



Universidad César Vallejo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Competencias gerenciales y planificación estratégica en la
municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Gonzales Santos, Paola Diony (orcid.org/0000-0002-0245-2997)

ASESORA:

Dra. Loa Navarro, Erika (orcid.org/0000-0001-6986-0154)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Quiero dedicar esta tesis a mi querida familia por haberme demostrado su apoyo desinteresado en toda circunstancia, gracias a lo cual hoy en día me encuentro cada vez más próxima al cumplimiento de mis objetivos profesionales.

Agradecimiento

Quiero agradecer profundamente a mi estimada docente, la Dra. Erika Loa, por haber sabido encaminarme de manera exitosa hacia el desarrollo de la presente tesis. Asimismo, quisiera dar las gracias a los diferentes maestros que he tenido a lo largo de mi recorrido profesional, ya que cada uno ha ido dejando plantada en mi la semilla del interés por el estudio, misma que a mi parecer, es en este momento que día empieza a dar sus frutos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LOA NAVARRO ERIKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Competencias gerenciales y planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Samegua, Moquegua, 2023", cuyo autor es GONZALES SANTOS PAOLA DIONY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LOA NAVARRO ERIKA DNI: 44170385 ORCID: 0000-0001-6986-0154	Firmado electrónicamente por: LLOANA el 24-11- 2023 14:41:34

Código documento Trilce: TRI - 0662904





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GONZALES SANTOS PAOLA DIONY estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Competencias gerenciales y planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Samegua, Moquegua, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
PAOLA DIONY GONZALES SANTOS DNI: 72029449 ORCID: 0000-0002-0245-2997	Firmado electrónicamente por: PAGONZALESSA el 23-11-2023 10:05:39

Código documento Trilce: TRI - 0662903



Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL ASESOR	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
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 y muestreo	20
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables	18
Tabla 2. Tabla de población	20
Tabla 3. Variable competencias gerenciales	26
Tabla 4. Dimensiones de la variable competencias gerenciales	27
Tabla 5. Variable planificación estratégica	28
Tabla 6. Dimensiones de la variable planificación estratégica.....	29
Tabla 7. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	30
Tabla 8. Correlaciones entre las variables competencias gerenciales y planificación estratégica	31
Tabla 9. Correlación entre la dimensión liderazgo y la variable planificación estratégica	32
Tabla 10. Correlación entre la dimensión gestión del cambio y la variable planificación estratégica.....	33
Tabla 11. Correlación entre la dimensión habilidades de organización y la variable planificación estratégica.....	34

Resumen

Este estudio buscó relacionar las competencias gerenciales y la planificación estratégica en la Municipalidad distrital de Samegua, 2023. Sobre la metodología empleada, fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental. La población estuvo constituida por 184 trabajadores de oficina que laboran en la Municipalidad distrital de Samegua y la muestra por 124 de los mencionados. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos se emplearon dos cuestionarios, uno por cada variable. Los resultados obtenidos indicaron que existe relación entre las competencias gerenciales y la planificación estratégica, dada la significancia de $0,000 < 0,05$ y el coeficiente de correlación R de 0,903. Concluyéndose que, la variable competencias gerenciales tiene una relación significativa con la variable planificación estratégica; lo que significa que, a mayores competencias gerenciales tenga un superior en la municipalidad de Samegua, será también mayor la planificación estratégica que opere en dicha institución edil.

Palabras Clave: Competencias gerenciales, planificación estratégica, liderazgo, gestión del cambio, habilidades de organización.

Abstract

This study sought to relate managerial competencies and strategic planning in the District Municipality of Samegua, 2023. Regarding the methodology used, it was a quantitative approach, basic type, correlational descriptive level and non-experimental design. The population was made up of 184 office workers who work in the District Municipality of Samegua and the sample was made up of 124 of those mentioned. The technique used was the survey and two questionnaires were used as instruments, one for each variable. The results obtained indicated that there is a relationship between management competencies and strategic planning, given the significance of $0.000 < 0.05$ and the correlation coefficient R of 0.903. Concluding that the managerial competencies variable has a significant relationship with the strategic planning variable; which means that the greater the managerial skills a superior has in the municipality of Samegua, the greater the strategic planning that operates in said municipal institution.

Keywords: Management skills, strategic planning, leadership, change management, organization skills.

I. INTRODUCCIÓN

La creación de las estructuras sociales y principalmente del Estado es la base del progreso de la especie humana, como señaló Hobbes (2021). Siendo entonces de suma importancia que las instituciones públicas también gocen de una cultura organizacional orientada a la excelencia; por eso es de resaltar la importancia que tienen las competencias gerenciales y un adecuado plan estratégico en el área administrativa del sector público (Arrascue et al., 2021). Por lo señalado el problema recae en las variables competencias gerenciales y planificación estratégica.

El problema suscitado por la ausencia de óptimas competencias gerenciales se aprecia a nivel internacional, en un estudio realizado por Donawa y Gámez (2019) que indican que en Venezuela y Colombia solo el 2% y 3% de los gerentes públicos demostraron tener habilidades asociadas a las competencias necesarias en su área gerencial. De forma similar se pudo apreciar este problema en Ecuador, donde según Peñarrieta et al. (2018), al analizar el manejo de hospitales se pudo comprobar que el 50% de estos tenían problemas relacionadas a las malas competencias gerenciales de sus directores.

A nivel nacional también se puede evidenciar la misma realidad problemática, pues durante los periodos del 2016 al 2021 en las diversas regiones del país se pudo distinguir que a pesar de estas contar con grandes presupuestos, dada la falta de proyectos de inversión adecuadamente planteados, no se logró ejecutar el uso ni del 40% del presupuesto asignado a sus ayuntamientos (LaRepublica, 2022). De forma similar, Tuesta (2021), ex ministro de economía del Perú, indicó que la mala gerencia de los gobiernos locales es un problema en diversas regiones como Ancash, Piura, Tumbes, Cajamarca y La Libertad, donde cerca del 50% de su presupuesto de inversiones no se ha llegado a utilizar durante los últimos cinco años, lo que denota una falta de competencias en los funcionarios de dichos gobiernos.

A nivel local, el problema en las municipalidades de Moquegua persiste, pues conforme a declaraciones de los mismos trabajadores, muchas veces los puestos gerenciales son ocupados por personas que no cumplen con el perfil (Comunicación personal, 2023).

Respecto a la planificación estratégica, que es la segunda variable de estudio, su ausencia también constituye un problema, Anzelini (2023) indica que en Argentina las decisiones de planeamiento estratégico tomadas en el gobierno de Macri hasta el año 2019 les han acarreado un infructuoso planeamiento estratégico sectorial y un acomodamiento civil deficiente.

A nivel nacional se puede apreciar que la falta de planificación afecta a organizaciones del sector público, según La República (2022) en el Perú la planificación urbana llevada a cabo por los municipios no alcanza ni el 50% en provincias, en el 2021 solo 87 territorios provinciales contaban con planes de desarrollo urbano vigentes, otros 6 se encontraban con documentación desactualizada y 103 jamás habían registrado algún tipo de planificación territorial; esta situación solo se vuelve más crítica al hablar de los municipios distritales. La data disponible en julio del 2021 señaló que, de los 1874 distritos del Perú, solo 180 contaban con un plan vigente; lo que se ve reflejado en el pobre crecimiento de las ciudades del país.

A nivel local, esta situación está también presente en las municipalidades de Moquegua, dado que como lo señalan los trabajadores de la institución, los constantes cambios de directivos ocasionan que en muchas ocasiones una nueva gestión no continúe con los avances dejados por su predecesora, sino que inicie con nuevos planeamientos que posteriormente no son continuados por la siguiente gestión (Comunicación personal, 2023).

Por lo antes señalado, puede alegarse que la importancia de esta investigación se encuentra en brindar un diagnóstico del problema en la realidad local de Moquegua. Asimismo, esta investigación tiene justificación práctica, ya que brindará conocimientos útiles para dar solución a un problema; justificación teórica, porque aportará un diagnóstico del estado de las variables estudiadas, además de la relación que ambas ostentan; asimismo, tiene justificación metodológica, pues su diseño de investigación podrá ser utilizados en futuras investigaciones, además que sus resultados podrán ser utilizados como antecedente en dichos estudios.

Quedando en evidencia que la existencia de deficiencias, en las competencias gerenciales y en la planificación estratégica, constituye un problema que merece ser estudiado.

Por lo antedicho, se planteó como problema general de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias gerenciales y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023? Teniendo como problemas específicos: PE01: ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023?; PE02: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del cambio y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023?; PE03: ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades de organización y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023?

Además, se tuvo como objetivo general de investigación: Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023. Teniendo como objetivos específicos: OE01: Describir la relación que existe entre el liderazgo y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023; OE02: Identificar la relación que existe entre la gestión del cambio y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023; OE03: Medir la relación que existe entre las habilidades de organización y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023.

Y, teniendo como hipótesis general: Existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, departamento Moquegua, 2023. Con las hipótesis específicas: HE01: Existe relación significativa entre el liderazgo y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023; HE02: Existe relación significativa entre la gestión del cambio y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023; HE03: Existe relación significativa entre las habilidades de organización y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se tienen como antecedentes nacionales de este estudio a los siguientes: Gutierrez (2022), en su estudio busco determinar el nivel de correlación existente entre las competencias gerenciales y la planificación estratégica. Metodológicamente, el estudio refirió contar con un enfoque cuantitativo, tipo aplicado, diseño no experimental y nivel correlacional-descriptivo; la población de estudio estuvo compuesta por 200 trabajadores administrativos de los locales de salud en Belén, tomando como muestra a 80 de estos. Para la recolección de datos, se empleó la entrevista y el cuestionario como técnica e instrumento respectivamente. En relación con sus resultados, para la parte estadística se utilizó la prueba de correlación Rho de Spearman, con la cual se logró determinar la existencia de una relación altamente significativa entre las variables de estudio, obteniendo un valor $p = 0.000$ y un coeficiente $\rho = 0.815^{**}$. Concluyendo que, si se da una mejora en las competencias gerenciales, estas influirán de forma positiva en la planeación estratégica.

Mallqui y Escudero (2022), en su artículo de investigación indagaron sobre el planeamiento estratégico y el liderazgo en instituciones educativas de Carabayllo. Metodológicamente fue un estudio cuantitativo explicativo, en el que se trabajó con una muestra de 144 docentes de diversas instituciones públicas, para lo cual se emplearon cuestionarios. Los resultados alcanzados indicaron que existe una influencia significativa del planeamiento estratégico y el liderazgo en la calidad de las instituciones públicas, dado el valor Sig de 0,000 y el coeficiente de Nagelkerke de 55,5%. Concluyéndose que las habilidades de planeamiento estratégico y liderazgo permiten mejorar la calidad del funcionamiento de las instituciones educativas.

Huayta y Paca (2022), en su artículo de investigación buscaron indagar en el impacto de las competencias gerenciales y la cultura organizacional en la gestión por resultados de una entidad policial. Metodológicamente su estudio refirió ser de enfoque cuantitativo, tipo aplicado y diseño no experimental. La población y muestra empleada fue de 115 trabajadores del área administrativa; además, para la recolección de datos se emplearon como técnica e instrumentos a la encuesta y el cuestionario de forma respectiva. Los resultados indican que efectivamente las

competencias gerenciales impactan en el cumplimiento de la gestión por resultados, dado el valor Chi-cuadrado de 18,145 y la significancia de $0,000 < 0,05$. Concluyéndose que el perfil competencial de un gerente es determinante en el cumplimiento de las metas de una institución policial.

Según Cárdenas et al. (2021), cuyo estudio estuvo centrado en determinar el nivel de correlación existente entre las habilidades directivas y la planificación estratégica. Metodológicamente la investigación refirió contar con un enfoque cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional. La población y muestra de estudio estuvo compuesta por la totalidad de trabajadores de la Universidad Peruana de los Andes, siendo estos 101. Asimismo, para la recolección de datos se empleó como técnica e instrumento a la encuesta y el cuestionario de forma respectiva. En relación a sus resultados, se utilizó la prueba de correlación Rho de Spearman, con la cual se determinó que existe una relación positiva muy alta entre las variables de estudio, obteniendo un valor $Rho = 0.881$ y un valor $p = 0.000$. Concluyendo que, si se consigue un mejor manejo de las habilidades directivas en la Universidad Peruana de los Andes, va a mejorar también su planeamiento estratégico.

Izquierdo (2018), quien con su estudio busco determinar la correlación entre las habilidades gerenciales y la dirección estratégica en el área de administración y gerencia de un municipio de Puerto Maldonado. Metodológicamente la investigación fue de tipo aplicado, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel correlacional. La población y muestra de estudio estuvo compuesta por 50 empleados de las áreas de administración y finanzas de dicho municipio, tomando como muestra a la totalidad de estos. Asimismo, la técnica e instrumentos empleados fueron la encuesta y el cuestionario. Respecto a sus resultados, se utilizó la prueba de correlación Rho de Spearman, donde se obtuvo una correlación positiva moderada entre las variables con un valor $Rho = 0.630$ y un coeficiente de determinación R cuadrado de 0.421. Concluyendo que a mejores habilidades gerenciales existan en una municipalidad, serán mayores los niveles de dirección estratégica.

Erazo y Vílchez (2019) tuvieron como objetivo principal de su estudio, determinar la correlación entre las habilidades gerenciales y la productividad.

