



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión del alcalde y competitividad en los trabajadores
municipales del distrito Majes, Arequipa – 2016**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTORA:

Br. Katia Edelmira Prado Delgado

ASESOR:

Dra. Fany Magdalena Montaña Revilla

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

AREQUIPA – 2017

PAGINA DEL JURADO



DR. EDUARDO JARA ORTEGA

Presidente



MG. GLENY DOMINGA GÓNGORA FERNANDEZ

Secretario



DRA. FANY MAGDALENA MONTAÑO REVILLA

Vocal

DEDICATORIA

A Nuestro señor Dios por darme el don maravilloso de la vida y ser mi fortaleza en cada paso que doy.

A mis padres Godofredo y Edelmira por la educación que recibí, su tolerancia y por ser los soportes en los logros de mis metas.

A mis tíos Jorge y Marleny por brindarme su apoyo desde el inicio hasta el final de mi estudio.

A mi hijita Kathy, por ser el ser que me da la fuerza de continuar en este gran camino que me depara la vida, para desarrollarme y crecer día adía.

Katia.

AGRADECIMIENTO

Al alcalde a los trabajadores del municipio Distrital de Majes, por darme las facilidades de desarrollar mi trabajo de investigación.

Al personal docente de la Universidad Cesar Vallejo, que permitieron brindar sus conocimientos y experiencias en el curso de mis estudios

Mi agradecimiento también a la Dra. Montañó Revilla, Fany Magdalena, por ser la asesora del presente trabajo de investigación.

Y a todos los que de alguna u otra forma contribuyeron en el desarrollo de del presente trabajo.

La Autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Katia Edelmira Prado Delgado, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 40666199, con la tesis titulada:

* Gestión del Alcalde y Competitividad en los Trabajadores Municipales del Distrito Majes, Arequipa -2016*.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. La tesis no ha sido plagiada totalmente ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para ninguna revista.
4. De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
5. Si la tesis fuese aprobada para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Arequipa, Febrero del 2017.



Katia Edelmira Prado Delgado

DNI N° 40666199

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la tesis titulada: “Gestión del alcalde y competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, Arequipa-2016”, con la finalidad de determinar la relación entre gestión del alcalde y competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, en cumplimiento del Reglamento de Grado y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster en Gestión Pública.

Por las consideraciones expuestas, pongo a vuestra consideración el presente informe de tesis y con mucha disposición para recibir vuestros aportes y sugerencias.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras.....	x
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCION.....	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	21
1.4. Formulación del problema.....	40
1.5. Justificación del estudio	41
1.6. Hipótesis	42
1.7. Objetivos.....	42
II. MÉTODO.....	44
2.1. Diseño de investigación	44
2.2. Variables, operacionalización	44
2.3. Población y muestra	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	48
2.5. Métodos de análisis de datos	50
2.6. Aspectos éticos	51
III. RESULTADOS	52
IV. DISCUSIÓN	62

V. CONCLUSIONES

VI. RECOMENDACIONES

VII. REFERENCIAS

VIII ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Anexo 3: Matiz del Instrumento

Anexo 4: Instrumentos

Anexo 5: Ficha técnica del instrumento

Anexo 6: Baremos

Anexo 7: Validez de expertos

Anexo 8: Confiabilidad estadística

Anexo 9: Autorizaciones

Anexo 10: Base de datos

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA 1 Población y muestra	47
TABLA 2 Variable Gestión del alcalde	53
TABLA 3 Dimensión liderazgo	54
TABLA 4 Dimensión desempeño	55
TABLA 5 Dimensión transparencia	56
TABLA 6 Variable competitividad	57
TABLA 7 Dimensión eficacia	58
TABLA 8 Dimensión calidad	59
TABLA 9 Dimensión mejora continua	60
TABLA 10 Verificación de la hipótesis	61

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 Población y muestra	48
FIGURA 2 Variable Gestión del alcalde	54
FIGURA 3 Dimensión liderazgo	55
FIGURA 4 Dimensión desempeño	56
FIGURA 5 Dimensión transparencia	57
FIGURA 6 Variable competitividad	58
FIGURA 7 Dimensión eficacia	59
FIGURA 8 Dimensión calidad	60
FIGURA 9 Dimensión mejora continua	61

RESUMEN

La investigación titulada “Gestión del alcalde y competitividad en los trabajadores del distrito Majes, Arequipa 2016”, tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre gestión del alcalde y la competitividad en los trabajadores municipales del distrito de Majes, Arequipa 2016.

Se ha optado por una investigación correlacional, con diseño no experimental de corte transversal; con una población censal, porque para el estudio se ha considerado a todo el personal que labora en la municipalidad de Majes, conformado por 80 colaboradores. Para el levantamiento de datos se ha utilizado el cuestionario como instrumento, el cual ha sido validado por juicio de expertos mostrando la coherencia de las variables de estudio.

Respecto a los resultados de la investigación, demuestra que existe una relación entre gestión del alcalde y la competitividad en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Majes Arequipa 2016; con una significancia del 0,000% de error y una correlación fuerte $r = 0,814$ considerando la gestión del alcalde en un nivel moderado (74%) y la competitividad en un nivel del 66% de los trabajadores de la municipalidad distrital de Majes.

Palabras claves: Gestión del alcalde, Competitividad.

ABSTRACT

The research entitled "Managing the Mayor and Competitiveness in the Workers of the Majes District, Arequipa 2016", has as general objective to determine the relationship that exists between management of the mayor and the competitiveness in the municipal workers of the district of Majes, Arequipa 2016.

We have chosen a correlational research, with non-experimental cross-sectional design; With a population census, because for the study has been considered all staff working in the municipality of Majes, made up of 80 employees. For data collection, the questionnaire was used as an instrument, which has been validated by expert judgment showing the consistency of the study variables.

Regarding the results of the research, it shows that there is a relationship between the mayor's management and the competitiveness in the workers of the municipality of the district of Majes Arequipa 2016; With a significance of 0.000% of error and a strong correlation $r = 0.814$ considering the mayor's management at a moderate level (74%) and competitiveness at a level of 66% of workers in the Majes district municipality.

Key words: Mayor's management, Competitiveness.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

La gestión del alcalde y la competitividad en los trabajadores municipales a nivel mundial presentan diversos problemas, algunos respecto a la gestión del alcalde con la jurisdicción que le compete, otros son relacionados a la competitividad que muestran los trabajadores en la gestión por ello se desarrollan cualidades que se motivan para hacer frente a estos problemas por lo que en el ámbito internacional la realidad problemática respecto a la gestión del alcalde presentan dificultades en las gestiones que en su mayoría no terminan con una buena aceptación por quienes lo eligieron esto se debe a la falta de gestión y a la competitividad de los trabajadores que no solucionar los diversos problemas que cada jurisdicción presentan ya sea por la falta de liderazgo, el desempeño propio del alcalde o de la transparencia que se vive en la gestión de los diversos burgomaestres, la gestión contempla el manejo de diversos recursos presupuestales que se orientan al desarrollo de la jurisdicción. algunos en función a sus diversos programas orientados a la población, otros por la falta de poder tener cumplimiento de sus promesas electorales, los problemas están siempre en una sociedad, es allí donde es muy influyente la capacidad de gestión de la autoridad edil como el de la competitividad de los diversos funcionarios que laboran en ellas. América latina y el caribe más allá de tener un presupuesto por resultados, muchas veces tiene de influencia el plan de incentivos, por ello importante mencionar al liderazgo, factor importante en un mundo globalizado, y los gobiernos de Latinoamérica deben asumir nuevos retos, entre ellos los de mejorar y crear capacidades competitivas. En ese sentido la gestión del alcalde estará evaluada por una gestión por resultados, esto tendrá fundamental importancia al conocer el liderazgo que mantiene el alcalde en su gestión, el desempeño con sus funciones y transparencia que muestra, así mismo la competitividad de los trabajadores es fundamental para el logro de estos resultados, en este aspecto hemos visto la eficiencia que muestra el trabajador o colaborador de esta organización pública, la calidad del trabajador y la constante mejora

continua que muestra ya que es necesario conocer estas variables y dimensiones explicadas.

En cuanto al ámbito nacional podemos destacar que la competitividad de los trabajadores toma fuerza a partir del plan de incentivos que parte de la gestión del alcalde en los gobiernos locales, como es de conocer las autoridades ediles o municipales presentan diversos problemas en la gestión, primero debemos de entender que es la falta de presupuesto que es escaso y hace falta en los diversos gobiernos ediles, la falta de preparación, capacitación y la poca capacidad de gestión hacen que los distritos no puedan desarrollar las obras que son importantes tanto, salud, educación, desarrollo vial y recreación que son importantes para el crecimiento de los pueblos, ya que hoy en día son muchos los factores que hace que una autoridad tenga una buena gestión, en cuanto al ámbito local consideramos que el factor principal que hace que esta investigación tenga la importancia es la competitividad de los trabajadores que estén involucrados en la gestión municipal.

En el ámbito local podemos inferir en la gestión del alcalde y la competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, Arequipa-2016. Comprende una serie de factores tanto en sus capacidades como en la forma de liderazgo que este mantiene utilizando herramientas de como la planificación, organización entre otros, aspectos importantes para determinar la gestión del alcalde.

La competitividad de los trabajadores municipales de la municipalidad distrital de Majes dependerá mucho de su eficiencia en el cargo que desempeña, Calidad y mejora continua, estos están de la mano a la capacitación constante que cada colaborador desarrolle. En la municipalidad distrital de Majes existen talentos comprometidos con la gestión, como gestores de la carrera pública. creemos que los cambios que se puedan presentar servirán para que se puedan mejorar las diversas reformas que ayudan a mejorar la problemática existente a gerencial así como la de sus remuneraciones. Las diversas herramientas de gestión como la del SIAF, OSCE entre otros presentan limitaciones en los gestores debido a la falta de capacitación permanente y a otros factores que imposibilita tener una buena gestión. La gestión pública de

las autoridades locales en cuanto a servicios sociales, programas sociales y otros que la ciudadanía lo necesite. Esto es solo muestra de la implementación de la gestión pública presentan diversas dificultades muchas veces por falta de presupuesto como es el caso la municipalidad de Majes donde analizaremos el índice de la gestión y el grado de competitividad que muestran los trabajadores.

