla según criterios de función general y específica. Salazar (2018), la función general es la capacidad de un directivo para liderar todos los componentes de una organización. Esto le ayuda a comprender todo el proceso en su conjunto y tomar decisiones técnicas y teóricas basados en su experiencia. Entre las funciones generales tenemos a los procesos de planificación, organización y control.

Orellana (2017) afirma que el proceso de planificación, debe ser estrictamente guiado por un gerente. Por ende, menciona la necesidad de un perfil profesional para este directivo. En el gobierno, los empleados públicos sin conocimientos empresariales a menudo son asignados a puestos gerenciales y, como resultado, es posible que algunos procesos no satisfagan las necesidades de la organización.

En el caso de Hurtado (2017), los modelos directivos hacen referencia a quienes lideran las compañías en Estados Unidos, España o Japón, sin mencionar otros países. Sin embargo, es importante entender el rasgo similar donde las personas deben priorizar las particularidades humanas como condición indispensable para gestionar los recursos humanos y físicos. La facultad de encomendar responsablemente la funcionalidad es otro atributo atribuido a los directivos formados en el modelo de competencias generales. En muchos casos, la falta de delegación ralentizará el proceso y no surtirá efecto de manera oportuna. Esto es especialmente perjudicial para toda la organización.

En el entorno empresarial actual, dominado por la competencia del mercado, las empresas utilizan la evaluación del desempeño como método táctico para asimilar los logros de los recursos humanos con las estrategias corporativas a

fin de desarrollar competencias en los empleados, mejorar su desempeño y distribuir recompensas (Ademola, 2017). Khan et al. (2018) mencionaron que la equidad es imperativa en un sistema de gestión y evaluación del desempeño. Es importante que el proceso sea justo y preciso en la letra y el espíritu, y es esencial contar con un sistema de calificación del desempeño confiable y justo. Los sistemas para la evaluación del desempeño ayudan a evaluar el comportamiento de los empleados, determinar desafíos críticos y fomentar soluciones ágiles. Esta evaluación funciona como una herramienta importante para que el supervisor reconozca, evalúe y mejore el desempeño individual en el lugar de trabajo. Esta identificación puede abarcar diversas prácticas, como el reconocimiento de las fortalezas y debilidades del empleado, su desarrollo profesional y su satisfacción laboral.

Para definir la superioridad del desempeño en una organización, se desarrolla un esquema de gestión y desarrollo de competencias. Este marco generalmente involucra una gran cantidad de competencias que se utilizan para los diferentes roles relacionados con el trabajo dentro de una organización. Las competencias desarrolladas describen la excelencia en el comportamiento laboral y trabajan para establecer puntos de referencia contra los cuales se evalúa a los empleados (Patel, 2019).

Este marco de competencias funciona como la herramienta que ayuda a comunicar qué comportamiento es deseado, apreciado, aceptado y recompensado dentro de la organización para un rol específico, para garantizar que los empleados tengan un conocimiento común y uniforme de los valores de la organización y sus roles probables (Kurniawan et al., 2018). Definieron las competencias como una característica primaria de un individuo que puede ser una motivación, un atributo, una destreza, una imagen de sí mismo, un rol en una sociedad o una suma de conocimientos y conocimientos que uno utiliza. Estas características se aprenden en patrones de conducta perceptibles y distinguibles, relacionados con el desempeño en el trabajo y comúnmente incluyen conocimientos, destrezas y habilidades.

El marco de competencias generalmente incluye los valores fundamentales y las competencias funcionales fundamentales. Las competencias conductuales y funcionales son parte importante de la empresa actual, ya que a través de ellas el

personal adquiere un conocimiento adecuado de la conducta en el trabajo que debe exhibir y el nivel de desempeño que se requiere para alcanzar las metas organizacionales. El marco de competencias facilita la alineación exitosa de las habilidades, capacidades y conciencia de los empleados con las urgencias organizacionales y la mejora y efectividad industrial derivada (Chineduet al., 2016).

El marco de competencias se aplica en tres etapas diferentes: la etapa de planificación, la etapa de adquisición de talento, la gestión del desempeño de los empleados y la etapa de desarrollo de los empleados. En la etapa de planificación, estos se aplican con el diseño del puesto, que implica básicamente determinar el contenido del puesto, los requisitos para realizar el trabajo y la especificación de la conexión entre el titular del puesto y los demás empleados (Aima et al., 2017). En la etapa de reclutamiento, la evaluación de competencias forma parte importante del proceso de contratación. Las competencias en esta etapa ayudan en la evaluación de los candidatos que son apropiados para el trabajo dado. Mientras que, en la gestión del desempeño de los empleados y la etapa de desarrollo de los empleados, las competencias juegan un papel importante en el establecimiento de los estándares contra los cuales se medirá el desempeño de los empleados (Arshad et al., 2017).

La adopción de un marco centrado en competencias por parte de la organización es un fenómeno popular en el tema de los negocios, ya que trabaja para proporcionar importancia en diversos entornos de trabajo, culturas, empresas y en las múltiples prácticas de gestión de carreras y talentos. Sobre la base de este objetivo, el marco de gestión de competencias también ofrece otras ventajas. La primera es que conduce a la adquisición de talento, ya que las organizaciones o las empresas que siguen el marco de gestión basado en competencias están en mejores condiciones para administrar su proceso de adquisición de talento de manera efectiva, especialmente cuando se trata de ocupar los puestos importantes de manera rápida y meritoria, ya que tenían la habilidad. conjuntos y competencias definidas de antemano lo que simplifica el proceso (Almusaddar et al, 2018)

Además, cuando una empresa o negocio tiene un perfil de éxito definido de manera holística, está en una mejor posición para contratar el talento requerido. Además, cuando estas competencias definidas de manera crítica se abordan en entrevistas y evaluaciones, permiten que los nuevos talentos se preparen mejor

para satisfacer las necesidades comerciales, lo que reduce el tiempo de preparación (Development Dimensions International, 2015).

Benayoune (2017) afirmó que el marco de gestión basado en la competencia proporciona una plataforma para crear planes de desarrollo y permite a los gerentes proporcionar comentarios a través de esa plataforma. Ya que, a nivel organizacional, cuando los comportamientos y habilidades explícitos están claramente identificados y definidos, los planes de desarrollo pueden ser planificados y comunicados de manera más efectiva. Además, afirmó que el marco basado en competencias proporciona una visión clara a la alta dirección, ya que construyen una fuente de talento para obtener el candidato adecuado para cumplir con los requisitos comerciales (Waqas et al., 2015). Dado que este marco proporciona los estándares contra los cuales se puede evaluar al individuo, la inteligencia que viene con la evaluación ayuda a una organización a detectar brechas de talento antes de que estos déficits se vuelvan evidentes e impacten negativamente en el negocio.

Aprovechar el marco de competencias ayuda a los gerentes y empleados a crear un lenguaje común para mapear sus planes de desempeño. Por otro lado, las organizaciones sin marcos de competencias tienden a depender demasiado de los que sin contar con la orientación conductual necesaria. La competencia ayuda a desarrollar el plan de desempeño para que los empleados de la organización comprendan el comportamiento específico que se requiere para lograr los resultados previstos.

Tradicionalmente, las organizaciones han dependido de métodos financieros o números estadísticos para juzgar su desempeño, valor y fuerza. Los métodos "suaves" y centrados en los empleados que se citan con frecuencia, como las perspectivas, las cualidades y las opiniones de los empleados, ahora se aceptan como pronosticadores esenciales de la conducta y el desempeño de los empleados en el trabajo. Un empleado puede tener un impacto diferencial de diferentes atributos en el lugar de trabajo, pero su actitud, comportamiento y habilidad crean una parte importante en su desempeño. En el siglo XXI, algunos de los temas contemporáneos más importantes en el estudio del comportamiento organizacional son el impacto de los rasgos conductuales/personales (competencias) en el desempeño organizacional y su éxito. Se aprecia que el desempeño laboral de los

empleados actúa como una fuente de distinción. ventaja competitiva y mejora de la eficacia general de la organización. Desde el punto de vista organizacional, las competencias se definen por dos corrientes principales: organizacionales o personales (Martini et al., 2018).

Los principales componentes del marco de competencias incluyen valores, competencias básicas y las competencias de liderazgo/gestión. Los valores principales o fundamentales son las doctrinas y los principios que fundamentan el funcionamiento de la organización y, por lo tanto, proporcionan pautas para las acciones y los comportamientos de los empleados. El segundo componente incluye habilidades, atributos y los comportamientos que son tratados como importantes e intransigentes para los miembros del personal, y finalmente, las competencias de supervisión o gerenciales son las habilidades, atributos y comportamientos, elaborados y declarados para los empleados en respuesta a las responsabilidades presentes. Los principales componentes del marco de competencias se pueden dividir en diferentes elementos, como el componente de valores, que incluye además la inclusión y la admiración por la diversidad, la integridad, la transparencia y la profesionalidad. Del mismo modo, las competencias básicas incluyen el trabajo en equipo, la entrega de resultados, la gestión y el intercambio de conocimientos, la responsabilidad y la comunicación en la organización. El tercer componente, que es la competencia gerencial, incluye el liderazgo, el empoderamiento de las personas en la organización y, finalmente, la creación de capacidad y visión de pensamiento estratégico entre los empleados (UNESCO, 2016).

Para presentar un alcance teórico, sobre las variables investigadas, se aproximó a las competencias gerenciales definidas por Gonzales (2019) quien las conceptualizó como una exegesis de conducta, talento y habilidades para desempeñar puestos directivos en diversas organizaciones y contribuir al desempeño de sus funciones y actividades en favor de la organización en la que ejerce diversas responsabilidades.

Del mismo modo, Díaz et al. (2018) afirma que las competencias gerenciales son un factor de forma directa para mejorar el desempeño personal, profesional y organizacional. Esto se debe a que se espera una mejora continua dentro de la organización a lo largo del tiempo, creando nuevas necesidades para el funcionamiento de grupos de talento con competencias profesionales y técnicas,

requiriendo directivos con las mejores habilidades y debe enfocarse completamente y adherirse a sus acciones dentro del marco de sus objetivos asignados.

Chinchay (2018), por su parte, describe las competencias gerenciales como características de índole individual y que se reconocen en el trabajo y cuyos conocimientos, cualidades y habilidades distingue a los gerentes competitivos dentro de la organización, estas son identificadas por SERVIR.

Asimismo, Quispe y Huarancca (2018) afirman que las competencias gerenciales son capacidades profesionales, personales y académicas que se obtienen durante la formación continua, la efectividad en la planificación, la experiencia y control de una compañía para lograr metas específicas.

SERVIR (2016) conceptualiza a las competencias gerenciales como los factores de evaluación, es el aspecto conductual de los directivos públicos en su área de trabajo en el logro de sus objetivos organizacionales. Por ello, el nuevo modelo propone tres competencias transversales para los directivos y servidores públicos, una de ellas es la orientación a resultados, la vocación de servicio y el trabajo en equipo, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°093-2016-SERVIR.

Según SERVIR (2016) principal organismo de servicio público del Perú, nos indica que la dimensión de orientación a resultados, dirigen la acción para lograr metas con un alto nivel de eficiencia y calidad, demuestra que es una habilidad, cuando la satisfacción de las necesidades de un usuario mediante el uso eficiente de los recursos determina el grado de énfasis que provoca el impacto social. Chinchay (2018) afirma que el aspecto orientado a resultados es una de las metas principales e importantes de una organización donde se considera el desarrollo de la gobernanza a lo largo del tiempo, estableciendo estrategias y acciones para que la organización logre su eficacia.

En cuanto a la dimensión de la vocación de servicio, es la capacidad de atender las necesidades de los ciudadanos, y la principal virtud es comprenderlos y escucharlos de manera amable, oportuna y eficaz (SERVIR, 2016). En el caso de Chinchay (2018), la vocación de servicio es también la acción que los empleados realizan frente al usuario, y el objetivo principal es satisfacer las necesidades del usuario.

El aspecto final propone una última dimensión el trabajo en equipo como la capacidad de fomentar las relaciones laborales y la amistad entre los miembros de la obra, pilares fundamentales de cooperación y confianza que se pueden lograr. Lograr metas comunes entre individuos, grupos y organizaciones (SERVIR, 2016). Desde otra perspectiva, desde una perspectiva de trabajo en equipo, Gonzales y Vilca (2018) qué es la capacidad de trabajo, y la colaboración entre una persona y otras del grupo es fundamental en la búsqueda de que todo el equipo desarrolle sus habilidades a medida que trabaja. Para resultados y metas a corto plazo.

Asimismo, Anzola (2016) conceptualiza el desarrollo institucional como una combinación de planeación, organización, dirección y control dirigidos al logro de metas y objetivos organizacionales basados en el desarrollo, implementación y rendición de cuentas de los miembros de la organización, dentro de las dimensiones a evaluar establece tres y son: calidad, equidad y efectividad. Para Huamán (2021) corresponde al logro de metas y objetivos lo que conduce al uso óptimo de los recursos, resultados de impacto en la sociedad, estableciendo factores de calidad de atención del cliente interno (colaborador). Determinadas acciones para asegurar el uso adecuado de los recursos.

