



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Competencias gerenciales y gestión administrativa en la
Municipalidad de Villa Rica, 2021**

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

AUTOR:

Quispe López, Nacianceno Hérmenes (ORCID: 0000-0002-1679-5165)

ASESORA:

Dra. Soria Pérez, Yolanda Felicitas (ORCID: 0000-0002-1171-4768)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Al todo poderoso y mi familia por su invaluable apoyo en el logro de mis metas profesionales.

Agradecimiento

A mis docentes de postgrado de la Universidad César Vallejo por sus enseñanzas, orientaciones y motivaciones

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra	18
3.4. Técnicas e instrumentos recolección de datos	18
3.5. Procedimiento	21
3.6. Método análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	48
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Operacionalización de variables	
Anexo 3: Instrumentos de medición de las variables	
Anexo 4: Base de datos de la prueba piloto	
Anexo 5: Base de datos de la muestra	
Anexo 6: Certificados de validez de contenido	
Anexo 7: Constancia de Institución donde se efectuó el estudio	

Índice de tablas

Tabla 1: Cuadro validación de juicio por expertos	20
Tabla 2: Confiabilidad de instrumento	21
Tabla 3: Descripción niveles variable competencias gerenciales	22
Tabla 4: Descripción niveles por dimensiones, competencias gerenciales	23
Tabla 5: Descripción niveles, variable gestión administrativa	25
Tabla 6: Descripción de niveles por dimensiones gestión administrativa	26
Tabla 7: Prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov ^a	28
Tabla 8: Resultado de correlación competencias gerenciales y gestión administrativa	29
Tabla 9: Resultado de correlación dimensión comunicación organizacional y la gestión administrativa	30
Tabla 10: Resultado de correlación, dimensión liderazgo participativo y la gestión administrativa	31
Tabla 11: Resultado correlación entre dimensión negociación y manejo de conflictos y la gestión administrativa	32
Tabla 12: Resultado correlación dimensión trabajo en equipo y la gestión administrativa	32
Tabla 13: Resultado correlación dimensión toma de decisiones y la gestión administrativa	33

Índice de figuras

Figura 1: Diagrama de diseño correlacional	17
Figura 2: Representación porcentual de niveles competencias gerenciales	23
Figura 3: Representación porcentual por dimensiones competencias gerenciales	24
Figura 4: Representación porcentual de niveles gestión administrativa	25
Figura 5: Representación porcentual por dimensiones gestión administrativa	27

RESUMEN

En La investigación titulada: “Competencias gerenciales y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021”, se planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021.

Referente a la metodología, el tipo de investigación fue básica, buscó responder el porqué del objeto que se investiga, de nivel descriptivo correlacional, indaga conocer las relaciones que existen entre las variables, diseño no experimental transversal, no se alteran de manera intencional las variables y de enfoque cuantitativo. La muestra fue de 80 servidores de las diferentes áreas de la municipalidad, utilizándose como instrumento la técnica de la encuesta, debidamente validos por el juicio de expertos y para la confiabilidad el Alfa de Cronbach dando como coeficiente 0,871 para la variable competencias gerenciales y 0,822 para gestión administrativa

Respecto al objetivo general, se concluyó que existe relación positiva en un grado regular entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa, según el coeficiente Rho Spearman con un $r = ,730$ asimismo, el p valor es menor que 0,05.

Palabras Clave: Competencias, comunicación, equipo, decisiones, gestión

ABSTRACT

In the research entitled: "Management competencies and administrative management in the Municipality of Villa Rica, 2021", the general objective was to determine the relationship that exists between managerial competencies and administrative management in the Municipality of Villa Rica, 2021.

Regarding the methodology, the type of research was basic, it sought to answer the reason for the object under investigation, at a descriptive correlational level, it inquires to know the relationships that exist between the variables, a non, experimental cross, sectional design, the variables are not intentionally altered and quantitative approach. The sample consisted of 80 servers from the different áreas of the municipality, using the survey technique as an instrument, duly validated by the judgment of experts and for reliability the Cronbach's Alpha giving as coefficient 0.871 for the managerial competencies variable and 0.822 for administrative management

Regarding the general objective, it was concluded that there is a positive relationship to a regular degree between managerial competencies and administrative management, according to the Rho Spearman coefficient with $r = .730$ likewise, the p value is less than 0.05.

Keywords: Competences, comunicación, team, decisions, management

I. INTRODUCCIÓN

Las entidades en general están creadas para un objetivo, correspondiendo a los gerentes, socios y directivos trazar la línea para alcanzar esa meta conjuntamente con los demás integrantes de la organización, se ha podido comprobar que no existe determinadas competencias gerenciales de los responsables que están a cargo para lograr dicho fin en forma satisfactoria, en ese sentido Hellriegel et al. (2009) sostiene que las diferentes entidades deben contar con elementos que tengan destrezas, conductas y habilidades para ocupar los diferentes cargos. Los ciudadanos consideran de muy mala una administración pública, debido a las gestiones lentas ya que los empleados que están en los puestos de decisión no poseen preparación adecuada para cumplir cabalmente sus responsabilidades que deben ser netamente gerenciales, tal como lo indican Useche et al. (2019), se necesitan personas idóneas debidamente capacitadas para hacer efectivo las transformaciones.

En las entidades públicas de nuestro país hay carencia de , capacitación y modernidad en los funcionarios y servidores, esto trae como efecto errores en el cumplimiento de sus funciones, obstáculos comunicativos con los demás trabajadores y los ciudadanos, originando una mala organización, escasa coordinación, no hay monitores de las capacidades humanas, menos planificación y control, al respecto sostuvo Chávez et al. (2015) que las aptitudes de un gerente mejora el rendimiento del trabajo originando ideas, modos y actuaciones en la asignación de un cargo para alcanzar los logros trazados, partiendo de decisiones modernas y de cambio.

Respecto a la gestión administrativa Helmut y Corvo 2021) sostuvieron que los modelos, trabajos y dispositivos permiten usar correctamente a los gestores, insumos y moneda de una entidad con el propósito de alcanzar la meta fijada, teniendo en consideración la preparación de cada persona para el cargo que ocupa.

La gestión administrativa como instrumento de una entidad, aún no alcanza el perfeccionamiento es por esta razón que el objetivo trazado por los directivos o gerentes no son logrados, no se corrigen las carencias existentes para la mejora continua y uso óptimo de los recursos, no se respeta los procesos, leyes y dispositivos legales correspondientes menos se brinda un servicio público de

calidad a los ciudadanos, se debe mejorar en todo momento y con efecto duradero para satisfacer a los clientes, interesados o gastadores lo que tendrán como resultado una mejor administración de la entidad, no se tiene en consideración las reclamaciones y necesidades de la población, esto no permite calificar la eficiencia de atención desde la visión de los usuarios, tal es así que Quiroa (2020) define a una gestión administrativa como la vinculación de trabajos y acciones sistematizadas conducentes a la utilización de forma eficiente los patrimonios que tiene una organización o entidad para lograr las metas en forma satisfactoria.

Todo lo mencionado anteriormente ocurre en la Municipalidad de Villa Rica puesto que aún no se ha obtenido en su totalidad lo planificado debido a una restringida proyección, falta de capacitación y el cambio de gerentes por ser cargos de confianza, por otro lado, se ha identificado en el personal que realizan trabajos y formas no relacionados con sus funciones y responsabilidades.

En ese sentido no se percibe una competencia gerencial dispuesta a aplicar funciones determinadas, subdivisión de labores y una correcta repartición de compromisos forzados para desarrollar de manera correcta las acciones, la falta de personal capacitado y actualizado ocasiona fracasos en la toma de decisiones, obstáculos en la comunicación con los demás servidores y en algunos casos con los ciudadanos, también en organizar, coordinar y supervisar los recursos humanos, en planificar y controlar, más aún en la ejecución adecuada de estrategias y técnicas.

De esta manera se originaron algunas controversias al titular del gobierno local durante el periodo 2015-2018 por no ejecutar trabajos y disposiciones eficientemente respecto a los objetivos estratégicos en bien de la población de Villa Rica, produciéndose quejas por parte de los ciudadanos referente al ámbito organizacional al referirse si la municipalidad cuenta con los profesionales apropiados para alcanzar efectos en beneficio del distrito, tal es así que, en el estudio desarrollado por Marrufo (2020) competencias gerenciales y desempeño laboral, indicó; para comprender este modelo se halla centrado en la insuficiente retribución económica que se le otorga a los trabajadores de la entidad y como consecuencia resulta la poca responsabilidad de trabajo de los servidores con la institución (p.117), con llevándonos a comprender la problemática que viene ocurriendo en la municipalidad mencionada.

Esta reflexión nos trasladó a realizar un análisis de los gastos realizados durante la gestión edil 2015-2018, obteniendo como resultado un rango del 67.05% y en los años 2019-2020 de 69.45% en relación al 100%, datos extraídos de la página consulta amigable del Ministerio de Economía y Finanzas (2021) mostrándonos una problemática que repercute en las capacidades de gestión y su relación con el procedimiento administrativo para obtener resultados eficientes.

A partir de lo detallado, se planteó el siguiente problema general ¿Cómo se relacionan las competencias gerenciales de los servidores y la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021?, derivando los problemas específicos siguientes: a) ¿Cómo se relaciona la comunicación y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021?, b) ¿Cómo se relaciona el liderazgo y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021?, c) ¿Cómo se relaciona la negociación y manejo de conflictos y la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021?, d) ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021? y e). ¿Cómo se relaciona la toma de decisiones y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021?

Entonces asumiendo como justificación la articulación existente entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en la municipalidad asociada a las reclamaciones de la población, acopiamos información a través de una herramienta científica en escala de Likert, logrando resultados con una estimación teórica y científica y partiendo de ello otros estudiosos puedan debatir, así como otras instituciones públicas similares deben tener como una referencia perceptiva de alcance a los empleados para que comprendan la necesidad e importancia de contar con competencias con una alta responsabilidad hacia su institución, partiendo de la perspectiva de una justificación práctica se tiene como objetivo principal perfeccionar la incorporación de nuevos trabajadores idóneos para conducir eficientemente una entidad, siendo el propósito principal la obtención de metas establecidas en las instituciones públicas para lograr los resultados esperados.

De igual manera es importante mencionar la justificación metodológica ya que nos permitirá obtener resultados descriptivos-correlacionales conjuntamente con metodologías confiables para continuar con investigaciones futuras que serán

utilizados por nuevos trabajos siguiendo una línea de investigación para revelar los modelos concernientes a las variables resueltas.

Esta investigación para alcanzar los objetivos y comprobar la hipótesis nos demandará la preparación de herramientas para el acopio de datos entre las dos variables en la entidad de estudio, estos instrumentos se hallan validados por el razonamiento de expertos y son confiables, para dar respuesta a la pregunta esbozada se expone el objetivo general: determinar la relación entre las competencias gerenciales y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021, y los objetivos específicos: a) Determinar la relación de la comunicación organizacional y la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021, b) Determinar la relación del liderazgo participativo y la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021, c) Determinar la relación de la negociación y manejo de conflictos y la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021, d) Determinar la relación del trabajo en equipo y la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021 y e) Determinar la relación en la toma de decisiones y la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021. Finalmente, la hipótesis general; las competencias gerenciales se relacionan con la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Referente a las investigaciones realizadas en el contexto nacional sobre competencias gerenciales se tuvo a Gonzáles (2019) estudio desarrollado en la comuna de San Martín de Porres, Lima, Perú, cuya finalidad fue demostrar la relación entre la competencia gerencial y organización, aplicando el método enfoque cuantitativo, deductivo de tipo básico, descriptivo correlacional entre variables, con muestra de 132 servidores, encuesta de 42 interrogantes, dando una certeza de; 0.915 en la primera variable, y 0.924 en organización, el efecto del examen resultó que el 43,9% se encontraba en un horizonte regular, el 25.0% alto y el 31.1 malo, en lo que se refiere a la variable competencia gerencial, mientras que la misión de organización el 39.4% corresponde a poco en eficiencia, el 27.3% eficiente y el 33.3% bajo. Este estudio tuvo como finalidad proyectar opciones de cambio para los gerentes y directivos en la entidad municipal.

Igualmente, López (2020) en su investigación consideró como objetivo, precisar la relación existente entre competencias gerenciales y gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020, estudio de tipo básico, nivel de investigación descriptivo correlacional, diseño no experimental transversal y enfoque cuantitativo, con una muestra conformado por 164 empleados, referente a los niveles de la variable competencias gerenciales se tuvo que 53 administrativos (32.3%) demostraron nivel malo, 58 funcionarios (35,4%) señalaron nivel regular y 35 administrativos (32,3%) demostraron nivel bueno, respecto a los niveles de gestión administrativa, se observó 35 administrativos (21.3%) percibieron nivel malo, 73 servidores (44,5%) percibieron nivel regular y 56 empleados (34,1%) percibieron nivel bueno.

Así, Núñez (2021), en su investigación, tuvo como objetivo, establecer la relación entre el sistema de control interno y gestión administrativa en la Gerencia de Administración de la Municipalidad de Lurín, 2021, estudio tipo básica, diseño no experimental, descriptiva, correlacional, cuantitativa, técnica la encuesta, instrumento cuestionario con 58 preguntas. El resultado indicó coeficiente de correlación Rho Spearman 0.584, significancia $p < 0,05$, se observó que, los colaboradores administrativos respondieron que; 51.52% afirman que la gestión administrativa es buena, 27.27% respondieron que es muy buena, 18.18% es regular y 3.03% afirman muy mala. En ese orden de resultados precisó que la gestión administrativa es buena, recomendó a la municipalidad realizar una eficiente gestión y capacitación permanente a los gerentes, para estar comprometidos alcanzar los objetivos propuestos.

Asimismo, Rodríguez (2019) en su estudio determinó el vínculo que hay entre esta variable y la responsabilidad de trabajo en el gobierno municipal de Torata, provincia Mariscal Nieto, departamento Moquegua y Calana, provincia de Tacna, Perú, tipo básico, nivel descriptivo correlacional, no experimental y corte transversal, la encuesta fue realizada a 80 empleados entre los dos municipios (45 de Moquegua y 35 del municipio de Tacna). Se comprobó que, en el gobierno local de Torata, hay una correspondencia continua y sobria entre ambas variables de parte de los que ocupan cargos de confianza y los demás trabajadores, pero en el otro municipio sucede todo lo contrario. En el municipio de Torata, el 60% de trabajadores administrativos sostienen que las competencias gerenciales son

buenas y en el de Calana un 60% aprecia que es regular y en referencia a la responsabilidad de trabajo, el 42.2% de empleados del gobierno local de Torata estima que es regular, mientras que el 72.7% de trabajadores del municipio de Calana sostienen que es de nivel regular.

De la misma manera, Carazas (2019) identificó como dificultad el desarrollo de tres variables como métodos de soporte, en los distritos que forman la provincia de Cuzco, Perú el 2018, tipo básico longitudinal, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo correlacional e instrumentos de estudio con encuesta a 213 funcionarios de los ocho gobiernos locales, concluyendo que hay una correlación efectiva y dinámica entre las variables, con un 0.901 de coeficiente de certeza evidenciándose que las competencias gerenciales de los funcionarios están relacionados en forma directa e igual a la gestión administrativa con un coeficiente de 0.998 de similitud, tal es así que se determinó que los regímenes de sostén administrativo de los funcionarios poseen una presunción claramente igual en la gestión administrativa.

Así mismo Condori (2018) en su trabajo de exploración respecto a la relación que existe entre variables, empleó el método hipotético deductivo, tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental, cuya muestra fue 63 personas, de SEDAPAL, Comas, Perú, utilizándose la toma de fichas, obteniéndose datos confiables del conocimiento de los empleados de la empresa, indicando que la gestión administrativa es pésima con un 88.9%, regular señalan el 6.3% y eficaz el 7.9%, asimismo los servidores de la mencionada empresa indican que la eficacia en la asistencia es baja con un 85.7% de percepción, el 6.3% es regular y el 7.9% señala que es muy eficiente. En conclusión, la variable calidad de servicio está relacionada directamente con gestión administrativa, determinada por la correlación de Spearman de 0.888, cuyo efecto resulta sobrio y con un significado estadístico de $p=0.000$ resultando mínimo al factor 0.01, consecuentemente se admite la hipótesis alterna y descarta la hipótesis nula.

Por otro lado, Lozano (2020) publicó un estudio con el objetivo de establecer la relación que existe entre el control interno y la gestión administrativa, tuvo un diseño no experimental sin maniobra de variables, adjuntó información realista, aplicando consultas contenidas en la indagación relacionados a las variables del estudio, este fue efectuada a 50 participantes del gobierno local de Picota, San

Martín, Perú, obteniendo efectos que concurre a una dependencia baja de la variable control interno y la misión administradora arrojando el 0.085, según Spearman y el 0.559 que es mayor a 0.05 el cual determina que no es significativa, llegando a la conclusión de que el control interno carece de importancia en bien de los trabajadores de esta entidad pública y que si se pondría en funcionamiento las destrezas o habilidades con la finalidad de perfeccionar el control interno no se optimizaría la gestión administrativa.

Igualmente, Sánchez et al. (2020) publicaron un artículo relacionado a la competencia gerencial cuya finalidad fue examinar las capacidades relacionado a la gerencia que presentan colaboradores de tres entidades privadas con enfoque cuantitativo, trabajo de campo sin manipulación de variables, se utilizó la encuesta tipo Likert que fue ofrecida por 23 gerentes y 101 colaboradores de empresas de servicios públicos, sumando 124 participantes del estudio pertenecientes a la localidad de Riohacha en Colombia.

En los hallazgos identificaron como partes de la competencia gerenciales competencias básicas y administrativas, respecto al primero se demostró que el 38% cuenta con la mencionada competencia frente al 33% que revelaron no tener estas competencias, el 46% declaró tener dicha competencia frente al 32% no reconoce dicha competencia. Se comprobó que los efectos contenidos en las encuestas, a veces con la toma de decisiones no se obtiene el bienestar normal, es decir que con las actividades e información de vez en cuando se logra las metas, menos aún de forma eficaz para integrar la labor en equipo, por el poco análisis en la toma de decisiones.