1.2. Trabajos previos

Los antecedentes de investigación se ubican en tres niveles internacionales, nacionales, locales; en cuanto al ámbito internacional citamos a: **De la Torre, J. (2013)**, en su tesis titulada *“Reforma municipal y capacidad de gestión de los gobiernos municipales en México: Un estudio comparado en seis municipios del estado de San Luis de Potosí, México; 1983-2000”*, investigación realizada para optar el grado académico de Doctor en Gobierno y Administración Pública en la Universidad de Madrid, España. Se planteó el objetivo de su investigación es dar a conocer la influencia que la reforma del gobierno local de 1983, se aplicó el fortalecimiento y creación de diversas capacidades que ayudan a mejorar una gestión; su metodología es de tipo comparativo verifica la hipótesis, el objetivo y las variables (capacidad para la prestación de servicios, capacidad financiera; capacidad administrativa y capacidad reglamentaria), que explica su capacidad de gestión. La población y muestra está conformado por seis municipios y sobre ellos establecer conclusiones generales para los demás municipios. Para la investigación de la tesis les fue de gran ayuda la base de datos municipales y sus fuentes bibliográficas y la información de entrevistas realizadas a funcionarios municipales de los seis municipios. Como conclusiones podemos especificar las siguientes que los gobiernos municipales en México eran consideramos como entes administrativos y no tenían definidas constitucionalmente sus competencias, lo cual, limitaba su autonomía financiera y política. La información obtenida nos permitió observar una baja capacidad reglamentaria sobre todo en municipios pequeños los cuales carecen de los reglamentos internos del ayuntamiento del gobierno

local, y en el caso de la reglamentación de sus servicios presentan una baja capacidad reglamentaria. En efecto al analizar la capacidad con que cuentan los gobiernos municipales para la prestación de servicios encontramos que el número de servicios que presta cada municipio está relacionado íntimamente con su desarrollo económico y sin duda a sus capacidades financieras y administrativas. Y por último se comprobó en este estudio que el tamaño de la estructura de las administraciones públicas municipales parece estar en función del grado de desarrollo económico y poblacional de cada gobierno local o municipal. En ese contexto no resulta extraño que los municipios más grandes cuenten con administraciones públicas mejor organizadas y con unidades administrativas más especializadas para el desempeño de sus funciones.

De igual modo **Valera, E. (2010)**, en su tesis titulada "*Gestión y gobernanza municipal en perspectiva comparada: las políticas públicas de modernización administrativa en los gobiernos municipales de Galicia y el norte de Portugal*". Para optar el grado de Doctor en Gobierno y Administración Pública en la Universidad de Madrid, España. El objetivo de investigación es describir y analizar el desarrollo de la gestión, los consejos de la localidad. La investigación, no sólo verificamos una propuesta de estudio formulario, sino que existen partes relevantes de la investigación que se relaciona con las formas descriptivas y se ha recurrido también al método comparativo y de forma cualitativa, a través de encuestas. La población y muestra fueron consideradas en el informe, Se considera la modernización de organizaciones de diversos gobiernos locales. Este trabajo llegó a las siguientes conclusiones, en el ámbito se ha generado en la última década, en el marco de los procesos de reforma de los gobiernos municipales ha tenido lugar una evolución de la teoría de la gestión pública hacia un buen gobierno municipal, es fundamental mencionar a las herramientas administrativas como la eficiencia que permite estar más cerca a la democracia estableciendo formas completas para el buen entendimiento de gobierno en cada autoridad; Sin lugar a dudas la gestión impartida por la autoridad local debe contemplar

estrategias, modelos, y técnicas que darán una luz de esperanza, de manejo en la autoridad municipal, concluimos mencionando que cuando se desarrolla los modelos en gestión a las diversas autoridades situadas en las diversas comunidades autónomas de Galilea, mejoraron después de haber predispuesto la metodología y el marco teórico de la investigación.

Como antecedentes nacionales citamos a **Perea, J. (2014)**, quien realizó un trabajo de investigación titulado "*Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas de la administración de la municipalidad de Requena*" tesis realizada en la Universidad Nacional de la Amazonia, Iquitos para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública, donde se plantea como objetivo de su tesis es desarrollar las competencias de las personas en la aplicación del manejo financiero y administrativo de la municipalidad de Soplín y Capelo. Su metodología muestra el siguiente diseño. Una investigación cuantitativa - cualitativa. Primero desarrollo hecho en números y luego se explica su aspecto cualitativo; la investigación es de tipo aplicativo, también su investigación tipo descriptivo, en cuanto a la población de interés para el presente estudio son varones y damas que realizan funciones financieras y administrativas en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, no se establecieron jerarquías en cuanto al nivel, cabe indicar que se tomaron muestras en dos unidades de gobierno local, y al personal varones y damas que desempeñan funciones financieras y administrativas y diversas áreas como tesorería contabilidad y otros. cuanto a sus conclusiones podemos describir las siguientes; en cuanto a las capacidades formadas para el manejo del sistema de administración financiera el personal tiene un alto grado de importancia debido a que manejan recursos financieros, por tanto el SIAF, cobra gran importancia en el desarrollo de la institución pública, porque las funciones que se realizan a través del SIAF posee un aspecto de control en cuanto al manejo de sus funciones, Esto es porque a raíz de la ley siafi la 28112, toda gestión está obligada a incorporar, los procesos y procedimientos en cuanto al compromiso, devengado, girado y pagado. Relación que hace que cobre

vital importancia y responsabilidad en el servidor público que realice funciones utilizando el sistema mencionado; La aplicación es en las áreas de logística, abastecimiento, otros, se concluye que a partir de la investigación realizada se podrá mejorar la gestión local ya que el sistema integrado es importante a partir del uso de los documentos fuente y la metodología a emplear que se encuentran en los procesos tanto de ingresos como de gastos.

Jiménez, H. (2010), presentó en su tesis titulada "*La gestión de intereses en la administración pública peruana*" tesis realizada en la Universidad Nacional de Ingeniería Lima. para optar el grado académico de magister en Gerencia Pública de la Universidad Nacional de Ingeniería Lima. Desarrollo su investigación que tiene por objetivo permitirá generar factores para la mejora de la gestión a partir del manejo de los resultados de la investigación, con el desarrollo del instrumento que permita reducir la corrupción que emana en la gestión, se presenta el desarrollo de estrategias que permitirán orientarse por el método clásico y cualitativo y en efecto se demuestra que es mejor la aplicación y combinación de ambos métodos ya que se influye la perspectiva cualitativa o de manera interpretativa es consecuente que el proceso de resultados deba ser de manera explicativa su metodología es de orden cualitativo, en cuanto a su metodología el siguiente diseño es de tipo censal porque la población de estudio conformado por todos los integrantes o trabajadores de la municipalidad de estudio, conformado por 120 colaboradores, es consecuente que al referirse de población censal se descarta la población muestral, por tanto el análisis aplicado a la unidad de estudio tiene las facultades necesarias para erradicar la corrupción que se da entre los años de 1990 al 2000, donde se tomaron diversas estrategias, que permitan tener efecto sancionador, para que con ello cambie la administración pública, concluyendo se demostró que hay factores y elementos que puede establecerse a partir de nuestras recomendaciones su metodología, estrategias y técnicas anticorrupción, ya que hay facultades democráticas que permiten crear y desarrollar efectos sancionadores de delitos a

funcionarios que no cumplan con las normativas establecidas y creadas en una autoridad local que sea de gran ayuda a erradicar la corrupción.

En cuanto al ámbito local citamos a: **Panuera, J. (2015)** en su tesis titulada "*Gestión e implementación de gestión por resultados en la municipalidad de Cayma 2014*" realizada en la Universidad Cesar Vallejo, Arequipa. para optar el grado académico de magister en Gestión Pública, Esta tesis tiene como objetivo el evaluar la relación de la implementación del modelo de gestión por resultados y la gestión en los gobiernos municipales del distrito de Cayma, en el periodo 2014. en cuanto a su metodología se ha basado en un diseño de tipo correlacional, debido a que permite medir la relación que existe entre sus variables, según su alcance es de tipo transversal porque el estudio se realiza en un determinado tiempo, la población lo conforma los colaboradores del municipio de Cayma, periodo 2014, la conformación del individuo que interviene en el proceso de implementación de la gestión, la conforma 100 trabajadores, por ello inferimos en mencionar el la población en estudio es de tipo censal, porque considera a todos los colaboradores de la municipalidad, por ello se determina la siguiente conclusión; El modelo de gestión por resultados tiene relación significativa en la mejora del nivel de servicio de la gestión civil beneficiando directamente al ciudadano y la aceptación de los trabajadores al modelo de GPR. El análisis de datos de la investigación, se encontró, actividades que llegaron establecer y en consecuencia ejecutarse de las cuales superaron los objetivos trazados. El nivel de aceptación de la implementación del modelo de gestión por resultados de los encuestados manifiesta un nivel bueno o excelente calificando el cambio de metodología, también se logró cumplir con el POI para Cayma competitiva a pesar de los factores en contra, determinando que tiene una relación positiva el modelo de gestión por resultados.

A si mismo **Larico, S. (2015)**, en su tesis titulada "*Percepción de la ética pública de los servidores de la municipalidad distrital de José Luis Bustamante y Rivero 2015*" investigación realizada en la Universidad Cesar Vallejo, Arequipa para optar el grado académico de magister en

Gestión Pública, La siguiente tesis tiene como objetivo establecer la percepción objeto de estudio, (la ética pública en los servidores de la municipalidad objeto de estudio); en cuanto a la metodología se basó al diseño cuantitativa, porque e fundamenta cantidades a través de la observación, siendo el estudio cuantificable, susceptible de los fenómenos, la investigación es también de tipo transversal porque el estudio es desarrollado en un momento dado, en cuanto a su población está conformado por los funcionarios de la gestión actual, la cantidad poblacional es de 220 entre administrativos funcionarios, técnicos y profesionales con la modalidad de nombrados o contratos CAS. Llegando así a las conclusiones que los valores y la ética juegan un papel predominante en la persona ya que estos factores infieren en la gestión adecuando así un fortalecimiento institucional por el gran factor que puedan dar los colaboradores al servicio de la sociedad y de esta manera no tener una baja relación de desempeño y gestión, es en este ámbito que debemos poner en consideración el mejoramiento para mantener vínculos adecuados. Relaciones con el medio ambiente aplicando las perspectivas de mejoramiento ambiental. Respecto a las perspectivas es fundamental considerando la aplicación de la metodología, así como el manejo permanente de la ética y los valores en cada servidor público ya que esto ayudara al fortalecimiento de la institución gubernamental. También se hace mención al grado de percepción de la ética pública de los servidores de la municipalidad distrital de José Luis Bustamante y Rivero en cuanto a su metodología se basó al siguiente diseño de acuerdo al tipo de investigación y según su naturaleza es cuantitativa, la cual centra su investigación en aspectos observables y susceptibles de cuantificación de los fenómenos y según el alcance de tipo transversal dado que el estudio se desarrolló en un momento dado. La población está representada por individual administrativo o entre los funcionarios públicos de municipio, por tanto, es censal. El tamaño de la muestra de los servidores de la municipalidad es de 220 entre los administrativos, funcionarios, profesionales, técnicos con modalidad de nombrados o contratos CAS. Se llegó a las siguientes conclusiones, la ética pública de la institución en

cuanto a valores y principios personales se percibe en la comprensión del servidor como positiva la cual servirá para la mejora. La ética pública de la institución en cuanto a valores y principios de la entidad se percibe que está desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento como parte de cumplimiento de las normativas. Relaciones con los servidores se nota que está determinada por una baja relación debiendo ser considerado el mejoramiento para mantener vínculos adecuados. Relaciones con el medio ambiente indica las perspectivas de mejoramiento ambiental. Como conclusión general con respecto a la perspectiva del código de ética por parte de los trabajadores de la municipalidad de José Luis Bustamante y Rivero se encuentra en proceso de aplicación y fortalecimiento, aunque con algunos vacíos y debilidades

1.3. Teorías relacionadas al tema

Al revisar las diversas teorías referente a la investigación: Gestión del alcalde y la competitividad de los trabajadores, el trabajo de investigación se sustenta en Romero (2012), quien lo conceptualiza que la gestión en el ámbito público es genérico y específica, los mismos que se traducen en una correcta provisión de los bienes y servicios públicos municipales, vale decir, el cuidado de los parques, la recogida de basuras, los servicios sociales, el alumbrado, y de más servicios públicos, etc. Asimismo, señala, con gestión operativa también nos referimos al diseño de proceso y los procedimientos y las operaciones administrativas enmarcadas en el manual de organizaciones y funciones más conocido adecuado como él (MOF), así también mencionamos al MAPRO, que viene hacer el manual de procedimientos, menciona también a aquellos cursos de acción que impulsamos desde el ayuntamiento y que persiguen el objetivo político final de la forma más eficaz y eficiente posible.