Las dimensiones a evaluar son la calidad, la equidad y la efectividad. Con respecto a la calidad corresponde al logro de objetivos, logro de metas mirando siempre la satisfacción tanto del usuario interno como externo, esto conlleva a que la institución desarrolle en sus colaboradores valores que los orienten a un máximo desempeño con métricas de calidad acompañando la gestión. Los indicadores a evaluar en esta dimensión calidad tenemos: (1) logro de objetivos, (2) logro de metas y (3) satisfacción del usuario (Anzola, 2016).

Con respecto a la segunda dimensión a evaluar se tiene la equidad, que corresponde a mecanismos que garanticen el acceso a los recursos de manera equitativa para todos los empleados como por ejemplo acceso a la información, tiempo adecuado para tomar decisiones y administración de los diversos recursos con los que cuenta la institución desplegados de manera eficiente y equitativa en todas las áreas de la organización sin hacer distinción alguna. Los indicadores a evaluar en la dimensión equidad son: (1) acceso a la información, (2) gestión del tiempo y (3) administración de recursos (Anzola, 2016).

Finalmente, para la tercera dimensión a evaluar se tiene la efectividad que

corresponde a todas, a la influencia que tiene las decisiones tomadas a nivel de la institución a nivel de su entorno, esto corresponde al seguimiento que brinda la institución a lo ejecutado. Así pues, los indicadores a evaluar para esta dimensión efectividad se tiene: (1) impacto social, (2) beneficio social y (3) seguimiento (Anzola, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

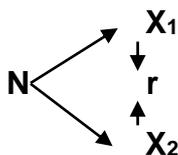
La investigación fue básica, ya que se define como una metodología preocupada por ampliar el conocimiento sobre una o más variables identificadas en un hecho, por lo que promueve una mejor comprensión del fenómeno investigado (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica [CONCYTEC], 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

No experimental – transversal - correlacional

Hernández-Sampieri et al. (2018) indicaron que en las investigaciones no experimentales no se manipulan las variables de manera intencional. Asimismo, en los estudios transversales se recopila la información en un solo momento (Gavilánez, 2021). Por otro lado, es correlacional porque busca una asociación de causa y efecto entre las variables, su esquema fue:

Esquema de investigación



Dónde:

X₁ = competencias gerenciales

X₂ = desarrollo institucional

N = directivos

r = relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable X₁: Competencias gerenciales

Definición conceptual

SERVIR. (2016), define las competencias gerenciales como "rasgos personales que se traducen en un comportamiento visible para un desempeño laboral exitoso, incluidas combinaciones de conocimientos, habilidades y actitudes que son diferentes dentro de una organización y dentro de un contexto particular" (p.43).

Definición operacional

El instrumento para medir las competencias gerenciales evaluará las dimensiones: orientación a los resultados, vocación de servicio y trabajo en equipo.

Escala de medición: Ordinal

Variable X₂: Desarrollo institucional

Definición conceptual

Anzola (2016) Es el desarrollo organizacional, como una combinación de planeación, organización, dirección y control dirigidos al logro de metas y objetivos organizacionales basados en el desarrollo, implementación y rendición de cuentas de los miembros de la organización.

Definición operacional

El instrumento para medir el desarrollo institucional evaluará las dimensiones: orientación a los resultados; calidad, equidad y efectividad.

Escala de medición: Ordinal

Operacionalización (ver Anexo 1)

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población corresponde a un conjunto de personas, hechos, etc., con características definidas y que serán estudiadas o exploradas en función a la problemática observada (Hernández-Sampieri et al., 2018). La población considerada para este estudio fue de 40 colaboradores entre gerentes, sub gerentes y jefaturas de la entidad municipal en estudio, acorde al Manual de Organización y Funciones vigente la entidad municipal.

Criterios de inclusión

Para los criterios de inclusión se consideraron aquellos servidores bajo el régimen laboral 276 y 728 en calidad de nombrados y permanentes que desarrollen actividades administrativas, asimismo, servidores CAS y funcionarios CAS confianza, de ambos géneros, que tengan una antigüedad laboral mayor a 1 año y que desarrollen una actividad directiva dentro de la entidad municipal.

Criterios de exclusión

En los criterios de exclusión se consideraron aquellos servidores contratados por locación de servicios que no desarrollan alguna actividad directa, asimismo a los obreros nombrados y permanentes y se excluyó también a aquellos que no desean participar en esta investigación.

Unidad de análisis

Gerentes, sub gerentes y jefaturas de la entidad municipal en estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos: Encuesta

Palomino et al. (2019) señaló que la encuesta constituye una técnica para analizar la realidad de una variable determinada. La encuesta en este estudio se utilizó para diagnosticar y describir tanto los atributos y principales características de las competencias gerenciales y desarrollo institucional de los directivos de la entidad municipal, así como la asociación entre dichas variables.

Instrumentos de recolección de datos

Las herramientas fueron los cuestionarios, Palomino et al. (2019) afirmó que el cuestionario es una herramienta que consta de ítems generados a partir de un marco teórico para diagnosticar una variable. Este estudio utilizó dos cuestionarios, el primero para la variable competencias gerenciales elaborado por Huamán (2021) y el segundo para la variable desarrollo institucional desarrollado por Huamán (2021) (ver Anexo 2).

Validez del constructo

Niño (2019) indicó que un instrumento que va a ser usado en una investigación debe pasar por un proceso de validación por especialistas que certifiquen su validez, en este sentido los dos cuestionarios fueron sometidos al juicio de tres expertos (ver Anexo 3).

Confiabilidad

Niño (2019) indicó que la confiabilidad de un instrumento hace referencia a la consistencia que este debe tener. Para la medición de la confiabilidad de los instrumentos, se usaron 20 cuestionarios piloto y se aplicó la prueba de alfa de Crombach (ver Anexo 4).

3.5. Procedimientos

El estudio comienza analizando una problemática en una institución pública, se definió el tipo de investigación, los objetivos y las hipótesis a probar. Una vez definido el tipo de estudio se procedió a solicitar la autorización respectiva a la entidad municipal a fin de que otorgue todas las facilidades para la toma de datos con sus empleados; la misma que autorizó a través de una carta emitida por la Gerencia Municipal (ver Anexo 6). Posteriormente dicha información recolectada se tabuló de manera sistemática para obtener los resultados, elaborar la discusión y finalmente proporcionar las conclusiones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

En este estudio se hizo uso de la estadística descriptiva, considerando los niveles de las dimensiones y variables, asimismo, se utilizó la estadística inferencial

para probar las hipótesis planteadas haciendo uso de pruebas de normalidad y pruebas paramétricas. Así también se utilizó el alfa de Crombach para la confiabilidad. Esta información se organizó de manera sistemática haciendo uso del Excel y el SPSS 25 a fin de presentarla adecuadamente en Tablas y Figuras para su posterior análisis.

3.7. Aspectos éticos

En este estudio se consideraron los siguientes aspectos éticos: principio de autonomía, que protege la autenticidad y la capacidad legal de los informantes. Principio de dignidad, capacidad de dar su consentimiento. Principio de beneficencia, riesgos y beneficios de los informantes en la investigación y, principio de justicia, la investigación es la manera de alcanzar la práctica equitativa y justa.

IV. RESULTADOS

En la presente sección se abordarán los resultados desde la visión de los objetivos propuestos, para ello, se analizarán los datos desde su descripción, para posteriormente realizar la inferencia respectiva.

Análisis Descriptivo

Variable 1: Competencias gerenciales

Dimensión 1: Orientación a los resultados.

Tabla 1

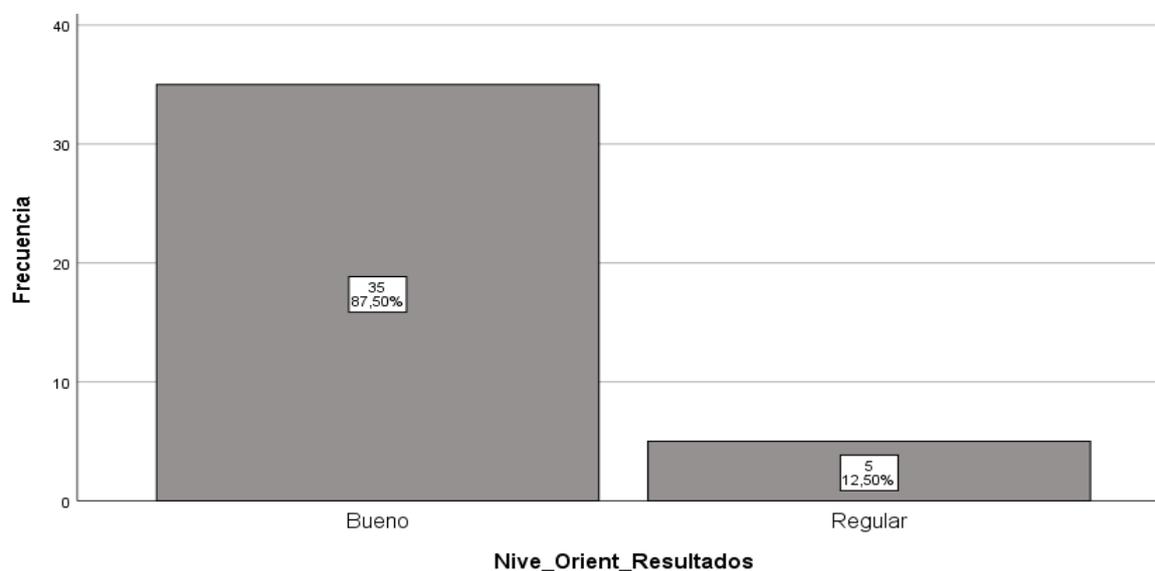
Nivel de la dimensión orientación a los resultados

	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	35	87,5
Regular	5	12,5
Total	40	100,0

Nota, extraído de la aplicación del cuestionario.

Figura 1

Nivel de la dimensión orientación a los resultados



Nota, extraído de la tabla 1.

Interpretación: En la tabla y Figura 1 se puede apreciar que la dimensión orientación de resultados de la variable 1 está en el rango de bueno, ya que 35 de

los encuestados resaltan que la orientación a resultados está en el nivel bueno, representando esto el 87.5%; y el 12.5% restante resalta que dicha dimensión se encuentra en un nivel regular. Reflejando que las tareas asignadas, objetivos y metas responden a una buena gestión gerencial.

Dimensión 2: Vocación de servicios.

Tabla 2

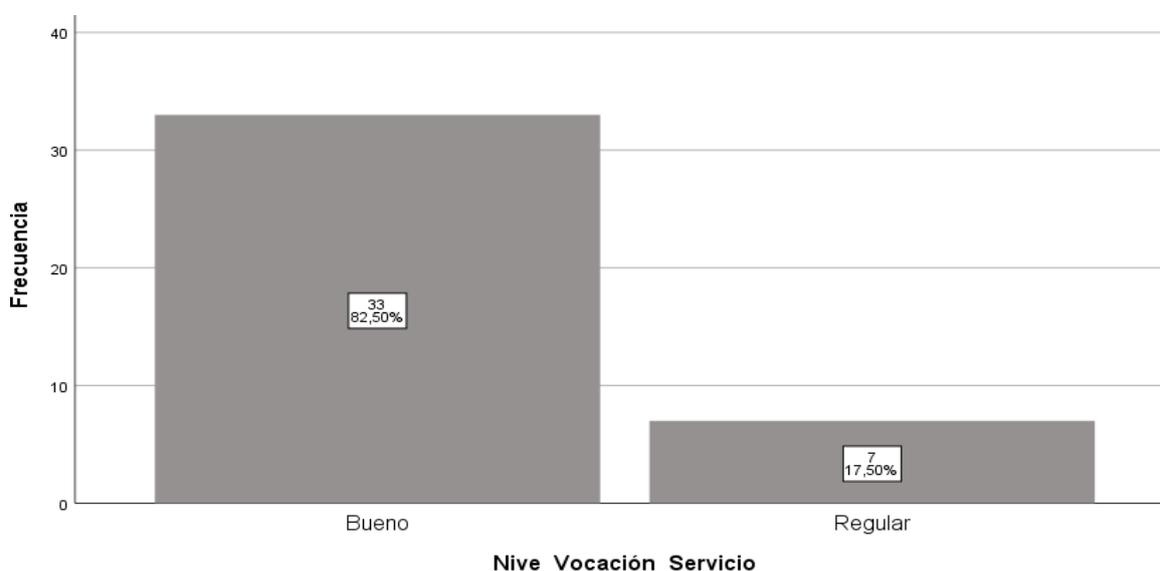
Nivel de la dimensión vocación de servicios

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	33	82,5
Regular	7	17,5
Total	40	100,0

Nota, extraído de la aplicación del cuestionario.

Figura 2

Nivel de la dimensión vocación de servicios



Nota, extraído de la tabla 2.

Interpretación: En la tabla y figura 2 se puede apreciar que el nivel de la dimensión vocación de servicios se encuentra en un nivel bueno en el rango de 82.5%, esto representando a 33 encuestados y el 17.5% restante se encuentra en un nivel regular, representando a 7 encuestados. Resultado que obedece a la

celeridad en los procesos administrativos para satisfacer a la población, a través del compromiso asumido por sus funcionarios.