Metodológicamente el estudio refirió contar con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional descriptivo y tipo aplicado. La población del estudio se encontró conformada por los 61 trabajadores de la empresa, donde mediante el uso del muestreo censal se optó por trabajar con la totalidad de los trabajadores. La técnica e instrumento de recolección de datos empleados en la investigación fueron la encuesta y el cuestionario de forma respectiva. En relación con sus resultados, se utilizó la prueba R. Pearson, obteniendo una correlación significativamente alta entre las variables, con un valor $r = 0.830$ y un valor $p = 0.00$. Concluyendo que, las habilidades gerenciales tienen una alta influencia sobre el nivel de productividad, es decir, si se da una gestión gerencial eficaz como consecuencia se produciría un cambio positivo en la capacidad productiva de la empresa.

Según Evaristo (2018), quien con su estudio busco determinar los niveles de correlación existentes entre la planificación estratégica y la productividad en una empresa hidráulica. Metodológicamente la investigación refirió ser de diseño cuantitativo no experimental, nivel correlacional descriptivo y tipo aplicado. La población del estudio estuvo conformada por los 51 empleados de la empresa Remarsa Hidráulica S.A.C., a quienes para la recolección de información se les aplico dos cuestionarios. En relación con sus resultados, se utilizó la prueba de correlación Rho de Spearman, determinando así que, existe relación significativa entre las variables de estudio, obteniendo un valor $Rho = 0.690$ y un valor $p = 0.000$. Concluyendo así que, su investigación logro demostrar que existe una relación entre la planeación y la productividad.

Sullca (2018), investigó la gestión de cambio organizacional y la planificación estratégica en un programa municipal. Metodológicamente fue un estudio de cuantitativo correlacional. La muestra fue de 120 trabajadores de la subgerencia municipal de programas sociales, a quienes se aplicaron cuestionarios. Los resultados indicaron que las variables analizadas ostentan una relación significativa positiva de nivel alto, dados los valores Sig de 0,000 y Rho de 0,837. Concluyéndose que existe una fuerte asociación entre la gestión del cambio y la planificación estratégica en el contexto municipal analizado.

Contando a su vez con los siguientes antecedentes internacionales: Moreno y Ferrín (2021) de Ecuador, quienes en su artículo de investigación indagaron en las competencias gerenciales de las autoridades universitarias de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y su incidencia en la cultura organizacional. Metodológicamente el estudio refirió ser de tipo descriptivo, documental y correlacional. La población estuvo integrada por 56 directivos. Asimismo, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la técnica y el instrumento del cuestionario. Los resultados encontrados pusieron en evidencia que las competencias gerenciales tienen una influencia significativa en la cultura organizacional. Asimismo, que, al estar presentes adecuadas competencias gerenciales, será posible una apropiada asignación de tareas a través de la planificación estratégica, la cual se materializa en planes operativos y cursos de gestión institucional. Concluyendo en la importancia de las competencias gerenciales para garantizar una buena planificación estratégica y clima organizacional.

Cedeño y Mata (2019) de Ecuador, quienes buscaron determinar el nivel de influencia de las habilidades gerenciales y la planeación estratégica como factores determinantes de la competitividad en las Pequeñas y medianas empresas constructoras de Guayaquil. Metodológicamente refirió ser de diseño cuantitativo y deductivo, de tipo descriptivo correlacional y un corte transversal. La población del estudio estuvo constituida por las 83 Pymes del sector de construcción en la ciudad de Guayaquil, tomando como muestra a 36 de estas. El instrumento y técnica de recolección de datos empleados fueron el cuestionario y la encuesta respectivamente. Respecto a sus resultados, lograron determinar una relación directa entre las variables de habilidades gerenciales, planificación estratégica y la competitividad empresarial con un resultado 72.44% en referencia al coeficiente de correlación. Concluyendo que, es necesario que el gerente de la empresa posea de buenas habilidades gerenciales y de un planeamiento estratégico para asegurar la competitividad de su organización.

Según Leyva et al. (2018) de México, quienes en su artículo de investigación buscaron determinar el nivel de influencia de las Habilidades Gerenciales y la Planeación Estratégica como factores de competitividad en las Pymes ubicadas en

Hermosillo, Sonora. Metodológicamente el estudio refirió ser de diseño mixto. Su población estuvo conformada por las 538 Pymes ubicadas en Sonora, tomando como muestra a 108 de estas. La técnica e instrumento aplicados en el estudio fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente. Respecto a sus resultados, se logró determinar que las habilidades gerenciales como un factor interno si influye de forma significativa en la competitividad empresarial (H1: $\beta = -0.133$; $p < 0.05$). Asimismo, al existir una mayor Planeación Estratégica en las Pymes se produce un incremento en la competitividad empresarial (H2: $\beta = 1.084$; $p < 0.01$). Concluyendo que, los resultados de este estudio tienen limitantes debido a la población utilizada, puesto que no se podría generalizar con todas las PYMES mexicanas y menos con las de otros países.

Para García et al. (2017) de Colombia, quienes tuvieron como principal objetivo de estudio identificar que habilidades gerenciales se encuentran presentes dentro de las organizaciones del sector palmicultor en Cesar Colombia, además de identificar las estrategias que les permitirán mejorar la gestión gerencial para el desarrollo de sus actividades empresariales. Metodológicamente el estudio refirió ser transeccional, descriptivo y no experimental. La población y muestra del estudio estuvo compuesta por 18 gerentes y subgerentes de las empresas palmicultoras del Cesar, utilizando la muestra censal y aplicando como técnica e instrumentos de recolección de datos a la encuesta y el cuestionario de forma respectiva. Respecto a sus resultados, se pudo identificar como las habilidades con mayor presencia fueron el conocimiento especializado con un 50%, la creatividad con 66,67% y la motivación con 66,67% para la frecuencia de a veces. Sin embargo, habilidades como el liderazgo, reflexión, comprensión de la tecnología y la innovación se encontraron con su mayor porcentaje en la frecuencia de casi nunca. Concluyendo que, las empresas palmicultoras de la localidad deben concentrarse en aumentar la motivación pues este factor permitirá a los trabajadores incrementar su desempeño laboral y de esta forma dar alcance a las metas y objetivos organizacionales.

Respecto a las bases teóricas en las que se apoya el desarrollo de la presente investigación se tienen a las siguientes:

Con relación a la primera variable, las competencias gerenciales son entendidas por Suriaga y Gamboa (2019) como aquellas características necesarias de un gerente para ocupar dicho cargo, la presencia de estas habilidades es necesaria para un correcto funcionamiento de la empresa, puesto que, un gerente debe conocer el funcionamiento y dirección de las diversas áreas de la organización, además de mantener una buena comunicación con cada uno de los encargados y trabajadores.

Ahondando con el estudio de las competencias, Cossio et al. (2022) destacan que las competencias gerenciales constituyen una de las herramientas organizacionales de mayor importancia para alcanzar el éxito en Pymes, pues con su implementación se produce un gran impacto en las planificaciones y actividades a desarrollar por la organización, en otras palabras, se identifican las competencias gerenciales como aquellas características que un líder debe adoptar para lograr resultados positivos, la elaboración de estrategias empresariales y la dirección de los recursos empresariales en relación con la misión y visión de cada empresa.

Asimismo, Baque et al. (2020) señalan que las competencias gerenciales están conformadas por las experiencias, destrezas y conocimientos que facultan al gerente a interactuar de forma directa con los trabajadores, ordenándoles directrices y calificando su desempeño, estas competencias son indispensables para que el gerente realice una correcta dirección del recurso humano, buscando motivar a los empleados a fin de que desarrollen sus labores de la mejor forma posible y se pueda alcanzar las metas y objetivos organizacionales, de forma que, las competencias gerenciales, se refieren a las habilidades y capacidades que posee el gerente para lograr un mayor nivel de productividad laboral dentro de su organización.

Con apropiadas competencias gerenciales es factible producir cambios estratégicos que usualmente permiten modificar la manera cómo funciona una organización para así con fuentes tanto exógenas como endógenas generar cambios en los objetivos, alcance y prioridades de la empresa (Müller y Kunisch, 2018). Es muy importante que, un gerente que lidera algún sector de una organización, se encuentre dotado de las capacidades mínimas para poder hacer frente a los cambios temporales y ambientales tan comunes de estos tiempos, para

permitir a su organización transformarse de manera dinámica y multifacética, de lo contrario la organización no podría subsistir en el mercado (Kunisch et al., 2017).

Sobre el origen de las competencias gerenciales, Pazmiño et al. (2019) señalaron que estas aparecieron en Alemania e Inglaterra hace más de cien años, donde se buscaba determinar las características y requisitos que debían cumplir aquellos que aspiraban a laborar en determinadas áreas, pues, para ejercer ciertos oficios específicos, se requería de determinados conocimientos sobre el tema, a fin de aplicarlos y desempeñar la labor del mejor modo posible. Con los años estos requisitos se fueron ampliando principalmente por el lado de la educación, y este proceso de selección estuvo en constante evolución hasta la actualidad.

De acuerdo con la teoría de las competencias Dinámicas de Gestión - DMC de Adner y Helfat (2003), las competencias gerenciales pueden ser de tres tipos: i) Competencias de aprovechamiento, son las encargadas de explotar al máximo las oportunidades comerciales o de reaccionar oportunamente a la competencia mediante la implementación de nuevos servicios o productos. ii) Competencias de detección, son aquellas que sirven para identificar las oportunidades y amenazas significativas y así establecer una estrategia mediante el análisis del entorno para una correcta toma de decisiones. iii) Competencias de reconfiguración, se encargan de modificar la cartera de recursos de una compañía a fin de realizar estrategias organizacionales de forma eficiente. Asimismo, Ramírez y Manjarrez (2022), agregan que las habilidades duras y blandas son otro tipo de competencias gerenciales, estas son elaboradas por el lado izquierdo de nuestro cerebro y guardan relación con lo aprendido en nuestra etapa escolar y/o universitaria, pueden ser habilidades de programación, estadística o finanzas.

La teoría de las competencias gerenciales tomada en consideración para el desarrollo del presente estudio es la teoría de DMC, aportada por Adner y Helfat (2003), la cual está enfocada en el cambio de la visión dominante que se tenía sobre la dirección de una institución, pasando de la clásica visión centrada en las competencias dinámicas de una empresa a las competencias individuales del gerente. Según esta perspectiva individualizada, las diferencias entre las organizaciones nacen como una consecuencia de las habilidades de su gerente, pues él es el encargado de "integrar, construir y reconfigurar las competencias y

recursos organizacionales". Asimismo, Zapata et al. (2018) añaden que, la función principal de los gerentes radica en dirigir de forma correcta los recursos de la empresa para dar inicio a un cambio estratégico. Las competencias dinámicas individuales del gerente son de gran valor para el progreso de la organización, ya que estas permiten a la empresa alinearse con el entorno competitivo. En resumen, la teoría DMC propone básicamente que las competencias individuales del gerente son las que influyen en el cambio estratégico de la empresa, logrando darles forma a las decisiones a tomar. Por lo tanto, la teoría de las competencias dinámicas nos proporciona una perspectiva multinivel porque vinculan las competencias individuales con el desarrollo de la empresa (Heubeck, 2023).

En cuanto a la segunda variable que es la planificación estratégica, Parra et al. (2020) señalan que es un tipo de planificación no vinculante, cuyas principales características se encuentran en la fijación de objetivos ambiciosos, los cuales se pretenden alcanzar mediante la fijación de una serie de pasos y recomendaciones cuyo objetivo es alcanzar las metas de la organización. Matus (1987) señaló que, la planificación estratégica se originó como una oposición y alternativa a la tradicional planificación táctica o planificación normativa, la cual solo consideraba el —debe ser— más no el —ser—, la planificación estratégica es mucho más que el simple proceso de establecer objetivos que deben ser alcanzados en periodos específicos, por ello, resulta una herramienta indispensable en todo tipo de organizaciones.

Según Gonzáles et al. (2020), al hablar de planificación estratégica se suelen encontrar términos que se utilizan como sinónimos de la misma: administración estratégica, dirección estratégica o administración global. Si bien, cada uno de estos términos comprende un mismo concepto, al momento de analizarlos se pueden encontrar ciertas particularidades que reflejan la evolución del término con el pasar del tiempo.

Para Leyva et al. (2018) existen tres tipos de planificación estratégica o estrategias esenciales en toda organización, como se indica a continuación: i) Estrategia comercial: Esta clase de estrategia es utilizada por las corporaciones

para alcanzar el éxito comercial, su objetivo es brindar ventajas sobre la competencia. El desarrollo de esta estrategia va de la mano con la misión y visión del negocio, dirigiendo los programas y el recurso humano, además de hacer un adecuado uso del presupuesto. ii) Estrategia corporativa: Esta clase de estrategia se ocupa de la empresa en general. Cada decisión por tomar representa un riesgo a los recursos de la organización, primero se debe reconocer las debilidades y fortalezas mediante el estudio del entorno corporativo para así poder establecer los objetivos a alcanzar. iii) Estrategia funcional: Esta clase de estrategia busca desarrollar mejoras en las funciones comerciales que respaldan la estrategia corporativa y comercial. En general, los documentos utilizados en este tipo de estrategia incluyen estimaciones y planes de presupuesto personales, operativos y de mejora continua. Según Ochoa et al. (2022), en la actualidad existen diversos modelos de planificación estratégica listos para ser implementados en las empresas, pero requieren ser analizados y adaptados conforme a las características y peculiaridades de cada organización, pues, si bien la planificación estratégica no es la única causa del éxito en las organizaciones, con el tiempo se han realizado numerosas investigaciones que demuestran como aquellas empresas que la utilizan tienden a alcanzar mejores resultados.

Sobre la importancia de la planificación estratégica, Parra et al. (2020) refirió que, en la actualidad resulta de mayor relevancia en las pequeñas y medianas empresas (PYMES), pues juega un papel indispensable para toda clase de empresas, agregando un nivel de competitividad y contribuyendo a la economía del país debido a su aporte como fuentes generadoras de trabajo e ingresos, la planificación estratégica ayuda a que las PYMES sean productivas, y alcancen sus objetivos como empresa, respetando la visión y misión de esta, convirtiéndolas en fuentes principales de empleo para el país.