El desarrollo de gestión constituye funciones administrativas como dirigir el trabajo y desempeño de las autoridades que busca establecer características en orden público y social, el termino Gestión deriva del latín gestio, que vincula la acción y la consecuencia de gestionar y administrar algo.

Para. Pérez (1980) define que la gestión del alcalde cuenta con una delimitación de carácter público según su contexto, el ámbito de la práctica lo reconoce como gestión en minúscula al conjunto de disciplinas y sus especificaciones que conlleva y la gestión con mayúsculas a la práctica de las disciplinas.

Así mismo Pérez (1989) menciona que la gestión del sector público se complica porque existe mayores dificultades para poder medir rendimientos, que están desarrollados en la planificación, el control jurisdiccional y constante, generando un enfoque visible y de forma transparente de la actuación en relación a los recursos utilizados para tal fin son públicos es decir del estado, Existen otras complicaciones en el sector público cuando se habla de gestión ya que enfoca la administración, en cambio sí se considerara una autentica como medir los diversos componentes como enfocar respuestas a criterios múltiples que se encuentran en una organización, manteniendo la efectividad, la eficacia y al eficiencia, en el uso de los recursos. Así mismo la relación jerárquica que influye en el manejo y la mejora de la organización, en tanto las cuentas de resultados obliga a generar mayores esfuerzos de investigación ya que se trata de manejar mejor los mecanismos públicos permitiendo generar un buen manejo de la política pública y formas de organizar su efectividad (Ortún 2011).

Para Koontz (1990), define a la gestión como la creación y mantenimiento que se desarrolla en un medio laboral donde cada persona o individuo trabaja en equipo o en grupos donde se puedan desarrollar misiones y diversos objetivos tanto generales como los objetivos específicos en una organización.

Así mismo Koontz (1990), refiere que la gestión está formada y constituida por una jungla de teorías donde interviene la psicología de teoría grupal y social de la teoría de decisiones de investigación referente a la operatividad, el detalle que genera contingencia o situaciones del todo

donde depende por los principios de existencia generados y el termino jungla viene en contexto motivado por la confusión más que por la diversidad,

para Grower, (1988), señala en su clasificación de teorías para gestión en tres grandes grupos que estarán representadas mediante la ubicación de forma sociológica de sus diversos autores (p.12)

para (Milgrom & Roberto , 1992), autores del libro sistemático de organización y gestión define a la gestión relacionando a la economía donde dice que la organización es un conjunto de contratos la organización interna está conformada también por un conjunto de arreglos entre principales y agentes en tanto (Nieto, 1984) advierte la gestión genera aspectos donde plasma una división de funciones con arreglo a una centralización basada en principio de desconfianza, esto va mucho más allá que el propio principio de control interno que son aceptados y aplicados por las organizaciones públicas y privadas

En cuanto a competitividad la teoría sustentada por (Pineiro, 1993), quien define que la gestión desarrolla competitividad, operatividad en los diversos puntos de poder establecer el control y manejo de la organización.

para Bleeke (1990) la competitividad desarrolla actitudes naturales provocados por el trabajo permanente y los cambios continuos que se dan en el tiempo buscando la mejora personal y grupal en efecto la globalización que prevalece en la actualidad. En el caso del sector productivo las empresas compitan entre sí por una parte del mercado mientras que los países compiten por segmentos de mercados globales.

Gomez (1997) conceptualiza que competitividad formada por el individuo caracterizando la mejora en el contexto de medir de forma confiable resultados de manejo, de atención, de trabajo, de desempeño. (p. 52)

Podemos referirnos al sector público está vinculado en un contexto país, a nivel región, y a nivel local, se desarrolla hasta el punto de tener estrategias que coadyuven a tener un ambiente nacional favorable para el crecimiento económico de una nación. Para Berumen (2006), lo ve desde un sentido económico formando a la competitividad como la capacidad de competir en

diversos actos, funciones, modos de producción, logrando beneficios para la organización.

La gestión del alcalde para Savigny (1978), manifiesta que en la nueva ley orgánica de municipalidades tiene más de 5 notificaciones que en cuanto régimen de gobierno local este posee una ley democrática, la mayoría de los documentos del derecho municipalidad como los dirigentes políticos tienen una estructura municipal con funciones administrativas de manera con propias normativas eficaz en las competencias municipales y con funciones unipersonal denominado (ALCALDE), la nueva ley se rige de acuerdo al régimen municipalidad plantea otros nuevos estatutos y consagro la separación orgánica de funciones; los gobiernos municipalidad ejerce con nueva ley con el concejo municipal donde genera sus funciones, la cual se estrena en el escenario de la democracia. Estableciendo a la autoridad en fundamento el alcalde vemos que la gestión tiene base en el de poderes municipales el Alcalde constituye el origen y el desarrollo de la función que se dan en una gestión municipal, administrativa local con una figura del texto tradicional con funciones actuales enmarcados al contexto administrativas ley municipal; el Alcalde recibe su reconocimiento y en esa misma dirección por ello los nuevos empleados de la gestión municipal encaminan el desarrollo de los parámetros establecidos en los diversos manuales así como el manual de organización y función, en el concejo fue denominado con la nueva ley de alcaldía.

Así mismo Bleeke (1990), menciona que toda gestión de alcalde al iniciar se convierte en una nueva reorganización desarrollando un panorama político se requiere introducir algunos estatutos del municipio que se considera funcionarios en la vida municipal de la gestión del alcalde, En este sentido es oportuno traer algunos aportes comentarios provenientes de autores que describen la actividad del alcalde en otros países con experiencia actual, donde hace referencia al estado contra los municipios realiza un interesante análisis fundamental a cerca del alcalde, los

miembros que lo conforma, así como el de los ciudadanos locales se hace una investigación manifestando un alto grado abstraído por el común de las personas desarrollando un acuerdo a la consideración, podemos obtener diversos contextos que hagan que mejore la gestión de un alcalde. Muchos son los contenidos sobre gestión del alcalde debemos realizar una sintaxis síntesis apretada de las consideraciones que emana una gestión, podemos obtener las siguientes cualidades de un Alcalde debe satisfacer en beneficio de la colectividad local.

Cuando hablamos de gestión del alcalde lo relacionamos con la gestión municipal para ello nos enmarcamos en la fundamentación de Torres, (2005) demuestra que la conceptualización municipal donde el congreso de la república del Perú promulga la ley orgánica para municipalidades las normativas que toda municipalidad en el país debe de tener en cuenta para determinar y generar una buena gestión en la jurisdicción que le compete. En el contexto de la ley orgánica, establecidos a todos los municipios o las municipalidades para el cumplimiento de sus funciones que les permita generar el desarrollo en su ámbito geográfico que le compete, es así que cada municipio es autónomo en sus funciones por tanto la gestión del alcalde o burgomaestre debe ser con resultados esperados a la sociedad que le elegido, por tanto como son independientes en sus funciones son ellos mismos quienes gestionan con autonomía los intereses propios de la ciudadanía o de colectividad, también velan por una adecuada función de los servicios públicos, su desarrollo integran manteniendo la armonía y generando desarrollo que perdure en el tiempo a ello lo denominamos sostenible, la municipalidad representa el gobierno más cercano a la población es el más idóneo para desarrollar toda competencia que le faculte la ley orgánica de municipalidades, en ese sentido los municipios encaminados a la buena fe en cumplimiento de la gestión encargada a los burgomaestres de cada jurisdicción, otra de las facultades que le es asignada por la mencionada ley desarrolla incidencia en las diversas actividades de la ley orgánica de municipalidades como el fortalecer, la

creación de las MYPES y PYMES, que son conjuntamente encaminados a través de las políticas nacionales, regionales de desarrollo (Torres, 2005)

Así mismo Torres (20015), en su libro gestión municipal menciona que, en nuestro país, la gestión está basado al plan bicentenario contempla el acuerdo nacional firmado por todos los representantes de los políticos que han contemplado a donde queremos llegar es ese escenario que la gestión del alcalde se hace importante porque contempla el compromiso con la sociedad que lo eligió. Asimismo el proceso de la planificación local es integral porque esta permanente de forma participativa logrando articular a todas las municipalidades que estén en el territorio nacional, en estos procesos se establecen políticas públicas que permitan generar el desarrollo local tanto en las municipalidades distritales como provinciales; la ley orgánica y su marco normativo contemplan exclusivas competencias, compartidas que permitirán a tener una gestión municipal eficiente, eficaz, las competencias que dan son planificar y promover el desarrollo urbano y rural en su jurisdicción en el ámbito y poder ejecutar los planes que se lograron tener tanto en el presupuesto participativo, el presupuesto por resultados entre otros, la gestión del alcalde también contempla el formular y aprobar el plan de desarrollo municipal concertado. Otra de las funciones que debe de conocer el alcalde; así mismo velar por el acondicionamiento territorial en los diversos asentamientos humanos existen en la jurisdicción, aprobar la organización interna municipal establecido en la ley del SNP, la gestión municipal en tanto contempla la creación, modificación y exoneración de tributos como las contribuciones, las tasas, los arbitrios, licencias y derechos conforme a ley; es fundamental que la gestión del alcalde tenga la fiscalización de la gestión de los funcionarios municipales que enmarcan la supervisión de las diversas obras establecidas con carácter social.

Inferimos en cuanto las competencias de la gestión del alcalde son compartidas en los sectores de educación. cultura, salud, recreación, turismo, atención y administración en diversos programas sociales como pensión 65, entre otros así mismo se establecen núcleos de gobierno que

establecen el desarrollo en el ámbito local, Es importante hacer mención que la gestión del alcalde va encaminado a desarrollar una política autónoma y determinar normas de conducta en los asuntos de su competencia, así mismo posee autonomía económica deferido a la capacidad de ejecución del presupuesto y rubros donde se estiman ingresos y gastos entre los ingresos estimamos al canon minero, los recursos directamente recaudados, recursos ordinarios entre otros, su administración es autónoma debido a poseer una organización más competente logrando el ejercicio de funciones de acuerdo a la realidad geográfica y económica. Señalamos también que una de las consideraciones a tomar para la buena gestión del alcalde que recaba el desarrollo de la jurisdicción viene hacer el apoyo de organismos extranjeros de apoyo local, porque consideran que las municipalidades permiten tener una mayor participación de la población para las decisiones por ello países como Holanda, Italia, Suiza, España EE. UU y la unión europea apoyan porque consideran que esto mejora el proceso de descentralización en el Perú.