Dimensión 3: Trabajo en equipo

Tabla 3

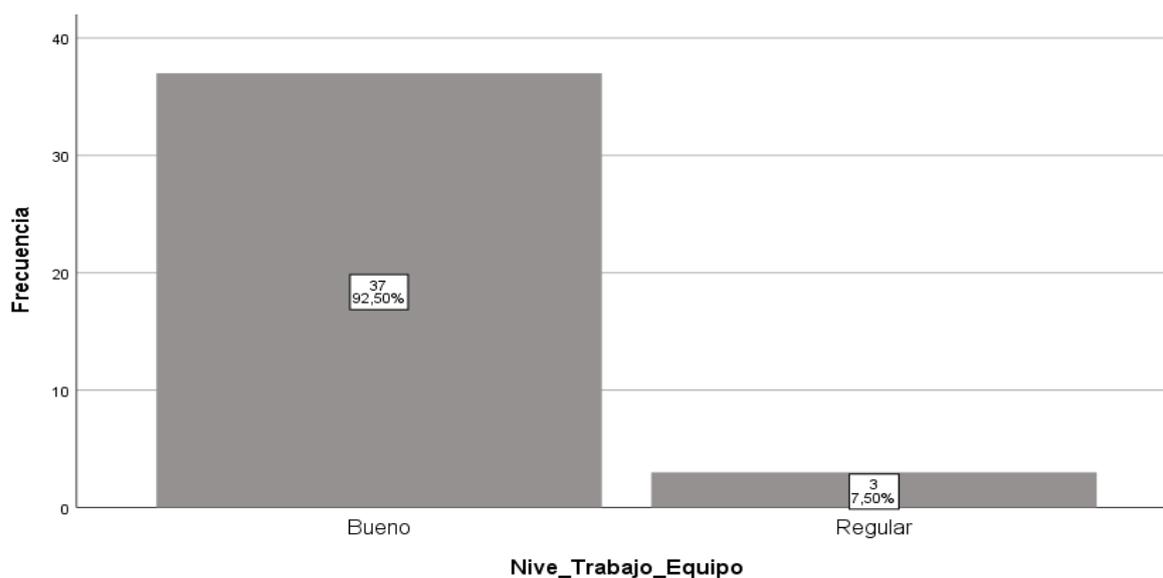
Nivel de la dimensión trabajo en equipo

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	37	92,5
Regular	3	7,5
Total	40	100,0

Nota, extraído de la aplicación del cuestionario.

Figura 3

Nivel de la dimensión trabajo en equipo



Nota, extraído de la tabla 3.

Interpretación: En la tabla y Figura 3 se puede apreciar que 37 trabajadores resaltan que la dimensión trabajo en equipo está en un nivel bueno, esto representando el 92.5% del total de los encuestados; del distinto modo el 7.5% restante de encuestados resaltaron que referente a dicha dimensión se encuentra en un nivel regular. Datos que muestran la coordinación, colaboración en los objetivos comunes por parte de los colaboradores de la entidad municipal.

Variable 2: Desarrollo institucional

Dimensión 1: Calidad

Tabla 4

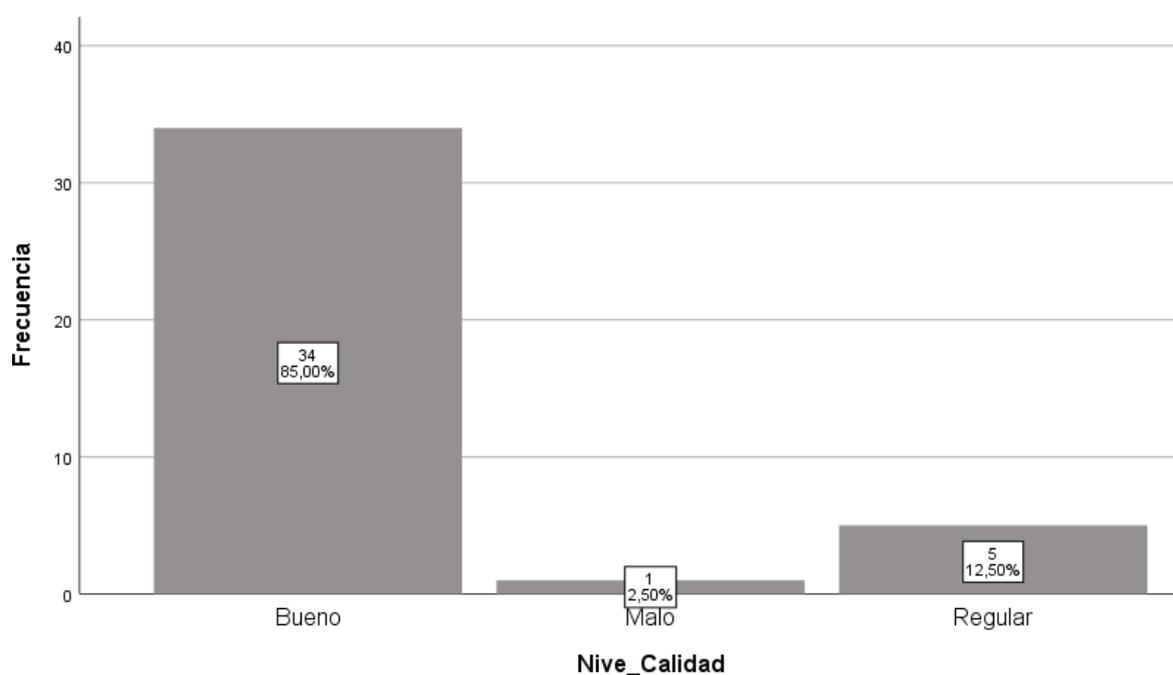
Nivel de la dimensión Calidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	34	85,0
Malo	1	2,5
Regular	5	12,5
Total	40	100,0

Nota, extraído de la aplicación del cuestionario.

Figura 4

Nivel de la dimensión Calidad



Nota, extraído de la tabla 4.

Interpretación: En la tabla y Figura 4 se puede apreciar que 34 trabajadores resaltan que la dimensión calidad está en un nivel bueno, esto representando el 80.0% del total de los encuestados; de distinto modo el 12.5% restante de encuestados resaltaron que referente a dicha dimensión se encuentra en un nivel regular y el 2.5% en un nivel malo. Datos que reflejan la satisfacción del usuario como política institucional.

Dimensión 2: Equidad

Tabla 5

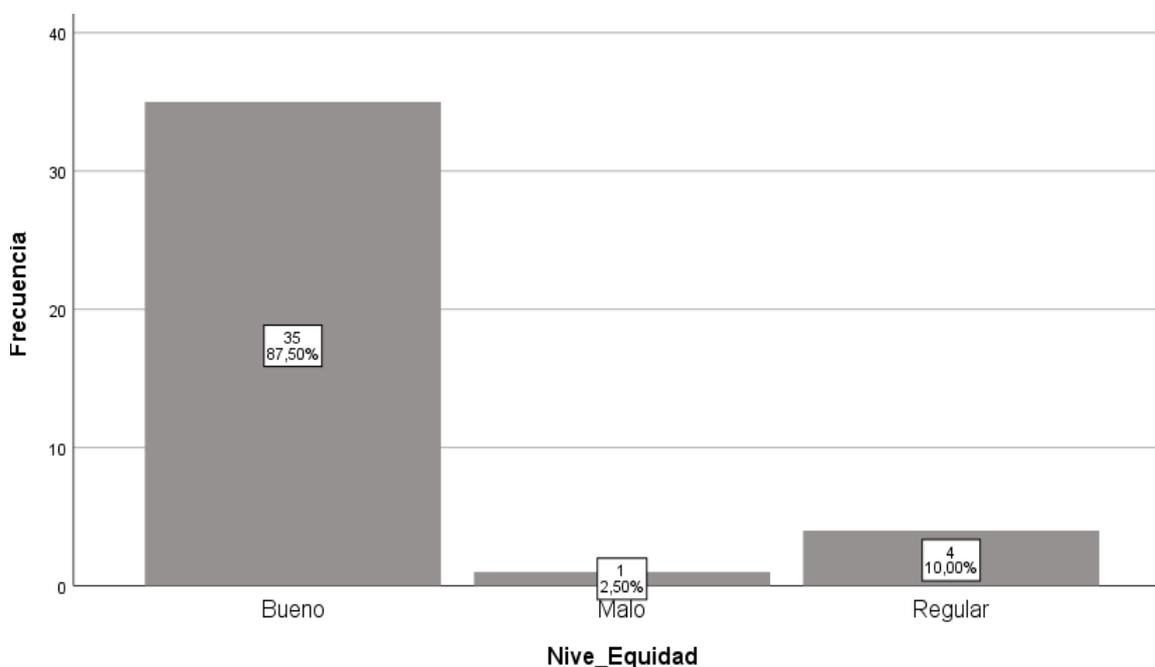
Nivel de la dimensión equidad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	35	87,5
Malo	1	2,5
Regular	4	10,0
Total	40	100,0

Nota, extraído de la aplicación del cuestionario.

Figura 5

Nivel de la dimensión equidad



Nota, extraído de la tabla 5.

Interpretación: En la Tabla 5 y Figura 5 se puede apreciar que 35 encuestados resaltan que la dimensión equidad está en un nivel bueno, esto representando el 87.5% del total de los encuestados; de distinto modo el 10.0% de encuestados resaltaron que referente a dicha dimensión se encuentra en un nivel regular y el 2.5% restantes en un nivel malo. Datos que reflejan una buena gestión del tiempo para satisfacer las demandas de la población.

Dimensión 3: Efectividad

Tabla 6

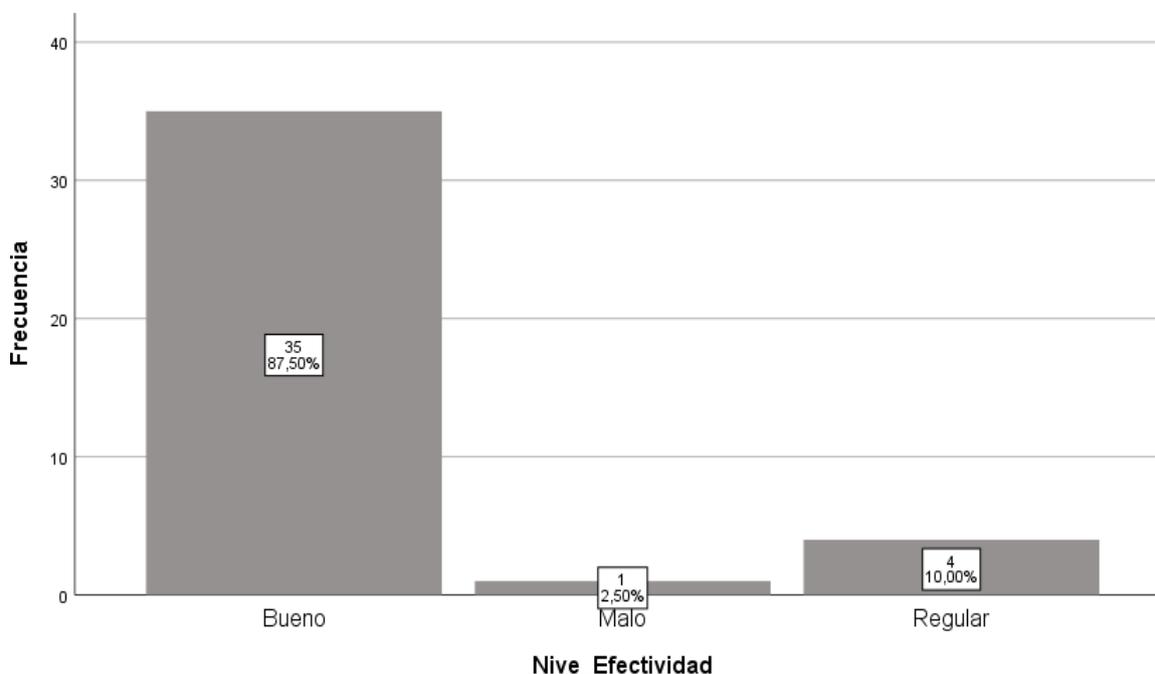
Nivel de la dimensión efectividad

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	35	87,5
Malo	1	2,5
Regular	4	10,0
Total	40	100,0

Nota, extraído de la aplicación del cuestionario.

Figura 6

Nivel de la dimensión efectividad



Nota, extraído de la tabla 6.

Interpretación: Interpretación: En la tabla y Figura 6 se puede apreciar que 35 encuestados resaltan que la dimensión efectividad está en un nivel bueno, esto representando el 87.5% del total de los encuestados; de distinto modo el 10.0% de encuestados resaltaron que referente a dicha dimensión se encuentra en un nivel regular y el 2.5% restantes en un nivel malo. Resultados que reflejan el impacto social de una buena orientación del presupuesto municipal, así como de su seguimiento.

Análisis inferencial.

Prueba de normalidad.

Variable 1: competencias gerenciales

Tabla 7

Competencias gerenciales, prueba de Kolmogorov-Smirnov

		Competencias gerenciales
N		40
Parámetros normales ^{a,b}	Media	64,90
	Desv. Desviación	7,896
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,116
	Positivo	,100
	Negativo	-,116
Estadístico de prueba		,116
Sig. asintótica(bilateral)		,189 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

H0: La variable competencias gerenciales tiene distribución normal.