Asimismo, la planificación estratégica, cuenta con la teoría de juegos, misma que conforme a Busu (2018), consiste en el uso de modelos para el estudio de interacciones en estructuras formalizadas de incentivos, esta teoría permite analizar y describir la toma de decisiones de uno o más individuos, anticipar el comportamiento y analizar la diversidad de resultados posibles; es decir planificar las acciones bajo la premisa de la estrategia, en términos generales nos ayuda a

designar la totalidad de acciones concertadas por una empresa. Ross (2021) agrega que, desde esta teoría cada juego consiste en una situación conflictiva en la que se ven involucrados intereses contrapuestos de personas o instituciones, por lo que cada decisión que tome una parte incidirá en la decisión que tome la otra, por lo que el resultado del conflicto dependerá del conjunto de decisiones que se hayan tomado. Asimismo, Zambrano et al. (2021) indican que aplicando esta teoría a la planificación estratégica, los jugadores deben pensar en sí a tiempo completo y, analizando los posibles resultados de cada movimiento se puede determinar cuál es el mejor resultado, a esta manera de toma de decisiones se le conoce como *revertir la inducción inversa*.

Como bases conceptuales de la investigación se encuentran las dimensiones de la primera variable “competencias gerenciales” y la segunda variable “liderazgo, cuyos conceptos se desarrollan a continuación:”

Respecto a las dimensiones de las competencias gerenciales son: liderazgo, gestión del cambio y habilidades de organización.

Wang et al. (2023) refiere que, el liderazgo es una capacidad importante en los jefes para apoyar a sus trabajadores y alcanzar el máximo desarrollo de sus habilidades, señalando que, conforme la literatura de psicología positiva, los trabajadores tienen más probabilidades de alcanzar niveles óptimos de rendimiento en sus funciones cuando la organización se encarga de dar luz a sus fortalezas en lugar de sus habilidades menos favorables. Asimismo, Hornyak et al. (2022) señalo que existen diversas teorías sobre el liderazgo, siendo que la mayoría de estas se concentraban en las características del líder dejando en un papel secundario a sus seguidores, sin embargo, las teorías contemporáneas dejan de lado ese enfoque individualista y las jerarquías tradicionales por un pensamiento de reciprocidad, colaboración y inclusión. Es decir, buscan mejorar el trabajo en colaboración para de este modo alcanzar los objetivos organizaciones mediante el esfuerzo y buscando la inclusión de aquellos silenciados históricamente.

Para Orihuela et al. (2021) la gestión del cambio es aquel proceso utilizado en la actualidad por aquellas organizaciones que buscan cumplir con las exigencias

de la globalización, este proceso involucra a la sociedad en general, por este motivo es que diversas corporaciones van fijando a la gestión del cambio como el camino hacia el futuro. Este proceso tiene como eje importante a aquel individuo o grupo humano cuya función es dirigir los procesos de refuerzo y cambio que contribuyen a la renovación y desarrollo de la estructura organizacional.

Marzban et al. (2017) indica que, las habilidades de organización le permiten al gerente administrar de forma eficaz el tiempo para evitar así el desperdicio de energía dentro de la organización, siendo que, uno de los factores de mayor importancia viene a ser la comprensión de los objetivos organizacionales, pues, si el gerente planea un correcto uso de las horas laborales, requiere de una programación coordinada y conocer las principales causas y situaciones en las que se produce desgaste innecesario de energía y pérdida de tiempo.

Respecto a la variable planificación estratégica, tiene como dimensiones: planificación, cumplimiento de resultados y asignación de gastos liderazgo.

Señalin et al. (2020), entiende a la planificación como aquel proceso de análisis situacional de la empresa, que le permite determinar el cómo se vienen desarrollando las cosas dentro de la organización; los requerimientos necesarios en cuanto al recurso económico, técnico y humano; además de determinar los factores externos e internos que impactan sobre las variables organizacionales. Su finalidad es tener claro el camino que a va a tomar la organización para seguir progresando, es decir, este proceso no solo busca la solución de los problemas presentes en la organización, si no, busca la evolución de la empresa, creando las condiciones necesarias para que se desarrolle un óptimo ciclo de vida empresarial.

Respecto al Cumplimiento de resultados, Rana et al. (2019) señalo que, dentro del proceso de planificación y bajo el contexto donde las condiciones empresariales determinan un alto nivel de competitividad y constante cambio, las empresas no solo deben buscar solución a los problemas internos de su organización, sino también deben elaborar estrategias a largo plazo que les permita continuar competentes dentro del mercado, en situaciones como el cambio ambiental, nuevas exigencias del consumidor, y el surgimiento de nueva

competencia son hechos que vienen con el tiempo y que no se pueden controlar, por lo que es necesario la presencia de planes a mediano y largo plazo.

Por último, en cuanto a la asignación de gastos, Mendoza et al. (2018) refiere que, es un instrumento que permite a la empresa poder tener control sobre cada uno de sus recursos financieros, esta gestión de recursos es indispensable en cada organización, pues mediante la planificación de los gastos se puede determinar el estado económico actual y los movimientos necesarios para aumentar los ingresos, por lo que el principal objetivo de este instrumento es el de distribuir de forma correcta el presupuesto empresarial a fin de buscar el bienestar de la compañía.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo aplicada, conforme a lo señalado por Cohen y Gómez (2019), pues se buscó generar conocimientos de utilidad para la solución de un problema, lo que en este estudio estuvo dado por la información diagnóstica de las variables analizadas.

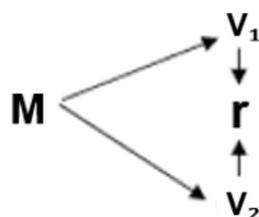
Además de lo antedicho, fue de enfoque cuantitativo, considerando lo señalado por Sheard (2018), pues este estudio estuvo enfocado en un fenómeno medible por lo que sus resultados se plasmaron en datos numéricos cuantificados, resultantes de procesamientos estadísticos y la comprobación de una prueba de hipótesis, con lo que se minimizaron las valoraciones subjetivas de la investigadora.

Respecto al método de estudio, se empleó el hipotético deductivo, el que como lo señala Chu y Ke (2017), está presente en aquellos estudios en los que se establece una hipótesis, que posterior al recojo de datos se comprueba o refuta.

3.1.2. Diseño de investigación

En la presente investigación se empleó un diseño no experimental, conforme a lo expresado por Hernández y Mendoza (2018), quienes indicaron que los estudios no experimentales son los que no incluyen la manipulación de variables en su ejecución, sino que simplemente recaban data sobre el constructo estudiado.

Asimismo, esta investigación tuvo un nivel correlacional, como lo indicaron Hernández y Mendoza (2018), la correlación mide el nivel de asociación que tienen dos o más variables, para lo cual se empleó una prueba estadística correlacional.



Donde:

- M = Muestra
- V₁ = Variable 1

- V_2 = Variable 2
- r = Correlación entre dichas variables

Aunado a lo anterior, el presente estudio tuvo un corte transversal, lo que significa que en su proceso de desarrollo solamente se recogió la información mediante los cuestionarios en un momento a lo largo del tiempo, omitiéndose cualquier tipo de seguimiento en la población participante.

3.2. Variables y operacionalización

Ya que esta investigación fue de alcance correlacional, las dos variables por analizar son las siguientes:

Variable 1: Competencias gerenciales

Para Shaikh, Bisschoff y Both (2017), son el conjunto de habilidades pertenecientes al directivo para la administrativa empresarial

Variable 2: Planificación estratégica

Olsen (2017) lo entiende como el proceso de definir una estrategia a largo plazo y posteriormente, emplear los medios necesarios para lograr los objetivos, metas y resultados

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Competencias gerenciales	Para Shaikh, et al. (2017), es el conjunto de habilidades pertenecientes al directivo para la administrativa empresarial	Las competencias gerenciales se miden con base a 9 indicadores correspondientes a tres dimensiones, empleando una escala Likert de frecuencia.	Liderazgo	Dirigir	1 – 2	Instrumento: Cuestionario Tipo de datos: Ordinales Escala de Likert: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre Programa estadístico: SPSS v.25 Baremos por niveles: Alto, medio y bajo Percentiles por rangos: 30 y 70
				Manejo de la motivación	3 – 4	
				Fomento de la participación	5 – 6	
			Gestión del cambio	Introducción a los procesos de cambios	7 – 8	
				Establecimiento de retos	9 – 10	
				Adaptación al cambio	11 – 12	
			Habilidades de organización	Administración del tiempo	13 – 14	
				Administración de recursos humanos	15 – 16	
				Administración de recursos materiales	17 – 18	
VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO

Planificación estratégica	Olsen (2017) lo entiende como el proceso de definir una estrategia a largo plazo y posteriormente, emplear los medios necesarios para lograr los objetivos, metas y resultados	La planificación estratégica se mide empleando 9 indicadores correspondientes a 3 dimensiones, empleando una escala Likert de acuerdo	Planificación	Establecimiento de objetivos	1 – 2	Instrumento: Cuestionario Tipo de datos: Ordinales Escala de Likert: 1 = Muy en desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo Programa estadístico: SPSS v.25 Baremos por niveles: Buena, regular y mala Percentiles por rangos: 30 y 70	
				Compromiso	3 – 4		
				Plan de acción	5 – 6		
				Seguimiento del plan de acción	7 – 8		
				Cumplimientos de resultados	Cumplimiento de metas		9 – 10
					Información de evidencia		11 – 12
				Asignación de gastos	Priorización de necesidades		13 – 14
					Transparencia		15 – 16
					Control de gastos		17 – 18

Fuente. Shaikh, et al. (2017) y Olsen (2017)

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población es comprendida como el cúmulo de casos o unidades accesibles con características en común que les permiten formar parte de un mismo conjunto, en el que se emplean los instrumentos para el recojo de la data (Nguyen et al., 2023). En este estudio se tomó como población a los 184 trabajadores de oficina que laboran en la Municipalidad distrital de Samegua.

Tabla 2

Tabla de población

Población	Cantidad
Contratado	128
Nombrado	17
Funcionario	21
Estable	21
Total	184

Fuente. Municipalidad distrital de Samegua

Se tuvo en consideración como criterios de inclusión: ser un trabajador administrativo de la municipalidad distrital de Samegua; estar laborando al momento en que se haga el recojo de información; estar de acuerdo con participar en la presente investigación.

Asimismo, se consideraron como criterios de exclusión: los trabajadores que no sean autorizados por sus superiores por temas de carga laboral; los trabajadores que laboren en instituciones diferentes, pero que se encuentren temporalmente haciendo coordinaciones en la municipalidad donde se ejecutará la investigación; venir ejerciendo un cargo gerencial.

3.3.2. Muestra

La muestra es una porción de la población que debe ser capaz de representarla estadísticamente, para que así los resultados que se obtengan del estudio de una variable en la muestra, puedan ser extendido al resto de la población, esto a través del método hipotético deductivo, el cual es propia de las

investigaciones de enfoque cuantitativo (Ovanez, 2023). En este estudio la muestra fue de 124 trabajadores, tras la aplicación del muestreo.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

- n = cantidad de la muestra
- N = población = 184
- E = margen de error = 0.05
- Z = grado de confianza = 1.96
- p = probabilidad de que ocurra el evento = 0.05
- q = (1-p) = probabilidad de que no ocurra el evento = 0.05

Para esta investigación la muestra fue de 124 trabajadores.

3.3.3. Muestreo

El muestreo aplicado fue el probabilístico aleatorio simple, conforme a Ovanez, (2023), este se realiza cuando la población asciende a una cantidad poco práctica de manejar para el investigador.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis de esta investigación fue el trabajador municipal, el cual es servidor público que forma parte de la estructura de una municipalidad, que puede estar especializado en diversas áreas, al mismo tiempo con distintos grados de instrucción, habido trabajadores con estudios técnicos, otros con estudios profesionales y en una menor parte también se llega a contratar a personal con estudios básicos. El conjunto de trabajadores convive en un ambiente laboral, para desempeñarse en una de las áreas dentro de las competencias municipales, es en este entorno que el trabajador se encuentra para realizar trabajos de su área en conjunto con otros compañeros de oficina y bajo la dirección un trabajador que ejerce el papel de gerente. Por lo tanto, el trabajador municipal es conocedor de la manera como se vienen manifestando las dos variables estudiadas en su entorno de trabajo.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de investigación

Para este estudio se empleó la técnica conocida como la encuesta, esta consiste en una serie de interrogantes establecidas con un procedimiento estandarizado, las cuales cuentan con opciones de respuesta que le serán entregados a los participantes de la investigación, para así poder recoger la información requerida para dar cumplimiento a los objetivos de investigación (Manstein et al., 2023).

3.4.2. Instrumento de investigación

Considerando que cada técnica está emparejada a un instrumento (Supo, 2013), para este caso se hizo uso del instrumento conocido como cuestionario, el cual consiste en una serie de ítems que reflejan aspectos del constructo estudiado, están debidamente estructurados atendiendo a la operacionalización de la variable.

Asimismo, considerando que en este estudio se analizaron dos variables, se utilizaron también dos cuestionarios, uno por cada variable.

El primer instrumento es el “Cuestionario de la competencia gerencial”, fue elaborado por Gutierrez (2022), cuenta con 18 ítems que corresponden a 9 indicadores que evalúan las 3 dimensiones del constructo. Este instrumento emplea una escala tipo Likert de frecuencia, atendiendo a 5 opciones de respuesta. Sus baremos consideran los percentiles 30 y 70 para subdividir los 3 niveles en que decantarán los resultados tras la calificación de cada cuestionario, tales niveles son alto, medio y bajo. Mismo que consta como anexo 03.