También Ochoa et al. (2019) realizaron un estudio en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda., agencia Puyo, Ecuador, cuyo propósito fue ahondar las destrezas del gerente y la organización interna, se utilizó la entrevista y la encuesta, como formas de recojo de datos, es decir una investigación mixta. La población y muestra fue de 20 personas: un gerente y 19 empleados, en la entrevista al gerente cree que la estructura de organización está desfasada, sin visión y crea confusión, mientras que la encuesta hecha a los trabajadores es casi igual a lo que manifiesta el entrevistado. Los hallazgos inciden en la forma de organización, así se tuvo que: 13 empleados, indicaron no conocerla, 6 trabajadores manifestaron que tienen conocimiento, en lo concerniente al manual

de funciones 11 de los servidores indicaron que no tienen este instrumento, 8 de los trabajadores manifestaron que sí contaban con ello.

Por otro lado, al investigar sobre si conocían de sus responsabilidades según su puesto laboral, 14 de los trabajadores afirmaron positivamente y 5 contestaron negativamente, al investigar si conocían la jerarquía institucional 12 de los trabajadores manifestaron que no y 7 sostuvieron que sí, finalmente en lo referente a la distribución de los cargos se encontró que la mayoría desconoce, llegaron a la conclusión de que resulta importante una actual estructura de organización, así como del manual de funciones, de esta manera tendrían formas de administración eficaz.

Para Chávez et al. (2015) en su artículo publicado respecto a las empresas aseguradoras en Venezuela, estableció la vinculación existente entre variables, competencias gerenciales y desempeño laboral, tipo de estudio descriptiva correlacional, no experimental transeccional, población 9 gerentes, recolección de información para el procesamiento estadístico descriptivo, abordó las competencias centrales en las que se considera la comunicación, el trabajo en equipo, planificación y organización, responsabilidad, cumplir los encargos tomados y desplegar trabajos provechosos, en lo referente a las competencias centrales el 64.9% de la población respondió que los gerentes casi siempre lo realizan, el 29.3% dijo que siempre y el 5.2% algunas veces y para la alternativa casi nunca el 0.4% y para nunca no hubo contestaciones, mientras que para la variable desempeño laboral, el 56.1% contestó que casi siempre, el 33.7% manifestó siempre, el 10.2% algunas veces y para las preguntas casi nunca y nunca no se hallaron réplicas y para decidir una correlación que hubo entre las variables competencias gerenciales y desempeño laboral, aplicó el método de Pearson, dando un valor de 0.87 indicando una relación fuerte y positiva, concluyendo que la comunicación, trabajo en equipo, planificación, creación y formación es característica de los gerentes para reconocer los objetivos de la organización.

De igual manera Torres et al. (2019) publicaron una revista de las habilidades empresariales que brindan los alojamientos y la comida en la localidad de Ibarra, Ecuador, la muestra fue compuesta por 37 hoteles y 40 comedores a partir de un universo de 382 restaurantes, se manejó la característica cualitativa de tipo descriptiva no experimental, escogidos mediante el muestreo aleatorio simple, con

encuesta realizada a los dueños o encargados, referente a la apreciación de esmero en los albergues se tuvo que un 75% de los dueños consideraron muy buena, mientras que el 100% de los interrogados mostraron su interés para dar en forma constante un servicio de excelencia, 25 de los hospedajes afirmaron que sus trabajadores se encuentran capacitados, el 80% de estos lo hacen una vez por año, y cuando se comenta de agrado no solo corresponde al usuario sino también al trabajador puesto son los que prestan los servicios, dan la asistencia y lo que resulta más interesante son la imagen de estas sociedades, el 75% de los trabajadores perciben una responsabilidad con la entidad para el que laboran, asimismo al examinar a los dueños de estas propiedades, el 92% están llanos a efectuar nuevas estrategias ya que ello va a permitir ejecutar de forma más eficiente los procedimientos en el uso de los recursos con empleados debidamente preparados y con responsabilidad para cumplir las metas trazadas por el empresario.

Como, señalaron Galarza et al. (2020) en su publicación, en la provincia de Ríos-Ecuador no se muestran técnicas para el perfeccionamiento de acciones diarias que avale la duración en el tiempo de una asociación como prioridad para la transformación y adecuación a una gestión administrativa de tipo comunal. El estudio fue del tipo cuali-cuantitativa, diseño experimental y de teoría fundamentada y desarrollado en dos comunidades agrícolas, se tuvo una población de 112 personas y 87 muestras, según las encuestas realizadas se evidenció que el 20.69% saben de lo útil que es trazar metas para el bienestar común, el 68.9% indica que la colectividad no propone objetivos generales y el 77.02% señala que no se esbozan metas definidas, el 42.53% no sabe si su labor contribuye a favor de la comunidad, menos aún no se realiza un seguimiento y control, asimismo el 100% de los preguntados sostuvieron que no existe planificación para los trabajos diarios, por otro lado el 20.69% admitió conocer una pequeña parte de los procedimientos, sin embargo el 94.25% señaló que los integrantes comunales no conocen de qué manera pueden trazar los métodos, referente a la mejora constante, el 95.4% opina que los integrantes comunales no saben de actividades para el bien común, el 89.66% manifestó que no están identificados las escaseces, el 93.10% contestó que la organización comunal no crea planes ni metas para superar los inconvenientes que se producen.

En lo que concierne a la organización interna el 45.98% afirmó que no tienen y el 47.13% negaron que les dan responsabilidades a sus integrantes, así mismo el 48.98% dijeron que los integrantes no están capacitados, el 100% afirma que no saben el movimiento económico menos aún se reconocen los montos obtenidos en cada labor financiera que realizan, menos aún no se tienen metas para crecer económicamente.

Tal como Camacaro (2016) consideró en su estudio de campo, exploratorio y descriptivo en las unidades empresariales de la ciudad de Mérida, Venezuela a 84 gerentes utilizando el recojo de información con 38 preguntas, en los estratos medios y altos con información en el lugar, indagaciones, preguntas o conversación, se realizó comparaciones de los instrumentos usados por las empresas en los Estados Unidos, Colombia y México y la formación académica en la universidad, referente al uso de instrumentos estratégicos se tuvo que el 67% de gerentes efectúa estimaciones básicas y el 44% nunca o casi nunca usan materiales importantes, por otro lado el 36% de los encuestados usan en algunas oportunidades estas herramientas y raras veces evalúan el trabajo, menos aún dan estímulos. Para realizar el examen se tomaron en consideración cinco niveles de educación y especialidad, obteniéndose como resultado que el 66% de los gerentes tienen formación en entidades de educación superior con diversidad de especialización y el 34% no tienen estudios, de los cuales el 31% son administradores, contadores, economistas y estadistas, el 36% son ingenieros, y profesionales de salud mientras que el 33% carecen de profesión y según la especialidad los gerentes que utilizan el instrumento cuali-cuantitativa son los que tienen estudios en ciencias sociales, es decir un 13%, los ingenieros en un 12% y los que no tienen estudios nunca las usa significando el 25%, respecto a los instrumentos de operación el 30% con formación superior utilizan especialmente los ingenieros, el 22% de ciencias sociales y el 12% de las personas que no tienen preparación académica, el no uso de estos instrumentos no ayuda a aumentar la producción de los empleados, menos su autoestima y desempeño en el trabajo.

Como lo mencionó Rodríguez (2016) en su exploración con el objeto de establecer los valores éticos de los 120 estudiantes de gestión empresarial en la Universidad de Guayaquil, en lo concerniente al asunto metodológico fue de tipo descriptivo y explicativo, usó la herramienta de toma de información a través de

encuestas adaptado a 100 alumnos como muestra, obteniéndose los resultados siguientes: de las 17 representaciones señaladas, 6 se encuentran relacionados directamente con los principios moralistas, lo que significa un 40% en la formación del profesional, el 85% de encuestados afirmaron que la sinceridad es lo más valioso de una persona preparada profesionalmente, el 66% fue la generosidad y el 100% sostuvieron que el desperfecto que no soporta es el egoísmo, el 82% reveló que es la mentira, mientras que la virtud de la solidaridad obtuvo un 100% y la justicia adquirió un puntaje del 51%, por otro lado la doble moral fue rechazado por los estudiantes con 72%, en ese sentido afirmaron que el valor moral de un profesional y la gestión administrativa son argumentos importantes que deben considerarse en la formación educativa, ya que los buenos principios sistematiza la interacción de las personas y de los ciudadanos, que intervienen en la toma de decisiones correctas y oportunas.

Referente a las bases teóricas de la variable competencias gerenciales, se halló la teoría de la necesidad en la que Hernández (2020) definió a la competencia como una aptitud de precisiones respecto a los conocimientos, habilidades y actitudes para efectuar un determinado trabajo o asumir una responsabilidad con la finalidad de obtener los objetivos programados, también se ha revisado otras definiciones, encontrando a Camacaro (2017) donde afirma que las competencias gerenciales es una eficiente producción medible por el trabajo desarrollado en bien de una institución debidamente organizada, así mismo para tener un conocimiento más definido del tema, se consideró el trabajo desarrollado por Aldana (2020) precisó su posición señalando que las competencias están orientadas a la comprensión, destrezas y conductas para ser utilizadas en la responsabilidad de una función de producción, fundados en las necesidades de aptitud y validez orientado a los resultados esperados, puesto que la formación y el conocimiento basados en la competitividad en el interior de las instituciones y otras circunstancias serias y no serias en el transcurso diario, constituye un sistema educativo consistente. Por otro lado, Arrascue et al. (2021) definen las habilidades gerenciales como operaciones específicas que los sujetos realizan en la producción de resultados precisos, siendo de mucha importancia para un cambio positivo en la organización, teniendo en consideración que el atributo la calidad y la renta de las entidades públicas están sujetas a personas con ciertas características que deben

estar al servicio de los ciudadanos. Los que ocupan las gerencias actualmente deben ser líderes, con enfoque empresarial y destrezas claras para solucionar grandes problemas y los desafíos en el campo económico, tecnológico, social y político. Además, compensar a los usuarios y personal de salud, mediante una correcta gestión que busca superar la eficiencia, eficacia y respuesta inmediata en la atención de los productos de salud. Como entidad que está al servicio de la población y tiene a su cargo un grupo profesional, recursos económicos y medios tecnológicos para la atención, es necesario que los gerentes sean profesionales competitivos, planificadores, líderes, controladores del sistema del hospital. No basta que tengan conocimientos técnicos y preparación superior, deben contar con muchas habilidades para el mejor desempeño de sus funciones.

Para el desarrollo de esta variable se ha tomado en consideración como autor base a Hernández (2020) quien definió a la competencia gerencial como una aptitud de precisión respecto a los conocimientos, habilidades y actitudes para efectuar un determinado trabajo o asumir una responsabilidad con la finalidad de obtener los objetivos programados.

Concerniente a las dimensiones de esta variable se consideró lo siguiente; primera dimensión comunicación organizacional, así Fernández (1997) definió como un sistema de procedimientos y acciones orientadas a dar facilidades y activar la circulación de notas que se establecen entre los integrantes de una entidad, entre los directivos o gerentes y su medio, es una cualidad innata que debe tener todo líder o gerente guardando respeto y jerarquía entre todos los que laboran dentro de una entidad, La segunda dimensión, liderazgo participativo, conocido también como democrático, según Fierro y Villalba (2017) conceptuaron como un estilo que establece una importante obligación con la entidad, está centrado en los subalternos, comprometiéndose, encomendando potestad y usando la realimentación como una forma para medio para conducir y enmendar fallas, facilitando la unificación e incrementando el agrado en el centro de labores, el perfeccionamiento competitivo y la prosperidad para lograr las metas programadas.

La tercera dimensión negociación y manejo de conflictos, en este sentido Touzard (1988) definió como un proceso de disputa que ocurre entre lados desfavorables a través de sus delegados debidamente reconocidos y cuya finalidad es arribar a un pacto favorable para ambas partes, sin afectar los intereses y

productividad de los implicados, solucionando problemas con imparcialidad hasta encontrar el punto de equilibrio. La cuarta dimensión trabajo en equipo, Gonzales y Vilca (2018) definieron como una labor efectuada por varios sujetos para alcanzar un bien común, este trabajo debe estar debidamente organizado y con responsabilidad de cada persona en el cumplimiento de sus funciones para obtener buenos resultados a corto plazo y la quinta dimensión, se tiene a la toma de decisiones, Rabadán et al. (2013) mencionaron que constituye un asunto de mucha importancia en una organización, puesto que, de forma evidente, los procedimientos de decisión se manifiestan reiterativamente agrupados a la parte económica y de la empresa. Es habitual hallar escenarios de inseguridad en los que se debe adoptar entre muchas alternativas una que podrían tener distintos efectos, a favor o en contra como consecuencia de una probable disposición tomada.

En lo que respecta a la variable gestión administrativa, se encontró que Castañeda et al. (2016) definió como un asunto importante, sustentado en la planificación, organización, ejecución y control para obtener resultados esperados en base a los diferentes recursos con el que se cuenta tales como: recursos humanos, financieros, tecnológicos, materiales y otros. La administración aparece conjuntamente con el hombre en los primeros años primitivos identificando casos de manera organizacional, recolección de alimentos comestibles, grupos, supervivencia, caza, pesca y modos de protección. Para González et al. (2020) afirmaron que la gestión administrativa constituye un mecanismo esencial para un buen gobierno es la columna y viga del progreso en una empresa en lo social, económico y de tecnología en todas partes del mundo especialmente en los últimos años, está sustentado en cuatro cargos primordiales que son, el de planificar, organizar, direccionar y por último controlar bajo responsabilidad de los funcionarios y directivos encargados de verificar los movimientos de la entidad garantizando que los recursos se distribuyan de manera transparente y efectiva.

En ese contexto, Mendoza (2020), afirmó que una gestión administrativa posee una forma integral, porque es portadora de operaciones congruentemente encaminados a la obtención de las metas y objetivos deseados cumpliendo cabalmente con los principios fundamentales de un proceso identificado por la planificación, organización, dirección y control, de igual manera Ramírez (2016)

sostuvo que al incorporar novedosos modelos de gestión administrativa plantea en principio un examen del estado situacional en el que se encuentra a la fecha, para conocer en forma detallada los procedimientos de administración perfeccionados en el interior de una entidad u organización y todos los manuales y recursos humanos y materiales que fueron utilizados, es muy importante porque nos permite mejorar los procesos para la obtención de una mejor gestión y mejora de los servicios que brinda las instituciones estatales.

De la misma manera, Robbins y Coulter (2014), aseveran que gestión administrativa se encuentra enlazada con la coordinación y supervisión, encargadas de monitorear las acciones de trabajo que otros sujetos realizan para alcanzar la eficiencia y eficacia, de esta manera se puede afirmar, que en una empresa u organización todas las labores poseen un solo y definido objetivo y para esta investigación se ha tenido en consideración el siguiente concepto referido a la variable gestión administrativa, que sostienen Stoner y Wankel (1989) como un asunto consistente en planificar, organizar, orientar y vigilar las acciones que realizan los integrantes de una entidad para emplear adecuadamente los recursos aprovechables de la organización debidamente organizada para lograr los objetivos determinados, añadiendo a esta definición sostuvieron que es el aval para disponer la capacidad y habilidad en la competitividad, la aptitud de líder, la orientación y la estimulación principal en una unidad de trabajo utilizando convenientemente los recursos financieros, insumos y humanos, de esta manera cumplir la metas establecidas.

Según Chiavenato (2012) conceptúa a la gestión administrativa, como la interpretación de los datos por las metas establecidas en una entidad con la finalidad de convertirlos en actividades utilizando los cuatro métodos de misión, para planificar, organizar, direccionar y controlar, permitiendo alcanzar los objetivos favorables para fomentar la competencia.

Se ha considerado como autor base de la variable gestión administrativa a Escobar (2013) quien conceptuó la gestión administrativa, como la acción de programar o planear eficientemente, que necesita la paciente labor de capacitar a las personas dedicadas a efectuar actividades en la entidad. Contribuye a establecer, ordenar y retomar la capacidad de direccionar las acciones para alcanzar el objetivo.

Por otro lado, se revisaron algunos conceptos de las dimensiones que constituyen la variable gestión administrativa que nos permitió tener un entendimiento más amplio del tema, teniendo en consideración los objetivos de la investigación. Pero fundamentalmente la categoría de desarrollo de la teoría en base a una problemática determinada y fundamentada en la búsqueda de los elementos en los que se desagrega la variable, es decir sus componentes o tipos. Como primera dimensión se estableció a la estrategia directiva, según Carneiro (2010) consideró como la alineación para operar en lo posterior, establecer un fin en un determinado plazo para alcanzar lo propuesto siguiendo una línea trazada.

Las entidades deben desarrollarse en forma continua, significa que los objetivos se establecerán a largo plazo, de esta manera organizar de manera proporcionada con las exigencias que se presentarán en el futuro, siendo una característica de la estrategia proyectarse hacia más allá de lo programado, ubicando los medios y formas indispensables, de tal forma que se vuelva lo más inimaginable probable.

La segunda dimensión, asignación presupuestal, Burbano (2018) definió como el valor planeado y regulada de los recursos financieros que dispone una entidad. Es la realización contable de los fines que se estima conseguir, se utiliza como ruta de lo planeado, es la parte más importante y consistente que permitirá la ejecución de las actividades, se inicia con la confirmación de los fondos o presupuesto que tiene la entidad asignada para un ejercicio fiscal, para posteriormente ajustar el compromiso de cada área con la finalidad de cumplir con las metas establecidas.

Como tercera dimensión, recursos humanos y según Jackson et al. (2003) definió como lo básico, el cual se encuentra integrado por cada uno de los atributos que cuenta una persona, pudiendo ser su estado físico, conocimientos, grado de instrucción, capacitación y formación para contribuir a la institución en la que laboran y así alcanzar los objetivos planteados, posteriormente ser evaluados en su desempeño laboral.