H1: La variable competencias gerenciales no tiene distribución normal.

P (Valor significancia) = 0.05

Si p es menor a 0.05 se rechaza la H₀

Si p es mayor 0.05 se acepta la H₀

Interpretación: en la tabla 7 se puede apreciar que el valor de significancia es 0.189, el cual es mayor que 0,05, lo cual indica que la distribución es normal de la variable competencias gerenciales; aceptándose así, la hipótesis nula. Se utilizará un estadístico paramétrico Pearson.

Variable 2: Desarrollo institucional.

Tabla 8

Desarrollo institucional, prueba de Kolmogorov-Smirnov

		Desarrollo institucional
N		40
Parámetros normales ^{a,b}	Media	47,10
	Desv. Desviación	7,403
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,241
	Positivo	,143
	Negativo	-,241
Estadístico de prueba		,241
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

H0: La variable desarrollo institucional tiene distribución normal.

H1: La variable desarrollo institucional no tiene distribución normal.

P (Valor significancia) = 0.05

Si p es menor a 0.05 se rechaza la H₀

Si p es mayor 0.05 se acepta la H₀

Interpretación: en la tabla 8 se puede apreciar que el valor de significancia es 0.00, el cual es menor que 0,05, lo cual indica que la distribución no es normal de la variable desarrollo institucional; aceptándose así, la hipótesis alterna. Se utilizará un estadístico no paramétrico Rho Spearman. Se procede a concluir que se debería usar un estadístico no paramétrico Rho Spearman.

Objetivo específico 1: Estimar la relación entre la orientación a los resultados y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca

Tabla 9

Relación orientación a los resultados y desarrollo institucional

			Orientación resultados	Desarrollo Institucional
Rho de Spearman	Orientación a los resultados	Coefficiente de correlación	1,000	,659**
n		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desarrollo institucional	Coefficiente de correlación	,659**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

H₀: La orientación a los resultados y el desarrollo institucional no se relacionan.

H₁: La orientación a los resultados y el desarrollo institucional, se relacionan.

P (Valor significancia) = 0.05

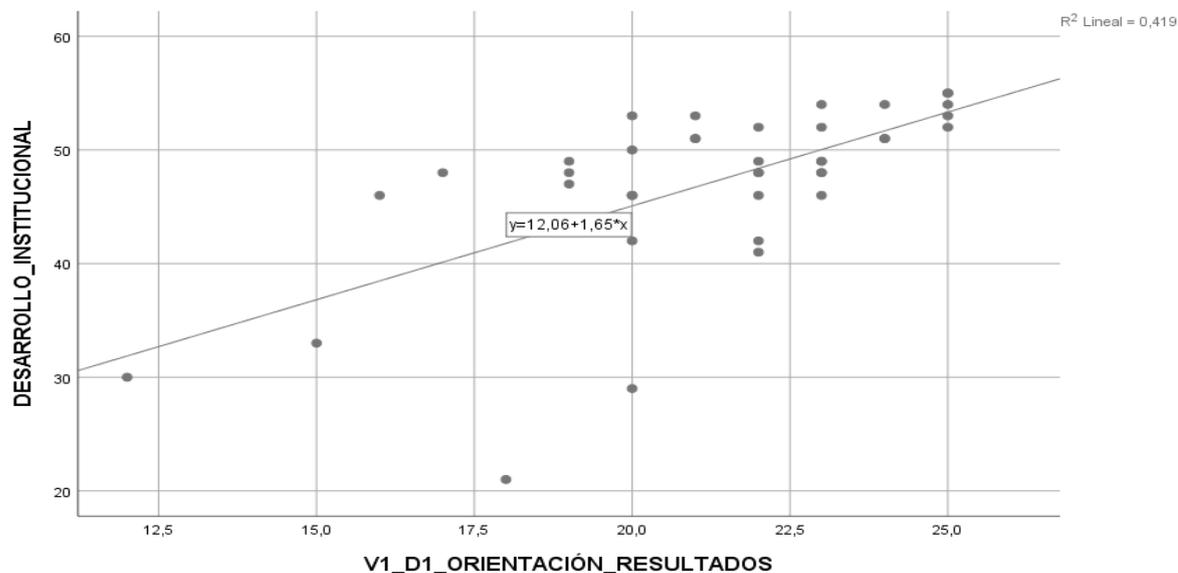
Si p es menor a 0.05 se rechaza la H₀

Si p es mayor 0.05 se acepta la H₀

Interpretación: En la tabla 9 se puede apreciar un nivel de significancia (0,000) menor a 0.05, por el cual se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, señalando así que entre la dimensión orientación a los resultados y el desarrollo institucional existe relación, asimismo, el resultado de Rho de Spearman = 0,659 a través del cual nos da una correlación positiva moderada.

Figura 7

Relación orientación a los resultados y desarrollo institucional



Nota, datos extraídos de la aplicación de cuestionario.

Objetivo específico 2: Estimar la relación entre la vocación de servicio y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca.

Tabla 10

Relación entre vocación de servicios y el desarrollo institucional

			Vocación de servicio	Desarrollo institucional
Rho de Spearman	Vocación de servicio	Coeficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Desarrollo institucional	Desarrollo institucional	Coeficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

H₀: La vocación de servicio y el desarrollo institucional no se relacionan.

H₁: La vocación de servicio y el desarrollo institucional, se relacionan.

P (Valor significancia) = 0.05

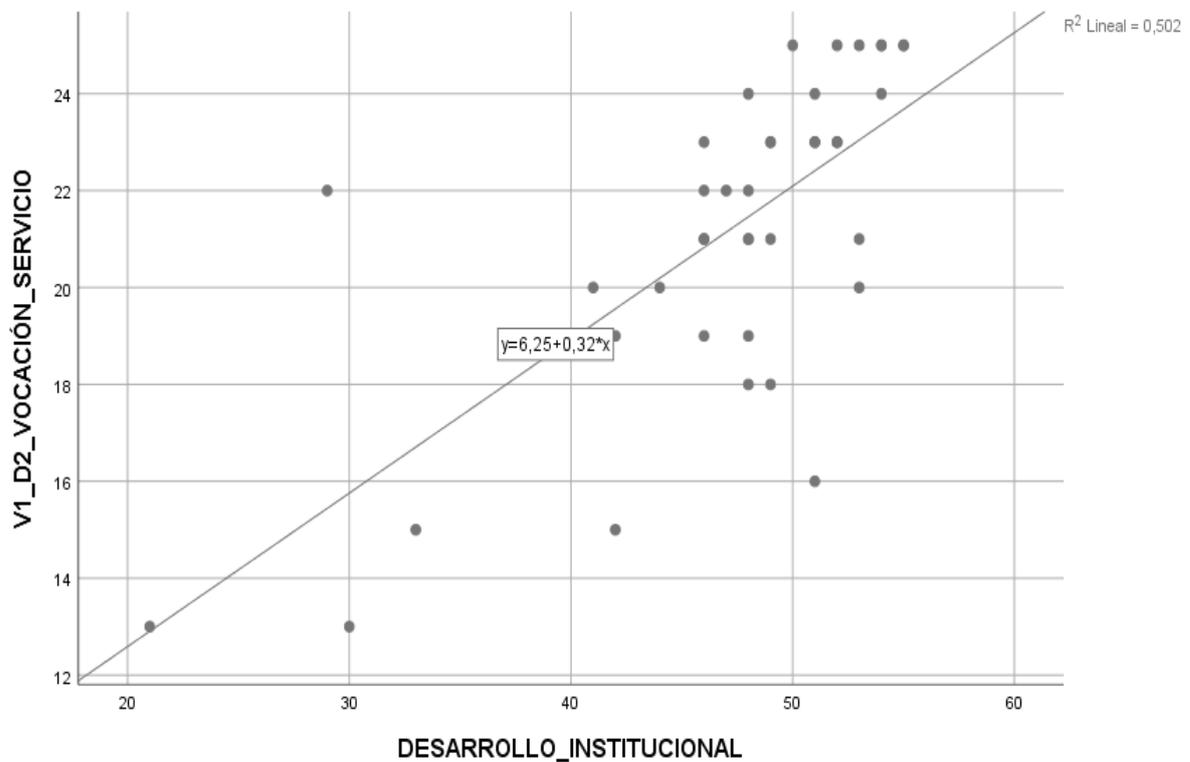
Si p es menor a 0.05 se rechaza la H_0

Si p es mayor 0.05 se acepta la H_0

Interpretación: En la tabla 10 se puede apreciar un nivel de significancia (0,000) menor a 0.05, por el cual se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, señalando así que entre la dimensión vocación de servicio y el desarrollo institucional existe relación, asimismo, el resultado de Rho de Spearman = 0,688 a través del cual nos da una correlación positiva moderada.

Figura 8

Relación entre vocación de servicio y el desarrollo institucional



Nota, datos extraídos de la aplicación de cuestionario.

Objetivo específico 3: Estimar la relación entre el trabajo en equipo y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca.

Tabla 11

Relación entre trabajo en equipo y el desarrollo institucional

			Trabajo en equipo	Desarrollo institucional
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desarrollo institucional	Coeficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

H₀: El trabajo en equipo y el desarrollo institucional no se relacionan.

H₁: El trabajo en equipo y el desarrollo institucional, se relacionan.

P (Valor significancia) = 0.05

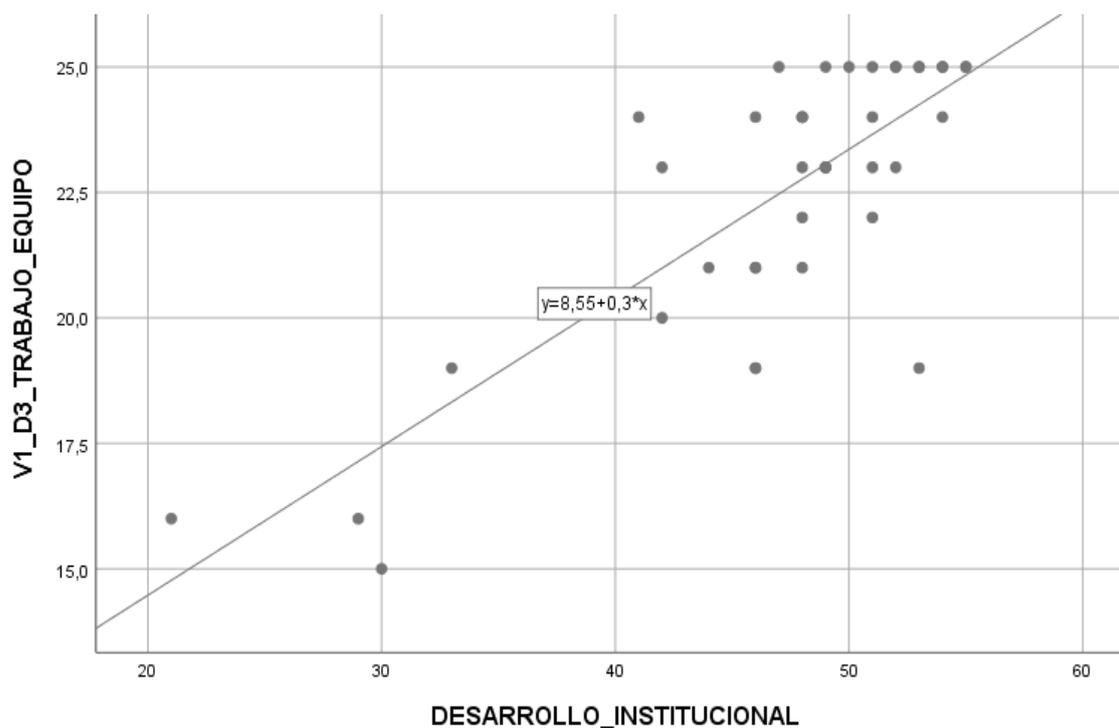
Si p es menor a 0.05 se rechaza la H₀

Si p es mayor 0.05 se acepta la H₀

Interpretación: En la tabla 11 se puede apreciar un nivel de significancia (0,000) menor a 0.05, por el cual se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, señalando así que entre la dimensión trabajo en equipo y el desarrollo institucional existe relación, asimismo, el resultado de Rho de Spearman = 0,682 a través del cual nos da una correlación positiva moderada.

Figura 9

Relación trabajo en equipo y desarrollo institucional



Nota, datos extraídos de la aplicación de cuestionario.

Objetivo general: Determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca.

Tabla 12

Relación competencias gerenciales y desarrollo institucional

			Competencias Gerenciales	Desarrollo Institucional
Rho de Spearman	Competencias gerenciales	Coefficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Desarrollo institucional	Coefficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

H₀: Las competencias gerenciales y el desarrollo institucional no se relacionan.

H₁: Las competencias gerenciales y el desarrollo institucional se relacionan.