El segundo instrumento es el “Cuestionario de la planificación estratégica”, fue elaborado por Gutierrez (2022), cuenta con 18 ítems que corresponden a 9 indicadores que evalúan las 3 dimensiones del constructo. Este instrumento emplea una escala tipo Likert de acuerdo, atendiendo a 5 opciones de respuesta. Sus baremos consideran los percentiles 30 y 70 para subdividir los 3 niveles en que decantarán los resultados tras la calificación de cada cuestionario, tales niveles son alto, medio y bajo.

Ambos instrumentos fueron validados por Gutierrez (2022) mediante juicio de expertos, para lo cual se consultó a tres especialistas: Jimmy Homero Ango

Bedriñana especialista en Gerencia en administración de salud; Ivyn Samuel Días Tello, especialista en Ciencia política y gobierno; y Walter Tueros Arroyo, especialista en Gestión en los servicios de la salud; los cuales calificaron a los instrumentos como adecuados en los criterios de pertinencia, relevancia y claridad, dando como dictamen que ambos instrumentos pueden ser aplicados en una investigación.

Asimismo, Gutierrez (2022) estableció la confiabilidad de los instrumentos aplicando una prueba piloto en 15 participantes con características análogas a la población estudiada. Los resultados obtenidos tras aplicar el Alfa de Crombach dieron coeficientes de confiabilidad que ascendieron a 0,956 para el primer cuestionario y 0,983 para el segundo cuestionario; lo que indica una alta consistencia interna para ambos instrumentos.

Además de lo anterior, la investigadora del presente estudio también sometió a los dos instrumentos a un procedimiento de validez de contenido a través del juicio de expertos, en los cuales intervinieron la Mg. Erika Loa Navarro, el Dr. Santiago Torres Esteves y el Mg. Néstor Antonio Gallegos Ramos, quienes coincidieron en declarar el instrumento como adecuado para ser empleado en un estudio.

Asimismo, la investigadora sometió también a los instrumentos a una prueba piloto aplicada en 15 trabajadores del Gobierno Regional de Moquegua, cuyos resultados fueron procesados para la obtención de su índice de confiabilidad por Alfa de Crombach, obteniéndose que el primer instrumento ostenta un índice de confiabilidad de 0,856 y el segundo instrumentos un índice de confiabilidad de 0,924; siendo así ambos instrumentos altamente confiables y factibles de utilizar para la presente investigación.

3.5. Procedimientos

Conforme a Hernández et al. (2014), toda investigación necesita realizar coordinaciones previas para garantizar su viabilidad, en ese sentido, para desarrollar este estudio se realizaron coordinaciones con los representantes de la Municipalidad distrital de Samegua, para ello la investigadora solicitó a dicha municipalidad la ejecución de su estudio en su personal; para ello la mencionada

institución edil le remitió una Carta de autorización y aceptación a la investigadora (Anexo 05), para que esta pueda iniciar la aplicación de los instrumentos en la población de los trabajadores de la mencionada institución. Posteriormente se fijó el día y hora para que la investigadora pueda acudir a la institución a aplicar los instrumentos, la investigadora absolvió las dudas que los participantes tuvieron en el transcurso de la aplicación. Durante la aplicación de los cuestionarios la investigadora aprovechó la ocasión para tomar fotografías de su labor, que luego sirvieron como evidencia visual.

Posteriormente se acumularon los cuestionarios aplicados y se calificaron atendiendo a los baremos 30 y 70 que sirvieron para posicionar cada cuestionario en 3 diferentes niveles (alto, medio y bajo) de interpretación de los resultados de cada variable (la baremación figura como Anexo 07). Los resultados organizaron y guardaron en una base de datos para luego realizar la estadística correspondiente.

3.6. Método de análisis de datos

Se sistematizó una base de datos, como fruto de haber recogido información por medio de los cuestionarios, esta trasladó al software estadístico SPSS v25, donde se realizó la estadística descriptiva, que conforme a Castañón (2004) es un conteo a través de porcentajes y frecuencias de las variables categorizadas y sus dimensiones, a fin de presentar un diagnóstico de las mismas. También se efectuó la estadística inferencial, consistente en la aplicación de pruebas estadísticas que permiten generalizar los resultados de la investigación y corroborar el cumplimiento de las hipótesis de estudio, tal como lo requiere el enfoque cuantitativo (Pallant, 2013).

3.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo del presente estudio se tuvo como preceptos éticos al principio de beneficencia, pues con la información que se aportó puede colaborar en la comprensión y posterior solución del problema abordado, el cual es un problema real que se aqueja a la colectividad organizaciones, como se ha podido corroborar en la sección de la realidad problemática. El principio de no maleficencia, considerando que durante el estudio no se causará ningún perjuicio a los participantes a través de la difusión de sus datos personales o su opinión sobre el tema de estudio, sino que por el contrario se mantendrá en estricta reserva su

identidad, no solicitándoles su nombre o algún otro dato de identificación, lo que además es beneficioso para la investigación considerando que al enterarse los participantes sobre esta reserva, estos brindarán de manera más abierta y sincera sus pareceres en los cuestionarios. El principio de autonomía, atendiendo a que las personas a las que se encuestará solo podrán participar si se encuentran de acuerdo con ello, en completo uso de su autonomía de voluntad, el cual es un derecho fundamental de las personas que no puede vulnerarse, y evidentemente debe ir de la mano con una investigación que va de la mano con el respeto de la ética. Además el principio de justicia, pues esta investigación se encuentra publicada en el repositorio de la UCV y puede ser revisada por cualquier interesado en el tema, sin restricción de su casa de estudio, carrera, grado u otras características (Arias y Peñaranda, 2015). Asimismo, se hizo uso de las Normas APA 7ma edición.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo

Conforme a los datos recabados al encuestar a la muestra de 124 trabajadores, se pueden apreciar los siguientes resultados descriptivos, tanto de las variables de estudio como de sus dimensiones:

Tabla 3

Variable competencias gerenciales

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	8,9%
Medio	61	49,2%
Alto	52	41,9%
Total	124	100%

Fuente: Aplicación de instrumentos de investigación

Interpretación

Nota. Conforme a la Tabla 1, referida a los porcentajes y frecuencias de la variable competencias gerenciales. Se aprecia el predominio del nivel medio de competencias gerenciales, referido por el 49,2% de la población. Seguido del nivel alto de competencias gerenciales, representado por el 41,9% de los casos. Asimismo, el nivel bajo fue referido solamente por el 8,9% de los participantes.

Tabla 4*Dimensiones de la variable competencias gerenciales*

Nivel	Dimensiones					
	Liderazgo		Gestión de cambio		Habilidades de organización	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	10	8,1%	17	13,7%	11	8,9%
Medio	62	50%	58	46,8%	65	52,4%
Alto	52	41,9%	49	39,5%	48	38,7%
Total	124	100%	124	100%	124	100%

Fuente: Aplicación de instrumentos de investigación

Nota. En la Tabla 2, referida a la estadística descriptiva de la variable competencias gerenciales y sus 3 dimensiones. Se aprecia que las dimensiones de la variable competencias gerenciales ostentan un predominio del nivel medio; en el caso de la dimensión liderazgo con un 50% (62 encuestados); en el caso de la dimensión gestión de cambio con un 46,8% (58 encuestados); en el caso de la dimensión habilidades de organización con un 52,4% (65 encuestados). Lo que significa que la mayoría de los trabajadores consideran que en su institución existe un nivel medio de capacidades gerenciales y también un nivel medio de liderazgo, gestión de cambio y habilidades de organización.

Sin embargo, un importante porcentaje de trabajadores también califican a las dimensiones en nivel alto. En el caso de la dimensión liderazgo el 41,9% (52 encuestados); para la dimensión gestión de cambio el 39,5% (49 encuestados); para la dimensión habilidades de organización el 38,7% (48 encuestados). Lo que permite interpretar que casi el 50% de los trabajadores califican a las capacidades gerenciales de sus superiores como de nivel alto, lo mismo que para las dimensiones liderazgo, gestión de cambio y habilidades de organización.

Tabla 5*Variable planificación estratégica*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Malo	9	7,3%
Regular	58	46,8%
Bueno	57	46%
Total	124	100%

Fuente: Aplicación de instrumentos de investigación

Nota. Conforme a la Tabla 3, referida a los porcentajes y frecuencias de la variable planificación estratégica. Se aprecia el predominio del nivel regular de planificación estratégica, referido por el 46,8% de la población. Seguido del nivel alto de planificación estratégica, representado por el 46% de los casos. Asimismo, el nivel malo fue referido solo por el 7,3% de los participantes.

Tabla 6*Dimensiones de la variable planificación estratégica*

Nivel	Dimensiones					
	Planificación		Cumplimiento de resultados		Asignación de gastos	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Malo	7	5,6%	60	4,8%	16	12,9%
Regular	50	40,3%	49	39,5%	58	46,8%
Bueno	67	54%	69	55,6%	50	40,3%
Total	124	100%	124	100%	124	100%

Fuente: Aplicación de instrumentos de investigación

Nota. En la Tabla 4, referida a la estadística descriptiva de las dimensiones de la variable planificación estratégica. Se aprecia que las dimensiones ostentan un predominio de los niveles regular y bueno; en el caso de la dimensión planificación con un 54% (67 encuestados) en el nivel bueno y un 40,3% (50 participantes) en el nivel regular; en el caso de la dimensión cumplimiento de resultados con un 55,6% (69 encuestados) en el nivel bueno y un 39,5% (49 participantes) en el nivel regular; en el caso de la dimensión asignación de gastos con un 46,8% (58 encuestados) en el nivel regular y un 40,3% (50 participantes) en el nivel bueno. Lo que significa que la mayor parte de los trabajadores consideran que en su institución existe una predominancia de los niveles regular y bueno de planificación estratégica y también de planificación, cumplimiento de resultados y asignación de gastos.

Por lo antedicho puede distinguirse que los trabajadores tienen a calificar de manera positiva a la planificación estratégica que se viene llevando a cabo en su centro de trabajo.

4.2. Análisis Inferencial

Prueba de normalidad

Previamente a la realización de las pruebas de hipótesis se procedió a efectuar la prueba de normalidad para así poder determinar la distribución de la data recabada en las variables y por consiguiente la prueba estadística que corresponde emplear en la prueba de hipótesis. Para ello se hizo uso de la prueba Kolmogorov-Smirnov para muestras mayores a 50 unidades.

H₀: Los datos siguen una distribución normal

H₁: Los datos no siguen una distribución normal

Regla de decisión:

Si el valor de significancia > 0,05 se acepta la H₀ y se rechaza la H₁

Si el valor de significancia < 0,05 se acepta la H₁ y se rechaza la H₀

Tabla 7

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Competencias gerenciales	0,079	124	0,056
V2: Planificación estratégica	0,079	124	0,057

Fuente: Procesamiento estadístico con SPSS. V25

Nota. Conforme los valores de normalidad obtenidos y en aplicación de la regla de decisión, se aprecia que al ser el valor de Sig superior a 0,05 tanto para la variable 1 como para la variable 2; se acepta la H₀ y se rechaza la H₁; es decir que los datos analizados siguen una distribución normal; por lo tanto, el estadístico por emplear en la prueba de hipótesis es R de Pearson.

Prueba de hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023.

H₀: No existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023.

Previamente, conforme a los resultados de la prueba de normalidad que evidenció una distribución normal, por lo que para la prueba de la hipótesis general se aplicó el estadístico R de Pearson, con el cual se pudo determinar la existencia de una relación positiva muy alta entre las variables analizadas.

Tabla 8

Correlaciones entre las variables competencias gerenciales y planificación estratégica

		Competencias gerenciales	Planificación estratégica
R de Pearson	Competencias gerenciales	1	0,903**
	Correlación de Pearson		
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	124	124
	Planificación estratégica	0,903**	1
	Correlación de Pearson		
Sig. (bilateral)	0,000		
N	124	124	

Fuente: Procesamiento estadístico con SPSS. V25

Nota. Conforme a la Tabla 6, referida a la correlación entre las variables competencias gerenciales y planificación estratégica, al aplicar la prueba R de Pearson, se pudo obtener un valor Sig de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,903; por lo tanto, se procede a aceptar la H₁ y rechazar la H₀, es decir que los constructos analizados ostentan una correlación significativa de nivel muy alto.

Hipótesis Específica 1

H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023.

H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023.

Previamente, conforme a los resultados de la prueba de normalidad que evidenció una distribución normal, por lo que para la prueba de la hipótesis específica 1 se aplicó el estadístico R de Pearson, con el cual se pudo determinar la existencia de una relación positiva muy alta entre el liderazgo y la planificación estratégica.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión liderazgo y la variable planificación estratégica

			Liderazgo	Planificación estratégica
Correlación de Pearson	Liderazgo	R de Pearson	1	0,861**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	124	124
	Planificación estratégica	R de Pearson	0,861**	1
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	124	124

Fuente: Procesamiento estadístico con SPSS. V25

Nota. Conforme a la Tabla 7, referida a la correlación entre la dimensión liderazgo y la variable planificación estratégica, al aplicar la prueba R de Pearson, se pudo obtener un valor Sig de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,861; por lo tanto, se procede a aceptar la H₁ y rechazar la H₀, es decir que los constructos analizados ostentan una correlación significativa de nivel muy alto.

Hipótesis Específica 2

H₁: Existe relación significativa entre la gestión del cambio y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023.

H₀: No existe relación significativa entre la gestión del cambio y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023.

Previamente, conforme a los resultados de la prueba de normalidad que evidenció una distribución normal, por lo que para la prueba de la hipótesis específica 2 se aplicó el estadístico R de Pearson, con el cual se pudo determinar la existencia de una relación positiva muy alta entre la gestión del cambio y la planificación estratégica.