Finalmente, la cuarta dimensión organización interna, Etkin (2020) sostuvo como una composición de personas y grupos, en el cuadro de una disposición representativa que instaura las responsabilidades que deben desempeñar con responsabilidad, significa que en toda institución las personas que ocupan un cargo

tienen funciones y labores que deben cumplir de manera ordenada y formal respetando las pautas, normas, qué labor u ocupación debe realizar, con quienes y de qué manera y también lo que no se debe cometer. En toda entidad existe roles y funciones que están establecidos bajo criterios y normas grupales y no a decisiones en forma individual

En lo referente a la medición de la variable competencias gerenciales se tuvo en consideración a Carballo (2016) utilizándose la medición nominal con comprobación ordinal de forma cuantitativa con escala ordinal.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio fue enmarcado en enfoque cuantitativo, puesto que, constituye un conjunto de procedimientos utilizados para alcanzar y resolver datos, con métodos y esquemas formales de observación, Hernández y Mendoza, (2018). También Ñaupas et. al, (2018) señalaron que, compilar y procesar información es usado para explicar la hipótesis planteada.

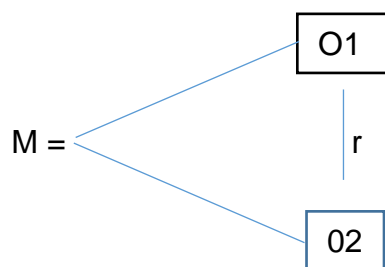
El método hipotético deductivo, sirvió como técnica para la prueba, análisis, y deducción de la suposición o hipótesis, además se establecieron la veracidad o no de un hecho empezando de la hipótesis según los autores citados en el párrafo anterior.

El tipo fue la básica, puesto que constituye un estudio que reconoce y ratifica las suposiciones efectivas de un definitivo argumento, asimismo es utilizado como soporte para hacer investigaciones aplicadas o tecnológicas, tal como CONCYTEC (2018) indicó para explorar el procedimiento y resolver una dificultad definida.

El diseño fue el no experimental, porque la investigación fue elaborada sin la alteración de las variables, menos se cambió la forma de la indagación y el fenómeno fue analizado en un momento natural, Hernández y Mendoza (2018), también se determinó que es de diseño transversal, por la recopilación de datos de un único momento, en un espacio estacional con características particulares. La finalidad de la investigación es manifestar los objetos y examinar la trascendencia en un momento oportuno, Hernández et al. (2014).

Figura 1

Diagrama de diseño correlación



Dónde:

M: Muestra

O1: Observación competencias gerenciales

O2: Observación gestión administrativa

r: Relación

Respecto al nivel se consideró correlacional, puesto que para Ñaupás et. al. (2018), una hipótesis se comprueba con compilación de datos.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Competencias gerenciales

Definición conceptual

Hernández (2020) sostuvo que la competencia gerencial es una aptitud de precisiones respecto a los conocimientos, habilidades y actitudes para efectuar un determinado trabajo o asumir una responsabilidad con la finalidad de obtener los objetivos programados.

Definición operacional:

En esta variable se consideró cinco dimensiones; comunicación organizacional, liderazgo participativo, negociación y manejo de conflictos, trabajo en equipo y toma de decisiones, con quince indicadores y se aplicó cuestionario con treinta (30) ítems, utilizando escala de Likert con valores; nunca=1, casi nunca=2, a veces=3, casi siempre=4 y siempre=5, utilizando nivel o rango, bajo, medio y alto los mismos que se encuentran validados.

Variable 2: Gestión administrativa

Definición conceptual:

Para Escobar. (2013) la gestión administrativa es programar o planear de manera eficiente requiriendo de un detallado trabajo para la instrucción a las personas que realizan labores en una entidad, ayuda a ordenar y retomar la capacidad de direccionar las acciones para conseguir el objetivo. contribuyendo a establecer y reemprender la manera de orientar las actividades hasta lograr el objetivo propuesto

Definición operacional:

Según este concepto se operacionaliza la variable, considerando cuatro dimensiones: Estrategia directiva, asignación presupuestal, recursos humanos y organización interna, constituido por diez indicadores, un cuestionario con veinticuatro (24), escala de Likert, niveles o rangos; bajo, medio y alto debidamente validados por expertos.

3.3 Población, muestra

Población: Constituyen elementos con particularidades especiales para un estudio, así lo sostuvo Hernández et al. (2014) y Ñaupas et. al, (2018) indicaron que, es el total de individuos considerados en la investigación y tienen particularidades precisas, estuvo conformada por 250 servidores de la Municipalidad de Villa Rica.

Se tuvo como muestra a 80 personas, aplicándose el método no probabilístico, cuya técnica fue empleado por el investigador seleccionando muestras sustentadas en un juicio subjetivo.

Criterios de inclusión y exclusión para muestra

Criterios de inclusión:

- Alcalde, trabajadores nombrados, permanentes y contrato administrativo de servicios (CAS).
- Trabajadores con un año de experiencia laboral

Criterios de exclusión:

- Regidores
- Trabajadores con menos de un año de experiencia laboral

3.4 Técnicas e instrumento recolección de datos

Técnica

En el proceso, acopio de datos se utilizó la técnica denominada encuesta, según García (2018) definió como la indagación efectuada en una muestra de personas que representan un grupo más extenso y se desarrolla en circunstancias de la vida diaria, en el que se usan operaciones normalizados de preguntas, con la finalidad de conseguir comprobaciones cuantitativas de una gran diversidad de particularidades objetivas y subjetivas de los ciudadanos con el fin de examinar el sentir del público con algún tema de beneficio, es ocasional y oportuno, esta encuesta se realizó con la participación de individuo a individuo a los empleados de la municipalidad de Villa Rica el 2021, siendo de enfoque cuantitativo tal como lo sostuvieron Hernández et al., (2014) la herramienta llamado encuesta que contienen un cuestionario, es el más manejado en fenómenos de tipo social, político, científico entre otros campos que estén relacionado a una investigación. Estos se hallan constituido por diferentes preguntas de forma cerrada.

Instrumentos

Según Hernández y Mendoza (2018), manifestaron que las preguntas es un instrumento utilizado para compilar datos constituido por una lista de afirmaciones o negaciones, utilizaron interrogatorios proporcionados por la escala ordinal, es decir la escala de Likert con fichas elaborada para cada variable:

Ficha: competencias gerenciales

Nombre: Cuestionario de competencias gerenciales

Origen: Ferrer (2017)

Adaptado: Quispe (2021)

Aplicado a: Municipalidad de Villa Rica

Duración: 30 min.

Administración: Directa (no virtual)

Medición: Escala de Likert

Nivel o rangos: Bajo, medio, alto

Dimensiones: Comunicación organizacional, liderazgo participativo, negociación y manejo de conflictos, trabajo en equipo y toma de decisiones.

Ficha: gestión administrativa

Nombre: Cuestionario gestión administrativa

Origen: Ferrer (2017)

Adaptado: Quispe (2021)

Aplicación: Municipalidad Villa Rica

Duración: 30 minutos

Administración: Directa (no virtual)

Medición: Escala de Likert

Nivel o rangos: Bajo, medio, alto

Dimensiones: Estrategia directiva, asignación presupuestal, recursos humanos y organización interna.

Validez

Para Villasis et al. (2018) definieron que la validez en investigación está referida a lo que es indiscutible o se acerca a la veracidad, considerando que los resultados son permitidos y el estudio no contiene datos erróneos. Se aplicó el tipo de validez de contenido, Hernández et al. (2011) sostuvieron que está referido al valor en que una herramienta simboliza a los diferentes componentes que se intentan compilar de una construcción teórica.

Se realizó la validación del contenido mediante el criterio profesional de tres (03) expertos con el grado de Magíster y Doctor para las dos variables, concluyendo que la prueba es adaptable y existe idoneidad.

Tabla 1

Cuadro validación por expertos

Variables	N°	Experto	Especialidad	Opinión
Competencias gerenciales y gestión administrativa	1	Marcelo Máximo Quispe López	Mg. Antropología Jurídica	Aplicable hay suficiencia
	2	Mercedes Genoveva Hidalgo Arroyo	Mg. Gestión Pública	
	3	Yolanda Felicitas Soria Pérez	Dra. Metodóloga	

Confiabilidad

Para Hernández et al. (2011), conceptuaron como una herramienta de comprobación referida al grado en que su colocación reiterada a un mismo individuo o cosa ocasiona efectos similares, por otro lado, Ander (2002) sostuvo que es la precisión con que una herramienta calcula lo que intenta calcular.

El tipo de confiabilidad fue el análisis de consistencia interna orientada a efectuar una sola aplicación en los instrumentos, complementando la perspectiva con Alfa de Cronbach.

Se efectuó prueba piloto a 20 servidores en otra entidad similar, obteniendo para el cuestionario competencias gerenciales un valor de 0,871 y para las preguntas de gestión administrativa 0,822 verificando la confiabilidad del instrumento utilizado.

Tabla 2

Confiabilidad de instrumento

Variables	Alfa de Cronbach	Elementos
Competencias gerenciales	0,871	20
Gestión administrativa	0.822	20

3.5 Procedimiento

Respecto a este punto la universidad hizo llegar una carta al alcalde de la Municipalidad de Villa Rica en la que solicitaron la autorización correspondiente para realizar la investigación, de esta manera facilitaron la recopilación de datos mediante encuestas de manera directa efectuada a los 80 trabajadores de la entidad, con el consentimiento respectivo de los mismos, mediante el formato debidamente aprobado por las autoridades universitarias correspondientes. Concluida la recopilación de la información se procesaron los datos obtenidos a través del programa Excel.

3.6 Método análisis de datos

Posteriormente con los datos obtenidos y catalogado ingresó al software SPSS versión 26, para realizar primeramente el experimento de normalidad de cada una de las variables y automatizar los factores de estadística obtenidos de la

correlación, empleando figuras de dispersión de las variables de investigación conjuntamente con las dimensiones en concordancia a los objetivos esbozados, construyendo tablas de doble entrada en el que se muestran resultados de forma porcentual. De igual manera se empleó el ensayo de Kolmogorov – Smirnov (n es mayor que 50) para constatar la normalidad de la información determinando que no tiende a ésta, aplicando el ensayo de correlación rho Spearman, para de esta manera obtener el nivel de relación existente entre la variable competencias gerenciales y gestión administrativa.

3.7 Aspectos éticos

Así mismo para el perfeccionamiento del estudio se utilizó rigurosamente la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la obtención de Grados y Títulos Profesionales, aprobado mediante Resolución N° 011-2020- vicerrectorado VI-UCV, cuya publicación fue el 1 de julio de 2020, de igual manera se tuvo en consideración la norma APA 7ma edición, igualmente fue mostrado al software Turnitin, por otro lado se utilizó las encuestas honestas, respetándose los razonamientos moralistas, finalmente se cumplió con referenciar a todos los autores que sirvieron para obtener la base teórica y se mantuvieron en reserva, el nombre de los 80 trabajadores que participaron del estudio, finalmente se respetó las normas que ampara los derechos de autoría.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

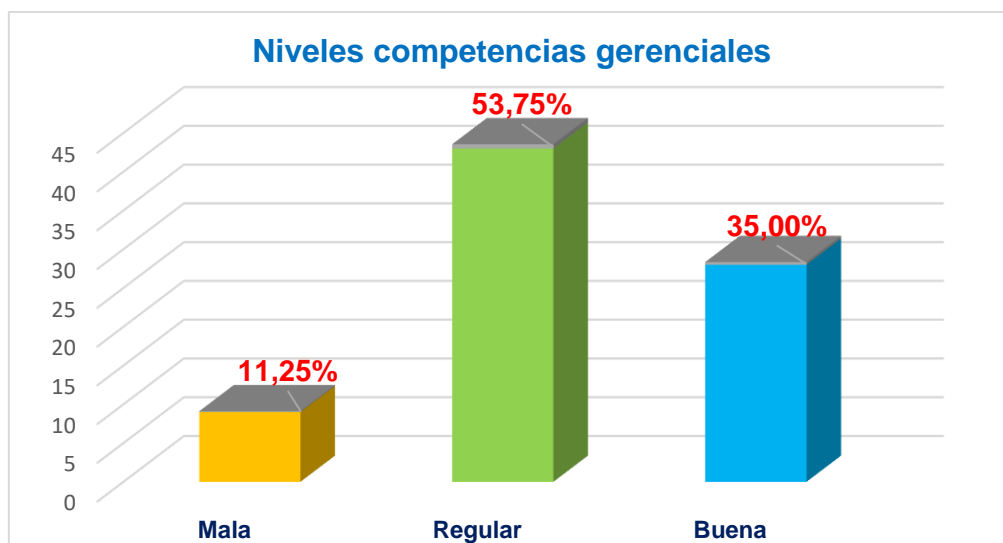
Tabla 3

Descripción niveles variable competencias gerenciales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	9	11,25%
Regular	43	53,75%
Buena	28	35,00%
Total	80	100,00%

Figura 2

Representación porcentual de niveles competencias gerenciales



En la tabla 3 y figura 2, observamos que 9 administrativos representado por el 11,25% demuestran un nivel malo en la variable competencias gerenciales, mientras que 43 administrativos que representa el 53,75% manifestaron un nivel regular y es el que caracteriza a la institución pública y 28 administrativos que es el 35,00% perciben que el nivel es bueno en la Municipalidad de Villa Rica en el año 2021.

Análisis descriptivo de dimensiones, variable competencias gerenciales

Tabla 4

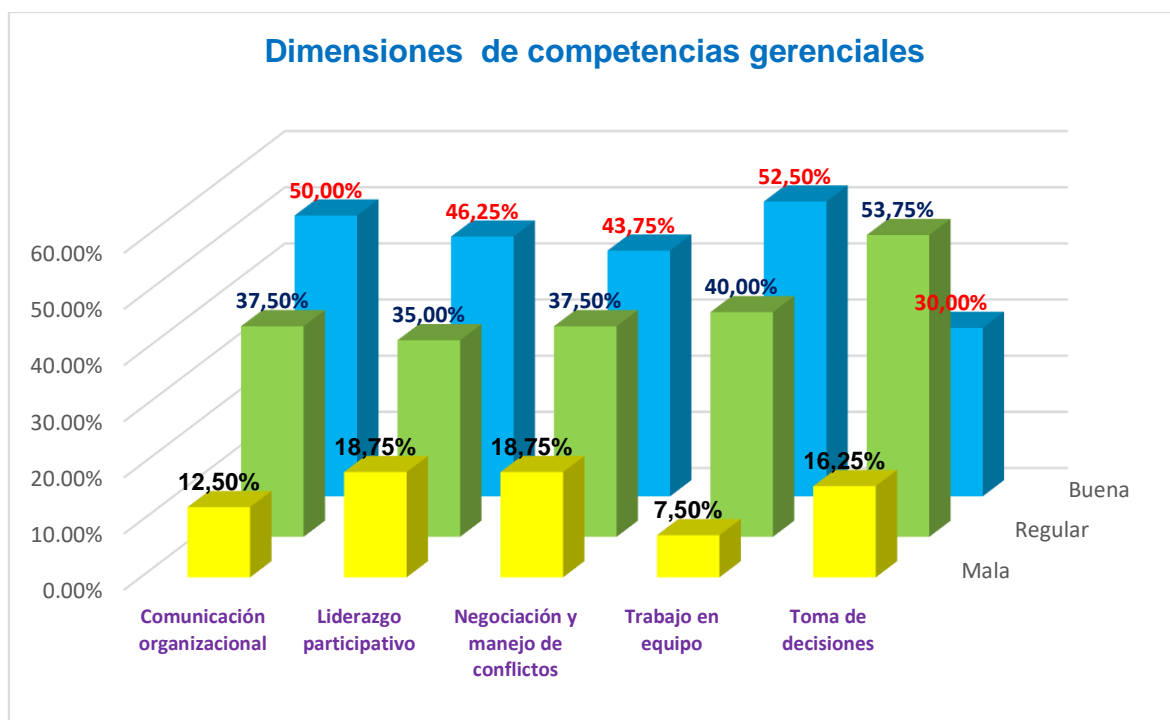
Descripción niveles por dimensiones, competencias gerenciales

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Comunicación organizacional	Mala	10	12,50%
	Regular	30	37,50%
	Buena	40	50,00%
	Mala	15	18,75%

Liderazgo participativo	Regular	28	35,00%
	Buena	37	46,25%
	Mala	15	18,75%
Negociación y Manejo de conflictos	Regular	30	37,50%
	Buena	35	43,75%
	Mala	6	7,50%
Trabajo en equipo	Regular	32	40,00%
	Buena	42	52,50%
	Mala	13	16,25%
Toma de decisiones	Regular	43	53,75%
	Buena	24	30,00%

Figura 3

Representación porcentual por dimensiones de la variable competencias gerenciales



La tabla 4 y figura 3, muestra porcentajes de cinco dimensiones concerniente a la primera variable y para la dimensión comunicación organizacional se advierte que el mayor porcentaje se encuentra el nivel bueno con un 50%, que representa a 40 servidores, 10 empleados perciben un nivel malo representado por el 12,50% y 30 servidores tienen una percepción regular con el 37,50%. En la dimensión liderazgo participativo se observa que 15 administrativos demuestran un nivel malo estimado en un 18,75%, mientras que 28 administrativos que representa el 35% demuestran nivel regular y 37 administrativos con el 46,25% perciben un nivel bueno. Asimismo, en la dimensión negociación y manejo de conflictos 15 empleados con el 18,75% perciben una apreciación de mala, mientras que 30 empleados que significa el 37,50% demuestran un nivel regular y 35 empleados representado por el 46.25% demuestran un nivel bueno. Para la dimensión trabajo en equipo el nivel malo es el que predomina en 6 trabajadores que significa el 7,50%, siendo el nivel más alto 42 trabajadores que representa el 52,50% y el nivel regular está representado por 32 trabajadores con el 40,00%. Finalmente, en la dimensión toma de decisiones se observa que 13 servidores con el 16,25% demuestran un nivel malo y 43 servidores que representa el 53,75% demuestran un nivel regular entre todas las otras dimensiones y 24 servidores que hacen el 30,00% demuestran un nivel bueno, en la Municipalidad de Villa Rica el 2021.