P (Valor significancia) = 0.05

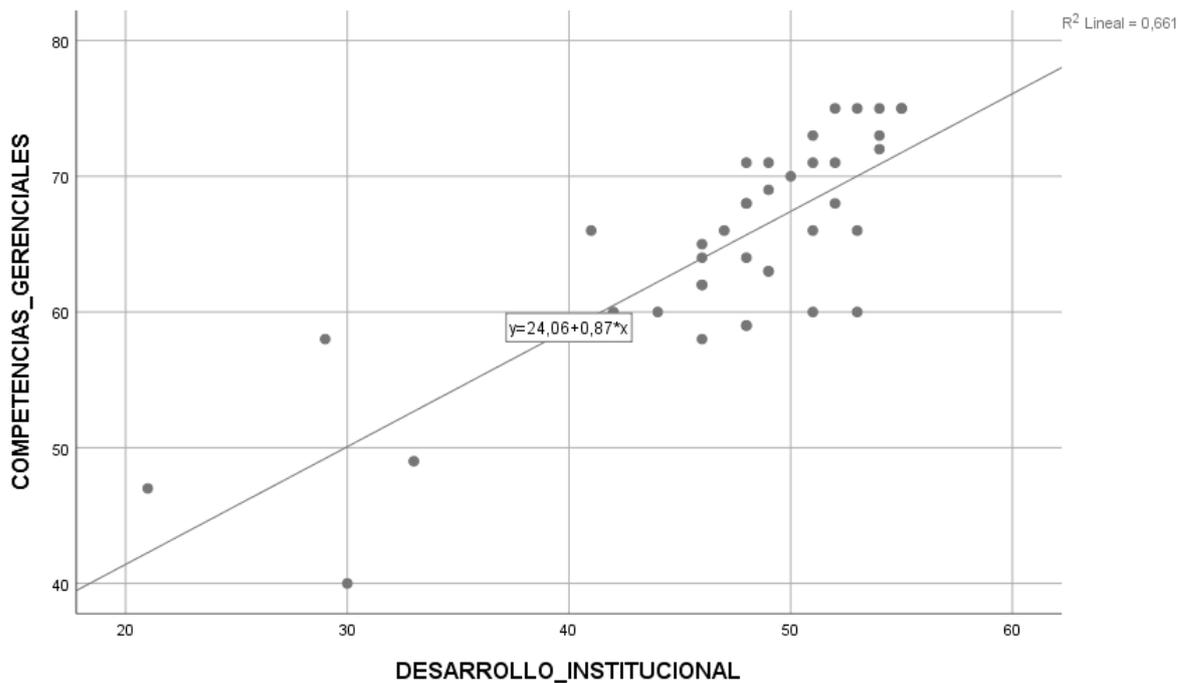
Si p es menor a 0.05 se rechaza la H₀

Si p es mayor 0.05 se acepta la H₁

Interpretación: En la tabla 12 se puede apreciar un nivel de significancia (0,000) menor a 0.05, por el cual se procede a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, señalando así que entre la variable competencias gerenciales y el desarrollo institucional existe relación, asimismo, el resultado de Rho de Spearman = 0,770 a través del cual nos da una correlación positiva alta.

Figura 10

Relación competencias gerenciales y desarrollo institucional



Nota, datos extraídos de la aplicación de cuestionario.

V. DISCUSIÓN

Teniendo los resultados de la presente investigación, en este capítulo se aborda la discusión, teniendo en cuenta la parte teórica y antecedentes del estudio, para lo cual es importante empezar con el objetivo general de determinar la asociación de las competencias gerenciales y desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca, donde se pudo visualizar el coeficiente Rho de Spearman calculado para las competencias gerenciales y desarrollo institucional fue de 0,770 que según parámetros determinó una correlación positiva alta (Tabla 12 y Figura 10). Por otro lado, se determinó un nivel de significancia (0,000) menor a 0.05 y en ese sentido existe una existe relación directa entre las competencias gerenciales y desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca.

Lo podemos constatar por lo mencionado por Miranda et al. (2021) que comparó las autoevaluaciones de los directivos de la Junta de Salud de la Ciudad de Cienfuegos sobre las competencias que deben tener como directivos y las que realmente tienen. Donde participaron 92 directivos de la Autoridad Municipal de Salud de Cienfuegos. Sus resultados mostraron que más del 97% de los participantes dijeron que los puestos que ocupaban requerían un alto nivel de habilidades. En conclusión, los gerentes reconocen que los puestos que ocupan requieren un alto grado de apropiación de todas las habilidades que requieren, la mayor dificultad es conseguir la estrategia y su estrategia interna, lo que demuestra que es necesario proponer acciones para abordar los problemas identificados. Entonces se corrobora el objetivo general planteado en nuestra investigación y el estudio citado, porque tanto las competencias gerenciales como el alto grado de apropiación de todas las habilidades de los gerentes, inciden en el desarrollo institucional de una organización.

Asi mismo, Jankelová et al. (2021) identificó aquellas habilidades directas que conducen a la satisfacción laboral en el entorno de las autoridades municipales y de gobierno local. Se tuvo una muestra de 110 altos directivos municipales y empleados de las oficinas gestionadas por estos directivos. Donde los resultados reflejaron que la satisfacción laboral se relaciona principalmente con el uso de la capacidad de argumentar y, en segundo lugar, con el uso de la persuasión.

Validando con el marco teórico y conceptual podemos mencionar a Castillo (2019) indicó que las competencias directivas corresponden a la capacidad de liderazgo y la capacidad para la gestión de forma eficaz y eficiente los recursos que le ayuden a lograr sus metas propuestas en un determinado periodo; por lo tanto, es imperativo que la organización cuente con personal competente y capacitado para este tipo de modelo de gestión.

Osorio (2018) indicó que existen tres competencias primordiales; las competencias generales, las competencias específicas y las competencias técnicas. De igual forma, Cervantes (2016) afirma que en la actualidad las empresas consideran a los colaboradores como el factor más importante dentro de ella, ya que pueden asegurar un alto nivel de competencia gracias al desempeño efectivo que desarrollan.

El marco de competencias funciona como la herramienta que ayuda a comunicar qué comportamiento es deseado, apreciado, aceptado y recompensado dentro de la organización para un rol específico, para garantizar que los empleados tengan un conocimiento común y uniforme de los valores de la organización y sus roles probables (Kurniawan et al., 2018). Definieron las competencias como una característica primaria de un individuo que puede ser una motivación, un atributo, una destreza, una imagen de sí mismo, un rol en una sociedad o una suma de conocimientos y conocimientos que uno utiliza. Estas características se aprenden en patrones de conducta perceptibles y distinguibles, relacionados con el desempeño en el trabajo y comúnmente incluyen conocimientos, destrezas y habilidades.

En lo conceptual podemos indicar que las competencias gerenciales definidas por Gonzales (2019) es como una interpretación de conducta, talento y habilidades para desempeñar puestos directivos en diversas organizaciones y contribuir al desempeño de sus funciones y actividades en beneficio de la organización en la que ejerce diversas responsabilidades.

Del mismo modo, Díaz et al. (2018) afirma que las competencias gerenciales son un factor de forma directa para mejorar el desempeño personal, profesional y organizacional. Esto se debe a que se espera una mejora continua dentro de la organización a lo largo del tiempo, creando nuevas necesidades para el funcionamiento de grupos de talento con competencias profesionales y técnicas,

requiriendo directivos con las mejores habilidades y debe enfocarse completamente y adherirse a sus acciones dentro del marco de sus objetivos asignados.

Chinchay (2018), por su parte, describe las competencias gerenciales como características de índole individual y que se reconocen en el trabajo y cuyos conocimientos, cualidades y habilidades distingue a los gerentes competitivos dentro de la organización, estas son identificadas por SERVIR.

SERVIR (2016) conceptualiza a las competencias gerenciales como los factores de evaluación, es el aspecto conductual de los directivos públicos en su área de trabajo en el logro de sus objetivos organizacionales. Por ello, el nuevo modelo propone tres competencias transversales para los directivos y servidores públicos, una de ellas es la orientación a resultados, la vocación de servicio y el trabajo en equipo, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°093-2016-SERVIR.

En cuanto al primer objetivo específico de estimar la relación de orientación a los resultados y desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca; donde se pudo visualizar que resultado de Rho de Spearman para la orientación a los resultados y desarrollo institucional fue de 0,659 que según parámetros determinó una correlación positiva moderada (Tabla 9 y Figura 7). Por otro lado, se determinó un nivel de significancia (0,000) que es menor a 0.05 y en ese sentido existe relación directa entre la orientación a los resultados y desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca.

Lo podemos constatar por lo mencionado por Albini et al. (2021) que mostraron los aportes del Modelo Simplificado de Gestión por Competencias en una secretaría municipal de salud. El modelo fue aplicado en una ciudad de Brasil, en las siguientes fases: cuestionario, propuesta educativa, mapeo de brechas y documental. En conclusión, el modelo brinda contribuciones al describir las competencias básicas generales, después de la investigación documental; realizar una asociación entre un cuestionario que contiene competencias básicas específicas con las generales; mapeando brechas; y por la propuesta de rutas de aprendizaje para el desarrollo de competencias.

Por otro lado, Guarnizo (2018) buscó determinar el nivel de competencias gerenciales que posee la parte administrativa y directiva de una universidad. Los hallazgos indicaron que no se han establecido criterios de selección de personal de

manera operativa y técnica, limitando en el ingreso de colaboradores actualizado y su capacidad, esto dificulta en gran manera a la gestión institucional. Esto pone en relevancia tener bien definido los aspectos de selección del recurso humano porque impacta en gran manera en la gestión de la institución y en el desarrollo de habilidades del personal, lo que corresponde a una competencia gerencial a desarrollar más a fondo.

Validando con lo dicho teóricamente por Quispe y Huarancca (2018) que afirman que las competencias gerenciales son capacidades profesionales, personales y académicas que se obtienen durante la formación continua, la efectividad en la planificación, la experiencia y control de una compañía para lograr metas específicas.

Según SERVIR (2016) principal organismo de servicio público del Perú, nos indica que la dimensión de orientación a resultados, dirigen la acción para lograr metas con un alto nivel de eficiencia y calidad, definición que se ve plasmada en los resultados obtenidos para este primer objetivo específico y que demuestra que es una habilidad, cuando la satisfacción de las necesidades de un usuario mediante el uso eficiente de los recursos determina el grado de énfasis que provoca el impacto social. Chinchay (2018) afirma que el aspecto orientado a resultados es una de las metas principales e importantes de una organización donde se considera el desarrollo de la gobernanza a lo largo del tiempo, estableciendo estrategias y acciones para que la organización logre su eficacia

En cuanto al segundo objetivo específico de estimar la relación de vocación de servicio y desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca; donde se pudo visualizar el resultado de Rho de Spearman para la vocación de servicio y desarrollo institucional fue de 0,688 que según parámetros determinó una correlación positiva moderada (Tabla 10 y Figura 8). Por otro lado, se puede apreciar un nivel de significancia (0,000) que es menor a 0.05 y en ese sentido existe relación directa entre la vocación de servicio y desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca.

Lo podemos constatar por lo mencionado por Huamán (2020) quien evaluó las competencias gerenciales y su relación con el desarrollo institucional en la municipalidad aplicándoles un cuestionario. Según los hallazgos de este estudio, el 55.8% indicó que las competencias gerenciales son buenas con 55.8%, y el

desarrollo institucional es bueno con 54,5%. El estudio concluye que el personal directivo no tiene formación en competencias gerenciales lo que hace que los procesos administrativos no sean efectivos y esto a su vez perjudica el desarrollo institucional. Asimismo, se afirma que hay una asociación directa y alta entre el desarrollo institucional y las competencias gerenciales. Por otro lado, se afirmó que hay una asociación directa y alta entre la calidad del servicio y las competencias gerenciales; hay una asociación directa y alta entre la equidad del servicio y las competencias gerenciales; hay relación muy alta y directa entre la efectividad del servicio y las competencias gerenciales

Validado conceptualmente por Dámaso (2018) indicó que el nivel de productividad de una organización depende del compromiso y la responsabilidad de sus colaboradores, para involucrarse en las acciones que realiza, donde trabajando en conjunto les permitirá alcanzar sus objetivos; esta conceptualización se constató en los resultados obtenidos para este objetivo específico, donde la vocación de servicio depende mucho del compromiso ya responsabilidad de los funcionarios de la entidad municipal. Otro aspecto a entender a la hora de definir las competencias directivas es la necesidad de una estructura de perfiles que se ajuste a esta definición; por lo tanto, no es suficiente que los gerentes conozcan su materia, tengan un buen desempeño, lo que se necesita ahora es agregar liderazgo a estas dos competencias.

En cuanto a la dimensión de la vocación de servicio, es la capacidad de atender las necesidades de los ciudadanos, y la principal virtud es comprenderlos y escucharlos de manera amable, oportuna y eficaz (SERVIR, 2016). En el caso de Chinchay (2018), la vocación de servicio es también la acción que los empleados realizan frente al usuario, y el objetivo principal es satisfacer las necesidades del usuario.

Y respecto al tercer objetivo específico de estimar la asociación del trabajo en equipo y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca. Donde se visualiza que el resultado de Rho de Spearman calculado para el trabajo en equipo y desarrollo institucional fue de 0,682 que según parámetros determinó una correlación positiva moderada (Tabla 11 y Figura 9). Por otro lado, se determinó un nivel de significancia (0,000) que es menor a 0.05 y en

ese sentido existe relación directa entre el trabajo en equipo y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca.