Tabla 10

Correlación entre la dimensión gestión del cambio y la variable planificación estratégica

			Gestión cambio	del Planificación estratégica	
Correlación Pearson	de	Gestión	R de Pearson	1	0,895**
		del cambio	Sig. (bilateral)		0,000
			N	124	124
	de	Planificación	R de Pearson	0,895**	1
		estratégica	Sig. (bilateral)	0,000	
			N	124	124

Fuente: Procesamiento estadístico con SPSS. V25

Nota. Conforme a la Tabla 8, referida a la correlación entre la dimensión gestión del cambio y la variable planificación estratégica, al aplicar la prueba R de Pearson, se pudo obtener un valor Sig de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,895; por lo tanto, se procede a aceptar la H₁ y rechazar la H₀, es decir que los constructos analizados ostentan una correlación significativa de nivel muy alto.

Hipótesis Específica 3

H₁: Existe relación significativa entre las habilidades de organización y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023.

H₀: No existe relación significativa entre las habilidades de organización y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023.

Previamente, conforme a los resultados de la prueba de normalidad que evidenció una distribución normal, por lo que para la prueba de la hipótesis específica 3 se aplicó el estadístico R de Pearson, con el cual se pudo determinar la existencia de una relación positiva alta entre las habilidades de organización y la planificación estratégica.

Tabla 11

Correlación entre la dimensión habilidades de organización y la variable planificación estratégica

		Habilidades de organización		Planificación estratégica
Correlación de Pearson	Habilidades de organización	R de Pearson	1	0,788**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	124	124
	Planificación estratégica	R de Pearson	0,788**	1
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	124	124

Fuente: Procesamiento estadístico con SPSS. V25

Nota. Conforme a la Tabla 9, referida a la correlación entre la dimensión habilidades de organización y la variable planificación estratégica, al aplicar la prueba R de Pearson, se pudo obtener un valor Sig de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,788; por lo tanto, se procede a aceptar la H₁ y rechazar la H₀, es decir que los constructos analizados ostentan una correlación significativa de nivel alto.

V. DISCUSIÓN

- a) Conforme a los resultados alcanzados con relación al objetivo general, que fue relacionar las variables competencias gerenciales y planificación estratégica en la Municipalidad distrital de Samegua, permitieron obtener una significancia de $0,000 < 0,05$ que se interpreta como significativa, además de hallarse un coeficiente de correlación R de Pearson de 0,903 que indica la existencia de una correlación positiva de nivel muy alto; con lo que se comprueba el cumplimiento de la hipótesis general. Resultados similares fueron obtenidos por Izquierdo (2018), que analizó la relación entre las habilidades gerenciales y la dirección estratégica en una municipalidad provincial de Puerto Maldonado, tras la aplicación del estadístico de correlación Rho de Spearman, se obtuvo como resultado que los citados constructos tienen una relación significativa $0,000 < 0,05$ y un coeficiente de correlación de nivel alto 0,630. Del mismo modo, Cárdenas et al. (2021), que investigaron las habilidades directivas y la planificación estratégica en trabajadores de una universidad, pudiendo evidenciar que ambas variables se relacionan significativamente, conforme a la significancia obtenida de 0,000 y el valor Tau-b de Kendall de 0,294. Lo que permite tener una mayor certeza a la hora de vincular las competencias que tiene el líder de una organización al planificar estrategias para alcanzar los objetivos que tiene su organización. Del mismo modo, las competencias gerenciales también estarían asociadas a otros constructos de relevancia para la administración, como se aprecia en el artículo de investigación de Huayta y Paca (2022), que indagaron en el impacto de las competencias gerenciales en la gestión por resultados de una entidad policial, pudiendo corroborar que efectivamente las competencias gerenciales impactan en el cumplimiento de la gestión por resultados, dada la significancia de $0,000 < 0,05$ y el valor Chi-cuadrado de 18,145, lo que les permitió concluir que el perfil competencial de un gerente tiene efectos considerables en el cumplimiento de las metas planeadas en una institución policial. Algo que también se aprecia en la investigación de Erazo y Vílchez (2019), quienes pusieron en evidencia que las competencias gerenciales tienen una relación alta con la productividad,

dado el valor de significancia de 0,000 y el coeficiente de correlación R de 0,830. Todo lo expuesto estaría acorde con la teoría de las competencias gerenciales de Adner y Helfat (2003), la cual brinda un marco sólido que respalda los hallazgos obtenidos, pues según esta teoría, las competencias gerenciales son habilidades, capacidades y conocimientos que los líderes de una organización poseen y utilizan para dirigir su organización; lo cual se puede apreciar en los resultados presentados, que indican que las competencias gerenciales tienen una correlación significativa con la planificación estratégica, es decir que el fortalecimiento de las competencias gerenciales en el ámbito municipal tiene un impacto directo en la eficiencia de la planificación estratégica, este pensamiento también formó parte de las conclusiones a las que llegaron García et al. (2017), destacando que las habilidades gerenciales son las encargadas de lograr que un líder permanezca competente y creativo en su organización, gracias a lo cual desempeñará un buen rol en el cumplimiento de sus funciones, logrando así una buena planificación estratégica.

- b) Conforme a los resultados obtenidos respecto al objetivo específico 1 que fue describir la relación existente entre el liderazgo y la planificación estratégica en la Municipalidad distrital de Samegua, permitieron obtener una significancia de $0,000 < 0,05$ que se interpreta como significativa, además de hallarse un coeficiente de correlación R de Pearson de 0,861 que refiere la existencia de una correlación positiva de nivel muy alto; con lo que se comprueba el cumplimiento de la hipótesis específica 1, misma que versa en la existencia de una correlación entre los constructos liderazgo y planificación estratégica en la Municipalidad distrital de Samegua. Resultados similares fueron obtenidos por Mallqui y Escudero (2022), que analizó al planeamiento estratégico y liderazgo en instituciones de educación pública de Carabayllo, empleando una metodología de enfoque cuantitativo, tipo explicativo con diseño correlacional, habiendo aplicado el coeficiente de variabilidad de Nagelkerke se obtuvo un valor P de $0,000 < 0,05$ y un Pseudo R-cuadrado de Nagelkerke de 0,418. Lo que permitió afirmar que el planeamiento estratégico y el liderazgo están involucrados en la correcta

funcionalidad de las instituciones educativas públicas; permitiendo gracias a este estudio tener una mayor certeza de la relación de ambos constructos. Del mismo modo, en el estudio de Leyva et al. (2018) efectuado en México, enfocado en medir el nivel de influencia de las habilidades gerenciales y la planeación estratégica como factores de la competitividad, se pudo poner en evidencia que, tanto las habilidades gerenciales como la planificación estratégica influyen significativamente en la competitividad de una empresa, habiéndose obtenido valores de significancia menores a 0,05, concluyendo que al existir un liderazgo que cuente con habilidades gerenciales es posible efectuar una planificación estratégica más exacta para el cumplimiento de los objetivos de las mypes. Otro estudio que también complementa esta información lo aporta Evaristo (2018), que se enfocó en el estudio de la planificación estratégica y la productividad, obteniendo como parte de sus resultados que a raíz de la planificación estratégica y el liderazgo se puede obtener una mayor productividad, dado el coeficiente de correlación Rho de 0,690 y el valor Sig de 0,000. Esto va de acuerdo con lo expresado por Zapata et al. (2018), que manifiestan que con el liderazgo del gerente se puede dirigir apropiadamente los recursos de una empresa para así encaminarla a cambios estratégicos.

- c) Conforme a los resultados obtenidos respecto al objetivo específico 2 que fue relacionar la gestión del cambio y la planificación estratégica en la Municipalidad distrital de Samegua, permitieron obtener una significancia de $0,000 < 0,05$ que se interpreta como significativa, además de hallarse un coeficiente de correlación R de Pearson de 0,895 que indica la existencia de una correlación positiva de nivel muy alto; con lo que se comprueba el cumplimiento de la hipótesis específica 2. Resultados similares fueron obtenidos por Sullca (2018), que analizó la relación entre la gestión del cambio organizacional y la planificación estratégica en el personal de un programa ejecutado por la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, al aplicar el estadístico de correlación Rho de Spearman, se obtuvo como resultado que los constructos analizados tienen un P valor de $0,000 < 0,05$ y un coeficiente de correlación Rho de 0,837. Lo que hace posible afirmar con

mayor certeza que existe una asociación alta entre la gestión del cambio y la planificación estratégica. Algo semejante fue evidenciado en el artículo de investigación de Moreno y Ferrín (2021), que tras indagar en las competencias gerenciales en autoridades universitarias de Guayaquil, pudieron percatarse que las competencias gerenciales influyen en la cultura de la organización, pues al haber mejores competencias gerenciales es posible tener una mejor adopción de planes operativos y de gestión.

- d) Conforme a los resultados obtenidos respecto al objetivo específico 3 que fue relacionar las habilidades de organización y la planificación estratégica en la Municipalidad distrital de Samegua, se obtuvo significancia de $0,000 < 0,05$ que refiere ser significativa, además se encontró un coeficiente de correlación R de Pearson de 0,788 que indica la existencia de una correlación positiva de nivel alto; con lo que se comprueba el cumplimiento de la específica 3, misma que versa en la existencia de una correlación entre los constructos competencias gerenciales y planificación estratégica en la Municipalidad distrital de Samegua. Resultados similares fueron obtenidos por Gutierrez (2022) que indagó en el vínculo existente entre competencias gerenciales y planificación estratégica en comités de salud local de Ayacucho, luego de aplicar el estadístico Rho de Spearman obtuvo un valor de significancia de $0,000 < 0,05$ interpretado como significativo y un coeficiente de correlación Rho de 0,815 que indica la existencia de una correlación de nivel muy alto. Todo lo cual permitió confirmar que las competencias gerenciales y la planificación estratégica efectivamente encuentran un nivel de correlación muy alto. Del mismo modo, en la investigación de Cedeño y Mata (2019), enfocada en la determinación del nivel de influencia de las habilidades gerenciales y la planeación estratégica como factores determinantes de la competitividad en empresas constructoras, se pudo evidenciar que incluso en las medianas y pequeñas empresas existe una asociación directa entre las habilidades de gerencia, la planificación estratégica y la competitividad empresarias, habiendo un 72,44% de correlación, llegando así a la conclusión de que el gerente de una empresa con óptimas habilidades gerenciales podrá asegurar la

competitividad de su organización mediante una correcta planeación estratégica. Al respecto, Marzban et al. (2017), manifiestan que gracias a la habilidades de organización el gerente puede administrar eficazmente el tiempo y energía de una organización, logrando así una mejor competitividad en el mercado. Con base a lo presentado, se ha podido comprobar la existencia de una relación entre las habilidades gerenciales y la planificación estratégica, así como la relación de las habilidades gerenciales con las dimensiones de la planificación estratégica, algo que además fue replicado en hallazgos de los antecedentes; lo que otorga un mayor respaldo a las conclusiones a las que llega esta investigación.

VI. CONCLUSIONES

Tras culminar el presente informe de investigación se llegaron a las siguientes conclusiones:

Primera: Se comprobó que existe relación entre las competencias gerenciales y la planificación estratégica, con base al coeficiente de correlación R de Pearson de 0,903 y la significancia de $0,000 < 0,05$, lo cual refiere que los constructos ostentan una correlación significativa de nivel muy alto; esto quiere decir que a mayor nivel de competencias haya desarrollado el gerente de un área, será también mayor la capacidad de planificación estratégica que se ejecute en su área de mando, estando ambos conceptos ligados.

Segunda: Se comprobó que el liderazgo tiene relación con la planificación estratégica, con base al coeficiente de correlación R de Pearson de 0,861 y la significancia de $0,000 < 0,05$; lo cual refiere que los constructos ostentan una correlación significativa de nivel muy alto; esto quiere decir que a mayor nivel de liderazgo presente un gerente en el ejercicio de sus funciones será también superior la capacidad de planificación estratégica que se lleve a cabo en la gerencia que está a su cargo.

Tercera: Se corroboró la existencia de una relación entre la gestión del cambio y la planificación estratégica, con base al estadístico R de Pearson y su coeficiente de 0,895 y la significancia de $0,000 < 0,05$; lo cual refiere que los constructos ostentan una relación significativa de grado muy alto; esto quiere decir que cada vez que uno de los constructos aumenta el otro también tiende a incrementarse.

Cuarta: Se comprobó la existencia de una relación entre las habilidades de organización y la planificación estratégica, con base al coeficiente de correlación R de Pearson de 0,788 y la significancia de $0,000 < 0,05$; lo cual refiere que los constructos ostentan una correlación significativa muy alta; esto se traduce en que a mayores habilidades de organización tenga un gerente será también mayor la planificación que se lleve a cabo en su área de gerencia.

VII. RECOMENDACIONES

Según los hallazgos se confirma la existencia de una correlación entre los constructos analizados, por lo tanto, se presentan como recomendaciones:

Se recomienda a las autoridades de más alto nivel en la institución edil la priorización de las capacidades de dirección al asignar un trabajador como gerente, promulgando una directiva en la cual se especifique que la elección de un puesto gerencial debe incluir la evaluación de habilidades de dirección, mejorando así la planificación estratégica y el funcionamiento en general de la institución municipal.

Se recomienda a los gerentes de cada área en específico, la aplicación de encuestas mediante Google forms, a los trabajadores indagando en las habilidades gerenciales de sus jefes inmediatos, a fin de tener un diagnóstico de las capacidades y el trabajo de los gerentes.

Se sugiere al departamento de recursos humanos la incorporación de un proceso de evaluación al personal asignado por la alcaldía para puestos gerenciales, para así corroborar que cumplan con las habilidades gerenciales que necesitan para desempeñar su cargo.