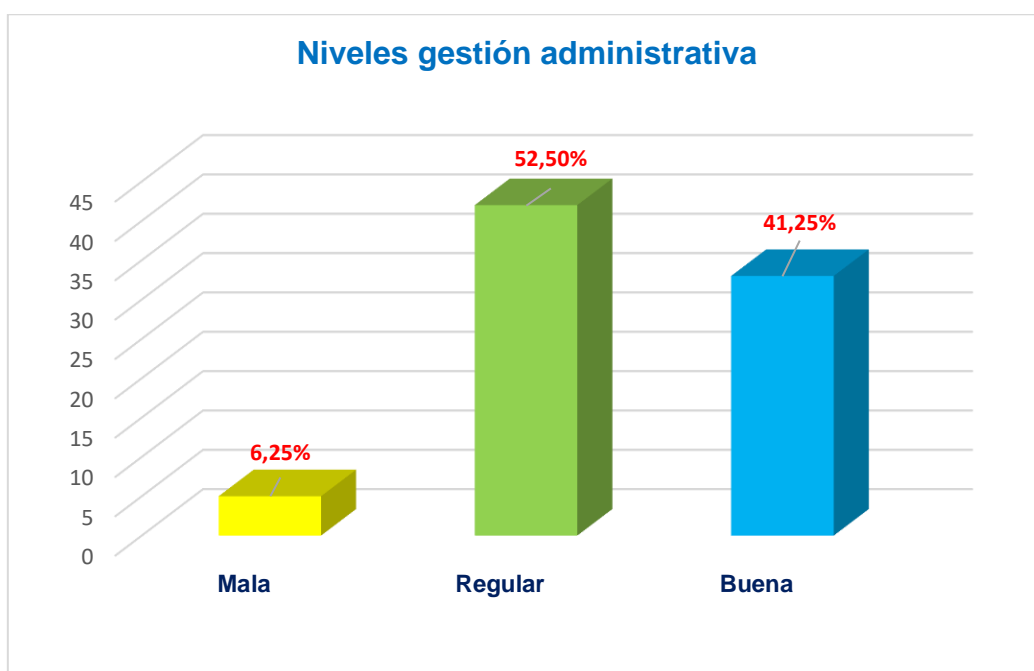
Tabla 5

Descripción niveles, variable gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	5	6,25%
Regular	42	52,50%
Buena	33	41,25%
Total	80	100,00%

Figura 4

Representación porcentual de niveles gestión administrativa



La tabla 5, figura 4, muestra el mayor porcentaje que se encuentra en el nivel regular con el 52,50% que representa a 42 trabajadores, mientras que 5 servidores representado por el 6,25% demuestran nivel bajo, 41,25% que representa a 33 trabajadores perciben el nivel bueno en relación a la variable gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica durante el año 2021.

Tabla 6

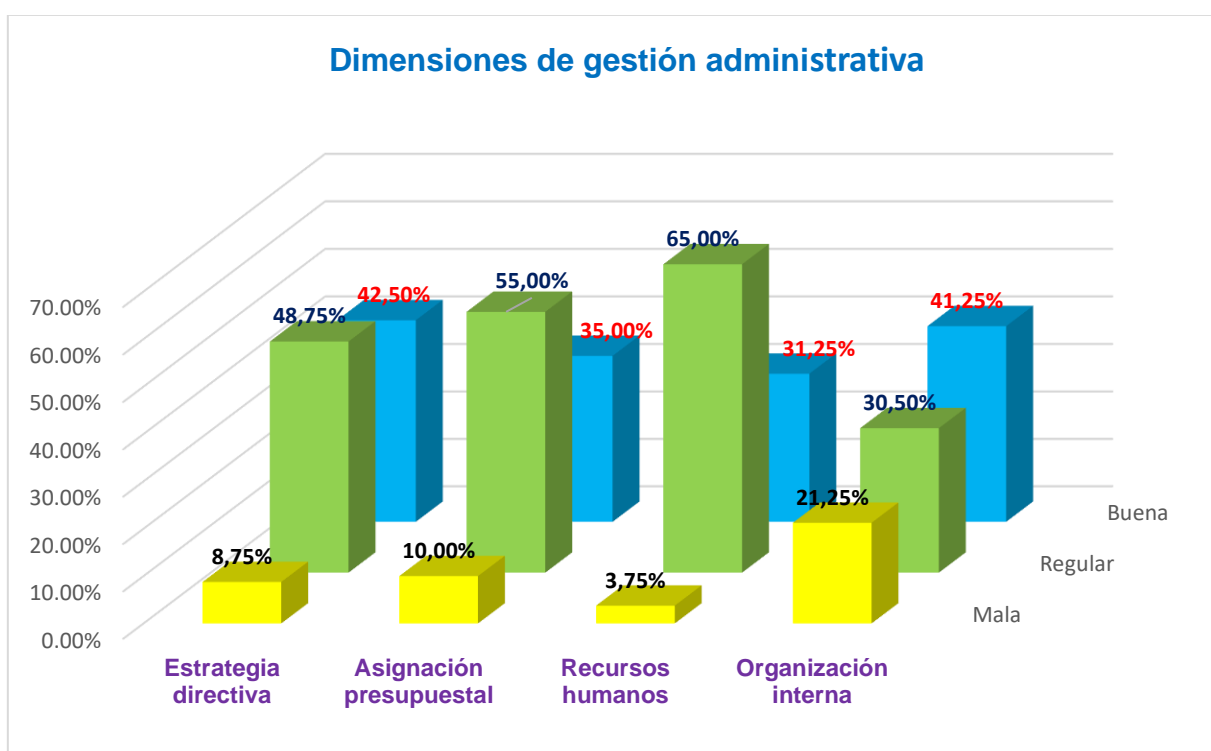
Descripción de niveles por dimensiones gestión administrativa

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Estrategia directiva	Mala	7	8,75%
	Regular	39	48,75%
	Buena	34	42,50%
Asignación presupuestal	Mala	8	10,00%
	Regular	44	55,00%
	Buena	28	35,00%

Recursos humanos	Mala	3	3,75%
	Regular	52	65,00%
	Buena	25	31,25%
Organización Interna	Mala	17	21,25%
	Regular	30	30,50%
	Buena	33	41,25%

Figura 5

Representación porcentual por dimensiones de gestión administrativa



La tabla 6 y figura 5, indica el resultado porcentual de dimensiones correspondiente a la variable gestión administrativa, para la dimensión estrategia directiva se advierte que el mayor porcentaje se encuentra el nivel regular con 48,75%, que representa a 39 servidores, 7 empleados perciben un nivel malo representado por 8,75% y 34 servidores tienen una percepción buena con 42,50%. En la dimensión

asignación presupuestal se observa que 8 administrativos demuestran un nivel malo estimado en un 10,00%, mientras que 44 administrativos que representa el 55% demuestran un nivel regular y 28 administrativos con el 35,00% perciben un nivel bueno. Para la dimensión recursos humanos, 3 empleados con el 3,75% perciben una apreciación de mala, mientras que 52 empleados que significa el 65,00 % demuestran nivel regular y 25 empleados representado por el 31,25% demuestran nivel bueno. Finalmente, en la dimensión organización interna el nivel bueno es el que predomina en 33 trabajadores que significa el 41,25%, 30 trabajadores que representa el 30,50% perciben nivel regular y 17 trabajadores representado con 21,25%, demuestran un nivel malo en la Municipalidad de Villa Rica en el año 2021.

Análisis inferencial

En este análisis se comprobó la relación existente entre las dos variables, así mismo la relación de las dimensiones de la variable competencias gerenciales y la variable denominada gestión administrativa.

En lo referente a la intensidad de la relación, se tuvo en consideración a Martínez et al. (2009), con la escala siguiente: de 0 a 0,25 (nula escasa), de 0,26 a 0,50 (débil), 0,51 a 0,75 (moderado fuerte), 0,76 a 1,00 (fuerte perfecta).

Prueba de normalidad

Para hallar el resultado de normalidad de las variables en estudio se aplicó el ensayo de Kolmogorov Smirnov, ($n > 50$), con las hipótesis siguientes:

H0: Los datos de la variable competencias gerenciales proceden de una distribución normal.

Ha: Los datos de la variable competencias gerenciales no proceden de una distribución normal.

H0: Los datos de gestión administrativa proceden de una distribución normal.

Ha: Los datos de la gestión administrativa no proceden de una distribución normal.

Tabla 7

Prueba de normalidad Kolmogorov - Smirnov^a

Si $p < 0.05$; se rechaza la hipótesis nula, si $p > 0.05$; se acepta la hipótesis nula

Variables	Estadísticas	Grado de libertad	Significancia
Competencias gerenciales	,305	80	,000
Gestión administrativa	,280	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Al obtener este resultado se decidió y concluyó como, $p = ,000 < ,05$ desestima la hipótesis nula y admite la hipótesis alterna, deduciendo que los datos no tienen una distribución normal, por lo que se aplicó la estadística no paramétrica y coeficiente de Rho Spearman.

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H0: Las competencias gerenciales no se relacionan con la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021.

Ha: Las competencias gerenciales se relacionan con la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021.

Si $p < 0.05$; se rechaza la hipótesis nula

Si $p > 0.05$; acepta la hipótesis nula

Tabla 8

Resultado de correlación competencias gerenciales y gestión administrativa

			Competencias gerenciales	Gestión administrativa
		Coefficiente de correlación	1,000	,730**
Rho Spearman	Competencias gerenciales	Sig.(bilateral)	-	,000

		N	80	-
		Coeficiente de correlación		
Gestión administrativa			,730**	
		Sig. (bilateral)		
			,000	-
		N	-	80

** Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Vista la tabla 8 se aprecia la correlación, que hay entre las competencias gerenciales y gestión administrativa, según el coeficiente Rho Spearman con un $r = ,730$ señalando que existe una relación positiva en un grado regular. Asimismo, el p valor es menor que 0,05 refutándose la hipótesis nula, determinando que hay relación entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021.

Prueba de hipótesis específica 1

H0: La comunicación organizacional no se relaciona con la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021.

Ha: La comunicación organizacional se relaciona con la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021.

Tabla 9.

Resultado de correlación dimensión comunicación organizacional y la gestión administrativa

				Gestión administrativa
		Coeficiente de correlación		
Rho Spearman	Comunicación organizacional		1,000	,650**
		Sig.(bilateral)		
			-	,000
		N	80	80

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

Visualizada la tabla 9 indica que existe correlación entre la dimensión comunicación organizacional y la variable gestión administrativa, demostrado por el coeficiente Rho Spearman con $r = ,650$ mostrando que concurre una relación positiva en un grado regular. También el p valor es menor que 0,05, descartándose la hipótesis

nula, determinando que existe relación entre la comunicación organizacional y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021.

Prueba de hipótesis específica 2

H0: El liderazgo participativo no se relaciona con la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021.

Ha: El liderazgo participativo se relaciona con la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021.

Tabla 10

Resultado de correlación, dimensión liderazgo participativo y la gestión administrativa

		Gestión administrativa		
		Coefficiente de correlación	1,000	,744**
Rho Spearman	Liderazgo participativo	Sig.(bilateral)	-	,000
		N	80	80

** Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Según se aprecia en la tabla 10, afirmaron que hay correlación entre la dimensión liderazgo participativo y variable gestión administrativa, como indica el coeficiente Rho Spearman con un $r = ,744$ mostrando que concurre una relación positiva en un nivel regular. Así también el p valor es menor que 0,05, desestimando la hipótesis nula, comprobando que el liderazgo participativo se relaciona con la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021.

Prueba de hipótesis específica 3

H0: La negociación y manejo de conflictos no se relaciona con la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021.

Ha: La negociación y manejo de conflictos se relaciona con la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021.

Tabla 11

Resultado de correlación dimensión negociación y manejo de conflictos y la gestión administrativa

				Gestión administrativa	
		Coeficiente de correlación	1,000	,728**	
Rho Spearman	Negociación y manejo de conflictos	Sig.(bilateral)	-	,000	
		N	80	80	

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

Interpretada la tabla 11, consideró la correlación que concurre entre la dimensión negociación y manejo de conflictos con la gestión administrativa, puesto que el coeficiente Rho Spearman es $r = ,730$ mostrando que existe una relación positiva en un grado regular, p valor menor que 0,05, impugnando la hipótesis nula, determinando la relación entre la negociación y manejo de conflictos con gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021.

Prueba de hipótesis específica 4

H0: El trabajo en equipo no se relaciona con la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021.

Ha: El trabajo en equipo se relaciona con la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021.

Tabla 12

Resultado correlación dimensión trabajo en equipo y la gestión administrativa

				Gestión administrativa	
		Coeficiente de correlación	1,000	,736**	
Rho Spearman	Trabajo en equipo	Sig.(bilateral)	-	,000	
		N	80	80	

** Correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Según resultado mostrado en la tabla 12, evidencia la correlación que existe entre la dimensión trabajo en equipo y gestión administrativa, el coeficiente Rho Spearman es $r = ,736$ deduciendo que concurre una relación positiva en un grado regular. Asimismo, el p valor es menor a 0,05, desestimando la hipótesis nula, comprobando que concurre relación entre el trabajo en equipo con gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021.

Prueba de hipótesis específica 5

H0: La toma de decisiones no se relaciona con la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021.

Ha: La toma de decisiones se relaciona con la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021.

Tabla 13

Resultado correlación dimensión toma de decisiones y la gestión administrativa

		Gestión administrativa		
Rho Spearman	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	1,000	,710**
		Sig.(bilateral)	-	,000
		N	80	80

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

Examinada la tabla 13, se verificó que concurre la correlación existente entre dimensión toma de decisiones y la gestión administrativa, según coeficiente Rho Spearman con un $r = ,710$ señalaron la existencia de una relación positiva en un grado regular. Asimismo, el p valor menor que 0,05 se desestima la hipótesis nula, determinando que existe relación entre la toma de decisiones y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021.

V. DISCUSIÓN

En la investigación, al concluir el análisis descriptivo e inferencial se obtuvo resultados respecto a la relación entre las competencias gerenciales con la gestión administrativa, asimismo entre dimensiones de la primera variable con la segunda, de igual manera se ha tomado en consideración anteriores estudios, bases teóricas, conceptos de diversos autores, literatura e informaciones relevantes relacionados al tema de estudio.

Efectuado el análisis inferencial en la prueba de hipótesis general apreciamos una correlación concurrente entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa, tal como fue demostrado mediante el coeficiente Rho Spearman con un $r = ,730$ indicando que hay una relación positiva en un grado regular, asimismo, el p valor fue menor a 0,05 determinando que coexiste relación entre competencias gerenciales con la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021. Este resultado es similar a los obtenidos en el estudio realizado por López (2020) en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, concluyendo que concurre relación directa y significativa entre competencias gerenciales con gestión administrativa, demostrado con el Rho de Spearman, $r = ,727$ y el sig. Bilateral = $.000 < 0.000$, significativa.

Del análisis descriptivo realizado se encontró que el 53,75%, representado por 42 trabajadores manifestaron un nivel regular y es el que caracteriza a la municipalidad de Villa Rica respecto a la variable competencias gerenciales, se observó también que en la variable gestión administrativa el porcentaje de nivel regular es el 52,50%, que está representado por 42 trabajadores. Dicho resultado es avalado también por los hallazgos presentado por López (2020) quien identificó que las competencias gerenciales en la entidad estatal de salud son de nivel regular desde la perspectiva de 58 administrativos equivalente al 35,40%, mientras que en la gestión administrativa 73 administrativos que representa el 44,50% demuestran un nivel regular.

Otro estudio con iguales resultados fue el que desarrolló Gonzáles (2019) en la Municipalidad de San Martín de Porres, Lima, Perú, cuyo finalidad fue demostrar la relación existente dado por competencia gerencial con organización, el examen dio como resultado que el 43,9% de trabajadores se encontraba en un

horizonte regular, en lo que se refiere a la variable competencia gerencial, mientras que en la variable organización el 39.4% corresponde a poco eficiente, interpretándose como de nivel regular. Para Chiavenato (2009) la superación de las personas involucra el cumplimiento de metas y habilidades en el desarrollo profesional cuyo objetivo es mejorar la eficiencia y efectividad en un puesto asignado. La competencia, significa el esfuerzo constante en la mejora de una gestión pública conjuntamente con todos los servidores y que la innovación avance acorde a las necesidades, siendo de interés que los trabajadores se hallen preparados, capacitados y actualizados para enfrentar los desafíos actuales.

En lo referente a la hipótesis específica 1, toda comunicación organizacional está relacionada con gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica. En los resultados del análisis inferencial se observó, la existencia de correlación que tiene la dimensión comunicación organizacional con gestión administrativa, demostrado mediante coeficiente Rho Spearman con un $r = ,650$ deduciendo que concurre una relación positiva en un grado regular, así mismo el sig. Bilateral es menor que 0,05. También Núñez (2021) obtuvo similar información en su exploración elaborada en la Municipalidad de Lurín, donde determinó que existe relación media definida por la dimensión información y comunicación con la gestión administrativa en la Gerencia de Administración, hallando el resultado con el coeficiente Pearson $r=0.481$ y sig. Bilateral $p<0.05$, aceptando la hipótesis alterna y descartando la hipótesis nula.

En el resultado descriptivo se advierte que el mayor porcentaje se encuentra el nivel bueno con un 50%, que representa a 40 servidores, 10 empleados perciben un nivel malo representado por el 12,50% y 30 servidores tienen una percepción regular con el 37,50%. Un tanto semejante obtiene resultados Núñez (2021) donde observa que el 45.45% de servidores consideran que la información y comunicación es buena, el 39.39% señalan que es regular, 9.09% afirman que es muy bueno y 6.06% de trabajadores indican malo. Sustentado en que información y comunicación se manifiestan de forma buena, ya que es importante difundir más aún compartir información para tener comunicación asertiva, de esta manera promover el buen desempeño de los empleados de la municipalidad. Así Fernández (1997) definió a la comunicación organizacional como un conjunto de procesos y acciones orientadas a dar disposiciones y utilizar

instrumentos estratégicos para activar la comunicación entre los directivos o gerentes y su medio, concluyó que es una cualidad innata que debe poseer toda persona, guardando respeto y jerarquía a todos los trabajadores de una entidad.