Lo podemos constatar por lo mencionado por Yarahmadi et al. (2022) quien diseñó un modelo de centro de evaluación y desarrollar la competencia de los administradores municipales de Mashhad. De acuerdo con los resultados, las 17 dimensiones del Centro de Evaluación y Desarrollo de Competencias Directivas se logra concluir que los altos directivos deben utilizar los centros de evaluación y desarrollo para capacitar a los directivos para que tengan éxito en la mejora del rendimiento.

Asimismo, Araujo (2018) investigó sobre el nivel de desarrollo de competencias gerenciales y su aplicación en la gestión de las compañías permite avizorar su impacto en el clima organizacional y de esa manera plantear un plan de acción para potenciar la productividad y las relaciones interpersonales. Se diagnosticó las siguientes competencias: dirección de personas, desarrollo de personas, trabajo en equipo y cooperación, y liderazgo. Los hallazgos indicaron que los microempresarios son altamente competentes. Los factores críticos por desarrollar son: supervisión de la calidad de los productos /servicios y mejorar los procesos de retroalimentación.

Validando teóricamente por lo mencionado por Fonseca (2018) sostiene que uno de los ejes principales para asegurar la productividad y los niveles de productividad de una compañía es la gestión de los recursos humanos. Hoy en día, todos los modelos de gestión consideran al capital humano como el activo más importante, y es importante entender que un personal capacitado y eficaz es fundamental para asegurar que se alcancen las metas. Esta afirmación es consistente con el enfoque de Orellana (2018), quien afirma que contar con las personas adecuadas para el puesto de trabajo asignado aumenta el nivel de productividad y competitividad de la organización.

El aspecto final propone una última dimensión el trabajo en equipo como la capacidad de fomentar las relaciones laborales y la amistad entre los miembros de la obra, pilares fundamentales de cooperación y confianza que se pueden lograr. Lograr metas comunes entre individuos, grupos y organizaciones (SERVIR, 2016). Desde otra perspectiva, desde una perspectiva de trabajo en equipo, Gonzales y Vilca (2018) qué es la capacidad de trabajo, y la colaboración entre una persona y

otras del grupo es fundamental en la búsqueda de que todo el equipo desarrolle sus habilidades a medida que trabaja. Para resultados y metas a corto plazo.

VI. CONCLUSIONES

1. En la determinación de la asociación de competencias gerenciales y desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca, existe una correlación positiva alta ($Rho = 0,770$) y un nivel de significancia (0.000); por lo que, a mejores competencias gerenciales mayor desarrollo institucional.
2. En la estimación de la relación de orientación a los resultados y desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca, existe una correlación positiva moderada ($Rho = 0.659$) y un nivel de significancia (0.000); por lo que, a mejor orientación a los resultados mayor desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca.
3. En la estimación de la relación vocación de servicio y desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca, existe una correlación positiva moderada ($Rho = 0.688$) y un nivel de significancia (0.000); por lo que, a mayor vocación de servicio mayor desarrollo institucional en una municipalidad de la región Cajamarca.
4. En la estimación de la asociación del trabajo en equipo y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca, existe una correlación positiva moderada ($Rho = 0.682$) y un nivel de significancia (0.000); por lo que, a mayor trabajo en equipo mayor desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la región Cajamarca.

VII. RECOMENDACIONES

En cuanto a la relación de las competencias gerenciales y desarrollo institucional se recomienda a la autoridad municipal que sigan manteniendo esa misma gestión gerencial, donde empleen estrategias mucho más ambiciosas para el beneficio de la institución y de la población.

A la Gerencia Municipal mantener a todo el personal evaluándolo en el conocimiento de la Visión, Misión, valores y objetivos de la institución municipal, para que de esta manera tengan claro sus metas, tareas, acciones, planes que tienen que realizar para el buen desarrollo de la institución.

A la Sub gerencia de Recursos Humanos capacitar al personal constantemente en atención al usuario, con técnicas apropiadas para que la población observe que se mantienen a la vanguardia de la tecnología de la información, así como en estrategias de la calidad de atención que brinda la entidad municipal.

A la Gerencia Municipal y Gerencia de Administración se les recomienda realizar test a los directivos dentro de la institución, así como realizar designaciones de funcionarios verificando si cuenta con el perfil acorde al marco normativo y el requerido dentro de la municipalidad, para desempeñar adecuadamente el puesto, reflejando sobre todo el trabajo en equipo para el logro de los objetivos y metas institucionales.

REFERENCIAS

- Ademola, S. (2017). Impact of performance appraisal on employee performance in Nigerian telecommunication industry (A study of MTN, Nigeria). *Holistic Approach Journal*, 3(1), 80–90. https://www.academia.edu/download/51649380/sajuyigbe_-_Performance_Appraisal.pdf
- Aima, P., Adam, R., & Ali, P. (2017). Model of employee performance: competence analysis and motivation (case study at PT. Bank Bukopin, Tbk Center). *Journal of Research in Business and Management*, 4(11), 49-59. <https://www.academia.edu/download/53752392/G4114959.pdf>
- Albini, A., Peres, A., & Almeida, M. (2021). Contributions of the simplified competency management model to a municipal health secretariat. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 29. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3385.3429>
- Almusaddar, A., Ramzan, S., & Raju, V. (2018). The influence of knowledge, satisfaction, and motivation on employee performance through competence. *International Journal of Business and General Management*, 7(5), 21-40. https://www.academia.edu/download/57300474/3.____IJBGM_-The_influence_of_knowledge__satisfaction__and_motivation_on_employe_e_performance_through_competence.__3_.pdf
- Anderson, C. (2018). *Estrategia de competencias gerenciales y comunicación organizacional interna en el sector hotelero de 3 y 4 estrellas de Cajamarca* [Tesis doctoral, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/713>
- Araujo, L. (2018). *Influencia de las competencias gerenciales sobre el clima organizacional en microempresas ubicadas en el Cantón Rumiñahui* [Tesis maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/6392>
- Arshad, U., & Kanwal, U. (2017). The influence of organizational culture on training effectiveness. *European journal of business and management*, 9(10), 197–212. https://doi.org/10.1057/9780230236660_12.

- Auditor-General South Africa. (2018). *Consolidated general report on the local government audit outcomes. MFMA 2017-18*. Pretoria: Government Printer
- Benayoune, A. (2017). Competency-based framework: The benefits and the challenges. *International Journal of Management and Applied Science*, 3(9), 6-11. https://www.researchgate.net/profile/Abdelghani-Benayoune-2/publication/330831466_Competency-Based_Framework_The_Benefits_and_the_Challenges/links/5c55b100299bf12be3f680a2/Competency-Based-Framework-The-Benefits-and-the-Challenges.pdf
- Castillo, M. (2019). Development of management competencies for the improvement of integrated care. *International Journal of Integrated Care*, 19(4), 110. <https://ijic.org/articles/10.5334/ijic.s34110>
- Celis, G., & Rueda, A. (2018). *Competencias gerenciales para la optimización del proceso administrativo en la Empresa Vordcab Colombia S.A.S.* [Tesis pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/6774>
- CEPLAN. (2018). *Planificación estratégica y desarrollo institucional en el sector público* (1ra ed.). Lima: Ceplan
- Cervantes, J. (2016). *Development of managerial competencies and job performance*. http://adingor.es/Certamen/web/uploads/cio/cio2016/innovation_in_education_and_professional_skills//763-774.pdf
- Chinchay, C. (2018). *Competencias gerenciales y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Miguel Checa, 2018* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28576>
- Chinedu, A., Haron, S., & Osman, S. (2016). Competencies of Mobile Telecommunication Network (MTN) Consumers in Nigeria. *IOSR Journal of Humanities and Social Science*, 21(11), 61-69. <https://doi.org/10.9790/0837-2111046169>

- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación tecnológica (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica-reglamento RENACYT*. CONCYTEC.
<https://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>
- Creary, D. (2020). *The importance of non-traumatic stressors on the mental health of first responders and public safety personnel*.
<https://www.linkedin.com/pulse/importance-non-traumatic-stressors-mental-health-don-mccreary-ph-d/>
- Davids, Y., Houston, G., Steyn, J., Sausi, K., Sanchez, D., Pienaar, G., ... & Fokou, G. (2022). Municipal skills and capacity assessment study: views from municipal officials at eight South African municipalities. *Human Sciences Research Council*. <http://hdl.handle.net/20.500.11910/19271>
- Development Dimensions International (2015) 'Competency Management at Its Most Competent Competencies That Work for Business', *Development Dimension International*, 1, 1– 8.
- Díaz, J., Núñez, L., & Cáceres, K. (2018). Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional. *Influencia de las competencias gerenciales*, 16, 169-197.
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36335/AC_Díaz_DJR-Núñez_LLA-Cáceres_LKV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, J. (2016). *Perfil profesional y las competencias gerenciales en el siglo del conocimiento*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=13308ee3>
- Fonseca, G. (2018). Evaluación y desarrollo de las competencias directivas. *Harvard Deusto Business Review* (89), 10-27.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=632733>

- Gavilánez, F. (2021). *Diseños y análisis estadísticos para experimentos agrícolas*. Díaz de Santos. <https://books.google.com.pe/books?id=AGY4EAAAQBAJ&pg=PA2&dq=transeccional,+transversal&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwigoNipLHzAhUXRzABHTbND4U4ChDoAXoECAgQAg#v=onepage&q=transeccional%20%20transversal&f=false>
- Gómez, H. (2017). *Winning managerial skills in times of crisis*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=31279446>
- Gonzales, M. (2019). *Las competencias gerenciales y la gestión organizacional en la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres 2018* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35507>
- Gonzales, R., & Vilca, S. (2018). *Competencias gerenciales y desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yura, Arequipa – 2018*. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29775>
- Grande, I., & Abascal, E. (2017). *Fundamentos y técnicas de investigación comercial* (13 ed.). Esic. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=zbaaDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA19&dq=metodo+de+analisis+de+datos+libros&ots=U2SM1PHMwf&sig=9uOj_SAtnz7Omc9PkRzCZ6iCE5w#v=onepage&q&f=false
- Guarnizo, W. (2018). *Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior* [Tesis maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27075>
- Gutiérrez, A. (2016). *Estrategias de muestro, diseño de encuestas y estimación de parámetros*. Ediciones de la U. https://books.google.com.pe/books?id=zzOjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+de+poblacion+y+muestra&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=libros%20de%20poblacion%20y%20muestra&f=false

- Hataley, T., & Leuprecht, C. (2019). Taking a chance on civilian management. *Blue Line Magazine*, 31(5).
<https://mydigitalpublication.com/publication/?m=44080&i=585354&p=30Mc>
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Área de Innovación y Desarrollo. https://books.google.com.pe/books?id=y3NKDwAAQBAJ&prints ec=frontcover&dq=libros+de+metodologia+de+la+investigacion&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwiBiLrV4f_wAhU8GLkGHZLDDicQ6AEwAnoECAcQAq#v=onepage&q&f=false
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Huamán, M. (2021). *Competencias gerenciales y desarrollo institucional en la municipalidad provincial de Vilcas Huamán de Ayacucho, 2020* [Tesis maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/65286>
- Hurtado, O. (2017). Theoretical-conceptual contributions to management dynamics from the human management area. *Suma de Negocios*, 5(10), 22-28.
<https://sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X147000595>
- Hurtado, R. (2016). *Management practices and competencies of senior public managers for effective management in the State of Chile*.
<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/1162665>
- Jankelová, N., Joniaková, Z., Čajková, A., Romanová, A. (2021). Leadership competencies in communal policy. *Politické vedy*, 1, 181-204.
<https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=943583>
- Julca, S. (2020). *Competencias gerenciales y desarrollo institucional en el compromiso laboral del personal de enfermería del Hospital de Emergencias "José Casimiro Ulloa", Lima – 2019* [Tesis doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40539>
- Khan, M., Ismail, F., Yusoff, R., Hussain, A., & Yunus, F. (2018). The impact of performance appraisal on employee job performance in public sector universities of Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *International Journal of Engineering & Technology*, 7, 544–548.