Se sugiere a los especialistas de la Municipalidad ofrecer actividades para fortalecer las capacidades de los trabajadores, como talleres y convivencias en los que se promueva el trabajo en equipo y el sano esparcimiento entre sus trabajadores, incluyendo tanto empleados como gerentes, esto ayudará no solamente a mejorar el clima organizacional, sino que, a optimizar la capacidad de comunicación y la articulación multidisciplinaria.

REFERENCIAS

- Adner, R., & Helfat, C. E. (2003). Corporate effects and dynamic managerial capabilities. *Strategic Management Journal*, 24(10), 1011-1025. <https://doi.org/10.1002/smj.331>
- Anzelini, D. L. (2023). Del acomodamiento civil deficiente al gobierno político de la Defensa: Planeamiento estratégico del sector en Argentina, 2015-2021. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, 75, 143-161. <https://doi.org/10.17141/iconos.75.2023.5417>
- Arias-Valencia, S., & Peñaranda, F. (2015). La investigación éticamente reflexionada. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 33(3), 444-451. <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v33n3a15>
- Arrascue-Lino, I. E., Podestá-Gavilano, L. E., Matzumura-Kasano, J. P., Gutiérrez-Crespo, H. F., Ruiz-Arias, R. A., Arrascue-Lino, I. E., Podestá-Gavilano, L. E., Matzumura-Kasano, J. P., Gutiérrez-Crespo, H. F., & Ruiz-Arias, R. A. (2021). Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 275-282. <https://doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3715>
- Baque-Villanueva, L. K., Triviño-Vera, K. C., & Viteri-Intriago, D. A. (2020). Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores, Edición Especial*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2152>

- Busu, M. (2018). Game Theory in Strategic Management-Dynamic Games. Theoretical and Practical Examples. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 6(4), 645-654.
- Cárdenas-Tapia, V. R., Palomino-Crispin, A. E., & Paredes-Pérez, M. A. J. (2021). Habilidades directivas y planificación estratégica en una universidad peruana. *Gaceta Científica*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1061>
- Castañón-Romo, R. (2004). *Estadística descriptiva e inferencial I* (Colegio de Bachilleres). https://repositorio.cbachilleres.edu.mx/wp-content/material/compendios/quinto/edi_1.pdf
- Cedeño-García, K. M., & Mata-Ochoa, X. A. (2019). *Incidencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes del sector de la construcción en la ciudad de Guayaquil*. [Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/12842>
- Chu, H., & Ke, Q. (2017). Research methods: What's in the name? *Library & Information Science Research*, 39(4), 284-294. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2017.11.001>
- Cohen, N., & Gómez-Rojas, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: La producción de los datos y los diseños*. CLACSO. <https://doi.org/10.2307/j.ctvxcrrxz>
- Cossio-Builes, M. del M., Diaz-Torres, J. C., & Oñate-Daza, A. J. de J. (2022). *Habilidades gerenciales: La estrategia al éxito de la empresa colombiana* [Especialización, Fundación Universitaria del Área Andina]. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4514>

- Donawa-Torres, Z. A., & Gámez-Araujo, W. G. (2019). Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela. *Revista Universidad y Empresa*, 21(36), 8-35. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.5961>
- Erazo-Peña, L. E., & Vílchez-Severino, J. V. (2019). *Habilidades gerenciales y la productividad en la empresa Demem S.A., distrito de San Isidro, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57596>
- Evaristo-Sanchez, L. M. (2018). *La planificación estratégica y la productividad en la empresa Remarsa Hidraulica SAC, San Martin de Porres, Lima, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19901>
- García-Payares, F. J., Boom-Cárcamo, E. A., & Molina-Romero, S. J. (2017). Habilidades Del Gerente En Organizaciones Del Sector Palmicultor En El Departamento Del Cesar – Colombia. *Revista Científica «Visión de Futuro»*, 21(2), 1-21.
- Gonzáles, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2020). *Gerencia estratégica: Herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones | Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.36390/telos211.12>
- Gonzales Santos, P. D. (2023). *Entrevista con los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto* [Comunicación personal].
- Gutierrez Paiva, N. (2022). *Competencias gerenciales y planificación estratégica en los comités Locales de Salud de Belén, Ayacucho 2021* [Tesis magistral,

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82176>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. P. (2014).

Metodología de la investigación (6.^a ed.). McGraw-Hill.

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. P. (2018). *Metodología de la*

investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGrall Hill

Education.

Heubeck, T. (2023). Managerial capabilities as facilitators of digital transformation?

Dynamic managerial capabilities as antecedents to digital business model transformation and firm performance. *Digital Business*, 3(1), 100053.

<https://doi.org/10.1016/j.digbus.2023.100053>

Hobbes, T. (2021). *Leviathan: A modernized english edition* (Dr. Davis G. Payne).

Independently published.

Hornyak, N., Patterson, P., Orchard, P., & Allison, K. R. (2022). Support, develop,

empower: The co-development of a youth leadership framework. *Children and Youth Services Review*, 137, 106477.

<https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2022.106477>

Huayta-Bonifacio, L. E., & Paca-Pantigoso, F. R. (2022). Competencias gerenciales

y cultura organizacional en la gestión por resultados en una entidad policial,

Lima – 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), Article

4. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.3530

Izquierdo-Cusirimay De Leon, S. (2018). *Habilidades gerenciales y dirección*

estratégica en la gerencia de administración y finanzas de la Municipalidad

Provincial de Tambopata—Puerto Maldonado, 2018 [Tesis de pregrado,

<https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/1108>

- Kunisch, S., Bartunek, J. M., Mueller, J., & Huy, Q. N. (2017). Time in strategic change research. *Academy of Management Annals*, 11(2), 1005-1064.
- LaRepublica, R. (2022). *Ciudades peruanas: Sin planificación, con documentos vacíos y crecimiento informal* [Informativa]. LR Data. <https://data.larepublica.pe/ciudades-peruanas-sin-planificacion-con-documentos-vacios-y-crecimiento-informal/>
- Leyva-Carreras, A. B., Cavazos-Arroyo, J., & Espejel-Blanco, J. E. (2018). Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes. *Contaduría y administración*, 63(3), 21. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1085>
- Mallqui-Vitor, C., & Escudero-Vílchez, F. E. (2022). Planeamiento estratégico y liderazgo pedagógico del directivo, ejes fundamentales para la educación de calidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), Article 1. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1511
- Manstein, S. M., Shiah, E., & Laikhter, E. (2023). Chapter 45 - Surveys and questionnaires: Design, measures, and classic examples. En A. E. M. Eltorai, J. A. Bakal, P. C. Newell, & A. J. Osband (Eds.), *Translational Surgery* (pp. 273-280). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-90300-4.00092-6>
- Marzban, S., Hekmatyar, J., Nasrollahzade, K., & Rahimkarimi, H. (2017). Personal Skills and Organizational Skills; Time Management Among Managers of

- Zabol Medical Sciences University in 2015. *Journal of Evidence Based Health Policy, Management & Economics*, 1(2), 87-93.
- Matus, C. (1987). *POLÍTICA, PLANIFICACIÓN y GOBIERNO Política, planificación y gobierno*. <https://www.un-ilibrary.org/content/journals/16820908/1987/31/16>
- Mendoza Zamora, W. M., Loor Carvajal, V. M., Salazar Pin, G. E., & Nieto Parrales, D. A. (2018). La asignación presupuestaria y su incidencia en la Administración Pública. *Dominio de las Ciencias*, 4(3), 313-333.
- Moreno-Ponce, M. R., & Ferrín-Morales, K. R. (2021). Las competencias gerenciales del personal directivo de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil y su incidencia en la cultura organizacional. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(4), 132-152.
- Müller, J., & Kunisch, S. (2018). Central Perspectives and Debates in Strategic Change Research: Central Perspectives and Debates in Strategic Change Research. *International Journal of Management Reviews*, 20(2), 457-482. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12141>
- Nguyen, K. A., Resweber, C., & Karhadkar, S. S. (2023). Chapter 19 - Study population: Who and why them? En A. E. M. Eltorai, J. A. Bakal, P. C. Newell, & A. J. Osband (Eds.), *Translational Surgery* (pp. 121-125). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-90300-4.00024-0>
- Ochoa-Quirola, K. G., Loaiza-Massuh, E. M. de L., & Huacon-Cruz, P. A. (2022). Importancia de la planificación estratégica para el crecimiento empresarial. *RECIMUNDO*, 6(3), Article 3. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(3\).junio.2022.192-201](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(3).junio.2022.192-201)

- Orihuela Alvino, M. D., Menacho-Vargas, I., Avalos, R. M. M., & Camarena-Mucha, J. L. (2021). Las competencias gerenciales en la gestión del cambio de docentes en la unidad de gestión local 01, Perú. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(19), 863-871. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.243>
- Ovanez, C. (2023). Chapter 67—Sample size. En A. E. M. Eltorai, T. Liu, R. Chand, & S. P. Kalva (Eds.), *Translational Interventional Radiology* (pp. 333-335). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-823026-8.00010-9>
- Pallant, J. (2013). SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS. *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 37(6), 597-598. <https://doi.org/10.1111/1753-6405.12166>
- Parra-Trelles, L. R., San Andres-Reyes, P. R., & Paredes-Chávez, I. E. (2020). Planificación Estratégica Administrativa para Pymes en Tiempos Post Covid. Caso de Estudio de Empresa Textil para la toma de decisiones. *INNOVA Research Journal*, 5(3), 11.
- Pazmiño-Gavilánez, W. E., Parrales-Higuera, M. G., Muñoz-Oviedo, L. I., & Merchan-Jacome, V. A. (2019). Habilidades directivas fundamentales en la administración pública. *RECIMUNDO*, 3(3 ESP), Article 3 ESP. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(3.Esp\).noviembre.2019.682-705](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(3.Esp).noviembre.2019.682-705)
- Peñarrieta-García, M., Ajila-Barreiro, D., Moreno-Peñarrieta, K., Moreno-Peñarrieta, G., Moreno-Peñarrieta, S., & Rodríguez-Cardona, V. (2018). *Habilidades gerenciales hospitalaria: Cómo desarrollar una gestión administrativa exitosa* (Primera). Uleam. <https://munayi.uleam.edu.ec/wp-content/uploads/2019/01/habilidades-gerenciales-hospitalarias-1.pdf>

- Ramírez-Chávez, M. A., & Manjarrez-Fuentes, N. N. (2022). Habilidades blandas y habilidades duras, clave para la formación profesional integral. *Ciencias Sociales y Económicas*, 6(2), Article 2. <https://doi.org/10.18779/csye.v6i2.590>
- Rana, R., Ka'ol, D. G., & Kirubi, D. M. (2019). EFFECT OF PARTICIPATIVE LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF COFFEE TRADING COMPANIES IN KENYA. *Journal of Human Resource and Leadership*, 4(2), Article 2.
- Ross, D. (2021). Game Theory. En E. N. Zalta (Ed.), *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Fall 2021). Metaphysics Research Lab, Stanford University. <https://plato.stanford.edu/archives/fall2021/entries/game-theory/>
- Señalín-Morales, L. O., Olaya-Cum, R. L., & Herrera-Peña, onathan N. (2020). Gestión presupuestaria y planificación empresarial: Algunas reflexiones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(92), 1704-1715. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i92.34290>
- Sheard, J. (2018). Chapter 18—Quantitative data analysis. En K. Williamson & G. Johanson (Eds.), *Research Methods (Second Edition)* (pp. 429-452). Chandos Publishing. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-102220-7.00018-2>
- Sullca Tapia, G. A. (2018). Gestión del cambio organizacional y planificación estratégica en el Programa de Complementación Alimentaria. Municipalidad de S.J.L, 2018. *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22406>
- Supo, J. (2013). *Cómo validar un instrumento* (Bioestadístico). <https://www.studocu.com/es/document/universidad-nacional-mayor-de-san->

marcos/investigacion-academica/apuntes/libro-como-validar-un-
instrumento-jose-sup0/4443953/view

- Suriaga-Sánchez, M. A., & Gamboa-Poveda, J. E. (2019). Habilidades Gerenciales de la Actualidad. *E-IDEA Journal of Business Sciences*, 1(1), Article 1. <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/5>
- Tuesta-Cárdenas, D. (2021). El problema de una mala gestión regional, por David Tuesta. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/peru/el-problema-de-una-mala-gestion-regional-por-david-tuesta-opinion-noticia/>
- Wang, J., van Woerkom, M., Breevaart, K., Bakker, A. B., & Xu, S. (2023). Strengths-based leadership and employee work engagement: A multi-source study. *Journal of Vocational Behavior*, 103859. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2023.103859>
- Zambrano-Roldán, K. E., Roldán-Zambrano, R. F., & Muñoz-Zambrano, S. M. (2021). Economía del Comportamiento y la Teoría de Juegos: Un análisis comparativo. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(11), 216-228.
- Zapata Rotundo, G. J., Mirabal Martínez, A., Zapata Rotundo, G. J., & Mirabal Martínez, A. (2018). Capacidades Dinámicas de la Organización: Revisión de la Literatura y un Modelo Propuesto. *Investigación administrativa*, 47(121), 0-0.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TÍTULO: COMPETENCIAS GERENCIALES Y PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMEGUA, MOQUEGUA, 2023.