De la hipótesis específica 2, efectuado el análisis inferencial se asume que hay correlación entre liderazgo participativo y gestión administrativa, tal como indica el coeficiente Rho Spearman con un $r = ,744$ manifestando que concurre una relación positiva en un nivel regular. Así mismo se obtuvo el sig. Bilateral cuyo valor es menor a 0,05 desestimando la hipótesis nula, comprobándose que el liderazgo participativo se encuentra relacionado con la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021. La investigación hecha por Núñez (2021), observó que concurre correlación media entre el ambiente de control y gestión administrativa en la Gerencia de Administración de la Municipalidad de Lurín, según los resultados obtenidos, siendo el coeficiente de Pearson $r=0.516$ con sig. Bilateral $p<0.05$, descartándose la hipótesis nula y validó la hipótesis alterna.

De los resultados del análisis descriptivo en la dimensión asignación presupuestal se observa que 8 administrativos demuestran un nivel malo estimado en un 10,00%, mientras que 44 administrativos que representa el 55% demuestran nivel regular y 28 administrativos con 35,00% perciben nivel bueno. Sustenta también estos resultados los que obtuvo Núñez (2021) en su estudio donde afirmó que, el ambiente de control resulta bueno con el 48.48%, mientras que el 39.39% indicaron que es regular, 9.09% es muy bueno y 3.03% de colaboradores califican de malo. Concluyendo que el ambiente de control es bueno y ayuda conservar una comunicación fluida entre trabajadores y estimó que la gerencia debe promover una información continua para alcanzar las metas planificadas por la municipalidad durante un ejercicio fiscal.

El liderazgo participativo, definido también como democrático, según Fierro y Villalba (2017) indicaron como una cualidad que establece una importante obligación con la entidad, está centrado en los subalternos, comprometiéndose, encomendando potestad y usando la realimentación como una forma para medio para conducir y enmendar fallas, facilitando la unificación e incrementando el agrado en el centro de labores, el perfeccionamiento competitivo y la prosperidad para lograr las metas programadas.

En lo referente a la hipótesis específica 3, respecto a la relación existente entre dimensión negociación y manejo de conflictos y la gestión administrativa se obtuvo los siguientes resultados; en el análisis inferencial según el coeficiente Rho Spearman, $r = ,730$ muestra que existe una relación positiva en un grado regular. El sig. Bilateral resulta menor que 0,05 impugnando la hipótesis nula, determinando la existencia de relación entre la negociación y manejo de conflictos con gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021. Así el estudio realizado por Núñez (2021) identificó que coexiste una correlación media entre la evaluación de riesgos con gestión administrativa en la Gerencia de Administración de la Municipalidad de Lurín, según resultados que obtuvo, el valor de Pearson es $r=0.427$, sig. Bilateral $p<0,05$, descartando la hipótesis nula y validando la hipótesis alterna.

Como resultado del análisis descriptivo se tuvo en la dimensión negociación y manejo de conflictos que; 15 empleados con el 18,75% perciben una apreciación de mala, mientras que 30 empleados que significa el 37,50% demuestran un nivel regular y 35 empleados representado por el 46.25% demuestran un nivel bueno. Para la dimensión trabajo en equipo el nivel malo es el que predomina en 6 trabajadores que significa el 7,50%, siendo el nivel más alto 42 trabajadores que representa el 52,50% y el nivel regular está representado por 32 trabajadores con el 40,00%. Touzard (1988) definió a la negociación y manejo de conflictos como un procedimiento de disputa que sucede entre lados desfavorables a través de sus representantes debidamente reconocidos cuya finalidad es arribar a un pacto favorable para ambas partes, sin perturbar los intereses y productividad de los implicados, solucionando problemas con imparcialidad hasta encontrar el punto de equilibrio.

Respecto a los resultados de la hipótesis específica 4, del análisis inferencial se obtuvo la correlación que existe entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión administrativa, ya que el coeficiente Rho Spearman es $r = ,736$, deduciendo que concurre una relación positiva en un grado regular. Asimismo, el sig. Bilateral resulta menor que 0,05 descartando la hipótesis nula, resultados que corroboran los contenidos en la investigación realizada por Núñez (2021) concluyendo que, hay correlación media entre las actividades de control con la

gestión administrativa en la Gerencia de Administración de la Municipalidad de Lurín, sustentado en el valor obtenido de Pearson $r=0.678$ y el sig. Bilateral $p<0,05$.

En lo concerniente a los resultados descriptivos de la dimensión trabajo en equipo el nivel malo es el que predomina en 6 trabajadores que significa el 7,50%, siendo el nivel más alto 42 trabajadores que representa el 52,50% y el nivel regular está representado por 32 trabajadores con el 40,00%. Según el estudio realizado por Núñez (2021) muestran que los colaboradores el 48.48% manifestaron que es regular las acciones de control, 30.30% perciben que es bueno, 12.12% se pronunciaron que es malo y 9.09% de los servidores demuestran que es muy bueno. Por tanto, cabe manifestar la importancia que resulta realizar acciones de control en una entidad para conducir una gestión pública de manera regular acorde a las normas, leyes y otros instrumentos que sean necesarios en el cumplimiento de los planes operativos anuales.

El trabajo en equipo, Gonzales y Vilca (2018) definieron como una labor realizada por varias personas para alcanzar un bien común, este trabajo debe estar debidamente organizado y planificado con responsabilidad asumida por cada uno de los integrantes de una entidad para cumplir cabalmente sus funciones y de esta manera obtener buenos resultados a corto plazo. Los equipos técnicos se conforman para el aporte de conocimientos, intercambiar información, opiniones y alcanzar un objetivo común, desarrollando tareas con responsabilidad, uniendo esfuerzos y aptitudes, maximizando la producción con la disminución del tiempo durante la ejecución, cuanto mejor es la comprensión y cohesión entre todos los integrantes del equipo se tendrán mejores resultados.

Finalmente, respecto a la hipótesis específica 5, del análisis inferencial, según los resultados se observa la correlación existente entre la toma de decisiones con gestión administrativa, fundamentado por el coeficiente Rho Spearman con un $r = ,710$ señalando que existe una relación positiva en grado regular. Asimismo, el sig. Bilateral, es menor a 0,05 en tal sentido se rechaza la hipótesis nula, determinando que concurre relación entre la toma de decisiones con gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021, comparado estos resultados con la investigación de Núñez (2021), se deduce que existe correlación media entre la dimensión supervisión con gestión administrativa en la Gerencia de

Administración de la Municipalidad de Lurín, 2021, demostrado con los resultados obtenidos, siendo el valor de Pearson $r=0.601$ y un sig. Bilateral $p<0,05$.

Del resultado obtenido en el examen descriptivo aplicado a la dimensión toma de decisiones se observó a 13 servidores con 16,25% quienes demuestran un nivel malo y 43 servidores que representa el 53,75% demuestran un nivel regular entre todas las otras dimensiones y 24 servidores que hacen el 30,00% demuestran un nivel bueno en la Municipalidad de Villa Rica en el año 2021. De acuerdo con la investigación de Núñez (2021), se comprobó que 45.45% de los participantes administrativos expresan que la dimensión concerniente a supervisión es regular, 39.39% confirma que es bueno, 9.09% ratifica que es muy bueno y 6.06% de los encuestados distinguen que es malo. En ese sentido se deduce que la supervisión es un conjunto de acciones que obligatoriamente deben ser clarificados e insertados en el procedimiento de actividades que ejecuta la municipalidad, puesto que una buena supervisión ayuda a minimizar los riesgos que puedan presentarse en toda gestión pública.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Respecto al objetivo general se determinó que existe relación directa positiva entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa, en la Municipalidad de Villa Rica, 2021, determinado por el coeficiente Rho Spearman con un $r = ,730$ en un grado regular, el sig. Bilateral es menor que 0,05.

Segunda: En cuanto al objetivo específico 1, se concluye que existe relación entre la dimensión comunicación organizacional y la variable gestión administrativa, a través del coeficiente Rho Spearman con un $r = ,650$ mostrando que concurre una relación positiva en un grado regular, el sig. Bilateral es menor que 0,05.

Tercera: Referente al objetivo específico 2, se asume que hay correlación entre la dimensión liderazgo participativo y la variable gestión administrativa, como indica el coeficiente Rho Spearman con un $r = ,744$ mostrando que concurre una relación positiva en un nivel regular, el sig. Bilateral es menor que 0,05.

Cuarta: En lo concerniente al objetivo específico 3, se concluye que existe relación entre la dimensión negociación y manejo de conflictos con la gestión administrativa, según el coeficiente Rho Spearman, $r = ,730$ mostrando que existe una relación positiva en un grado regular. El sig. Bilateral resulta menor que 0,05.

Quinta: Según el resultado obtenido respecto al objetivo específico 4, se asume la relación que existe entre la dimensión trabajo en equipo y la gestión administrativa, ya que el coeficiente Rho Spearman, $r = ,736$ deduciendo que concurre una relación positiva en un grado regular, asimismo, el sig. Bilateral es menor que 0,05.

Sexta: Respecto al objetivo específico 5, según los resultados se observa la relación existente entre la dimensión toma de decisiones y la gestión administrativa, según el coeficiente Rho Spearman con un $r = ,710$ indicando que hay una relación positiva en un grado regular, asimismo, el sig. Bilateral es menor que 0,05.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Al Gerente Municipal de la Municipalidad de Villa Rica, realizar capacitaciones, charlas y cursos de actualización sobre gestión pública para fortalecer y mejorar la prestación de los servicios públicos locales.

Segunda: Al Gerente Municipal de la Municipalidad de Villa Rica, efectuar reuniones trimestrales con los gerentes y subgerentes con la finalidad de escuchar los avances y logros de las actividades y proyectos contenidos en el Plan Operativo Institucional y las dificultades presentadas durante el desarrollo de las mismas.

Tercera: Al Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad de Villa Rica, desarrollar las habilidades humanas, dentro de la entidad para identificar a los líderes quienes actuarán como enlace con las diversas organizaciones de base y representantes de la sociedad civil.

Cuarta: Al Gerente Municipal de la Municipalidad de Villa Rica, suscribir actas de compromiso recíproco con el Sindicato de Trabajadores Municipales y desarrollar un plan de seguridad y salud en el trabajo acorde a los dispositivos legales vigentes.

Quinta: Al Gerente Municipal de la Municipalidad de Villa Rica, establecer equipos de trabajo conjuntamente con las subgerencias para el logro de los objetivos y metas contenidos en el Plan Estratégico Institucional.

Sexta: Al Gerente Municipal de la Municipalidad de Villa Rica, propiciar reuniones de trabajo semanal, con los gerentes y subgerentes, para tomar decisiones y resolver múltiples problemáticas que afectan a los ciudadanos, en concordancia a normas y reglamentos.

REFERENCIAS

- Aldana, G. (2021). *Competencias gerenciales y la cultura organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Torata-Moquegua, 2019*. Repositorio Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1934>
- Ander, E. (2002). *Community development methodology and practice*. Argentina. Editorial Lumen. <https://es.scribd.com/document/330299435/Metodologia-y-Practica-Del-Desarrollo-de-La-Comunidad-Tomo-I>
- Arrascue, I., Podestá, L., Matsuura, J., Gutiérrez, H., y Ruiz, R. (2021). *Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos*. *Rev. Facultad Medicina Humana*, vol.21 no.2 Lima abr-jun 2021. http://dev.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200275
- Callirgos, D.E. (2019) *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca – Cañete 2019*. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38884/Callirgos_DLC_DE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Camacaro, M. (2016). *Applicability of administrative management tools in business units of the metropolitan área of Libertador municipality in the state Mérida, Venezuela*. (Vol. 15, Issue 2). <https://www.redalyc.org/journal/4655/465549558003/>
- Camacaro, M. (2017). *Competencias gerenciales para la gestión de empresas manufactureras del Municipio Libertador del Estado Mérida-Venezuela*. Universidad de Los Andes, Venezuela. *Actualidad Contable Faces*. <https://www.redalyc.org/journal/257/25749951003/>
- Carazas, E. (2019). *Competencias gerenciales y sistemas de apoyo en la gestión administrativa de las municipalidades distritales de la provincia del Cuzco periodo – 2018*. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/5284>
- Carballo, M., y Guelmes, E. (2016). *Some considerations about the variables in educational researches* http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000100021

- Carneiro, M. (2010). *Innovative strategic direction*. (M. Martínez, Ed.) La Coruña, España: Netbiblo
<https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832007.pdf>
- CONCYTEC (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica* - Reglamento RENACYT.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_fi_nal.pdf
- Condori, M. (2018). *Gestión administrativa y calidad de servicio en el centro de servicios de SEDAPAL, Comas, 2018*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/21508>
- Chávez, S., De las Salas, M., y Bozo, R. (2015). *Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras*. CICAG. Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6430951>
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill/Interamericana.
<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Galarza, M., Mora, J., y Zambrano, H. (2020). *Gestión administrativa, la sostenibilidad de las agrupaciones rurales en la provincia de los Ríos – Ecuador*.
<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>
- García, M. (1998). *La encuesta del libro. El análisis de la realidad social. Métodos y Técnicas de investigación*. Madrid, Alianza Universidad, 1992
https://nanopdf.com/download/la-encuesta_pdf
- González, M. (2019). *Las competencias gerenciales y la gestión organizacional en la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres 2018. Tesis*.
<http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3206982>
- Gonzales, R., Vilca, S. (2018). *Competencias gerenciales y desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yura, Arequipa – 2018*.
<https://bit.ly/3HBhqfA>

- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A. y Verdezoto, G. (2020). *Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo*. Universidad y Sociedad vol.12 no.4 Cienfuegos jul.-ago. 2020.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000400032
- Helmut S. y Corvo. (2021). *Administrative management. Lieder*.
<https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>.
- Hellriegel, D., Jackson, S. y Slocum, J. (2009). *Management*. Santa Fe: Cengage Learning Editores S.A.
<https://bit.ly/3zt7UYW>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2011). *Metodología de la Investigación*. México. Editorial McGraw-Hill.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A.* Recuperado de:
<https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: *Editorial 36 Mc Graw Hill Education*, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5,
https://www.academia.edu/44551333/metodologia_de_la_investigaci%C3%B3n_las_rutas_cuantitativa_cualitativa_y_mixta
- Fernández, C. (1997). *La Comunicación en las Organizaciones*, México, Editorial Trillas, octubre de 1997, Pág. 27.
<https://www.infosol.com.mx/miespacio/la-comunicacion-organizacional/>
- Fierro, I., Villalba, M. (2017). *El liderazgo democrático: una aproximación conceptual*. INNOVA. Research Journal, 2(4), 155-162
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/210>
- Kyongo, J.K. (2016). *Management Competence, Firm-Level Institutions, Human Resource Management Bundles And Performance Of Companies Listed On The Nairobi Securities Exchange*. (Doctoral Thesis, Nairobi University)

<https://pdfs.semanticscholar.org/0e0a/bf69744f3d99d98d2a3d12b88ad1141322ae.pdf>

López, R. (2020). *Competencias gerenciales y gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.*

<https://bit.ly/3pVRTHQ>

Lozano, E. (2020). *Internal control and administrative management of the provincial municipality of Picota.* Artículo. Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú.

<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/198/211>

Marrufo, M. (2020). *Management Skills and Job Performance In Insurance Companies*

<https://bit.ly/3HBgN5l>

Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., y Cánovas, A. (2009). *El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman, caracterización.*

<https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>

Ministerio de Economía y Finanzas, Gobierno Local (2021). *Seguimiento de la Ejecución Presupuestal. Consulta Amigable Mensual. Consulta de Ejecución del Gasto.*

<https://apps5.mineco.gob.pe/transparencia/mensual/>

Mendoza, A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta.* Dominio de las Ciencias.

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/614>

Núñez, J. (2021). *Sistema de Control Interno y Gestión Administrativa en la Gerencia de Administración de la Municipalidad de Lurín, 2021.*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65758>

Ñaupas H., Valdivia M., Palacios J. y Romero H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis.* Bogotá: Ediciones de la U, 2018.

<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-lainv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Ochoa, E., Pindo, B., León, M., y Mayorga, J. (2019). *Estructura organizacional y gestión administrativa: diagnóstico en la cooperativa de ahorro y crédito “San Francisco Ltda. Agencia Puyo”.* Revista Dilemas Contemporáneos:

- Padilla (2018) *La administración y la influencia en el desempeño laboral del Hospital Nacional Alberto Sabogal año 2018*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27847>
- Quiroa M. (2020). *Gestión administrativa. Economipedia*.
<https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>
- Rabadán, A., Cid, A. y Galán, S. (2013). *Métodos de Decisión Empresarial*. Madrid: Delta.
<https://www.worldcat.org/title/métodos-de-decisiónempresarial/oclc/82839>
- Ramírez, C. (2016). *Fundamentos de administración de empresas*. ECOE Ediciones.
<https://www.ecoeediciones.com/wp-content/uploads/2016/08/Fundamentos-de-administraci%C3%B3n-4ed.pdf>
- Ramírez, J. Cerón, H. Cerón, A. y Maya, N. (2017). *Las competencias directivas base de la competitividad empresarial: Un estudio correlacional*. Revista administrativa y de finanza, 4 (12), 87-98. México.
http://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Administracion_y_Finanzas
- Reyes, A. (2004). *Administración de empresas, teoría y práctica, México*. Editorial Limusa, S.A
<https://bit.ly/34iLRc1>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*, México. Editorial Pearson Educación de México, S.A.
<https://bit.ly/333TgeT>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15e_di_Robbins
- Rodríguez, E, (2016). *Los valores éticos y sus implicaciones en la gestión administrativa*. Revista Científica y Tecnológica UPSE, 3(2), 71-76.
<https://incyt.upse.edu.ec/ciencia/revistas/index.php/rctu/article/view/156>
- Rodríguez, J. (2019). *Las competencias gerenciales y el compromiso laboral en las municipalidades distritales de Torata y Calana, año 2017*. Tesis. Universidad José Carlos Mariátegui. Repositorio Institucional – UJCM.