Querrien (1989) menciona que la gestión del alcalde va relacionada en función a su capacitación esto es importante porque permite fortalecer la gestión pública y la gestión del alcalde, en este manejo la gestión del alcalde se manifiesta como el primer responsable de la administración del Municipio; en efecto, al superar la influencia municipal, se desarrolla a través de un contar con un órgano ejecutivo unipersonal que se nos presenta como el encargado directo de la actividad administrativa desarrollada a nivel municipal.

De cierto es que la gestión del alcalde y la competitividad de los trabajadores municipales esta desenvuelta dentro de la circunstancia de nuestra democracia nacional, aceptara la integración y aproximación del pueblo con respecto a sus Instituciones más cercanas como la municipalidad. Esto enmarca que la gestión del alcalde es para el pueblo un hombre disponible, un consejero, un opinante, una correa de concesión entre la disponibilidad de los integrantes de la municipalidad, en el

momento que este Órgano ejercía funciones administrativas, era muy complicado de lograr. También, al ser un Órgano Deliberante se encontraban representadas en el corriente político distintas, lo que dificultaba la elaboración de sus funciones. En cambio, el Alcalde, sea cual sea su filiación política, genera una gestión que puede establecerse como buena o tal vez mala.

El liderazgo encuentra su sustento teórico, Castro (2007), indica “que el desarrollo del liderazgo contempla influencia en los demás”. Cabe mencionar que cada persona puede desarrollar un tipo de liderazgo.

Así mismo Castro (2007) también menciona que el líder es la persona, el individuo capaz de poder descubrir adeptos o personas que se integren, involucren al sistema de trabajo y lograr que estos confíen en él para generar una imagen y así poder seguirlo. Mucho de los líderes líderes de la historia y de la humanidad lograron muchas cosas porque se caracterizaron en, personas y seguidores que veían en la una imagen es por ello que seguían de forma natural y para muchos de manera ciega.

Castro (2007) también menciona que el liderazgo ocurre en el contexto grupal, y global. La acción liderazgo enmarcado por el líder, la persona que influenciar a los demás para alcanzar objetivos comunes del equipo como de grupo. El grupo lo conforma por una institución, una escuela, un equipo, un candidato, agrupaciones políticas, el liderazgo también enmarca un proceso. Al decir no solamente de un rasgo que reside en la forma, en la figura del líder. El líder afecta y es afectado por sus seguidores. Manifiesta un proceso continuo y no estático ni lineal. No es una acción directa que va desde el líder hacia los demás, sino que ocurre en una interacción permanente en la situación determinada entre un ser o una persona y los demás como sus seguidores.

Para Palomo (2013), La curiosidad por el tema del liderazgo no es algo novedoso sino propio de nuestros ser plasmado en cada día, sino que ha sido ampliamente conocido y estudiado, en especial desde un ámbito de campo de la psicología humana o social, así también como el de la

psicología de trabajo y de organizaciones y de ciencias afines, referimos diferentes definiciones que vinculan un enfoque diferente del tema como, el líder como una luz para la conducta de los que integran el grupo; la persona que asume liderazgo desempeña un rol, es conocido como una persona que ocupa esa posición en una elección socio métrica; el liderazgo no solo se aplica cuando la influencia es voluntariamente aceptada o cuando es compartida sino en otros ámbitos también, la manos líder al miembro que ejerce influencia en los demás; el líder como persona o miembro que desarrolla la conductas de liderazgo; el líder es una persona que logra desarrollar una influencia en los demás demostrable sobre la eficacia en la realización total de grupo. En la actualidad el liderazgo desarrolla un proceso que tiene influencia sobre los demás que permita lograr los objetivos establecidos o planteados en una organización, posteriormente desarrolla manejo en las conductas de los demás a fin de determinar diversas situaciones; cabe referir que el liderazgo plantea manejo, control, seguridad, este involucra desarrollo, logros y objetivos.

En tanto la dimensión Desempeño, Bonnefoy & Armijo (2005) definen que el desempeño en una institución pública establece el manejo de evaluaciones que permita el manejo de funciones y control.

Así mismo Bonnefoy & Armijo (2005) menciona que por estas razones el desempeño es un factor es fundamental en la toma de decisiones en cada organización gubernamental, en diversas direcciones y en diversos niveles que muestren eficacia, eficiencia, en el manejo de los recursos, para fortalecer, mecanismos que ayuden la rendición de cuentas de la gestión a los ciudadanos, en contexto es fundamental el desempeño del funcionario en una gestión pública.

Bonnefoy & Armijo (2005) mencionan que los indicadores de desempeño de todas las áreas de gestión van en el camino de lograr la transparencia que nos permite evaluar el desempeño de una gestión, A efectos de un buen desempeño permite el lograr el plan de incentivos, así mismo el desempeño permite mejorar la toma de decisiones en los diferentes niveles de estructura organizacional, Se establecen indicadores de desempeño del

servidor público que permite al funcionario a tener una serie de desafíos que vinculen el manejo, desarrollo de funciones de manera responsable adecuada y con sentido de ser parte de organización. Conceptualizamos otra dimensión: Transparencia, en este contexto la transparencia permite el desarrollo y manejo de información a través de diversos flujo de manejo, de accesibilidad y diversos actos que conlleve un análisis del manejo y desarrollo de funciones en una gestión, Este también muestra disposición de la información en el desarrollo de rendir cuenta, de carácter administrativo y financiero, podemos inferir también en los recursos patrimoniales, que nos permita establecer elementos relevantes disponibles y confiables en un ámbito político y su gestión.

Puentes (2007), define que la transparencia se puede determinar semánticamente, desarrollando la ética en cada servidor público, así como otros valores como la honestidad, la moral y otros, por ser ligada a una responsabilidad de servir.

Para Graham, (2012) nos dice que la transparencia en el texto no se acepta como adversario de la transparencia, pero idea que como cualquier política pública esta tiene que estar revisada inspeccionada y debe ser una política de alta condición para que produzca buenos frutos. La autora analiza que, frente al convencimiento, y motivación de tener una buena información que no permita desarrollar aspectos conflictivos conforme al buen comportamiento. En el desarrollo político se generan aspectos que no permiten regular ni manejar informaciones que puedan causar daños, por ello se recomienda el manejo responsable y con valores.

Así mismo Graham (2012) menciona que la transparencia también permite el acceso a la información, la entrega de cuentas y la lucha contra la corrupción, se han vuelto parte del lenguaje cotidiano de funcionarios públicos, políticos, académicos y ciudadanos en general, concurre en argumentar que un gobierno transparente, es decir uno que cuenta con una ley de acceso a la información, y que publica de manera ordenada lo concerniente a sus acciones, es mejor que un gobierno que propone poca información a los ciudadanos acerca de sus decisiones y políticas.

Graham (2012) refiere también que la transparencia y el acceso a la información son constituyentes importantes de la gobernabilidad democrática moderna porque tienen estas cuatro grandes razones: Establecen un medio para avalar el pleno ejercicio de los derechos civiles y políticos de los ciudadanos, presentan requisitos que colaboran a fomentar un mercado más justo y más eficiente, establecen herramienta que admite precaver actos de corrupción y abusos de autoridad. Forman un componente importante del sistema de entrega de cuentas en un medio de pluralidad democrática. Y en otros términos económicos la transparencia y el acceso a la información resultan asimismo importantes. Por otra parte, los distintos actores del mercado (inversionistas, empresarios, accionistas, corredores de bolsa, bonificados, contratistas, etc.) siempre podrán tomar mejores decisiones económicas si poseen información clara y pertinente acerca de cuáles son las políticas presentadas y las probables situaciones futuras. Al transparentarse las decisiones y acciones de los actores gubernamentales se disminuyen automáticamente la inseguridad política y los riesgos asociados al desarrollo de actividades económicas. También cuando los gobiernos hacen realmente pública la situación administrativa, es decir, impulsan espacios reales y virtuales de conocimiento para los actores sociales y económicos, es entonces que la información sobre sus proyectos y objetivos colaboran a eliminar las desigualdades informáticas que solo muestran datos y políticas de establecidos años y no de todas las gestiones administrativas y gubernamentales. A través de ello se manifiesta que el impulsar la transparencia gubernamental, se refuerza tanto la vida democrática como el surgimiento de un mercado económico más eficiente y más equitativo para la población de la paz.

Podemos explicar que la transparencia también permite tener información a través de la página MEF, la transparencia, que es base imprescindible de acceso para el conocimiento público y manejo de la rendición de cuentas, y permitir el buen manejo de los recursos públicos así como el seguimiento del uso de estos, que al término de la gestión se necesita dejar

cuentas claras sobre los recursos económicos, financieros y patrimoniales de una gestión, la confiabilidad desarrollada debe ser fiable, apropiada y accesible sobre los objetivos, metas y resultados gubernamentales. Igualmente, el acceder a la página de transparencia obtendremos información de forma democrática para que la población conozca con exactitud cuál ha sido el desempeño de cierto partido en el poder, pueden desempeñar.

MEF (2015) menciona que el componente de transparencia debe permitir el buen manejo, de recursos a través de la capacitación y el buen vínculo de una política de estado que se instaure de manera democrática con los diversos factores que son importantes para mantener la transparencia que permita la representatividad de un orden político responsable, de los funcionarios hacia los recursos con cargo a rendir cuentas a la ciudadanía que lo eligió. La definición de libre representación sobre el que se forma el vínculo entre gobernantes y gobernados supone un cierto grado de potestad de juicio y determinación por parte de los representantes electos.

Así mismo el MEF (2015) manifiesta que la transparencia también lo relaciona con la parte electoral por lo que la delegación electoral crea una brecha que es considerada saludable para el buen desempeño de las instituciones representativas. No obstante, la democracia representativa no postula una delegación ciega que al mismo tiempo se ansia por instaurar una serie de mecanismos de fiscalización; que sin descartar la necesaria distancia que se implanta entre gobernantes y gobernados, elude que la misma no resulte en gobiernos irresponsables o totalmente desinteresados de las demandas ciudadanas. Es este doble y constante movimiento de establecimiento de determinada implantación de diversos dispositivos orientados a disminuir dicha brecha sin necesariamente descartarla, lo que se tiene en cuenta el rasgo distintivo de las formas representativas de democracia. Ese interés constante por la fiscalización se halla ausente o puede encontrarse firmemente atenuada en las variantes democráticas latinoamericanas como las democracias neo populistas de la región.

Piñeiro (1993) define a la competitividad como la acción y factores que no contempla límites debido a que los productos de bienes y servicios están en constante cambio, desarrollan exigencias en las diversas organizaciones públicas como privadas (p. 56)

La teoría de Eficiencia, (Chiavenato, I. 2004). Dice que la eficiencia viene hacer el correcto uso de recursos disponibles en la organización, ya sea para medios de producción a través de productos utilizados y producto resultantes.

Para Samuelson, P. y Nordhaus, W. (2003), la eficiencia la utilización de los recursos de la sociedad de forma eficiente, para Alonso, M. (2003), El termino eficiencia desarrolla un nivel de logros, objetivos ambos en relación al cumplimiento de estos mismos en el menor uso de recursos y en un tiempo antes de lo esperado, reduciendo en su aspecto humano, financiero, tiempo y generando un nivel máximo de los resultados esperados. La eficiencia es también contextualizada por Rueda, (2012), menciona a la eficiencia como la relación del recurso a emplearse por proyectos y los resultados a conseguir, se comprende a la eficiencia cuando se da uso del recurso para lograr los objetivos. Donde y cuando se permita obtener más resultados con menores recursos de la organización, observaremos diversos términos de eficiencia tratándose al aspecto o lugar donde se aplique este término en el propósito de lograr resultados importantes para los representantes de la organización pública o privada, Si analizáramos la gestión de representantes en una organización podemos ver si este efectivamente es eficiente, de manera que se pueda establecer el buen manejo de recursos públicos.