- Kurniawan, D., Guswandi & Sodikin, A. (2018). The effect of competence and motivation on employee performance through employees Capabilities on Pt. Binasinar Amity. *International Journal of Research Science & Management*, 5(5), 48–60. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1249804>
- Martini, I., Rahyuda, I., Sintaasih, D., & Piartrini, P. (2018). The influence of competency on employee performance through organizational commitment dimension. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR- JBM)*, 20(2), 29–37. <https://doi.org/10.9790/487X-2002082937>.
- Miranda, D, Rocha, M., Matos, A, & Dorticós, L. (2021). Managerial competencies in cadres of the municipal management of Cienfuegos. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, 35. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/445/4452032004/4452032004.pdf>
- Miranda, M., & Villasís, M. (2019). Research protocol VIII. *The Ethics Of Research On Human Subjects*, 66(1), 115-122. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v66n1/2448-9190-ram-66-01-115.pdf>
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación, diseño, ejecución e informe* (2da ed.). Ediciones de la U. https://books.google.com.pe/books?id=WCwaEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false
- Orellana, G. (2018). *Managerial competencies and the development of human capital*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/478455619.pdf>
- Orellana, R. (2017). *Study of knowledge management on organizational results: analysis of the mediating effect of managerial skills*. <https://riunet.upv.es/handle/10251/18665>
- Orellana, R. (2017). *Study of knowledge management on organizational results: analysis of the mediating effect of managerial skills*. <https://riunet.upv.es/handle/10251/18665>
- Osorio, A. (2018). *Competencias directivas para el nuevo milenio: la gran empresa española en clave de género*. <https://idus.us.es/xmlui/handle/114541/77714>

- Palomino, J., Peña, D., Zevallos, G., & Orizano, L. (2019). *Metología de la investigación* (2.da ed.). San Marcos. http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion_82424
- Patel, J. (2019). Research Paper On Bell Curve Method, 10(1), 38– 42.
- Quispe, Y., & Huaranca, E. (2018). *Competencias gerenciales y gestión de proyectos de inversión pública en la Municipalidad Provincial de Fajardo 2018*. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26401>
- Ramírez, J., & Calles, R. (2021). *Manual de metodología de la investigación en negocios internacionales*. Ecoe Ediciones. https://books.google.com.pe/books?id=GT4xEAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false
- Rodríguez, Y. (2020). *Metodología de la investigación*. Klik Soluciones Educativas. https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n&f=false
- Salazar, O. (2018). *Procedure for the development of competencies*. <https://morebooks.de/store/tr/book/3procedimiento-para-el-desarrollo-de-competencias/isbn/978-3-659-05790-8>
- SERVIR (2016). *Guía de Evaluación de competencias par directivos públicos* (N° 186-2016-SERVIR-PE; Vol. 1). www.servir.gob.pe
- Tenorio, H. (2017). *Desarrollo de competencias gerenciales y el desarrollo interpersonal*. <http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/22376/1/tesis-doctoral.pdf>
- UNESCO (2016). UNESCO Competency Framework Learn Develop Excel. <https://doi.org/10.1103/PhysRev.174.429>.
- Velasquez et al. (2018). *Strategic Planning: Strategic planning as a management tool to promote competitiveness*. <http://repositorio.unan.edu.ni/8114>

- Villar, O. (2016). *Competencias gerenciales y marketing en la nueva era del conocimiento*.
<http://pepsic.competencias.org/pdf/remo/v5n13/v5n13a098.pdf>
- Woo, D., Miller, L., & Lamsen, L. (2020). Swift role negotiations: Communicative strategies for enabling rapid role shifts in cross-functional teaming. *Communication Monographs*, 88(4), 440–462.
<https://doi.org/10.1080/03637751.2020.1862888>
- Yarahmadi, M., Naseri, N., & Fariborzi, E. (2022). Designing a model for evaluation centers and developing the competencies of managers in Mashhad Municipality (quantitative and qualitative). *Geography and Urban Space Development*. <https://doi.org/10.22067/jgusd.2022.72933.1115>
- Young, D. (2022). Navigating narrow straits: Leadership development of municipal managers of non-policing law enforcement services. *Journal of Community Safety and Well-Being*, 7(1), 3-9. <https://doi.org/10.35502/jcswb.221>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Competencias gerenciales y desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la Región Cajamarca

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Competencias gerenciales	SERVIR. (2016), define las competencias gerenciales como "rasgos personales que se traducen en un comportamiento visible para un desempeño laboral exitoso, incluidas combinaciones de conocimientos, habilidades y actitudes que son diferentes dentro de una organización y dentro de un contexto particular" (p.43).	El instrumento para medir las competencias gerenciales evaluará las dimensiones: orientación a los resultados; vocación de servicio; trabajo en equipo.	Orientación a los Resultados Vocación de Servicio Trabajo en equipo	Tareas asignadas Metas y Objetivos logrados Acciones Específicas Planes de acción Medios y estrategias Atención a los requerimientos. Repuesta a necesidades del usuario. Comprensión de las necesidades del usuario. Compromisos con el usuario. Anticipación a las necesidades del usuario. Trabajo en equipo solicitado. Cumplimiento de acciones. Coordinación. Colaboración. Integración.	Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
Desarrollo Institucional	Anzola (2016) Es el desarrollo organizacional como una combinación de planeación, organización, dirección y control dirigidos al logro de metas y objetivos organizacionales basados en el desarrollo, implementación y rendición de cuentas de los miembros de la organización M: Eficacia, Eficiencia, Efectividad, Calidad y Economía.	El instrumento para medir el desarrollo institucional evaluará las dimensiones: orientación a los resultados; calidad, equidad y efectividad.	Calidad Equidad Efectividad	Logro de objetivos Logro de Metas Satisfacción del usuario Acceso a información Gestión del tiempo Administración de recursos Impacto Social Beneficio Social Seguimiento	Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

Nota. Elaboración propia

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de competencias gerenciales

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir las competencias gerenciales en una municipalidad provincial de la Región Cajamarca, por lo que requerimos tenga a bien responder las siguientes afirmaciones.

INSTRUCCIONES:

- El desarrollo del presente instrumento es personal.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- El desarrollo del presente tiene una duración máxima de 20 minutos.
- Para calificar cada enunciado, utilice la siguiente leyenda:

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

N°	DIMENSION 1: ORIENTACION A RESULTADOS	5	4	3	2	1
1	Las tareas asignadas a los trabajadores logran alcanzar los objetivos previstos.					
2	Los objetivos logrados se deben principalmente a la buena gestión gerencial.					
3	Las acciones específicas demandan un criterio de planificación gerencial.					
4	Los planes de acción permiten alcanzar las metas previstas.					
5	Los medios y estrategias implementadas son pertinentes.					
DIMENSION 2: VOCACION DE SERVICIO		5	4	3	2	1
6	La atención a los requerimientos es lo que le otorga celeridad a los procesos administrativos.					
7	La respuesta a las necesidades del usuario permite satisfacer a la población.					
8	La respuesta a las necesidades del usuario orienta la organización de las actividades.					
9	Los compromisos con el usuario permiten canalizar la ejecución del presupuesto.					
10	La anticipación a las necesidades del usuario asegura la viabilidad de los trabajos.					
DIMENSION 3: TRABAJO EN EQUIPO		5	4	3	2	1
11	Los objetivos comunes se logran alcanzar con el trabajo en equipo.					
12	El trabajo en equipo permite el cumplimiento de acciones.					
13	La coordinación es la base para el trabajo en equipo.					
14	La colaboración es lo que caracteriza a la organización.					
15	El trabajo en equipo permite la integración de diversas gerencias.					

Cuestionario de desarrollo institucional

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento pretende medir el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la Región Cajamarca, por lo que requerimos tenga a bien responder las siguientes afirmaciones.

INSTRUCCIONES:

- El desarrollo del presente instrumento es personal.
- Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted la caracteriza.
- El desarrollo del presente tiene una duración máxima de 20 minutos.
- Para calificar cada enunciado, utilice la siguiente leyenda:

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

N°	DIMENSIÓN 1: CALIDAD	5	4	3	2	1
1	La municipalidad se caracteriza por alcanzar el logro de sus objetivos.					
2	Los objetivos logrados se deben principalmente a la buena gestión gerencial.					
3	El logro de metas en la Municipalidad depende las competencias gerenciales.					
4	La satisfacción del usuario es el objetivo que permite organizar el trabajo institucional					
5	La política institucional es la satisfacción del usuario.					
DIMENSIÓN 2: EQUIDAD		5	4	3	2	1
6	El acceso a información se brinda a todos los usuarios de la municipalidad.					
7	El acceso a información otorga transparencia a la gestión municipal.					
8	La gestión del tiempo es esencial para alcanzar las metas institucionales.					
9	La gestión del tiempo garantiza maximizar los recursos humanos y materiales.					
10	La administración de recursos permite el logro de las metas previstas.					
11	La administración de recursos resulta ser vital para satisfacer las demandas de la población.					
DIMENSION 3: EFECTIVIDAD		5	4	3	2	1
12	El impacto social es esencial para ejecutar las actividades programadas.					
13	El impacto social es esencial para planificar el presupuesto anual					
14	El beneficio Social es lo que orienta la planificación del presupuesto municipal.					
15	Todas las obras planificadas deben asegurar el beneficio Social.					
16	El seguimiento a las actividades que se desarrollan en la municipalidad es esencial para la gestión institucional					
17	El seguimiento a la ejecución de obras es pertinente.					

ANEXO 3: Validación de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

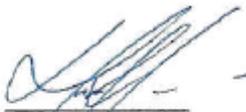
Competencias gerenciales y desarrollo institucional en una municipalidad de la región Cajamarca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencias gerenciales	Orientación a los Resultados	Tareas asignadas	La municipalidad se caracteriza por alcanzar el logro de sus objetivos.	X		X		X		X		
		Metas y objetivos logrados	Los objetivos logrados se deben principalmente a la buena gestión gerencial.	X		X		X		X		
		Acciones específicas	El logro de metas en la Municipalidad depende las competencias gerenciales.	X		X		X		X		
		Planes de acción	La satisfacción del usuario es el objetivo que permite organizar el trabajo institucional	X		X		X		X		
		Medios y estrategias	La política institucional es la satisfacción del usuario.	X		X		X		X		
	Vocación de Servicio	Atención a los requerimientos	La atención a los requerimientos es lo que le otorga celeridad a los procesos administrativos.	X		X		X		X		
		Respuesta a necesidades del usuario	La respuesta a las necesidades del usuario permite satisfacer a la población.	X		X		X		X		
		Comprensión a las necesidades del usuario	La respuesta a las necesidades del usuario orienta la organización de las actividades.	X		X		X		X		
Compromisos con el usuario		Los compromisos con el usuario permiten canalizar la ejecución del presupuesto.	X		X		X		X			

Activar V
Ve a Config

	Anticipación a las necesidades del usuario	La anticipación a las necesidades del usuario asegura la viabilidad de los trabajos.	X		X		X		X		
Trabajo en equipo	Trabajo en equipo solicitado	Los objetivos comunes se logran alcanzar con el trabajo en equipo.	X		X		X		X		
	Cumplimiento de acciones	El trabajo en equipo permite el cumplimiento de acciones.	X		X		X		X		
	Coordinación	La coordinación es la base para el trabajo en equipo.	X		X		X		X		
	Colaboración	La colaboración es lo que caracteriza a la organización.	X		X		X		X		
	Integración	El trabajo en equipo permite la integración de diversas gerencias.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad – Dr. Hugo Milton Oyola Cortez



Hugo Milton Oyola Cortez
 Firma del Experto
EXPERTO EVALUADOR



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Competencias gerenciales y desarrollo institucional en una municipalidad de la región Cajamarca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (ver instrumento detallado adjunto)	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Desarrollo institucional	Calidad	Logro de objetivos	La municipalidad se caracteriza por alcanzar el logro de sus objetivos.	X		X		X		X		
			Los objetivos logrados se deben principalmente a la buena gestión gerencial.	X		X		X		X		
		Logro de metas	El logro de metas en la Municipalidad depende las competencias gerenciales.	X		X		X		X		
			Satisfacción del usuario	La satisfacción del usuario es el objetivo que permite organizar el trabajo institucional	X		X		X		X	
	La política institucional es la satisfacción del usuario.	X			X		X		X			
	Equidad	Acceso a información	El acceso a información se brinda a todos los usuarios de la municipalidad.	X		X		X		X		
			El acceso a información otorga transparencia a la gestión municipal.	X		X		X		X		
		Gestión del tiempo	La gestión del tiempo es esencial para alcanzar las metas institucionales.	X		X		X		X		
			La gestión del tiempo garantiza maximizar los recursos humanos y materiales.	X		X		X		X		
		Administración de recursos	La administración de recursos permite el logro de las metas previstas.	X		X		X		X		
La administración de recursos resulta ser vital para satisfacer las demandas de la población.			X		X		X		X			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Efectividad	Impacto social	El impacto social es esencial para ejecutar las actividades programadas.	X		X		X		X		
		El impacto social es esencial para planificar el presupuesto anual	X		X		X		X		
	Beneficio Social	El beneficio Social es lo que orienta la planificación del presupuesto municipal.	X		X		X		X		
		Todas las obras planificadas deben asegurar el beneficio Social.	X		X		X		X		
	Seguimiento	El seguimiento a las actividades que se desarrollan en la municipalidad es esencial para la gestión institucional	X		X		X		X		
		El seguimiento a la ejecución de obras es pertinente.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: *Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad – Dr. Hugo Milton Oyola Cortez*


Hugo Milton Oyola Cortez
Firma del experto
EXPERTO EVALUADOR

Activar WII



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Competencias gerenciales y desarrollo institucional en una municipalidad de la región Cajamarca.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario.

3. TESISISTA:

Br. : Saavedra Urcia Omar Alhi.

4. DECISIÓN:

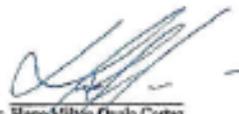
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 09 de junio de 2022.