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Competencias gerenciales	Para Shaikh, Bisschoff y Both (2017), es el conjunto de habilidades pertenecientes al directivo para la administrativa empresarial	Las competencias gerenciales se miden con base a 9 indicadores correspondientes a tres dimensiones, empleando una escala Likert de frecuencia.	Liderazgo	Dirigir	1 – 2	Instrumento: Cuestionario Tipo de datos: Ordinales Escala de Likert: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre Programa estadístico: SPSS v.25 Baremos por niveles: Alto, medio y bajo Percentiles por rangos: 30 y 70
				Manejo de la motivación	3 – 4	
				Fomento de la participación	5 – 6	
			Gestión del cambio	Introducción a los procesos de cambios	7 – 8	
				Establecimiento de retos	9 – 10	
				Adaptación al cambio	11 – 12	
			Habilidades de organización	Administración del tiempo	13 – 14	
				Administración de recursos humanos	15 – 16	

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Planificación estratégica	Olsen (2017) lo entiende como el proceso de definir una estrategia a largo plazo y posteriormente, emplear los medios necesarios para lograr los objetivos, metas y resultados	La planificación estratégica se mide empleando 9 indicadores correspondientes a 3 dimensiones, empleando una escala Likert de acuerdo	Planificación	Administración de recursos materiales	17 – 18	Instrumento: Cuestionario Tipo de datos: Ordinales Escala de Likert: 1 = Muy en desacuerdo 2 = Desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo Programa estadístico: SPSS v.25 Baremos por niveles: Buena, regular y mala Percentiles por rangos: 30 y 70
				Establecimiento de objetivos	1 – 2	
				Compromiso	3 – 4	
				Plan de acción	5 – 6	
			Cumplimientos de resultados	Seguimiento del plan de acción	7 – 8	
				Cumplimiento de metas	9 – 10	
			Asignación de gastos	Información de evidencia	11 – 12	
				Priorización de necesidades	13 – 14	
				Transparencia	15 – 16	
			Control de gastos	17 – 18		

ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	V1.	Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental, de corte transversal. Población: 184 trabajadores de oficina que laboran en la Municipalidad distrital de Samegua Muestra: 124 trabajadores Muestreo: Probabilístico, Aleatoria simple Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
¿Cuál es la relación que existe entre las competencias gerenciales y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023?	Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023.	Existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023.	Competencias gerenciales	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	V2.	
1. ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua Moquegua, 2023?	1. Describir la relación que existe entre el liderazgo y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023.	1. Existe relación significativa entre el liderazgo y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023.	Planificación estratégica	
2. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del cambio y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023?	2. Identificar la relación que existe entre la gestión del cambio y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023	2. Existe relación significativa entre la gestión del cambio y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023		
3. ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades de organización y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023?	3. Medir la relación que existe entre las habilidades de organización y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023	2. Existe relación significativa entre las habilidades de organización y la planificación estratégica, en la Municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023		



ANEXO 03: CUESTIONARIO DE LA COMPETENCIA GERENCIAL

Estimado(a) colaborador(a), el objetivo del presente cuestionario es recoger información para la investigación titulada Competencias gerenciales y planificación estratégica, en la municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023.

Es imprescindible que responda todas las interrogantes con veracidad.

Datos generales

Género (...) Masculino (...) Femenino Edad: _____

Tiempo que labora en la institución (en meses): _____

Modalidad de trabajo (...) Nombrado (...) Contratado

Instrucción: Marca la respuesta con una X en la casilla correspondiente.

Opciones de respuesta:

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

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1.	Considera Ud. que, la gerencia sabe dirigir a su personal a cargo	1	2	3	4	5
2.	Considera Ud. que, la gerencia tiene buen trato al momento de dirigir	1	2	3	4	5
3.	Considera Ud. que, el gerente maneja correctamente el manejo de la motivación	1	2	3	4	5
4.	Considera Ud. que, con frecuencia el gerente lo motiva en sus tareas	1	2	3	4	5
5.	Considera Ud. que, con frecuencia la gerencia fomenta la participación de los trabajadores	1	2	3	4	5
6.	Considera Ud. que, la gerencia toma en consideración la opinión de los trabajadores en la toma de decisiones	1	2	3	4	5
7.	Considera Ud. que, recibe la enseñanza adecuada de los nuevos procesos de cambios por parte de la gerencia	1	2	3	4	5
8.	Considera Ud. que, recibe un buen trato cuando la gerencia le enseña los nuevos procesos de cambio	1	2	3	4	5
9.	Considera Ud. que, la gerencia promueve la creación de nuevos retos para su desarrollo profesional	1	2	3	4	5
10.	Considera Ud. que, la gerencia reconoce a los trabajadores que alcanzan los nuevos retos	1	2	3	4	5



11.	Considera Ud. que, la gerencia tiene facilidad de adaptarse a los nuevos cambios	1	2	3	4	5
12.	Considera Ud. que, la gerencia maneja la comprensibilidad en el proceso de adaptación al cambio	1	2	3	4	5
13.	Considera Ud. que, en la gerencia se maneja bien la predisposición del tiempo con los trabajadores	1	2	3	4	5
14	Considera Ud. que, la gerencia cumple las metas en el tiempo establecido	1	2	3	4	5
15	Considera Ud. que, quienes están en la gerencia tienen capacidad para manejar los conflictos internos de la Institución	1	2	3	4	5
16	Considera Ud. que, la gerencia busca generar un adecuado clima laboral en la Institución	1	2	3	4	5
17	Considera Ud. que, en la gerencia se hace un buen uso de los recursos materiales	1	2	3	4	5
18	Considera Ud. que, se hace rendición de cuentas sobre los gastos realizados por la gerencia	1	2	3	4	5

Gracias por completar el cuestionario.

ANEXO 04: CUESTIONARIO DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Estimado(a) colaborador(a), el objetivo del presente cuestionario es recoger información para la investigación titulada Competencias gerenciales y planificación estratégica, en la municipalidad distrital de Samegua, Moquegua, 2023.

Es imprescindible que responda todas las interrogantes con veracidad.

Datos generales

Género (...) Masculino (...) Femenino Edad: _____

Tiempo que labora en la institución (en meses): _____

Modalidad de trabajo (...) Nombrado (...) Contratado

Instrucción: Marca la respuesta con una X en la casilla correspondiente.

Opciones de respuesta:

Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1.	Considera Ud. que, la gerencia persigue objetivos realistas de acuerdo con la misión de la institución y el beneficio de los pobladores del distrito	1	2	3	4	5
2.	Está de acuerdo en que, se logran con éxito los objetivos propuestos por la gerencia	1	2	3	4	5
3.	Siente Ud. que, las acciones gerenciales se comprometen con la institución municipal	1	2	3	4	5
4.	Considera Ud. que, dentro de las acciones gerenciales se incentivan el compromiso en la organización	1	2	3	4	5
5.	Ud. opina que, el plan de acción es coherente con los objetivos que persigue la institución municipal	1	2	3	4	5
6.	Cree Ud. que, el plan de acción se está logrando implementar con efectividad	1	2	3	4	5
7.	Considera Ud. que, existe un adecuado seguimiento del plan de acción	1	2	3	4	5
8.	Afirmaría Ud. que, se hace el seguimiento al plan de acción frecuentemente	1	2	3	4	5
9.	Considera Ud. que, el cumplimiento de metas es acorde con la misión y visión de la Institución	1	2	3	4	5



10.	Siente Ud. que, el gerente exige que se cumplan las metas establecidas	1	2	3	4	5
11.	Está de acuerdo en que, la gerencia hace buen uso de la información	1	2	3	4	5
12.	Considera Ud. que, en las acciones gerenciales se toma importancia a la información	1	2	3	4	5
13.	Considera Ud. que, la gerencia prioriza las necesidades institucionales	1	2	3	4	5
14	Siente Ud. que, la gerencia cumple con asignarle los materiales que usted necesita	1	2	3	4	5
15	Considera Ud. que, la gerencia toma acciones en transparencia con la asignación de gastos que realiza en pro de los objetivos institucionales	1	2	3	4	5
16	Cree Ud. que, el gerente informa transparentemente los gastos que se designarán	1	2	3	4	5
17	Considera Ud. que, existe un adecuado control de gastos en la Institución	1	2	3	4	5
18	Ud. opina que, la institución logra gastar la totalidad de lo presupuestado por el Estado	1	2	3	4	5

Gracias por completar el cuestionario.



ANEXO 05: VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

CERTIFICADOS DE VALIDACIÓN CORRESPONDIENTES AL CUESTIONARIO DE LA COMPETENCIA GERENCIAL

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPETENCIA GERENCIAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: LIDERAZGO								
1	Considera Ud. que, la gerencia sabe dirigir a su personal a cargo	X		X		X		
2	Considera Ud. que, la gerencia tiene buen trato al momento de dirigir	X		X		X		
3	Considera Ud. que, el gerente maneja correctamente el manejo de la motivación	X		X		X		
4	Considera Ud. que, con frecuencia el gerente lo motiva en sus tareas	X		X		X		
5	Considera Ud. que, con frecuencia la gerencia fomenta la participación de los trabajadores	X		X		X		
6	Considera Ud. que, la gerencia toma en consideración la opinión de los trabajadores en la toma de decisiones	X		X		X		
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL CAMBIO								
7	Considera Ud. que, recibe la enseñanza adecuada de los nuevos procesos de cambios por parte de la gerencia	X		X		X		
8	Considera Ud. que, recibe un buen trato cuando la gerencia le enseña los nuevos procesos de cambio	X		X		X		
9	Considera Ud. que, la gerencia promueve la creación de nuevos retos para su desarrollo profesional	X		X		X		
10	Considera Ud. que, la gerencia reconoce a los trabajadores que alcanzan los nuevos retos	X		X		X		
11	Considera Ud. que, la gerencia tiene facilidad de adaptarse a los nuevos cambios	X		X		X		
12	Considera Ud. que, la gerencia maneja la comprensibilidad en el proceso de adaptación al cambio	X		X		X		
DIMENSIÓN: HABILIDADES DE ORGANIZACIÓN								
13	Considera Ud. que, en la gerencia se maneja bien la predisposición del tiempo con los trabajadores	X		X		X		
14	Considera Ud. que, la gerencia cumple las metas en el tiempo establecido	X		X		X		
15	Considera Ud. que, quienes están en la gerencia tienen capacidad para manejar los conflictos internos de la Institución	X		X		X		
16	Considera Ud. que, la gerencia busca generar un adecuado clima laboral en la Institución	X		X		X		
17	Considera Ud. que, en la gerencia se hace un buen uso de los recursos materiales	X		X		X		
18	Considera Ud. que, se hace rendición de cuentas sobre los gastos realizados por la gerencia	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dni/ Mg: Loa Navarro, Erika DNI:44170385

Especialidad del validador: Licenciada en Administración de Empresas- Docente de Investigación

Lima, 27 de Abril del 2023

Firma del Experto

¹Pertinencia: El ítem corresponde 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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPETENCIAS GERENCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: LIDERAZGO								
1	Considera Ud. que, la gerencia sabe dirigir a su personal a cargo	X		X		X		
2	Considera Ud. que, la gerencia tiene buen trato al momento de dirigir	X		X		X		
3	Considera Ud. que, el gerente maneja correctamente el manejo de la motivación	X		X		X		
4	Considera Ud. que, con frecuencia el gerente lo motiva en sus tareas	X		X		X		
5	Considera Ud. que, con frecuencia la gerencia fomenta la participación de los trabajadores	X		X		X		
6	Considera Ud. que, la gerencia toma en consideración la opinión de los trabajadores en la toma de decisiones	X		X		X		
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL CAMBIO								
7	Considera Ud. que, recibe la enseñanza adecuada de los nuevos procesos de cambios por parte de la gerencia	X		X		X		
8	Considera Ud. que, recibe un buen trato cuando la gerencia le enseña los nuevos procesos de cambio	X		X		X		
9	Considera Ud. que, la gerencia promueve la creación de nuevos retos para su desarrollo profesional	X		X		X		
10	Considera Ud. que, la gerencia reconoce a los trabajadores que alcanzan los nuevos retos	X		X		X		
11	Considera Ud. que, la gerencia tiene facilidad de adaptarse a los nuevos cambios	X		X		X		
12	Considera Ud. que, la gerencia maneja la comprensibilidad en el proceso de adaptación al cambio	X		X		X		
DIMENSIÓN: HABILIDADES DE ORGANIZACIÓN								
13	Considera Ud. que, en la gerencia se maneja bien la predisposición del tiempo con los trabajadores	X		X		X		
14	Considera Ud. que, la gerencia cumple las metas en el tiempo establecido	X		X		X		
15	Considera Ud. que, quienes están en la gerencia tienen capacidad para manejar los conflictos internos de la Institución	X		X		X		
16	Considera Ud. que, la gerencia busca generar un adecuado clima laboral en la Institución	X		X		X		
17	Considera Ud. que, en la gerencia se hace un buen uso de los recursos materiales	X		X		X		
18	Considera Ud. que, se hace rendición de cuentas sobre los gastos realizados por la gerencia	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Torres Esteves, Santiago DNI: 04436867

Especialidad del validador: Funcionamiento de gobiernos regionales y municipalidades

01 de mayo del 2023.