Rueda, (2012), menciona a la eficiencia como el rendimiento que pueda tener un funcionario en un determinado acto, si cambiara en aspectos económicos, la eficiencia es la cantidad mínima de entradas y salidas de recursos que nos permita obtener, y otros escenarios la administración puede lograr resultados con eficiencia sobre el uso de recursos utilizados dentro del manejo de lograr un propósito. Entender a la eficiencia al uso y aprovechamiento de menores recursos que permita lograr un mismo

objetivo. Por tanto, cuando se consigue más objetivos, al contrario, cuando se consigue más objetivos con los mismos o menos recursos. La ciudadanía revela una inclinación permanente en conocer la cuantía de servicios públicos que perciben y que se financian mediante el pago de sus impuestos.

Rueda, (2012), manifiesta también que la práctica de la eficiencia muestra resultados bastante alentadores parte de la población encuestada, los mismos que permite incrementar la cantidad y cobertura de los mismos, el sector público incide en un gasto público que no es incalculable. Es decir, si el sector público aumenta su gasto para satisfacer estas demandas sociales deberá disponer de unos ingresos superiores. En caso contrario, deberá pedir financiación para ese aumento de gasto que permitan cumplir de manera eficiente los servicios públicos.

Así mismo Katz & Kahn (1966) define a la eficiencia organizativa como el grado en que se incrementan todas las formas de recuperación fortalecedora de la organización, establecido por una unión de la eficiencia en la organización como sistema y su éxito en conseguir, condiciones ventajosas.

Así mismo Katz & Kahn (1966) menciona que la eficiencia es importancia para que esa gestión sea la adecuada y por lo tanto, que el gasto público sea sostenible en el tiempo, que el sector público no incida en gastos innecesarios, que ahorre cuando sea probable y que en definitiva, el gasto se realice de un modo racional, obviamente el despilfarro de recursos o la mala gestión de los mismos. Precisamente, la eficiencia es la definición que nos admite calcular dicha relación, es decir, es la definición que permite medir como emplea el sector público los recursos o gasto que tiene estipulado para realizar con la asistencia de servicios a la sociedad.

La eficiencia va muy relacionada con la eficacia en tanto al hablar de eficacia nos referimos a lo eficaz en su literatura Seashore (1983) dice que una organización eficaz es flexible, productiva, agrada a sus miembros, es provechoso, consigue recursos, minimiza la presión, verifica el entorno, es

eficiente, detiene a los empleados, crece, está integrada, conserva comunicaciones abiertas y sobrevive, en también refiere como el grado de congruencia entre objetivos organizacionales y resultados observables. Está definida la eficacia como si tanto los objetivos como los productos están bien definidos y la semejanza entre los dos es significativa.

En tanto Perea (2014) contextualiza que la eficiencia y eficacia van de la mano porque son aquellas que observan correctamente modelos de interdependencia de recursos y demandas y después contestan a esas demandas hechas por esos grupos y revisan las interdependencias más críticas. En tanto la ambas son de carácter organizativo porque mantienen capacidades de las subunidades, ya que las subunidades son interdependientes cada una influencia en la organización, bien directamente por su dominio en la eficiencia de las otras subunidades, bien indirectamente por su aportación al bienestar organizativo.

Para Pérez, (2006) define que la calidad, es una palabra utilizada cada vez con más frecuencia, en los diversos ámbitos, en el ámbito laboral, político, social, y entre otros que establezcan el buen desenvolvimiento del manejo y desarrollo de un producto ya sea servicio o un bien perteneciente al ámbito público o privado.

Así mismo Pérez (2006) refiere que cuando hablamos de calidad en el ámbito social nos referimos a la vida, en un sentir de salud, educación, vivienda y el servicio que recibe el ciudadano cuando acude a una institución la calidad asociada al producto y al servicio de un bien. La calidad integrando al sector público posee factores que deben de ser considerados porque estos tienen un efecto visualizador desde el punto de gobierno que se establece en cada gestión, como se observa establece el nexo que permitirá tener una relación en la difusión de distintos factores que desencadenan a autores que proponen que se presenta como un considerable desafío para el sector público, esto últimamente ha percibido importancia al integrarse al debate sobre las reformas de segunda generación que se incluyen luego de los procesos de ajuste, apertura, desregulación y privatización que comprueban los países capitalistas

desde muchos años atrás, y en un estudio dedicado del proceso asocia reforma del estado.

Para Carlos & Vilas (2001) la calidad sosteniendo que: “Después de un primer momento que puso énfasis en el tamaño del Estado, la agenda de la reforma se situó hacia el asunto de la calidad de la gestión estatal, la utopía del estado mínimo dio paso a la obligación del gobierno. El fundamento de calidad de la gestión pública, presenta por instituciones gubernamentales a realizar un diseño y funcionamiento real del uso de recursos y a la modernización de una organización con el uso de la modernización e implementación de la tecnología, entre otros.”}

Para Malvicino (2001) la calidad posee dimensiones distintas del uso tradicional de recursos que involucre el desarrollo y mejoras de servicio, manejo, que pueden impactar directamente en el refuerzo de la legitimidad Institucional “Reconocimiento como real y autentico el aumento de la imposición de los consumidores finales locales o internacionales e cuanto a bienes y servicios adecuados a sus perspectivas, se antepone analizar los aspectos que forman la calidad y de qué manera es posible planificar hacia el futuro mecanismos útiles y realistas que acepten dar respuestas a este nuevo enfoque en la interrelación una organización y el usuario

La calidad es el efecto de nuestra primera proposición es que los gobiernos y sus administradores públicos comenzaron por generar un término filosófico del termino calidad podemos generar el resultado del producto denominando a convertir en la mejor imagen de suficiencia que impulsa el cambio la reestructuración de la función del estado en busca del bienestar social, es en ese orden que se establece parámetros de mejoras, en base a capacitaciones, y otros que involucra un plan de desarrollo. Logrando a tener un antes y un después las relaciones de gestión con la ciudadanía, en el ámbito político sus capacidades de gestión estatal tienen como menciones y horizonte las finalidades de la acción política, y estas siempre manifiestan, de alguna manera, las metas, intereses, afinidades, aspiraciones o disconformidad del conjunto social y de la jerarquización equitativa de sus principales actores” (Carlos M. Vilas; 2011).

Pérez (2006) menciona que en otro contexto la calidad como valor de la nueva gestión pública posee como efecto y como segunda proposición, tal como se ha continuado en distintos medios, la calidad no puede incluirse de la misma manera en que lo hace la administración privada. Al respecto ciertos autores han prevenido que en este terreno la administración pública no puede restringirse a quedar atrapada en un proceso de limitación pues se trata de aproximarse hacia una era de innovación, Por lo tanto en una primera aproximación a la gestión de calidad, se puede avisar que su incorporación a la gestión pública impone a hallar su verdadera dimensión y alcance, es decir, se necesita admitir aquellos valores propios del sector público proclives a buscar la máxima calidad posible en el marco de la cultura administrativa y adaptarlos.

Pérez (2006) También manifiesta que la inclusión de la calidad en los servicios públicos representa una de las etapas de afianzamiento de la nueva gestión pública en la perspectiva gubernamental, por ello este proceso pasa antes por una serie de reformas de carácter macro que permiten concentrar el empeño en la atención de demandas y asuntos públicos que incurrirán en el fortalecimiento de la legitimidad de lo público. Sin ese paso previo la calidad se disuelve y no trasciende los esfuerzos institucionales aislados.

Podemos plasmar también que la calidad y la percepción ciudadana presentan un sentido, la calidad obtiene su dimensión social, al tratarse principalmente de un proceso de argumentación. Aquí es necesario aceptar, como veremos más adelante, que el reto de la calidad es también recobrar credibilidad y la confianza de los ciudadanos en los diversos servicios que ofertan las administraciones públicas. Por lo tanto, sin una percepción social de que hay mejores servicios, la calidad no sirve a los gobiernos. Manifestaríamos que sin credibilidad no hay calidad. Para (Juran y G. 1993) la calidad es precisada como el acondicionamiento al uso, esta forma de precisión implica una adecuación al diseño del producto o servicio llamado (calidad de diseño) a si también a la evaluación del grado en que el producto es contextualmente ajustado en el diseño, calidad

llamado o conocido como conformidad. La calidad de diseño está referida a las particularidades que potencialmente caracteriza al producto para mucha característica que debe tener un producto para convencer las necesidades de los clientes es así que la calidad de conformidad manifiesta al apunte de cómo el producto final adopta las explicaciones diseñadas.

Uno de los aportes de Crosby (1987) viene hacer La percepción de manera principal aporta referente a la calidad no cuesta, lo que cuesta son las cosas que no tienen calidad es así que Crosby define al termino calidad como conformidad con las especificaciones o ejecución también de las condiciones y es así que se entiende que la principal causa de la organización es el llegar a la cifra de cero imperfecciones. Su lema es “hacerlo bien a la primera vez y conseguir cero defectos”.

Al mencionar también de calidad nos referimos a la capacidad que tiene un objeto para satisfacer necesidades explícitas, implícitas según parámetros establecidos por una organización, pública o privada; para eso se desarrollan procesos de gestión de la calidad que muestran y percibe la satisfacción total del cliente o los clientes a través de la mejora continua calidad enmarca hacer las cosas bien, al hablar de calidad en todos los métodos y procesos operativos que se desarrolla mediante la participación activa de todas las personal en grupos, círculos de calidad que primeramente han recibido formación y capacitación; la implantación del sistema de calidad. Los diferentes sistemas de calidad existentes en la organización pública y privada al consultar las opiniones expertos en la materia obtendremos que la calidad debe ser apto para su uso o servicio.

según Feigenbaum, (1994), calidad genera el producto tanto en servicios como en bienes, el producto a efecto de mostrar su calidad incurre al márketing para lograr desarrollar al expectativas y alcances del usuario y/o de la población.

Para Juran & Bingham (1983) viene a ser “La idoneidad para el uso”. Crosby, (1994), menciona calidad al cumplimiento de especificaciones o la

conformidad de unos requisitos”; la teoría de Deming al grado predecible de uniformidad y habilidad a bajo costo y adecuado a las necesidades del mercado de un bien o servicio; en otras definiciones podemos extraer lo siguiente, la calidad enmarca al producto debe cumplir especificaciones o requisitos.

Feigenbaum, (1994) menciona que la teoría de Mejora Continua: Nos dice que un producto sea bien o servicio nunca logra terminarse como tal debido a que tanto el bien o servicio estará en constante cambio esto se debe al avance de la tecnología y la exigencia de la población o los usuarios debido a que cada producto está en constante cambio porque relacionaremos la ser humano porque este no es estático el ser humano está siempre en constante cambios o en constante evolución, El esfuerzo constante de la persona hacer cada día mejor en cuanto al trato, a su forma al desenvolvimiento de su trabajo conlleva a la mejora continua, la motivación el desempeño el marco de los objetivos también establecen situaciones que permita desarrollar mejora continua, cuando se realiza la verificación de resultados en el desempeño laboral ya sea para alcanzar resultados sean propios o producto de un incentivo esto permite establecer mejora continua donde establecen necesidades propios o establecidos a cambiar en bien personal, social.