<http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/584>

Sánchez, I., Sánchez, J., Pinedo, A. (2020). *Competencias gerenciales*. Factor de éxito en empresas de servicios públicos. *Saber, Ciencia y Libertas*, 15(2), 74–90.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6716>

Stoner, J. y Wankel, C. (1989). *Administración*. México. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

<https://www.dichosyrefranes.net/libro/administraci%C3%B3n-stoner-wankel-prentice-hall-doc.html>

Torres, O., Vallejos, A., y Burbano, J. (2019). *Buenas prácticas de gestión administrativa en empresas de servicios en la ciudad de Ibarra*. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Touzard J. (1988). *Mediation and conflict resolution*. Barcelona: Herder

<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/281668/NEGOCIACIN.pdf>

Useche, M., Giler, M., y Guerrero, L. (2019). *Competencias gerenciales en el ámbito empresarial zuliano*. Revista de Ciencias Sociales.

<https://www.redalyc.org/journal/280/28059678015/28059678015.pdf>.

Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G., y Escamilla, A. (2018). *Research protocol VII. Validity and reliability of the measurements*. Rev. Alerg. Mex. 2018;65(4):414-421

<http://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Competencias gerenciales y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021							
Autor: Nacienceno Hérmenes Quispe López							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general:</p> <p>¿Cómo se relaciona las competencias gerenciales y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cómo se relaciona la comunicación organizacional y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona el liderazgo participativo y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona la negociación y manejo de conflictos y la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021?</p> <p>4. ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo y gestión administrativa</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación de las competencias gerenciales. y la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar la relación de la comunicación organizacional y la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021</p> <p>2. Determinar la relación del liderazgo participativo y la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021</p> <p>3. Determinar la relación de la negociación y manejo de conflictos y la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021</p> <p>4. Determinar la relación del trabajo en equipo y la gestión administrativa en la</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Las competencias gerenciales se relacionan con la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. La comunicación organizacional se relaciona con la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021.</p> <p>2. El liderazgo participativo se relaciona con la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021</p> <p>3. La negociación y manejo de conflictos se relaciona con la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021</p> <p>4. El trabajo en equipo se relaciona con la gestión</p>	Variable 1: Competencias gerenciales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Comunicación organizacional	- Información interna - Notificación descendente - Difusión de ideas	1 al 2 3 al 4 5 al 6	Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) Alguna vez (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo Medio Alto
			Liderazgo participativo	- Comparte sus propósitos - Coordinación efectiva - Monitoreo y alerta temprana	7 al 8 9 al 10 11 al 12		
			Negociación y manejo de conflictos	- Relación asertiva - Diálogo - Ambiente de trabajo	13 al 14 15 al 16 17 al 18		
Trabajo en equipo	- Responsabilidad solidaria - Participación decisoria - Logros obtenidos	19 al 20 21 al 22 23 al 24					

en la Municipalidad de Villa Rica, 2021? 5. ¿Cómo se relaciona la toma de decisiones y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021?	Municipalidad de Villa Rica, 2021 5.Determinar la relación en la toma de decisiones y la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021	administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021 5.La toma de decisiones se relaciona con la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021	Toma de decisiones	- Indagación apreciativa - Análisis comparativo - Evaluación de resultados	25 al 26 27 al 28 29 al 30		
---	--	--	--------------------	--	----------------------------------	--	--

Variable 2: Gestión administrativa							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos
			Estrategia directiva	- Diagnóstico de certeza - Planes institucionales - Metas propuestas	1 al 2 3 al 4 5 al 6	Escala de Likert	Bajo Medio Alto
			Asignación presupuestal	- Presupuesto operativo - Programación anual	7 al 8 9 al 10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	
			Recursos humanos	- Capacitación formal - Habilidades laborales	11 al 13 14 al 16		
			Organización interna	- Instrumentos de gestión - Evaluación de desempeño - Cumplimiento de normas	17 al 18 19 al 21 22 al 24		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>ENFOQUE: Cuantitativo.</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>DISEÑO: No experimental transversal</p> <p>NIVEL: Correlacional</p>	<p>POBLACIÓN: Trabajadores de la Municipalidad de Villa Rica</p> <p>MUESTRA: 80 personas</p>	<p>INSTRUMENTOS: Encuestas, recojo de información, documentos, planes.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas y frecuencias</p> <p>INFERENCIAL: Contrastación de hipótesis</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Competencias gerenciales	Hernández (2020) definió a la competencia gerencial como una aptitud de precisiones respecto a los conocimientos, habilidades y actitudes para efectuar un determinado trabajo o asumir una responsabilidad con la finalidad de obtener los objetivos programados.	Se medirá con 5 dimensiones, 15 indicadores y con escala ordinal. Se utilizará la técnica de la encuesta, como instrumento, con escala de Likert de 5 opciones	Comunicación organizacional Liderazgo participativo Negociación y manejo de conflictos Trabajo en equipo Toma de decisiones	- Información interna - Notificación descendente - Difusión de ideas - Comparte sus propósitos - Coordinación efectiva - Monitoreo y alerta temprana - Relación asertiva - Condiciones laborales - Ambiente de trabajo - Responsabilidad solidaria - Participación decisoria - Logros obtenidos - Indagación apreciativa - Análisis comparativo - Evaluación de resultados	Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Gestión administrativa	Escobar. (2013), define a la gestión administrativa como la programación o planeación eficiente que requiere de la minuciosa labor de instruir a las personas que se dediquen a actividades en la entidad. Coadyuva a ordenar y retomar la capacidad de direccionar las acciones para conseguir el objetivo.	Se medirá con 4 dimensiones, 10 indicadores y con escala ordinal. Se utilizará la técnica de la encuesta, como instrumento, con escala de Likert de 5 opciones	Estrategia directiva Asignación presupuestal Recursos humanos Organización interna	- Diagnóstico de certeza - Planes institucionales - Metas propuestas - Presupuesto operativo - Programación anual - Capacitación formal - Habilidades laborales - Instrumentos de gestión - Evaluación de desempeño - Cumplimiento de normas	Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Anexo 3: Instrumentos de medición de las variables



“Competencias gerenciales y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021”

ENCUESTA APLICADA A LA VARIABLE: COMPETENCIAS GERENCIALES

Instrucciones:

A continuación, encontrará preguntas destinadas a conocer su opinión sobre competencias gerenciales. Marque con una “X” dentro del cuadrado según sea el caso. Es preciso indicarle que no hay respuestas correctas o incorrectas, el único objeto es conocer su opinión sobre las cuestiones planteadas. También es necesario señalar que el manejo de la información recopilada será confidencial y únicamente con fines de investigación. Muchas gracias por su colaboración

N°	Ítems	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
1	El gerente municipal realiza avisos y comunicados con datos valiosos y actualizados de fácil comprensión.					
2	El gerente municipal relaciona la información con los asuntos que se necesita y aporta nuevos conocimientos.					
3	El gerente municipal informa sobre los objetivos institucionales a las subgerencias, áreas y demás unidades orgánicas.					
4	El gerente municipal coordina las actividades que se van a desarrollar para el buen funcionamiento de la entidad con los demás servidores.					
5	El gerente municipal comunica a los trabajadores a través de memorándums para divulgar información de interés laboral.					
6	El gerente municipal utiliza medios efectivos para que todos los mensajes lleguen a la mayoría de los servidores.					
7	El gerente municipal da a conocer sus proyecciones e intenciones a los responsables de las subgerencias, áreas y unidades.					
8	El gerente municipal al poner en conocimiento a los demás trabajadores respecto a sus ideas, lo hace en forma clara y están bien fundamentados.					
9	El gerente municipal realiza reuniones de trabajo para el desarrollo de las actividades programadas con los trabajadores en forma quincenal o mensual.					
10	El gerente municipal pone de conocimiento al personal de la entidad sobre las prioridades de la entidad y se dividen los trabajos.					

11	El gerente municipal realiza el seguimiento a las actividades que se ejecutan en forma mensual y coordinan con los servidores responsables.					
12	El gerente general de la municipalidad advierte oportunamente las desviaciones encontradas en el desarrollo de las funciones de un servidor.					
13	El gerente municipal escucha directamente a los trabajadores cuando manifiestan sus sentimientos, opiniones propias, respetando y teniendo en cuenta los derechos de los demás.					
14	El gerente general de la municipalidad mantiene comunicación oral en forma quincenal o mensual con los demás servidores de la entidad.					
15	El gerente municipal propone y expone sus ideas con claridad y presta atención al planteamiento de los demás.					
16	El gerente general de la municipalidad conversa con seguridad, respeta a todos los trabajadores y no es violento.					
17	El gerente general de la municipalidad propicia que existan relaciones cordiales entre compañeros y superiores.					
18	18.El gerente municipal identifica y ejecuta mejoras de seguridad e higiene en el trabajo.					
19	El gerente municipal promueve que los trabajadores asuman sus compromisos para un mismo objetivo.					
20	El gerente municipal promueve que los trabajadores se comprometan y actúan de manera unánime para alcanzar las metas propuestas por la entidad.					
21	El gerente general de la municipalidad realiza reuniones de trabajo con todos los trabajadores de la entidad.					
22	El gerente general toma en consideración los comentarios, opiniones, ideas y aportes de los servidores.					
23	El gerente municipal ha programado y organizado con las demás áreas el cumplimiento de los objetivos para el presente año.					
24	El gerente general de la municipalidad impulsó para que los servicios públicos prestados por la entidad beneficien a toda la población.					
25	El gerente general de la municipalidad averigua asuntos importantes que causan efectos negativos a la entidad.					
26	El gerente general de la municipalidad recaba información de diferentes fuentes ante un problema que afecta a los trabajadores.					
27	El gerente general de la municipalidad examina dos o más alternativas para analizar los resultados que se van a obtener.					
28	El gerente general de la municipalidad identifica las ventajas y desventajas para asegurar una posibilidad beneficiosa para la institución.					

29	El gerente general de la municipalidad evalúa el impacto en la población beneficiaria de las actividades y proyectos ejecutados					
30	El gerente municipal realiza informes de evaluación que permitan identificar la efectividad y eficiencia.					



“Competencias gerenciales y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021”

ENCUESTA APLICADA A LA VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Instrucciones:

A continuación, encontrará preguntas destinadas a conocer su opinión sobre gestión administrativa. Marque con una “X” dentro del cuadrado según sea el caso. Es preciso indicarle que no hay respuestas correctas o incorrectas, el único objeto es conocer su opinión sobre las cuestiones planteadas. También es necesario señalar que el manejo de la información recopilada será confidencial y únicamente con fines de investigación. Muchas gracias por su colaboración.

N°	ítems	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
1	La municipalidad reconoce e identifica una situación adversa para solucionar algún inconveniente de tipo laboral.					
2	La municipalidad detecta las necesidades más prioritarias de los trabajadores para el normal cumplimiento de sus funciones.					
3	La municipalidad hace de conocimiento el Plan Operativo Institucional a todos los empleados anualmente.					
4	La municipalidad cumple con los objetivos contenidos en el Plan Estratégico Institucional					
5	La municipalidad establece las actividades de un plan a realizar durante un ejercicio fiscal en forma ordenada.					
6	La municipalidad programa actividades en función a las necesidades de la población y son posibles de cumplir sin ninguna restricción.					
7	La municipalidad otorga los recursos económicos necesarios para el desarrollo de lo planificado.					
8	La municipalidad asigna y distribuye los recursos económicos en el momento oportuno para la ejecución de un proyecto o actividad.					
9	La municipalidad define anualmente los alcances para el uso adecuado de los recursos públicos.					
10	La municipalidad distribuye los recursos financieros acorde a lo programado por las áreas durante un ejercicio fiscal.					

11	La municipalidad promueve para que los trabajadores reciban nuevos conocimientos respecto a gestión pública.					
12	La municipalidad realiza eventos mensualmente para una formación teórica y práctica.					
13	La municipalidad coordina con otras instituciones públicas para realizar charlas, cursos y otras actividades respecto a gestión pública.					
14	La municipalidad toma en consideración las destrezas de los trabajadores para ocupar un cargo.					
15	Los trabajadores de la municipalidad que desarrollan una función tienen actitudes y capacidades					
16	La subgerencia de Recursos Humanos de la municipalidad realiza entrevistas personales a los trabajadores, donde este demuestre qué habilidades laborales reúne y cuáles son las idóneas para desempeñar un puesto de trabajo.					
17	La municipalidad hace de conocimiento al todo el personal sobre el Reglamento de Organización y Funciones y el Manual de Organización y Funciones.					
18	La municipalidad cuenta con directivas, ordenanzas y planes debidamente actualizados.					
19	La municipalidad cuenta con un plan de gestión de desempeño para el cumplimiento de sus objetivos institucionales.					
20	La municipalidad en los concursos para ocupar un cargo, realiza una correcta apreciación.					
21	La municipalidad a través de la Subgerencia de Recursos Humanos mide el cumplimiento de objetivos y resultados obtenidos de todos los trabajadores.					
22	La municipalidad hace de conocimiento a todos los trabajadores las leyes, reglamentos u otros documentos para el cumplimiento de sus funciones.					
23	La municipalidad comunica por escrito a los trabajadores, que es de carácter estrictamente obligatorio el cumplimiento de las normas vigentes.					
24	La municipalidad sanciona a los trabajadores que transgreden las leyes, normas, reglamentos y directivas					

Anexo 4: Base de datos de la prueba piloto

VARIABLE: COMPETENCIAS GERENCIALES																														
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL						LIDERAZGO PARTICIPATIVO						NEGOCIACIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS						TRABAJO EN EQUIPO						TOMA DE DECISIONES						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	4	4	5	1	3	4	5	5	3	3	4	4	5	1	3	4	5	2	3	2	4	2	5	1	3	3	3	3	2	2
2	4	4	5	1	1	2	4	3	2	3	4	4	5	1	1	2	4	3	2	3	4	4	5	1	1	2	2	2	3	3
3	4	5	5	3	2	3	5	3	4	5	2	4	5	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2	1	2	4	2	2
4	4	5	5	1	2	2	5	2	2	1	4	5	3	1	2	2	5	2	2	1	4	5	3	1	2	2	5	2	3	1
5	3	4	5	1	1	2	4	2	2	1	3	4	5	1	1	2	4	2	2	1	3	4	5	1	1	2	4	1	2	1
6	4	4	5	2	2	3	5	2	3	2	4	4	4	2	2	3	5	2	3	2	4	4	4	2	2	1	5	2	1	2
7	2	5	5	1	3	3	4	2	3	3	2	5	4	1	2	3	4	2	3	3	2	5	4	1	2	3	4	2	2	3
8	4	5	5	2	2	3	4	2	3	2	4	5	4	2	2	3	4	2	3	2	4	5	4	2	2	3	4	3	3	2
9	1	2	5	1	1	2	3	2	2	1	1	2	3	1	1	2	3	2	2	1	3	2	3	1	4	2	3	3	2	1
10	4	5	5	1	2	2	4	2	2	2	4	5	4	1	2	2	4	2	2	2	4	5	4	1	2	2	4	2	3	2
11	1	2	5	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	1
12	3	4	5	2	3	2	5	2	2	1	3	4	4	2	1	2	5	2	2	1	3	4	4	2	1	2	5	3	3	1
13	2	4	5	1	2	2	3	2	2	2	2	4	5	1	2	2	3	2	2	2	2	4	5	1	2	2	3	2	2	2
14	2	1	5	2	1	3	1	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	1	2	3	2	4	3	3	1	3	4	3	2	1
15	3	4	5	2	3	2	5	3	2	2	3	4	5	2	3	2	5	3	2	2	3	4	5	2	3	2	5	2	2	2
16	2	3	5	1	2	2	3	2	2	1	2	3	5	1	1	2	3	2	2	1	2	3	5	1	1	1	3	2	3	1
17	3	4	5	2	3	2	5	2	2	2	3	4	5	2	3	2	5	2	2	2	3	4	5	2	3	2	5	1	2	2
18	3	4	5	5	1	2	5	3	1	1	3	4	4	5	1	2	5	3	1	1	3	4	4	5	1	3	3	3	1	1
19	3	5	5	2	2	2	2	4	3	2	3	5	3	2	2	2	2	4	2	2	3	5	3	2	2	1	3	2	3	2
20	4	4	5	1	2	2	5	3	2	3	4	4	5	1	1	2	5	3	2	3	4	4	5	1	4	2	4	1	2	3

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																								
N°	ESTRATEGIA DIRECTIVA						ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL				RECURSOS HUMANOS						ORGANIZACIÓN INTERNA							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	3	3	2	1	5	4	3	2	1	1	1	5	4	3	2	1	5	3	3	2	1	2	2
2	5	2	3	3	1	4	1	3	3	1	2	2	4	1	3	3	2	4	1	3	3	3	1	3
3	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	2	3	1	4	4	2	3	1	1	1	5	2	2	4	1	5	2	2	2	4	3	4
5	4	1	2	4	3	5	4	5	4	3	4	4	5	3	3	1	3	5	3	2	5	5	4	1
6	5	5	3	2	4	5	3	3	2	4	2	2	5	3	3	2	2	5	3	3	3	2	4	2
7	4	4	2	3	2	4	5	2	3	2	3	3	4	5	2	3	3	4	5	2	2	3	2	3
8	5	2	2	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	2	5	5	3	2	2	5	2	4	2
9	5	3	4	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	4	3	2	3
10	4	3	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1	3	3	3
11	2	2	5	5	5	5	5	3	2	1	1	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	3
12	3	4	4	2	3	4	1	3	3	1	2	3	1	4	4	2	3	1	3	4	3	2	1	2
13	5	5	2	2	4	5	5	5	5	4	4	3	5	2	2	4	3	5	5	3	3	1	2	4
14	3	2	3	3	2	4	4	2	3	1	1	2	4	5	3	3	2	4	2	1	5	5	5	3
15	3	3	5	2	3	5	2	2	4	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	2	3	3	2
16	2	2	1	5	2	5	3	3	2	4	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	5
17	3	3	2	5	3	4	5	2	3	2	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	2	5	3	5
18	5	2	3	4	5	5	5	5	2	5	2	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	3	5	2
19	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	5
20	5	4	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	2	2	1	5	2