Hugo Milton Oyala Cortez
Firma/DNI N° 46408554

EXPERTO Dr. Hugo Milton Oyala Cortez



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **OYOLA CORTEZ**
Nombres **HUGO MILTON**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16408554**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **21/04/21**
Resolución/Acta **0204-2021-UCV**
Diploma **052-103907**
Fecha Matriculación **04/01/2018**
Fecha Egreso **17/01/2021**

Fecha de emisión de la constancia:
14 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000779047

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 14/06/2022 15:48:27-0500



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Competencias gerenciales y desarrollo institucional en una municipalidad de la región Cajamarca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Competencias gerenciales	Orientación a los Resultados	Tareas asignadas	La municipalidad se caracteriza por alcanzar el logro de sus objetivos.	X		X		X		X				
		Metas y objetivos logrados	Los objetivos logrados se deben principalmente a la buena gestión gerencial.	X		X		X		X				
		Acciones específicas	El logro de metas en la Municipalidad depende las competencias gerenciales.	X		X		X		X				
		Planes de acción	La satisfacción del usuario es el objetivo que permite organizar el trabajo institucional	X		X		X		X				
		Medios y estrategias	La política institucional es la satisfacción del usuario.	X		X		X		X				
	Vocación de Servicio	Atención a los requerimientos	La atención a los requerimientos es lo que le otorga celeridad a los procesos administrativos.	X		X		X		X				
		Respuesta a necesidades del usuario	La respuesta a las necesidades del usuario permite satisfacer a la población.	X		X		X		X				
		Comprensión a las necesidades del usuario	La respuesta a las necesidades del usuario orienta la organización de las actividades.	X		X		X		X				
		Compromisos con el usuario	Los compromisos con el usuario permiten canalizar la ejecución del presupuesto	X		X		X		X				
		Anticipación a las necesidades del usuario	La anticipación a las necesidades del usuario asegura la viabilidad de los trabajos.	X		X		X		X				
	Trabajo en equipo	Trabajo en equipo solicitado	Los objetivos comunes se logran alcanzar con el trabajo en equipo.	X		X		X		X				
		Cumplimiento de acciones	El trabajo en equipo permite el cumplimiento de acciones.	X		X		X		X				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	Coordinación	La coordinación es la base para el trabajo en equipo.	X	X	X	X	
	Colaboración	La colaboración es lo que caracteriza a la organización.	X	X	X	X	
	Integración	El trabajo en equipo permite la integración de diversas gerencias.	X	X	X	X	

Grado y Nombre del Experto:

Mgtr. Edilberto Bardales Román

Firma del experto :


EXPERTO EVALUADOR 



VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO		
Desarrollo institucional	Calidad	Logro de objetivos.	La municipalidad se caracteriza por alcanzar el logro de sus objetivos.	X		X		X		X				
			Los objetivos logrados se deben principalmente a la buena gestión gerencial.	X		X		X		X				
		Logro de metas.	El logro de metas en la Municipalidad depende las competencias gerenciales.	X		X		X		X				
			Satisfacción del usuario	La satisfacción del usuario es el objetivo que permite organizar el trabajo institucional	X		X		X		X			
	Ejuidad	Acceso a información.	El acceso a información se brinda a todos los usuarios de la municipalidad.	X		X		X		X				
			El acceso a información otorga transparencia a la gestión municipal.	X		X		X		X				
		Gestión del tiempo.	La gestión del tiempo es esencial para alcanzar las metas institucionales.	X		X		X		X				
			La gestión del tiempo garantiza maximizar los recursos humanos y materiales.	X		X		X		X				
		Administración de recursos	La administración de recursos permite el logro de las metas previstas.	X		X		X		X				
			La administración de recursos resulta ser vital para satisfacer las demandas de la población.	X		X		X		X				
		Efectividad	Impacto social	El impacto social es esencial para ejecutar las actividades programadas.	X		X		X		X			
				El impacto social es esencial para planificar el presupuesto anual	X		X		X		X			
	Beneficio Social		El beneficio Social es lo que orienta la planificación del presupuesto municipal	X		X		X		X				
			Todas las obras planificadas deben asegurar el beneficio Social.	X		X		X		X				
	Seguimiento	El seguimiento a las actividades que se desarrollan en la municipalidad es esencial para la gestión institucional	X		X		X		X					
		El seguimiento a la ejecución de obras es pertinente.	X		X		X		X					

Grado y Nombre del Experto:

Mgtr. Edilberto Bardales Román

Firma del experto


 EXPERTO EVALUADOR





INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Competencias gerenciales y desarrollo institucional en una municipalidad de la región Cajamarca.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario.

3. TESISTA:

Br. : Saavedra Urcia Omar Alhi.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 09 de junio de 2022



Firma/DNI

EXPERTO Mgtr. Edilberto Bardales Román
16496852

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	BARDALES ROMAN
Nombres	EDILBERTO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16496852

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN EDUCACION
Fecha de Expedición	06/05/17
Resolución/Acta	0110-2017-UCV
Diploma	052-009267
Fecha Matricula	06/04/2014
Fecha Egreso	31/07/2016

Fecha de emisión de la constancia:
15 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000780383

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 15/06/2022 11:28:28-0500

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS
Competencias gerenciales y desarrollo institucional en una municipalidad de la región Cajamarca

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Competencias gerenciales	Orientación a los Resultados	Tareas asignadas	La municipalidad se caracteriza por alcanzar el logro de sus objetivos.	X		X		X		X		
		Metas y objetivos logrados	Los objetivos logrados se deben principalmente a la buena gestión gerencial.	X		X		X		X		
		Acciones específicas	El logro de metas en la Municipalidad depende las competencias gerenciales.	X		X		X		X		
		Planes de acción	La satisfacción del usuario es el objetivo que permite organizar el trabajo institucional	X		X		X		X		
		Medios y estrategias	La política institucional es la satisfacción del usuario.	X		X		X		X		
	Vocación de Servicio	Atención a los requerimientos	La atención a los requerimientos es lo que le otorga celeridad a los procesos administrativos.	X		X		X		X		
		Respuesta a necesidades del usuario	La respuesta a las necesidades del usuario permite satisfacer a la población.	X		X		X		X		
		Comprensión a las necesidades del usuario	La respuesta a las necesidades del usuario orienta la organización de las actividades.	X		X		X		X		
		Compromisos con el usuario	Los compromisos con el usuario permiten canalizar la ejecución del presupuesto	X		X		X		X		
		Anticipación a las necesidades del usuario	La anticipación a las necesidades del usuario asegura la viabilidad de los trabajos.	X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	Trabajo en equipo solicitado	Los objetivos comunes se logran alcanzar con el trabajo en equipo.	X		X		X		X		
		Cumplimiento de acciones	El trabajo en equipo permite el cumplimiento de acciones.	X		X		X		X		

	Coordinación	La coordinación es la base para el trabajo en equipo.	X	X	X	X	
	Colaboración	La colaboración es lo que caracteriza a la organización.	X	X	X	X	
	Integración	El trabajo en equipo permite la integración de diversas gerencias.	X	X	X	X	

Grado y Nombre del Experto:

Dr. Segundo René Olano Elera

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR

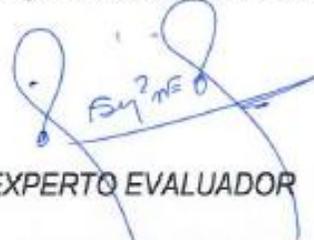


VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desarrollo institucional	Calidad	Logro de objetivos.	La municipalidad se caracteriza por alcanzar el logro de sus objetivos.	X		X		X		X		
			Los objetivos logrados se deben principalmente a la buena gestión gerencial.	X		X		X		X		
		Logro de metas.	El logro de metas en la Municipalidad depende las competencias gerenciales.	X		X		X		X		
			Satisfacción del usuario	La satisfacción del usuario es el objetivo que permite organizar el trabajo institucional	X		X		X		X	
	La política institucional es la satisfacción del usuario.	X			X		X		X			
	Equidad	Acceso a información.	El acceso a información se brinda a todos los usuarios de la municipalidad.									
			El acceso a información otorga transparencia a la gestión municipal.	X		X		X		X		
		Gestión del tiempo.	La gestión del tiempo es esencial para alcanzar las metas institucionales.									
			La gestión del tiempo garantiza maximizar los recursos humanos y materiales.	X		X		X		X		
	Administración de recursos	La administración de recursos permite el logro de las metas previstas.	X		X		X		X			
		La administración de recursos resulta ser vital para satisfacer las demandas de la población.	X		X		X		X			
	Efectividad	Impacto social	El impacto social es esencial para ejecutar las actividades programadas.	X		X		X		X		
			El impacto social es esencial para planificar el presupuesto anual	X		X		X		X		
		Beneficio Social	El beneficio Social es lo que orienta la planificación del presupuesto municipal.	X		X		X		X		
			Todas las obras planificadas deben asegurar el beneficio Social.	X		X		X		X		
		Seguimiento	El seguimiento a las actividades que se desarrollan en la municipalidad es esencial para la gestión institucional	X		X		X		X		
			El seguimiento a la ejecución de obras es pertinente.	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto:

Dr. Segundo René Olano Elera

Firma del experto :



EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Competencias gerenciales y desarrollo institucional en una municipalidad de la región Cajamarca.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario.

3. TESISISTA:

Br. : Saavedra Urcia Omar Alhi.

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

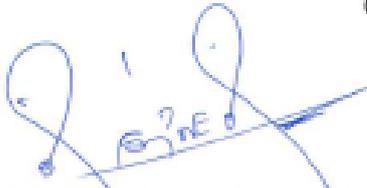
APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 07 de junio de 2022


Firma/DNI 27841044
EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Jefe de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra previamente inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos OLANO ELERA
Nombres SEGUNDO RENE
Tipo de Documento de Identidad DNI
Numero de Documento de Identidad 27841044

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico DOCTOR
Denominación DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición 21/04/21
Resolución/Acta 0204-2021-UCV
Diploma 052-109905
Fecha Matricula 04/01/2017
Fecha Egreso 19/01/2020

Fecha de emisión de la constancia:
15 de Junio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000780419

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Activo: Servidor de
Aplicación automatizado.
Fecha: 15/06/2022 11:47:59-0510

Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos

Estadísticas de fiabilidad – Variable competencias gerenciales

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.900	15

Estadísticas de fiabilidad – Variable desarrollo institucional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.963	17

Anexo 5. Matriz de consistencia

Competencias gerenciales y desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la Región Cajamarca

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general ¿Cuál es la relación entre las competencias gerenciales y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la Región Cajamarca?	Objetivo general Determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la Región Cajamarca.	Hipótesis general Existe relación significativa entre las competencias gerenciales y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la Región Cajamarca.			Tareas asignadas. Metas y objetivos logrados. Acciones específicas. Planes de acción. Medios y estrategias.	Tipo de estudio Básica Enfoque cuantitativo
Problemas específicos PE1: ¿Cuál es la relación entre la orientación a los resultados y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la Región Cajamarca?	Objetivos específicos OE1: Estimar la relación entre la orientación a los resultados y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la Región Cajamarca.	Hipótesis específicas HE1: Existe relación significativa entre la orientación a los resultados y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la Región Cajamarca.	Competencias gerenciales	Vocación de servicio	Atención a los requerimientos. Repuesta a necesidades del usuario. Comprensión de las necesidades del usuario. Compromisos con el usuario. Anticipación a las necesidades del usuario	Diseño de estudio No experimental transversal correlacional
PE2: ¿Cuál es la relación entre la vocación de servicio y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la Región Cajamarca?	OE2: Estimar la relación entre la vocación de servicio y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la Región Cajamarca.	HE2: Existe relación significativa entre la vocación de servicio y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la Región Cajamarca.		Trabajo en equipo	Trabajo en equipo solicitado. Cumplimiento de acciones. Coordinación. Colaboración. Integración.	Población 40 ejecutivos
PE3: ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la Región Cajamarca?	OE3: Estimar la relación entre el trabajo en equipo y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la Región Cajamarca.	HE3: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desarrollo institucional en una municipalidad provincial de la Región Cajamarca.			Calidad	Logro de objetivos. Logro de metas. Satisfacción del usuario.
					Acceso a información. Gestión del tiempo. Administración de recursos.	Instrumento Cuestionario
					Impacto social. Beneficio social. Seguimiento.	

Anexo 6. Autorización para aplicación del instrumento



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO
GERENCIA MUNICIPAL

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



San Ignacio, 14 de junio del 2022

CARTA N° 147-2022-MPSI/GM

MGTR. YOSIP IBRAHIN MEJÍA DÍAZ
Director Escuela Posgrado
Universidad César Vallejo – Sede Chiclayo

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente, asimismo, autorizar para que, el señor Omar Alhi Saavedra Urcia, identificado con DNI N° 27717151, código 7001026574, alumno de la Universidad César Vallejo – sede Chiclayo de la Escuela de POSGRADO, la aplicación de los instrumentos de recolección de datos para la Tesis titulada "Competencias gerenciales y desarrollo institucional en una municipalidad de la región Cajamarca".

Se expide la presente constancia a solicitud de la Universidad César Vallejo para los fines pertinentes.

ATENTAMENTE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
SAN IGNACIO
MG. CPC. HENRY WALCA JIMENEZ
GERENTE MUNICIPAL