Ríos, (2009), enfoca que la mejora continua relaciona a las políticas públicas de calidad de la gestión de gobierno como un sistema de gobierno mediante la cual las entidades públicas son presididas y controladas, tanto por los niveles de dirección, participación y la decisión ciudadana organizada, donde su organización y responsabilidades apuntan hacia un buen gobierno y gobernabilidad impulsando constantemente el progreso de calidad hasta llegar en forma coordinada los objetivos de la organización mediante políticas de calidad implantadas. Por lo cual, las políticas de calidad y las finalidades de la calidad deben ser coherentes con las políticas integrales y se constituyen para conceder un punto de observación para presidir la organización y realizar acciones y estrategias efectivas que consigan las metas de una manera puntual. Definiendo

ambos, los resultados deseados y apoyando a las organizaciones a poner sus recursos con eficiencia y obtener dichos resultados. No obstante, las políticas de calidad brindan un marco de observación para instaurar y comprobar los objetivos de calidad, los objetivos de la calidad tienen que ser firmes con la política de calidad y el acuerdo de avance continuo y su logro debe evaluarse a través de indicadores estándar de medición previamente realizados.

Aguilar, J. (2010). Menciona que la mejora continua establece una dirección enfocamos a la mejora continua en el sector público en el logro de los objetivos por lo que la calidad puede tener un impacto positivo sobre la calidad del producto, la eficacia operática y el desempeño financiero. Enfoque fundado en procesos: Para que una organización trabaje de manera eficaz y eficiente, tiene que reconocer, organizar y gestionar numerosas actividades, programas y proyectos conectados entre sí, actividades que empleen recursos y que se gestiona con la finalidad de permitir la modificación de entradas de recursos y otros elementos de salidas productos y mediante de procesos apreciados como el conjunto de actividades, competencias y funciones interrelacionadas entre sí que modifican insumos para lograr productos, servicios y resultados y/o originan información con valor agregado. Por lo tanto, la aplicación de sistemas desarrollados en procesos de todas las actividades proyectos y programas que correspondan control y monitoreo permanente del actuar funcional de la persona para desarrollar un bien o servicio.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del alcalde y la competitividad en los trabajadores municipales del distrito de Majes, Arequipa- 2016?

Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de la gestión del alcalde del distrito de Majes, Arequipa 2016?

¿Cuál es el nivel de la competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, Arequipa- 2016?

¿Cuál el grado de relación que existe entre la gestión del alcalde y la competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, Arequipa- 2016?

1.5. Justificación del estudio

El presente trabajo de investigación se justifica porque es necesario conocer y determinar la importancia que tiene la gestión del alcalde y competitividad de los trabajadores municipales del distrito de Majes, como una función de conducción la cual va a permitir elevar la prestación de servicios municipales con eficiencia y eficacia, buscando buenos resultados mediante los elementos que la gestión pública permite desarrollar y gestión por resultados tomando como premisa la competitividad de los trabajadores municipales en relación a la gestión del alcalde, Este estudio de investigación permite tener una visión exacta sobre la gestión del alcalde y la competitividad de los trabajadores, del mismo modo posee una relevancia social debido a que el alcance sea para municipalidad de majes así como para sus funcionarios y de manera indirecta para todo aquel que participe con la municipalidad de Majes en la presente gestión, Así mismo podemos inferir que con el valor teórico de la investigación nos permitirá conocer el comportamiento de sus variables tanto en la gestión como la competitividad de los trabajadores de la municipalidad de Majes. Su implicancia practica radica debido a que la investigación demuestra la situación real de la municipalidad de Majes, por esta razón me he visto motivada en desarrollar la presente investigación que tiene como propósito demostrar que la gestión está en función al liderazgo, el desempeño y la transparencia del alcalde esta de forma relacionada a la competitividad que presenten sus colaboradores en esta organización publica ello dependerá de su eficiencia, calidad y mejora continua de los mismos; Por lo tanto, es importante conocer cuál es el grado de relación que existe entre la gestión del alcalde y competitividad

en los trabajadores municipales del distrito Majes, en la cual se desenvuelve nuestra unidad de estudio.

Finalmente, la investigación objeto de estudio será de utilidad metodológica ya que la metodología empleada para la realización de la investigación permitirá a crear estrategias, para mejorar los problemas que se generan por la gestión del alcalde y la competitividad de los trabajadores municipales del distrito de Majes, los resultados en esta investigación servirán para dar de recomendación y poder establecer mejoras de gestión que ha sido objeto de investigación.

1.6. Hipótesis

Hipótesis de investigación:

Hi: Existe relación directa entre la gestión del alcalde y la competitividad en los trabajadores municipales del distrito de Majes, Arequipa - 2016.

Hipótesis nula

Ho: No Existe relación directa entre la gestión del alcalde y la competitividad en los trabajadores municipales del distrito de Majes, Arequipa -2016.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión del alcalde y la competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, Arequipa-2016.

Objetivos específicos

Identificar el nivel de gestión del alcalde del municipio del distrito de Majes, Arequipa - 2016.

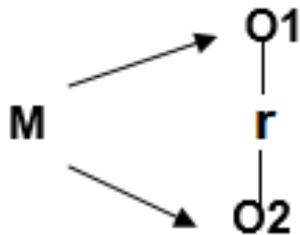
Establecer el nivel de la competitividad en los trabajadores municipales del distrito de Majes, Arequipa - 2016.

Identificar el grado de relación que existe entre la gestión del alcalde y la competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, Arequipa- 2016.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación objeto de estudio presenta un diseño correlacional con diseño no experimental de corte transversal porque establece la relación de la variable gestión del alcalde y la variable competitividad. (Baptista & Hernandez, 2010)



Donde:

M = Muestra

O₁ = Gestión del alcalde

O₂ = Productividad

r = Relación de las variables de estudio

2.2. Variables, operacionalización

V1 = Gestión del Alcalde

V2 = Competitividad

Matriz de operacionabilidad de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del alcalde	Proviene del latín <i>gestio</i> , es aquel que permite referir a la acción de gestionar o administrar en busca de lograr los propósitos y fines que se desarrollan producto de efectuar diligencias que hagan posible lograr los objetivos organizacionales. (Perez, 1980, pág. 36)	La gestión del alcalde posee funciones de la administración como la planificación, organización y dirección que son fundamentales y necesarios para un buen resultado, podemos inferir en función al desempeño y el liderazgo que mantiene en su jurisdicción manteniendo una labor de transparencia	liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Trabajo en equipo • Planificación 	Nominal
			Desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación • Relaciones con los ciudadanos. • Eficiencia. 	
			Transparencia	<ul style="list-style-type: none"> • Adquisiciones • contrataciones • Económica y financiera 	
				<ul style="list-style-type: none"> • Recursos planificados 	

Competitividad	La competitividad no contempla límites debido a que los productos de bienes y servicios están en constante cambio, debido a que el usuario, o público es cada vez más exigente. (Pineiro, 1993, pág. 56)	Conjunto de acciones desarrolladas por la persona para poder lograr resultados que con lleva a desarrollar satisfacción al individuo o a la organización debido a que es un factor importante que nos permite lograr resultados que se espera en un tiempo	Eficiencia		Nominal
				<ul style="list-style-type: none"> Recursos utilizados 	
			Calidad	<ul style="list-style-type: none"> Calidad de producción 	
				<ul style="list-style-type: none"> Calidad para el ciudadano. 	
			Mejora continua	<ul style="list-style-type: none"> Capacitaciones 	
				<ul style="list-style-type: none"> Políticas de ascensos 	

2.3. Población y muestra

La población que conforma nuestra presente investigación posee una población de tipo censal conformada por todos los trabajadores de la Municipalidad, del Distrito Majes que, conformados por 80 colaboradores de la municipalidad de Majes (Vara, 2012),

Tabla N° 1

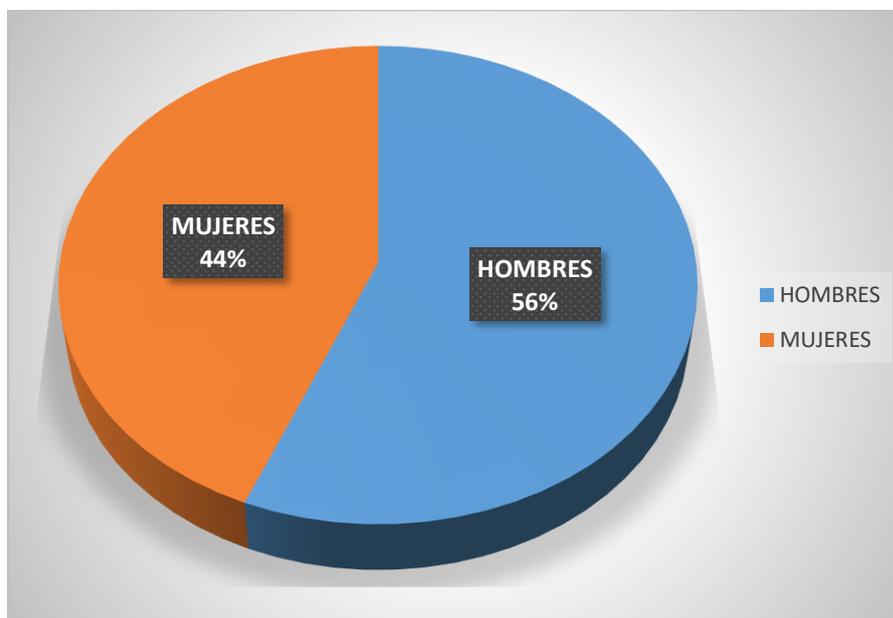
Población de los trabajadores de la Municipalidad de Majes

SEXO	Nº de trabajadores	%
HOMBRES	45	56
MUJERES	35	44
Total	80	100

Fuente: Base de datos municipalidad

Figura N°1

Población de los trabajadores de la Municipalidad de Majes



La muestra está conformada por el total de la población, considerando que el número total de la población es pequeño, por lo que consideramos una muestra censal Hernández, Fernandez, & Bautista, (2006) la muestra lo conforma un sub grupo de la poblacion objeto de estudio, sin embargo hay casos donde se incluye en el estudio a toda la población objeto de estudio, en esos casos se habla de un censo o población censal.

El muestreo es de tipo no probabilístico intencional a criterio del investigador. Según Hernandez, Fernandez, & Bautista (2006) la muestra no probabilístico o dirigida es el subgrupo de la población con la que se esta trabajando porque la eleccion de los elementos no va ha depender de una probabilidad sino que es a desición del investigador que van ha permitir el alcance de las contribuciones y su objeto de estudio.

2.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica empleada es la encuesta para ambas variables, según (Arias, 2005), porque permite recoger información de la población objeto de estudio.

El instrumento que se ha aplicado es el cuestionario utilizado para ambas variables.