Anexo 5: Base de datos de la muestra

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE COMPETENCIAS GERENCIALES																														
N°	Comunicación organizacional						Liderazgo participativo						Negoc. Manejo de conflictos						Trabajo en equipo						Toma de decisiones					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
1	2	4	3	3	4	3	1	1	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	4	3	1	1	3	1	4
2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	1	3	2	3	4	1	1	1	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	1	3
3	3	3	3	3	4	3	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	4	3	1	1	1	2	2
4	4	3	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	2	2	3	4	3	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	1	1	1	2	2	2
6	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
7	5	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	3	2	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	2	5	4	5	5
8	3	2	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	2	2	3
9	2	4	2	2	2	2	5	5	5	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	5	5	5	2	4	2
10	4	4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	2	1	3	3
11	3	3	4	4	3	4	1	2	5	2	4	2	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	3	3	3
12	3	4	2	2	1	2	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	2
13	3	4	3	1	1	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	4
14	2	3	3	2	2	4	2	1	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	2	2	3	4
15	3	4	3	1	1	1	4	4	4	2	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	4	2
16	4	5	5	5	5	5	4	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	5	2	4	4	2	4	3	5	4	5
17	4	3	1	1	1	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	3	2	2	4	4	4	2	2
18	5	5	5	5	5	4	2	2	4	2	3	3	3	3	5	3	2	2	1	5	5	4	4	3	4	3	2	4	5	5
19	5	5	5	2	5	4	4	4	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	2	5	4	5	3
20	4	4	2	1	1	2	2	2	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	5	4	4	3	2

21	4	4	3	5	4	5	3	3	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	5	3	1	4	4	
22	3	1	4	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	2	3	3	
23	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	3	3
24	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	5	5	2	3	3	
25	2	3	3	3	3	2	3	3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3
26	3	3	3	4	3	1	4	2	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	4	2	2	2	3	
27	4	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	4	3	2	2	3	4	
28	3	4	5	4	3	2	4	4	5	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	2	5	2	3	4	
29	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	3	4	3	5	1	2	2	2	3	
30	3	3	3	2	3	2	4	4	4	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	4	2	4	4	4	2	3	4	
31	2	5	5	5	5	5	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	4	4	3	3	3	4	2	4	1	4	5	
32	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	2	4	5	1	3	4	
33	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	1	4	3	1	4	2	2	2	1	4	4	2	3	3	2	1	1	3	5	5	
34	4	3	4	4	4	4	2	2	1	1	2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	5	5	
35	3	3	3	4	3	2	2	2	4	2	2	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	4	4	
36	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	2	2	4	3	2	4	4	2	2	
37	5	5	5	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	1	1	1	1	1	2	4	1	2	
38	5	5	5	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	3	1	2	
39	2	2	4	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	2	2	1	2	2	1	3	2	1	2	
40	1	2	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	
41	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	2	1	1	2	1	2	2	
42	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	
43	2	1	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
44	4	4	4	2	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	1	1	3	1	1	1	4	3	1	
45	4	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	5	2	4	4	2	4	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	
46	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	3	2	2	4	4	3	4	1	2	3	2	2	5	2	
47	2	2	4	2	3	3	3	3	5	3	2	2	1	5	5	4	4	3	4	3	2	3	4	1	3	1	4	3	3	4	
48	4	4	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	2	5	2	3	2	4	1	3	2	3	4	

49	2	2	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	5	4	3	4	1	1	2	2	2	4	2
50	3	3	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5
51	3	3	4	2	5	2	3	3	5	2	5	2	3	3	2	4	5	1	4	3	1	4	3	3	4	5	1	4	3	3
52	3	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5
53	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3
54	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	1	2	2	3	4	3	2
55	4	2	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4
56	2	1	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	2	1	4	4	3	2	5	4	4	5	4	4	5	2	5	3
57	4	4	5	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5
58	2	2	5	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	3	4	3	5	1	2	3	3	5	3	3	5	2	4	4
59	4	4	4	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	4	2	4	4	4	3	2	4	3	2	4	2	4	3
60	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	1	3	5	4	3	3	4	3	4	5	2	3	2	3	4	3	4
61	1	1	1	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	2	4	5	1	2	1	3	2	1	3	1	3	3
62	3	3	2	1	1	4	3	1	4	2	2	2	1	4	4	2	3	3	2	1	1	4	5	4	4	5	4	2	5	4
63	2	2	1	1	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4	3	3	4	4	2	2	3
64	2	2	4	2	2	5	5	5	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	5	5	4	2	3	3	4	2	2
65	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	1	1	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	2	3	3	4	3	1
66	4	4	4	5	5	5	3	2	3	3	2	2	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	5	5	3	2	3	3	2
67	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5
68	4	4	4	4	3	3	2	4	5	5	5	5	5	2	3	4	3	2	2	1	5	3	4	4	4	2	1	4	5	5
69	4	4	4	4	4	3	2	4	3	1	2	2	4	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4
70	4	4	2	2	2	2	2	5	5	5	1	2	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4
71	4	4	4	4	2	2	2	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
72	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
73	3	2	4	4	2	2	1	2	3	3	2	1	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4
74	5	4	4	4	4	4	1	4	2	1	4	4	4	2	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4
75	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	4	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	5	2	4	4	2	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	2	3	4	3	3	3	2	4

77	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	2	2	4	2	3	3	3	3	5	3	2	2	1	5	5	4	4	3	4	3
78	4	4	4	4	4	3	1	4	2	4	4	4	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	2
79	3	3	2	3	3	2	11	3	1	3	2	2	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	5
80	5	4	5	5	4	4	5	4	2	5	3	3	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	5

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA																									
N°	Estrategia directiva						Asignación presupuestal				Recursos humanos						Organización interna								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
1	3	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	4	2	3	5	3	5	2	
2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	2	4	4	4	
3	1	2	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	2	2	2	1	
4	2	5	5	5	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	
5	2	5	5	5	5	5	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	
6	1	2	2	4	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	2	2	2	
7	2	1	2	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	1	1	
8	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	
9	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	1	2	
10	2	2	1	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	2	2	1	
11	4	4	4	4	2	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	1	
12	3	4	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	5	2	4	4	2	4	3	4	2	
13	4	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	
14	2	2	2	4	2	3	3	3	3	5	3	2	2	1	5	5	4	4	3	4	3	2	2	2	
15	5	4	4	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	2	5	4	3	
16	3	2	2	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	5	4	4	2	

17	5	3	3	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	5	3	2	1
18	4	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	2	5	5
19	2	3	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	1	2
20	3	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	5	5	5	2
21	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3
22	2	4	2	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	4	2	1	2
23	2	2	1	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	4	3	2	2	1
24	5	4	4	5	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	2	5	4	2
25	2	2	2	5	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	3	4	3	5	1	2	2	2
26	4	4	4	4	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3
27	4	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	4	4	3	3	3	4	2	4	1	1
28	1	1	1	1	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	2	4	5	1	1	3
29	1	3	3	2	1	1	4	3	1	4	2	2	2	1	4	4	2	3	3	2	1	1	3	1
30	2	2	2	1	1	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4
31	2	2	2	4	2	2	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	4	5
32	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	3	2	2	5	4	3	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	3
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
35	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5
36	4	2	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	3	3	2	1	4	4	2
37	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	5	2	4	4	2	4	5	4	3	2	2	3
38	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	3	2	2	5	5	4	2	2	2	5
39	4	2	3	3	3	3	5	3	2	2	1	5	5	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	5
40	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	5
41	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	5	4	4	2	2	2	5
42	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	5	4	3	1	4	3	2	4	3	2	3
43	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	4	4	5	4	4	4
44	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5	4	2

45	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	4	4	4	4	3	3	4
46	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
47	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	3	5	5	5	3	3
48	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	5	3	4	4	4	4	4	2	2
49	5	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	2	2	2	3	4	2	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	2	1	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	4
53	2	4	2	2	2	2	5	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	4	5	2	4	2
54	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	3
55	3	4	4	4	4	4	1	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4
56	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	4	2	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	4	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4
59	2	2	4	4	4	3	4	4	2	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4
60	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	5	2	4	4	2
61	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	3	2	2
62	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	5	3	2	2	1	5	5	4	4	3	4
63	2	2	1	1	1	4	1	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3
64	4	4	4	4	2	5	1	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3
65	3	4	2	2	3	5	2	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2
66	4	3	3	4	4	4	4	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3
67	5	4	5	4	4	1	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
68	5	4	5	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4
69	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
70	5	4	4	4	2	2	4	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5
71	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	4
72	1	3	3	4	4	1	4	5	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5

73	2	2	2	1	1	2	4	2	1	2	4	3	2	1	1	1	1	2	2	4	2	2	2	2
74	2	2	2	4	2	2	4	3	3	2	3	4	2	2	1	1	1	4	1	2	2	2	2	3
75	1	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	1	3	3	1	2	2
76	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4
77	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	4	2	3	5	3	5	5	5	3	2	1
78	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	5	4
79	2	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	2	3	4	2	1	2
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5

Anexo 6: Certificados de validez de contenido



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Competencias gerenciales

DIMENSIÓN: Comunicación organizacional		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Comentarios
INDICADOR	ITEMS	Si	No	Si	No	Si	No	
Información interna	1.El gerente municipal realiza avisos y comunicados con datos valiosos actualizados de fácil comprensión.	✓		✓		✓		
	2.El gerente municipal relaciona la información con los asuntos que se necesita y aporta nuevos conocimientos.	✓		✓		✓		
Notificación descendente	3. El gerente municipal informa sobre los objetivos institucionales a las subgerencias, áreas y demás unidades orgánicas.	✓		✓		✓		
	4.El gerente municipal coordina las actividades que se van a desarrollar para el buen funcionamiento de la entidad con los demás servidores.	✓		✓		✓		
Difusión de ideas	5.El gerente municipal comunica a los trabajadores a través de memorándums para divulgar información de interés laboral.	✓		✓		✓		
	6.El gerente municipal utiliza medios efectivos para que todos los mensajes lleguen a la mayoría de los servidores.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Liderazgo participativo		Si	No	Si	No	Si	No	
Comparte sus propósitos	7.El gerente municipal da a conocer sus proyecciones e intenciones a los responsables de las subgerencias, áreas y unidades.	✓		✓		✓		
	8.El gerente municipal al poner en conocimiento a los demás trabajadores respecto a sus ideas, lo hace en forma clara y están bien fundamentados.	✓		✓		✓		
Coordinación efectiva	9.El gerente municipal realiza reuniones de trabajo para el desarrollo de las actividades programadas con los trabajadores en forma quincenal o mensual.	✓		✓		✓		
	10.El gerente municipal pone de conocimiento al personal de la entidad sobre las prioridades de la entidad y se dividen los trabajos.	✓		✓		✓		
Monitoreo y alerta temprana	11.El gerente municipal realiza el seguimiento a las actividades que se ejecutan en forma mensual y coordinan con los servidores responsables.	✓		✓		✓		
	12.El gerente general de la municipalidad advierte oportunamente las desviaciones encontradas en el desarrollo de las funciones de un servidor.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Negociación y manejo de conflictos		Si	No	Si	No	Si	No	
Relación asertiva	13.El gerente municipal escucha directamente a los trabajadores cuando manifiestan sus sentimientos, opiniones propias, respetando y teniendo en cuenta los derechos de los demás.	✓		✓		✓		
	14.El gerente general de la municipalidad mantiene comunicación oral en forma quincenal o mensual con los demás servidores de la entidad.	✓		✓		✓		

Diálogo	15. El gerente municipal propone y expone sus ideas con claridad y presta atención al planteamiento de los demás.	✓		✓		✓	
	16. El gerente general de la municipalidad conversa con seguridad, respeta a todos los trabajadores y no es violento.	✓		✓		✓	
Ambiente de trabajo	17. El gerente general de la municipalidad propicia que existan relaciones cordiales entre compañeros y superiores.	✓		✓		✓	
	18. El gerente municipal identifica y ejecuta mejoras de seguridad e higiene en el trabajo.						
DIMENSIÓN: Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No
Responsabilidad solidaria	19. El gerente municipal promueve que los trabajadores asuman sus compromisos para un mismo objetivo.	✓		✓		✓	
	20. El gerente municipal promueve que los trabajadores se comprometan y actúan de manera unánime para alcanzar las metas propuestas por la entidad.	✓		✓		✓	
Participación decisoria	21. El gerente general de la municipalidad realiza reuniones de trabajo con todos los trabajadores de la entidad.	✓		✓		✓	
	22. El gerente general toma en consideración los comentarios, opiniones, ideas y aportes de los servidores.	✓		✓		✓	
Logros obtenidos	23. El gerente municipal ha programado y organizado con las demás áreas el cumplimiento de los objetivos para el presente año.	✓		✓		✓	
	24. El gerente general de la municipalidad impulsó para que los servicios públicos prestados por la entidad beneficien a toda la población.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN: Toma de decisiones		Si	No	Si	No	Si	No
Indagación apreciativa	25. El gerente general de la municipalidad averigua asuntos importantes que causan efectos negativos a la entidad.	✓		✓		✓	
	26. El gerente general de la municipalidad recaba información de diferentes fuentes ante un problema que afecta a los trabajadores.	✓		✓		✓	
Análisis comparativo	27. El gerente general de la municipalidad examina dos o más alternativas para analizar los resultados que se van a obtener.	✓		✓		✓	
	28. El gerente general de la municipalidad identifica las ventajas y desventajas para asegurar una posibilidad beneficiosa para la institución.	✓		✓		✓	
Evaluación de resultados	29. El gerente general de la municipalidad evalúa el impacto en la población beneficiaria de las actividades y proyectos ejecutados	✓		✓		✓	
	30. El gerente municipal realiza informes de evaluación que permitan identificar la efectividad y eficiencia.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Fecha: 30 de noviembre de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: QUISPE LÓPEZ, MAXIMO MARCELO

DNI: 20662493

Especialidad del evaluador: M.B. ANTRPOLOGIA JURIDICA



Firma

Pertinencia: El ítem pertenece al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

Gestión administrativa

DIMENSIÓN: Estrategia directiva		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Comentarios
INDICADOR	ITEMS	Si	No	Si	No	Si	No	
Diagnóstico de certeza	1.La municipalidad reconoce e identifica una situación adversa para solucionar algún inconveniente de tipo laboral.	✓		✓		✓		
	2.La municipalidad detecta las necesidades más prioritarias de los trabajadores para el normal cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
Planes institucionales	3.La municipalidad hace de conocimiento el Plan Operativo Institucional a todos los empleados anualmente.	✓		✓		✓		
	4.La municipalidad cumple con los objetivos contenidos en el Plan Estratégico Institucional	✓		✓		✓		
Metas propuestas	5.La municipalidad establece las actividades de un plan a realizar durante un ejercicio fiscal en forma ordenada.	✓		✓		✓		
	6.La municipalidad programa actividades en función a las necesidades de la población y son posibles de cumplir sin ninguna restricción.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Asignación presupuestal		Si	No	Si	No	Si	No	
Presupuesto operativo	7.La municipalidad otorga los recursos económicos necesarios para el desarrollo de lo planificado.	✓		✓		✓		
	8.La municipalidad asigna y distribuye los recursos económicos en el momento oportuno para la ejecución de un proyecto o actividad.	✓		✓		✓		
Programación anual	9.La municipalidad define anualmente los alcances para el uso adecuado de los recursos públicos.	✓		✓		✓		
	10.La municipalidad distribuye los recursos financieros acorde a lo programado por las áreas durante un ejercicio fiscal.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Recursos humanos		Si	No	Si	No	Si	No	
Capacitación formal	11.La municipalidad promueve para que los trabajadores reciban nuevos conocimientos respecto a gestión pública.	✓		✓		✓		
	12.La municipalidad realiza eventos mensualmente para una formación teórica y práctica.	✓		✓		✓		
	13.La municipalidad coordina con otras instituciones públicas para realizar charlas, cursos y otras actividades respecto a gestión pública.	✓		✓		✓		
Habilidades laborales	14.La municipalidad toma en consideración las destrezas de los trabajadores para ocupar un cargo.	✓		✓		✓		
	15.Los trabajadores de la municipalidad que desarrollan una función tienen actitudes y capacidades	✓		✓		✓		

	16.La subgerencia de Recursos Humanos de la municipalidad realiza entrevistas personales a los trabajadores, donde este demuestre qué habilidades laborales reúne y cuáles son las idóneas para desempeñar un puesto de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN: Organización interna		Si	No	Si	No	Si	No
Instrumentos de gestión	17.La municipalidad hace de conocimiento al todo el personal sobre el Reglamento de Organización y Funciones y el Manual de Organización y Funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	18.La municipalidad cuenta con directivas, ordenanzas y planes debidamente actualizados.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evaluación de desempeño	19.La municipalidad cuenta con un plan de gestión de desempeño para el cumplimiento de sus objetivos institucionales.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	20.La municipalidad en los concursos para ocupar un cargo, realiza una correcta apreciación.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	21.La municipalidad a través de la Subgerencia de Recursos Humanos mide el cumplimiento de objetivos y resultados obtenidos de todos los trabajadores.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cumplimiento de normas	22.La municipalidad hace de conocimiento a todos los trabajadores las leyes, reglamentos u otros documentos para el cumplimiento de sus funciones.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	23.La municipalidad comunica por escrito a los trabajadores, que es de carácter estrictamente obligatorio el cumplimiento de las normas vigentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	24.La municipalidad sanciona a los trabajadores que transgreden las leyes, normas, reglamentos y directivas.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Fecha: 30 de noviembre de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: QUISPE LÓPEZ, MAXIMO MARCELO.