¹Pertinencia: El ítem corresponde 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

Firma del Experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: COMPETENCIAS GERENCIALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: LIDERAZGO								
1	Considera Ud. que, la gerencia sabe dirigir a su personal a cargo	X		X		X		
2	Considera Ud. que, la gerencia tiene buen trato al momento de dirigir	X		X		X		
3	Considera Ud. que, el gerente maneja correctamente el manejo de la motivación	X		X		X		
4	Considera Ud. que, con frecuencia el gerente lo motiva en sus tareas	X		X		X		
5	Considera Ud. que, con frecuencia la gerencia fomenta la participación de los trabajadores	X		X		X		
6	Considera Ud. que, la gerencia toma en consideración la opinión de los trabajadores en la toma de decisiones	X		X		X		
DIMENSIÓN: GESTIÓN DEL CAMBIO								
7	Considera Ud. que, recibe la enseñanza adecuada de los nuevos procesos de cambios por parte de la gerencia	X		X		X		
8	Considera Ud. que, recibe un buen trato cuando la gerencia le enseña los nuevos procesos de cambio	X		X		X		
9	Considera Ud. que, la gerencia promueve la creación de nuevos retos para su desarrollo profesional	X		X		X		
10	Considera Ud. que, la gerencia reconoce a los trabajadores que alcanzan los nuevos retos	X		X		X		
11	Considera Ud. que, la gerencia tiene facilidad de adaptarse a los nuevos cambios	X		X		X		
12	Considera Ud. que, la gerencia maneja la comprensibilidad en el proceso de adaptación al cambio	X		X		X		
DIMENSIÓN: HABILIDADES DE ORGANIZACIÓN								
13	Considera Ud. que, en la gerencia se maneja bien la predisposición del tiempo con los trabajadores	X		X		X		
14	Considera Ud. que, la gerencia cumple las metas en el tiempo establecido	X		X		X		
15	Considera Ud. que, quienes están en la gerencia tienen capacidad para manejar los conflictos internos de la Institución	X		X		X		
16	Considera Ud. que, la gerencia busca generar un adecuado clima laboral en la Institución	X		X		X		
17	Considera Ud. que, en la gerencia se hace un buen uso de los recursos materiales	X		X		X		
18	Considera Ud. que, se hace rendición de cuentas sobre los gastos realizados por la gerencia	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgr. Gallegos Ramos, Néstor Antonio DNI: 01235884

Especialidad del validador: Estadista Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde 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

01 de mayo del 2023.

Firma del Experto



CERTIFICADOS DE VALIDACIÓN CORRESPONDIENTES AL CUESTIONARIO DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PLANIFICACION ESTRATEGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN								
1	Considera Ud. que, la gerencia persigue objetivos realistas de acuerdo con la misión de la institución y el beneficio de los pobladores del distrito	X		X		X		
2	Está de acuerdo en que, se logran con éxito los objetivos propuestos por la gerencia	X		X		X		
3	Siente Ud. que, las acciones gerenciales se comprometen con la institución municipal	X		X		X		
4	Considera Ud. que, dentro de las acciones gerenciales se incentivan el compromiso en la organización	X		X		X		
5	Ud. opina que, el plan de acción es coherente con los objetivos que persigue la institución municipal	X		X		X		
6	Cree Ud. que, el plan de acción se está logrando implementar con efectividad	X		X		X		
7	Considera Ud. que, existe un adecuado seguimiento del plan de acción	X		X		X		
8	Afirmaría Ud. que, se hace el seguimiento al plan de acción frecuentemente	X		X		X		
DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTO DE RESULTADOS								
9	Considera Ud. que, el cumplimiento de metas es acorde con la misión y visión de la Institución	X		X		X		
10	Siente Ud. que, el gerente exige que se cumplan las metas establecidas	X		X		X		
11	Está de acuerdo en que, la gerencia hace buen uso de la información	X		X		X		
12	Considera Ud. que, en las acciones gerenciales se toma importancia a la información	X		X		X		
DIMENSIÓN: ASIGNACIÓN DE GASTOS								
13	Considera Ud. que, la gerencia prioriza las necesidades institucionales	X		X		X		
14	Siente Ud. que, la gerencia cumple con asignarle los materiales que usted necesita	X		X		X		
15	Considera Ud. que, la gerencia toma acciones en transparencia con la asignación de gastos que realiza en pro de los objetivos institucionales	X		X		X		
16	Cree Ud. que, el gerente informa transparentemente los gastos que se designarán	X		X		X		
17	Considera Ud. que, existe un adecuado control de gastos en la Institución	X		X		X		
18	Ud. opina que, la institución logra gastar la totalidad de lo presupuestado por el Estado	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra Mg: Loa Navarro, Erika** **DNI:44170385**

Especialidad del validador: **Licenciada en Administración de Empresas- Docente de investigación**

Lima, 27 de Abril del 2023

Firma del Experto

¹Pertinencia: El ítem corresponde 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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN								
1	Considera Ud. que, la gerencia persigue objetivos realistas de acuerdo con la misión de la institución y el beneficio de los pobladores del distrito	X		X		X		
2	Está de acuerdo en que, se logran con éxito los objetivos propuestos por la gerencia	X		X		X		
3	Siente Ud. que, las acciones gerenciales se comprometen con la institución municipal	X		X		X		
4	Considera Ud. que, dentro de las acciones gerenciales se incentivan el compromiso en la organización	X		X		X		
5	Ud. opina que, el plan de acción es coherente con los objetivos que persigue la institución municipal	X		X		X		
6	Cree Ud. que, el plan de acción se está logrando implementar con efectividad	X		X		X		
7	Considera Ud. que, existe un adecuado seguimiento del plan de acción	X		X		X		
8	Afirmaría Ud. que, se hace el seguimiento al plan de acción frecuentemente	X		X		X		
DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTO DE RESULTADOS								
9	Considera Ud. que, el cumplimiento de metas es acorde con la misión y visión de la Institución	X		X		X		
10	Siente Ud. que, el gerente exige que se cumplan las metas establecidas	X		X		X		
11	Está de acuerdo en que, la gerencia hace buen uso de la información	X		X		X		
12	Considera Ud. que, en las acciones gerenciales se toma importancia a la información	X		X		X		
DIMENSIÓN: ASIGNACIÓN DE GASTOS								
13	Considera Ud. que, la gerencia prioriza las necesidades institucionales	X		X		X		
14	Siente Ud. que, la gerencia cumple con asignarle los materiales que usted necesita	X		X		X		
15	Considera Ud. que, la gerencia toma acciones en transparencia con la asignación de gastos que realiza en pro de los objetivos institucionales	X		X		X		
16	Cree Ud. que, el gerente informa transparentemente los gastos que se designarán	X		X		X		
17	Considera Ud. que, existe un adecuado control de gastos en la Institución	X		X		X		
18	Ud. opina que, la institución logra gastar la totalidad de lo presupuestado por el Estado	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Torres Esteves, Santiago DNI: 04436867

Especialidad del validador: Funcionamiento de gobiernos regionales y municipalidades

01 de mayo del 2023.

¹Pertinencia: El ítem corresponde 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

Firma del Experto



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN								
1	Considera Ud. que, la gerencia persigue objetivos realistas de acuerdo con la misión de la institución y el beneficio de los pobladores del distrito	X		X		X		
2	Está de acuerdo en que, se logran con éxito los objetivos propuestos por la gerencia	X		X		X		
3	Siente Ud. que, las acciones gerenciales se comprometen con la institución municipal	X		X		X		
4	Considera Ud. que, dentro de las acciones gerenciales se incentivan el compromiso en la organización	X		X		X		
5	Ud. opina que, el plan de acción es coherente con los objetivos que persigue la institución municipal	X		X		X		
6	Cree Ud. que, el plan de acción se está logrando implementar con efectividad	X		X		X		
7	Considera Ud. que, existe un adecuado seguimiento del plan de acción	X		X		X		
8	Afirmaría Ud. que, se hace el seguimiento al plan de acción frecuentemente	X		X		X		
DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTO DE RESULTADOS								
9	Considera Ud. que, el cumplimiento de metas es acorde con la misión y visión de la Institución	X		X		X		
10	Siente Ud. que, el gerente exige que se cumplan las metas establecidas	X		X		X		
11	Está de acuerdo en que, la gerencia hace buen uso de la información	X		X		X		
12	Considera Ud. que, en las acciones gerenciales se toma importancia a la información	X		X		X		
DIMENSIÓN: ASIGNACIÓN DE GASTOS								
13	Considera Ud. que, la gerencia prioriza las necesidades institucionales	X		X		X		
14	Siente Ud. que, la gerencia cumple con asignarle los materiales que usted necesita	X		X		X		
15	Considera Ud. que, la gerencia toma acciones en transparencia con la asignación de gastos que realiza en pro de los objetivos institucionales	X		X		X		
16	Cree Ud. que, el gerente informa transparentemente los gastos que se designarán	X		X		X		
17	Considera Ud. que, existe un adecuado control de gastos en la Institución	X		X		X		
18	Ud. opina que, la institución logra gastar la totalidad de lo presupuestado por el Estado	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgr. Gallegos Ramos, Néstor Antonio DNI: 01235884

Especialidad del validador: Estadista Metodólogo

01 de mayo del 2023.

Firma del Experto

¹Pertinencia: El ítem corresponde 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 06: ÍNDICE DE CONFIABILIDAD POR ALFA DE CROMBACH
CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE LA COMPETENCIA GERENCIAL

Índice de confiabilidad del Cuestionario de la Competencia Gerencial	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,856	18

Índice de confiabilidad por ítem

Ítems	Media de escala si el elemento se suprimido	Varianza de escala si el elemento ha suprimido	Correlación sede elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	64,93333	46,924	,360	,853
Ítem 2	64,60000	47,543	,337	,853
Ítem 3	65,20000	47,886	,367	,852
Ítem 4	65,40000	47,400	,411	,851
Ítem 5	65,46667	42,552	,738	,835
Ítem 6	65,60000	40,971	,780	,831
Ítem 7	65,33333	41,238	,749	,833
Ítem 8	65,53333	43,124	,761	,835
Ítem 9	65,46667	41,410	,633	,839
Ítem 10	65,80000	46,314	,402	,851
Ítem 11	65,66667	47,667	,219	,860
Ítem 12	65,53333	46,981	,548	,847
Ítem 13	65,66667	45,810	,539	,846
Ítem 14	65,26667	47,352	,528	,848
Ítem 15	65,26667	49,638	,054	,867
Ítem 16	65,26667	47,924	,253	,857
Ítem 17	65,20000	47,029	,317	,855
Ítem 18	65,20000	46,171	,403	,851



CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Índice de confiabilidad del Cuestionario de la Planificación Estratégica

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	18

Índice de confiabilidad por ítem

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación de los ítems con el ítem corregido	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	63,4000	65,257	,724	,918
Ítem 2	63,4667	71,695	,112	,928
Ítem 3	63,6667	61,381	,772	,916
Ítem 4	63,6667	68,810	,293	,927
Ítem 5	63,6000	65,114	,574	,921
Ítem 6	63,8000	62,457	,653	,919
Ítem 7	63,8000	65,029	,718	,918
Ítem 8	63,9333	66,495	,688	,919
Ítem 9	63,8000	68,743	,441	,924
Ítem 10	63,4667	69,838	,272	,926
Ítem 11	63,6000	64,543	,739	,917
Ítem 12	63,5333	65,552	,692	,919
Ítem 13	63,8000	66,886	,680	,920
Ítem 14	63,8000	62,171	,563	,924
Ítem 15	63,6667	64,810	,669	,919
Ítem 16	63,7333	62,781	,722	,917
Ítem 17	63,8667	60,695	,866	,913
Ítem 18	64,3333	57,810	,845	,914



ANEXO 08: BAREMACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS

Establecimiento de baremos de la variable 1: Competencias gerenciales

	Mínimo posible	Máximo posible	Diferencia	Percentil 30	Percentil 70
Variable 1: Competencias gerenciales	18	90	72	39,6	68,4
Dimensión 1: Liderazgo	6	30	24	13,2	22,8
Dimensión 2: Gestión de cambio	6	30	24	13,2	22,8
Dimensión 3: Habilidades de organización	6	30	24	13,2	22,8

Rangos para la variable 1

Variable 1: Competencias gerenciales	Rangos
Alto	68 - 90
Medio	41 - 67
Bajo	18 - 40

Rangos para las dimensiones 1, 2 y 3

Dimensiones 1, 2 y 3 de la variable competencias gerenciales	Rangos
Alto	23 - 30
Medio	14 - 22
Bajo	6 - 13



Establecimiento de baremos de la variable 2: Planificación estratégica

	Mínimo posible	Máximo posible	Diferencia	Percentil 30	Percentil 70
Variable 2: Planificación estratégica	18	90	72	39,6	68,4
Dimensión 1: Planificación	8	40	32	17,6	30,4
Dimensión 2: Cumplimiento de resultados	4	20	16	8,8	15,2
Dimensión 3: Asignación de gastos	6	30	24	13,2	22,8

Rangos para la variable 1

Variable 1: Competencias gerenciales	Rangos
Buena	68 - 90
Regular	41 - 67
Mala	18 - 40

Rangos para las dimensiones 1, 2 y 3

Dimensión 1 de la variable competencias gerenciales	Rangos
Buena	30 – 40
Regular	19 – 29
Mala	8 – 18

Dimensión 2 de la variable competencias gerenciales	Rangos
Buena	15 – 20
Regular	10 – 14
Mala	4 – 9

Dimensión 3 de la variable competencias gerenciales	Rangos
Buena	23 - 30
Regular	14 - 22
Mala	6 – 13



ANEXO 09: AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Samegua, 29 de marzo del 2023

CARTA N° 017-2023-JAEB-A/MDS

SEÑORA:
PAOLA DIONY GONZALES SANTOS
Presente.-

ASUNTO : Respuesta a la solicitud de permiso para el Desarrollo del Proyecto de Investigación, además del uso del nombre de la Institución Municipal.

Es grato dirigirme a usted; yo, Juan Antonio Eyzaguirre Barrios, Alcalde de la Municipalidad Distrital de Samegua:

Autorizo el uso del nombre de la entidad y también dar las facilidades para la recopilación de información (encuestas), para el desarrollo de su tesis, Titulado "COMPETENCIAS GERENCIALES Y PLANIFICACION ESTRATEGICA", de la carrera de CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO, y optar el grado de Licenciada en Administración, cabe señalar que la autorización es con fines netamente académicos.

Así mismo, la Municipalidad está dispuesta a colaborar brindándole toda la información necesaria para la respectiva elaboración del proyecto en mención.

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes expresarle mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAMEGUA

JUAN ANTONIO EYZAGUIRRE BARRIOS
ALCALDE

JAEB/A/MDS
DGME/SEC./MDS
Cc. Archivo

ANEXO 10: EVIDENCIA VISUAL