En la variable Gestión del Alcalde, el cuestionario presenta 20 preguntas para su aplicación, distribuidas en tres dimensiones: Liderazgo, Desempeño, Transparencia. El instrumento tiene como escala de valoración los enunciados nunca, a veces, casi siempre, siempre, graduados del 1 al 4 según corresponda.

El cuestionario de Competitividad, recoge la información requerida en 20 preguntas, provenientes de tres dimensiones: Eficiencia, Calidad, Mejora continua; las respuestas se medirán en una escala del 1 al 4, correspondiente a los enunciados de la escala de valoración nunca, a veces, casi siempre, siempre.

Validación y confiabilidad del instrumento

La validación de los instrumentos se dio por juicio de expertos como a la magister en gestión pública Vilma Martha Quispe cornejo actualmente trabajadora de la municipalidad provincial de Arequipa, la magister en gestión pública, Rosa Mamani Gutiérrez, actualmente asesora en la municipalidad de Haqira, y el magister en gestión pública, Luis Enrique Calla Rodríguez, actualmente trabajador en la municipalidad provincial de Arequipa, a los que se le remitió las matrices para su debida validación, así como la copia de la confiabilidad del alpha de cronbach y la ficha de validación, esto ha permitido a los expertos efectúen la verificación de los ítems así como de los indicadores, las dimensiones y sus respectivas variables los expertos dieron como veredicto que la validación y confiabilidad del instrumento es bueno en la presente investigación.

Dichas validaciones forman parte del anexo de la presente investigación. La confiabilidad permite medir el nivel de confianza que se aplica al instrumento, (Baptista & Hernandez, 2010), señalamos que para medir el instrumento se realizó con el SPSS, permitiendo conocer el coeficiente de confiabilidad; la más perfecta es la 1. En nuestra investigación la confiabilidad de los instrumentos a través del Alpha de Cronbach.

Determinando la confiabilidad de los instrumentos, a través Alfa de Cronbach, se obtuvo una confiabilidad de 0,707 para la primera variable y un 0,746 para la segunda variable.

Variable 1: Gestión del alcalde

Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.707	20

Variable 2: Competitividad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.762	20

2.5. Métodos de análisis de datos

El análisis de datos ha sido considerado dos tipos de análisis el primero de forma descriptiva donde presentamos las tablas con su debida interpretación con sus debidos gráficos donde se desarrolló el análisis inferencial utilizando la "r" de Pearson.

Así mismo se empleó el programa SPSS en su versión 22, para verificar la correlación de las variables1, gestión del alcalde; y la variable2, competitividad, así mismo elaboramos tablas y gráficos para cada variable y cada dimensión.

2.6. Aspectos éticos

En la presente investigación realizada en la Municipalidad Distrital de Majes señaladas en el procedimiento de aplicar los instrumentos a los servidores, se pidió la autorización correspondiente al alcalde de la Municipalidad Distrital de Majes.

III. RESULTADOS

Presentamos los resultados de la tesis titulada Gestión del alcalde y competitividad en los trabajadores municipales del distrito de Majes, Arequipa 2016; donde se presenta los resultados producto de la sistematización de la respuesta lograda en nuestro trabajo de investigación.

Se elaboró el baremo con la primera variable denominado gestión del alcalde; como segunda variable la competitividad, así mismo se desarrollaron los baremos se desarrollaron para sus correspondientes dimensiones, para ello hemos tomado en cuenta el puntaje máximo y el puntaje mínimo que toma cada variable y cada dimensión, así también el valor obtenido se convirtió en base para realizar cada intervalo según corresponda.

Como segundo punto los puntajes obtenidos de forma parcial en cada dimensión se trasladaron al programa SPSS en su versión 22, completando los intervalos obtenidos, con esos datos se obtuvo las tablas y gráficos que nos permite la verificación de la hipótesis.

Las variables y dimensiones, son llevados a las tablas de distribución de cada dimensión con el propósito de determinar la relación que existe entre la gestión del alcalde y la competitividad de los trabajadores municipales del distrito de Majes, finalmente se presenta el rito para determinarla validez de hipótesis.

Para el procesamiento y elaboraciones las tablas y gráficos de las dimensiones e indicadores se realizó utilizando el Excel, el Word, para la aplicación de la estadística utilizamos el SPSS en la versión 22.

Tabla 2
Variable: Gestión del alcalde

	FRECUENCIA	%
BUENO	21	26
REGULAR	59	74
MALO	0	0
TOTAL	80	100

Fuente: Base de Datos.

Interpretación:

En la tabla 2 y la figura 2, podemos observar que el 26% de los encuestados determinan que la gestión del alcalde presenta un nivel bueno, mientras que el 74% de los encuestados consideran un nivel regular sobre la gestión del alcalde lo que quiere decir que la gestión del alcalde para la mayoría de los encuestados tiene que realizarse estrategias que permita mejorar la gestión del alcalde.

Figura 2
Variable: Gestión del alcalde

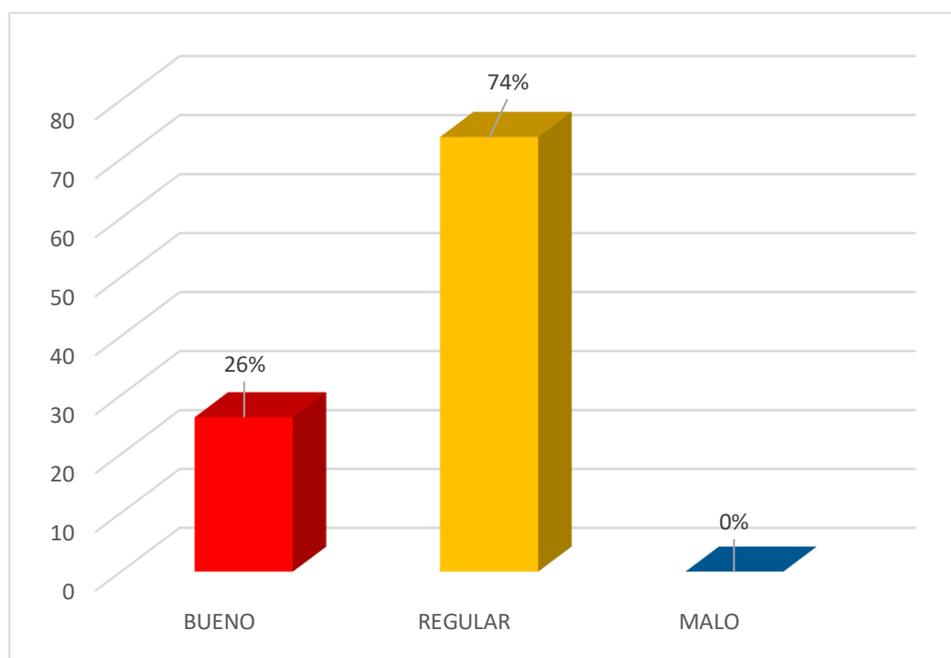


Tabla 3
Dimensión: Liderazgo

	FRECUENCIA	%
BUENO	17	21
REGULAR	63	79
MALO	0	0
TOTAL	80	100

Fuente: Base de Datos.

Interpretación: Según la tabla y figura 3, nos muestra que el 21% del total de los encuestados consideran un nivel bueno sobre el liderazgo que tiene la gestión del alcalde, mientras que el 79% de los encuestados manifiestan que hay un nivel regular de liderazgo en la municipalidad de Majes esto quiere decir que para la mayoría de los encuestados el liderazgo debe generar más confianza para poder cumplir las metas.

Figura 3
Dimensión: Liderazgo

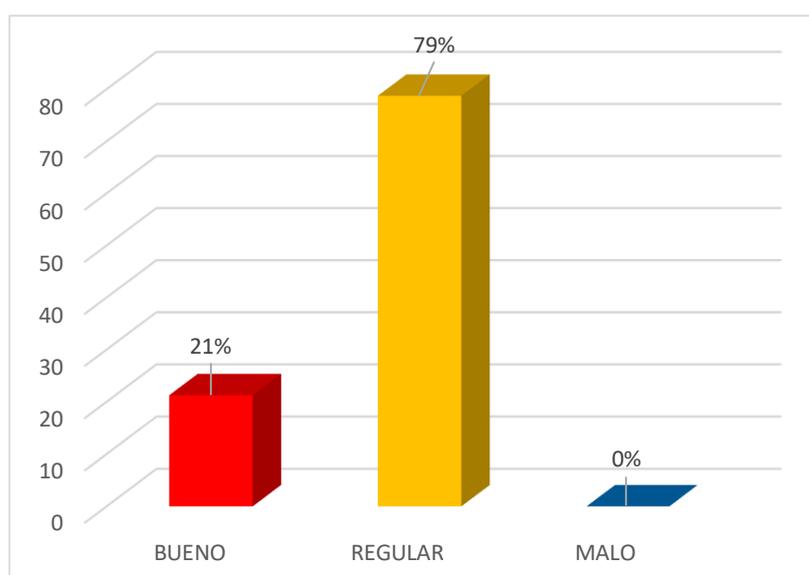


Tabla 4
Dimensión: Desempeño

	FRECUENCIA	%
BUENO	22	27
REGULAR	56	70
MALO	2	3
TOTAL	80	100

Fuente: Base de Datos

Interpretación: Según la tabla y figura 4, nos muestra que el 27% del total de los encuestados consideran un nivel bueno sobre el desempeño en la municipalidad de Majes, el 70% de los encuestados manifiestan que hay un nivel regular, mientras un 3% de los encuestados manifiestan malo al desempeño de la gestión en la municipalidad de Majes esto quiere decir que para la mayoría de los encuestados el desempeño se debe fortalecer con propuestas de mejora que ayuden a cumplir las metas.

Figura 4
Dimensión: Desempeño

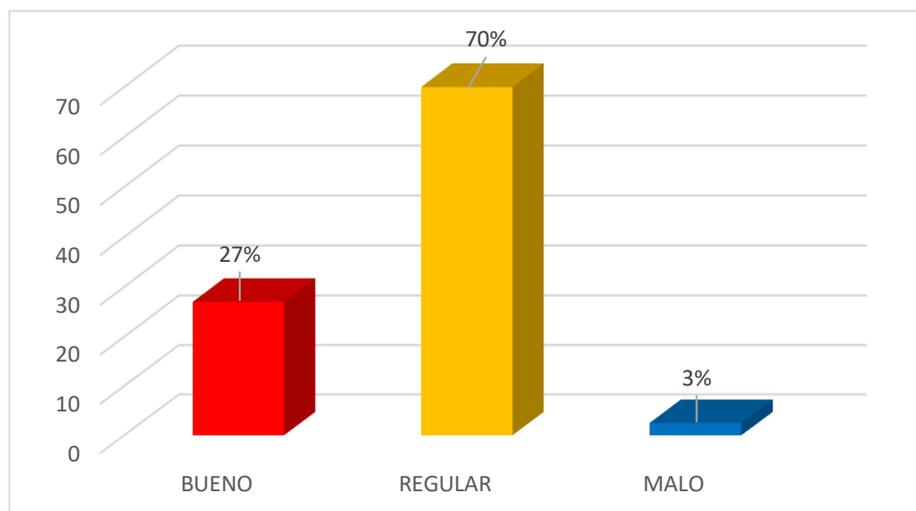


Tabla 5
Dimensión: Transparencia

	FRECUENCIA	%
BUENO	0	0
REGULAR	51	64
MALO	29	36
TOTAL	80	100

Fuente: Base de Datos

Interpretación: Según la tabla y figura 5, nos muestra que el 64% del total de los encuestados consideran un nivel regular la transparencia que se vive en la municipalidad de Majes, mientras que el 36% de los encuestados manifiestan que hay un nivel malo sobre la transparencia en la municipalidad de Majes esto quiere decir que para la mayoría de los encuestados existe un descontento sobre la transparencia en la gestión del alcalde, por lo que se debe fortalecer con propuestas que ayuden a mejorar la transparencia en la municipalidad de Majes..