DNI: 20662493

Especialidad del evaluador: M.G. ANTROPOLOGÍA JURÍDICA



Firma

Pertinencia: El ítem pertenece al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

Competencias gerenciales

DIMENSIÓN: Comunicación organizacional		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Comentarios
INDICADOR	ITEMS	Si	No	Si	No	Si	No	
Información interna	1.El gerente municipal realiza avisos y comunicados con datos valiosos actualizados de fácil comprensión.	✓		✓		✓		
	2.El gerente municipal relaciona la información con los asuntos que se necesita y aporta nuevos conocimientos.	✓		✓		✓		
Notificación descendente	3. El gerente municipal informa sobre los objetivos institucionales a las subgerencias, áreas y demás unidades orgánicas.	✓		✓		✓		
	4. El gerente municipal coordina las actividades que se van a desarrollar para el buen funcionamiento de la entidad con los demás servidores.	✓		✓		✓		
Difusión de ideas	5. El gerente municipal comunica a los trabajadores a través de memorándums para divulgar información de interés laboral.	✓		✓		✓		
	6.El gerente municipal utiliza medios efectivos para que todos los mensajes lleguen a la mayoría de los servidores.							
DIMENSIÓN: Liderazgo participativo		Si	No	Si	No	Si	No	
Comparte sus propósitos	7. El gerente municipal da a conocer sus proyecciones e intenciones a los responsables de las subgerencias, áreas y unidades.	✓		✓		✓		
	8.El gerente municipal al poner en conocimiento a los demás trabajadores respecto a sus ideas, lo hace en forma clara y están bien fundamentados.	✓		✓		✓		
Coordinación efectiva	9.El gerente municipal realiza reuniones de trabajo para el desarrollo de las actividades programadas con los trabajadores en forma quincenal o mensual.	✓		✓		✓		
	10.El gerente municipal pone de conocimiento al personal de la entidad sobre las prioridades de la entidad y se dividen los trabajos.	✓		✓		✓		
Monitoreo y alerta temprana	11.El gerente municipal realiza el seguimiento a las actividades que se ejecutan en forma mensual y coordinan con los servidores responsables.	✓		✓		✓		
	12.El gerente general de la municipalidad advierte oportunamente las desviaciones encontradas en el desarrollo de las funciones de un servidor.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Negociación y manejo de conflictos		Si	No	Si	No	Si	No	
Relación asertiva	13.El gerente municipal escucha directamente a los trabajadores cuando manifiestan sus sentimientos, opiniones propias, respetando y teniendo en cuenta los derechos de los demás.	✓		✓		✓		
	14.El gerente general de la municipalidad mantiene comunicación oral en forma quincenal o mensual con los demás servidores de la entidad.	✓		✓		✓		

Diálogo	15. El gerente municipal propone y expone sus ideas con claridad y presta atención al planteamiento de los demás.	✓		✓		✓		
	16. El gerente general de la municipalidad conversa con seguridad, respeta a todos los trabajadores y no es violento.	✓		✓		✓		
Ambiente de trabajo	17. El gerente general de la municipalidad propicia que existan relaciones cordiales entre compañeros y superiores.	✓		✓		✓		
	18. El gerente municipal identifica y ejecuta mejoras de seguridad e higiene en el trabajo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No	
Responsabilidad solidaria	19. El gerente municipal promueve que los trabajadores asuman sus compromisos para un mismo objetivo.	✓		✓		✓		
	20. El gerente municipal promueve que los trabajadores se comprometan y actúan de manera unánime para alcanzar las metas propuestas por la entidad.	✓		✓		✓		
Participación decisoria	21. El gerente general de la municipalidad realiza reuniones de trabajo con todos los trabajadores de la entidad.	✓		✓		✓		
	22. El gerente general toma en consideración los comentarios, opiniones, ideas y aportes de los servidores.	✓		✓		✓		
Logros obtenidos	23. El gerente municipal ha programado y organizado con las demás áreas el cumplimiento de los objetivos para el presente año.	✓		✓		✓		
	24. El gerente general de la municipalidad impulsó para que los servicios públicos prestados por la entidad beneficien a toda la población.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Toma de decisiones		Si	No	Si	No	Si	No	
Indagación apreciativa	25. El gerente general de la municipalidad averigua asuntos importantes que causan efectos negativos a la entidad.	✓		✓		✓		
	26. El gerente general de la municipalidad recaba información de diferentes fuentes ante un problema que afecta a los trabajadores.	✓		✓		✓		
Análisis comparativo	27. El gerente general de la municipalidad examina dos o más alternativas para analizar los resultados que se van a obtener.	✓		✓		✓		
	28. El gerente general de la municipalidad identifica las ventajas y desventajas para asegurar una posibilidad beneficiosa para la institución.	✓		✓		✓		
Evaluación de resultados	29. El gerente general de la municipalidad evalúa el impacto en la población beneficiaria de las actividades y proyectos ejecutados	✓		✓		✓		
	30. El gerente municipal realiza informes de evaluación que permitan identificar la efectividad y eficiencia.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Fecha: 30 de noviembre de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: HIDALGO ARROYO MERCEDES GENOVEVA

DNI: 08434379

Especialidad del evaluador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA



Firma

Pertinencia: El ítem pertenece al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

Gestión administrativa

DIMENSIÓN: Estrategia directiva		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Comentarios
INDICADOR	ITEMS	Si	No	Si	No	Si	No	
Diagnóstico de certeza	1.La municipalidad reconoce e identifica una situación adversa para solucionar algún inconveniente de tipo laboral.	✓		✓		✓		
	2.La municipalidad detecta las necesidades más prioritarias de los trabajadores para el normal cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓		
Planes Institucionales	3.La municipalidad hace de conocimiento el Plan Operativo Institucional a todos los empleados anualmente.	✓		✓		✓		
	4.La municipalidad cumple con los objetivos contenidos en el Plan Estratégico Institucional	✓		✓		✓		
Metas propuestas	5.La municipalidad establece las actividades de un plan a realizar durante un ejercicio fiscal en forma ordenada.	✓		✓		✓		
	6.La municipalidad programa actividades en función a las necesidades de la población y son posibles de cumplir sin ninguna restricción.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Asignación presupuestal		Si	No	Si	No	Si	No	
Presupuesto operativo	7.La municipalidad otorga los recursos económicos necesarios para el desarrollo de lo planificado.	✓		✓		✓		
	8.La municipalidad asigna y distribuye los recursos económicos en el momento oportuno para la ejecución de un proyecto o actividad.	✓		✓		✓		
Programación anual	9.La municipalidad define anualmente los alcances para el uso adecuado de los recursos públicos.	✓		✓		✓		
	10.La municipalidad distribuye los recursos financieros acorde a lo programado por las áreas durante un ejercicio fiscal.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: Recursos humanos		Si	No	Si	No	Si	No	
Capacitación formal	11.La municipalidad promueve para que los trabajadores reciban nuevos conocimientos respecto a gestión pública.	✓		✓		✓		
	12.La municipalidad realiza eventos mensualmente para una formación teórica y práctica.	✓		✓		✓		
	13.La municipalidad coordina con otras instituciones públicas para realizar charlas, cursos y otras actividades respecto a gestión pública.	✓		✓		✓		
Habilidades laborales	14.La municipalidad toma en consideración las destrezas de los trabajadores para ocupar un cargo.	✓		✓		✓		
	15.Los trabajadores de la municipalidad que desarrollan una función tienen actitudes y capacidades	✓		✓		✓		

	16.La subgerencia de Recursos Humanos de la municipalidad realiza entrevistas personales a los trabajadores, donde este demuestre que habilidades laborales reúne y cuáles son las idóneas para desempeñar un puesto de trabajo.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN: Organización interna		Si	No	Si	No	Si	No
Instrumentos de gestión	17.La municipalidad hace de conocimiento al todo el personal sobre el Reglamento de Organización y Funciones y el Manual de Organización y Funciones.	✓		✓		✓	
	18.La municipalidad cuenta con directivas, ordenanzas y planes debidamente actualizados.	✓		✓		✓	
Evaluación de desempeño	19.La municipalidad cuenta con un plan de gestión de desempeño para el cumplimiento de sus objetivos Institucionales.	✓		✓		✓	
	20.La municipalidad en los concursos para ocupar un cargo, realiza una correcta apreciación.	✓		✓		✓	
	21.La municipalidad a través de la Subgerencia de Recursos Humanos mide el cumplimiento de objetivos y resultados obtenidos de todos los trabajadores.	✓		✓		✓	
Cumplimiento de normas	22.La municipalidad hace de conocimiento a todos los trabajadores las leyes, reglamentos u otros documentos para el cumplimiento de sus funciones.	✓		✓		✓	
	23.La municipalidad comunica por escrito a los trabajadores, que es de carácter estrictamente obligatorio el cumplimiento de las normas vigentes.	✓		✓		✓	
	24.La municipalidad sanciona a los trabajadores que transgreden las leyes, normas, reglamentos y directivas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

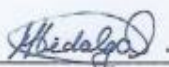
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Fecha: 30 de noviembre de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: HIDALGO ARROYO MERCEDES GENOVEVA

DNI: 08434379

Especialidad del evaluador: MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA



Firma

Pertinencia: El ítem pertenece al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Competencias gerenciales

N°	DIMENSIONES/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación organizacional							
1	El gerente municipal realiza avisos y comunicados con datos valiosos actualizados de fácil comprensión.	X		X		X		
2	El gerente municipal relaciona la información con los asuntos que se necesita y aporta nuevos conocimientos.	X		X		X		
3	El gerente municipal informa sobre los objetivos institucionales a las subgerencias, áreas y demás unidades orgánicas.	X		X		X		
4	El gerente municipal coordina las actividades que se van a desarrollar para el buen funcionamiento de la entidad con los demás servidores.	X		X		X		
5	El gerente municipal comunica a los trabajadores a través de memorándums para divulgar información de interés laboral.	X		X		X		
6	El gerente municipal utiliza medios efectivos para que todos los mensajes lleguen a la mayoría de los servidores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Liderazgo participativo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	El gerente municipal da a conocer sus proyecciones e intenciones a los responsables de las subgerencias, áreas y unidades.	X		X		X		
8	El gerente municipal al poner en conocimiento a los demás trabajadores respecto a sus ideas, lo hace en forma clara y están bien fundamentados.	X		X		X		
9	El gerente municipal realiza reuniones de trabajo para el desarrollo de las actividades programadas con los trabajadores en forma quincenal o mensual.	X		X		X		
10	El gerente municipal pone de conocimiento al personal de la entidad sobre las prioridades de la entidad y se dividen los trabajos.	X		X		X		
11	El gerente municipal realiza el seguimiento a las actividades que se ejecutan en forma mensual y coordinan con los servidores responsables.	X		X		X		
12	El gerente general de la municipalidad advierte oportunamente las desviaciones encontradas en el desarrollo de las funciones de un servidor.	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: Negociación y manejo de conflictos		Si	No	Si	No	Si	No
13	El gerente municipal escucha directamente a los trabajadores cuando manifiestan sus sentimientos, opiniones propias, respetando y teniendo en cuenta los derechos de los demás.	X		X		X	
14	El gerente general de la municipalidad mantiene comunicación oral en forma quincenal o mensual con los demás servidores de la entidad.	X		X		X	
15	El gerente municipal propone y expone sus ideas con claridad y presta atención al planteamiento de los demás.	X		X		X	
16	El gerente general de la municipalidad conversa con seguridad, respeta a todos los trabajadores y no es violento.	X		X		X	
17	El gerente general de la municipalidad propicia que existan relaciones cordiales entre compañeros y superiores.	X		X		X	
18	El gerente municipal identifica y ejecuta mejoras de seguridad e higiene en el trabajo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No
19	El gerente municipal promueve que los trabajadores asuman sus compromisos para un mismo objetivo.	X		X		X	
20	El gerente municipal promueve que los trabajadores se comprometan y actúan de manera unánime para alcanzar las metas propuestas por la entidad.	X		X		X	
21	El gerente general de la municipalidad realiza reuniones de trabajo con todos los trabajadores de la entidad.	X		X		X	
22	El gerente general toma en consideración los comentarios, opiniones, ideas y aportes de los servidores.	X		X		X	
23	El gerente municipal ha programado y organizado con las demás áreas el cumplimiento de los objetivos para el presente año.	X		X		X	
24	El gerente general de la municipalidad impulsó para que los servicios públicos prestados por la entidad beneficien a toda la población.	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: Toma de decisiones		Si	No	Si	No	Si	No
25	El gerente general de la municipalidad averigua asuntos importantes que causan efectos negativos a la entidad.	X		X		X	

26	El gerente general de la municipalidad recaba información de diferentes fuentes ante un problema que afecta a los trabajadores.	X		X		X		
27	El gerente general de la municipalidad examina dos o más alternativas para analizar los resultados que se van a obtener.	X		X		X		
28	El gerente general de la municipalidad identifica las ventajas y desventajas para asegurar una posibilidad beneficiosa para la institución.	X		X		X		
29	El gerente general de la municipalidad evalúa el impacto en la población beneficiaria de las actividades y proyectos ejecutados	X		X		X		
30	El gerente municipal realiza informes de evaluación que permitan identificar la efectividad y eficiencia.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Yolanda Felicitas Soria Pérez

DNI: 10590528

Especialidad del evaluador: Doctora en Administración de la Educación/ Metodóloga

15 noviembre 2021



Yolanda Soria Pérez

¹**Pertinencia:** El ítem pertenece al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión administrativa

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Estrategia directiva							
1	La municipalidad reconoce e identifica una situación adversa para solucionar algún inconveniente de tipo laboral.	X		X		X		
2	La municipalidad detecta las necesidades más prioritarias de los trabajadores para el normal cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
3	La municipalidad hace de conocimiento el Plan Operativo Institucional a todos los empleados anualmente.	X		X		X		
4	La municipalidad cumple con los objetivos contenidos en el Plan Estratégico Institucional	X		X		X		
5	La municipalidad establece las actividades de un plan a realizar durante un ejercicio fiscal en forma ordenada.	X		X		X		
6	La municipalidad programa actividades en función a las necesidades de la población y son posibles de cumplir sin ninguna restricción.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Asignación presupuestal	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La municipalidad otorga los recursos económicos necesarios para el desarrollo de lo planificado.	X		X		X		
8	La municipalidad asigna y distribuye los recursos económicos en el momento oportuno para la ejecución de un proyecto o actividad.	X		X		X		
9	La municipalidad define anualmente los alcances para el uso adecuado de los recursos públicos.	X		X		X		
10	La municipalidad distribuye los recursos financieros acorde a lo programado por las áreas durante un ejercicio fiscal.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Recursos humanos	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La municipalidad promueve para que los trabajadores reciban nuevos conocimientos respecto a gestión pública.	X		X		X		

12	La municipalidad realiza eventos mensualmente para una formación teórica y práctica.	X		X		X	
13	La municipalidad coordina con otras instituciones públicas para realizar charlas, cursos y otras actividades respecto a gestión pública.	X		X		X	
14	La municipalidad toma en consideración las destrezas de los trabajadores para ocupar un cargo.	X		X		X	
15	Los trabajadores de la municipalidad que desarrollan una función tienen actitudes y capacidades	X		X		X	
16	La subgerencia de Recursos Humanos de la municipalidad realiza entrevistas personales a los trabajadores, donde este demuestre qué habilidades laborales reúne y cuáles son las idóneas para desempeñar un puesto de trabajo.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Organización interna	Si	No	Si	No	Si	No
17	La municipalidad hace de conocimiento al todo el personal sobre el Reglamento de Organización y Funciones y el Manual de Organización y Funciones.	X		X		X	
18	La municipalidad cuenta con directivas, ordenanzas y planes debidamente actualizados.	X		X		X	
19	La municipalidad cuenta con un plan de gestión de desempeño para el cumplimiento de sus objetivos institucionales.	X		X		X	
20	La municipalidad en los concursos para ocupar un cargo, realiza una correcta apreciación.	X		X		X	
21	La municipalidad a través de la Subgerencia de Recursos Humanos mide el cumplimiento de objetivos y resultados obtenidos de todos los trabajadores.	X		X		X	
22	La municipalidad hace de conocimiento a todos los trabajadores las leyes, reglamentos u otros documentos para el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X	
23	La municipalidad comunica por escrito a los trabajadores, que es de carácter estrictamente obligatorio el cumplimiento de las normas vigentes.	X		X		X	
24	La municipalidad sanciona a los trabajadores que transgreden las leyes, normas, reglamentos y directivas.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez evaluador: Dra. Yolanda Felicitas Soria Pérez

DNI: 10590528

Especialidad del evaluador: Doctora en Administración de la Educación/ Metodóloga

15 noviembre 2021



Yolanda Soria Pérez

¹Pertinencia: El ítem pertenece al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 7: Constancia de Institución donde se efectuó el estudio



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20204172855
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA RICA	
Nombre del Titular o Representante legal:	GERENTE MUNICIPAL
Nombres y Apellidos FRANCISCO YODER ROJAS VEGA	DNI: 20049005

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
COMPETENCIAS GERENCIALES Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DE VILLA RICA, 2021	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos NACIANCENO HÉRMENES QUISPE LÓPEZ	DNI: 20660603

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Villa Rica, 14 de octubre de 2021



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE VILLA RICA

CPC. Francisco Yoder Rojas-Vega
GERENTE MUNICIPAL

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VILLA RICA
GERENCIA MUNICIPAL

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

Villa Rica, 30 de noviembre de 2021

CARTA N°044-2021- GM/MDVR

SEÑOR:

Nacianceno Hérmenes Quispe López

ASUNTO: Autorización para recopilación de información

REF. : Carta N.º 009-2021-Ing/NHQL

De mi consideración:

Sirva la presente para saludarlo cordialmente, asimismo hago de su conocimiento que se le concede la autorización correspondiente para que pueda aplicar los instrumentos necesarios en esta municipalidad en el desarrollo de su trabajo de investigación denominado: "Competencias gerenciales y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021", para la obtención de su grado de Magister en Gestión Pública, seguido en la Universidad César Vallejo.

Sin otro en particular, quedo de Ud.

Atentamente

MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE VILLA RICA
CPC. Francisco Yoder Rojas Vega
GERENTE MUNICIPAL

-Juntos por la reconstrucción

GESTION EDIL 2019 - 2022

Jr. Cooperativa N° 224 - 228 - Villa Rica- Oxapampa - telefax 063-465011