figura 5
Dimensión: Transparencia

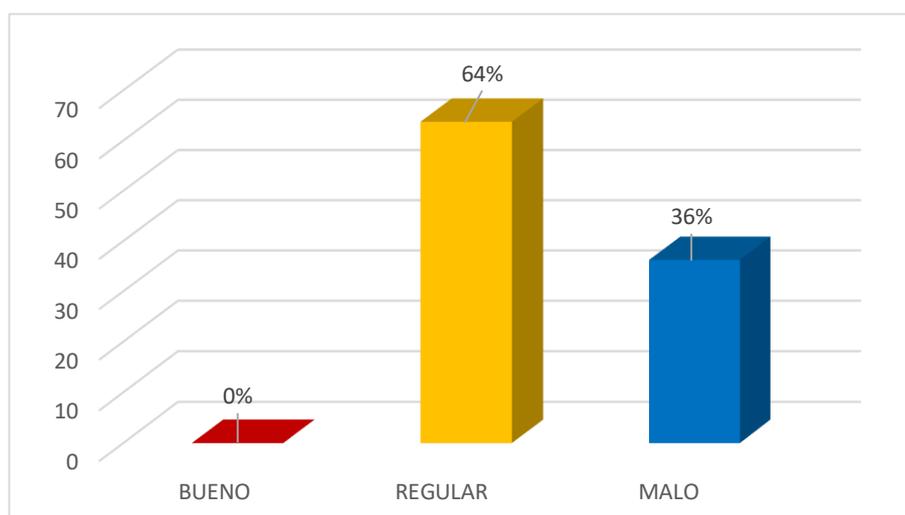


Tabla 6
Variable: Competitividad

	FRECUENCIA	%
BUENO	27	34
REGULAR	53	66
MALO	0	0
TOTAL	80	100

Fuente: Base de Datos

Interpretación: Según la tabla y figura 6, nos muestra que el 34% del total de los encuestados consideran un nivel bueno a la competitividad de los trabajadores en la municipalidad de Majes, mientras que el 66% de los encuestados manifiestan que existe un nivel regular de competitividad de los trabajadores en la municipalidad de Majes esto quiere decir que para la mayoría de los encuestados, la competitividad en los trabajadores de la municipalidad de Majes se debe fortalecer con propuestas de mejora que ayuden a mejorar la competitividad de los trabajadores de la municipalidad de Majes..

Figura 6
Variable: Competitividad

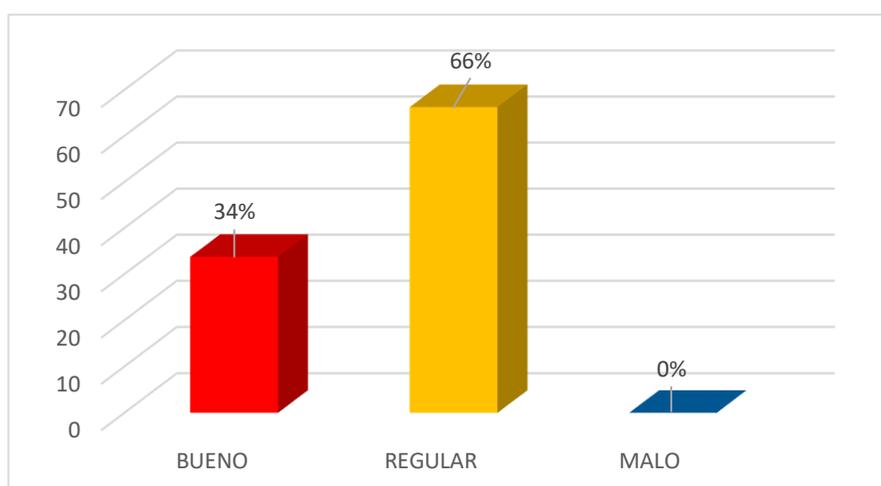


Tabla 7
Dimensión: Eficiencia

	FRECUENCIA	%
BUENO	29	36
REGULAR	50	63
MALO	1	1
TOTAL	80	100

Fuente: Base de Datos

Interpretación: Según la tabla y figura 7, nos muestra que el 36% del total de los encuestados consideran un nivel bueno a la eficiencia que se vive en la municipalidad de Majes, el 63% de los encuestados manifiestan que hay un nivel regular, el 1% de los encuestados consideran malo la eficiencia de los trabajadores en la municipalidad de Majes esto quiere decir que para la mayoría de los encuestados consideran que la eficiencia en la gestión del alcalde debe fortalecer con propuestas que ayuden a mejorar la eficiencia en los trabajadores de la municipalidad de Majes..

Figura 7
Dimensión: Eficiencia

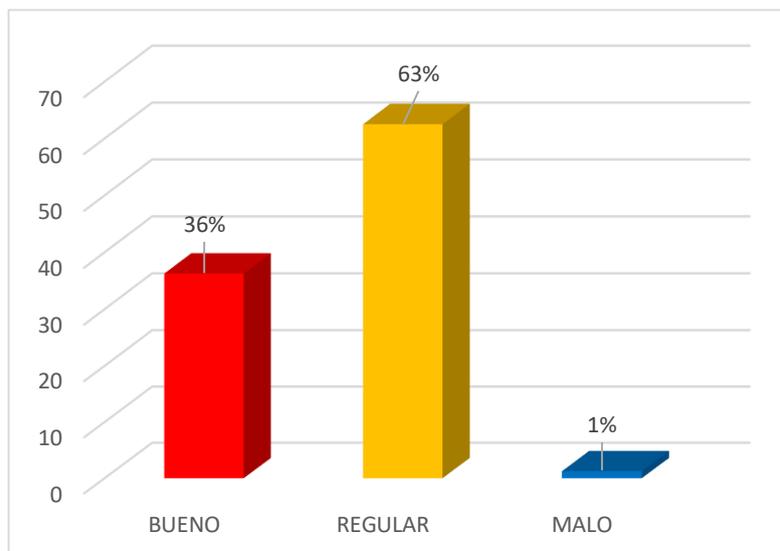


Tabla 8
Dimensión: Calidad

	FRECUENCIA	%
BUENO	26	33
REGULAR	53	66
MALO	1	1
TOTAL	80	100

Fuente: Base de Datos

Interpretación: Según la tabla y figura 8, nos muestra que el 33% del total de los encuestados consideran un nivel bueno a la calidad que se vive en la municipalidad de Majes, el 66% de los encuestados manifiestan que hay un nivel regular, el 1% consideran que la calidad de los trabajadores en la municipalidad de Majes es malo, esto quiere decir que para la mayoría de los encuestados, la calidad de los trabajadores en la gestión del alcalde se debe fortalecer con propuestas que ayuden a mejorar la calidad en los trabajadores de la municipalidad de Majes..

Figura 8
Dimensión: Calidad

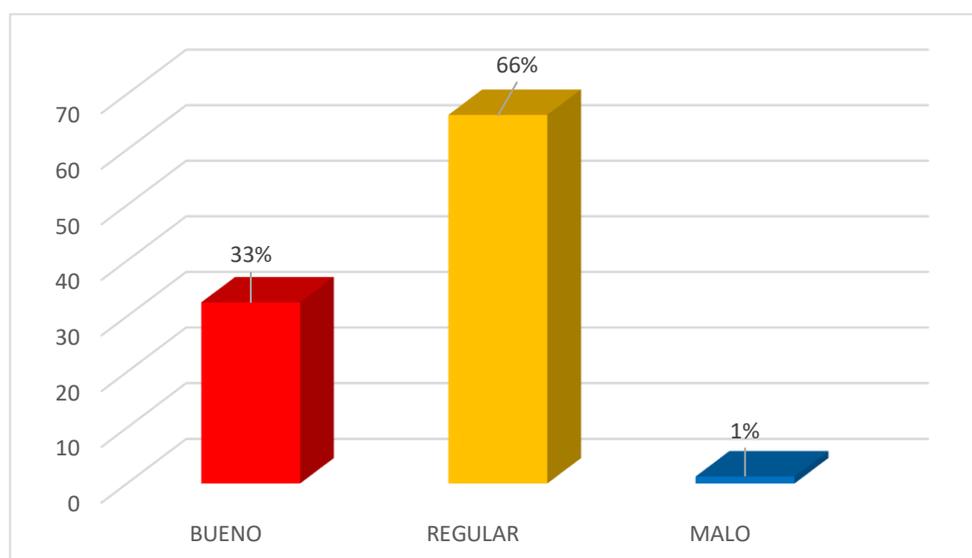


Tabla 9
Dimensión: Mejora continua

	FRECUENCIA	%
BUENO	27	34
REGULAR	51	64
MALO	2	2
TOTAL	80	100

Fuente: Base de Datos

Interpretación: Según la tabla y figura 9, nos muestra que el 34% del total de los encuestados consideran un nivel bueno a la mejora continua de los trabajadores de la municipalidad de Majes, el 64% de los encuestados manifiestan que hay un nivel regular, el 2% consideran que la mejora continua de los trabajadores en la municipalidad de Majes es malo, esto quiere decir que para la mayoría de los encuestados, la mejora continua de los trabajadores en la gestión del alcalde se debe fortalecer con propuestas que ayuden a mejorar la mejora continua en los trabajadores de la municipalidad de Majes..

FIGURA 9
Dimensión: Mejora continua

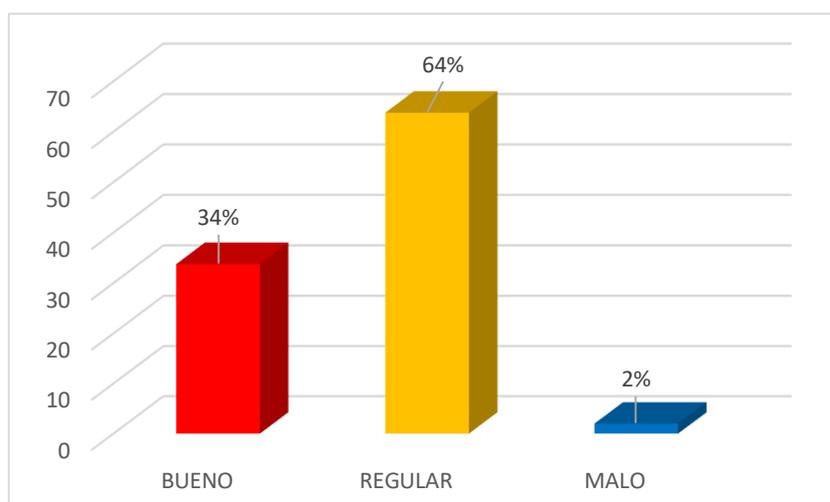


Tabla 10
Correlaciones de variables

		Gestión del Alcalde	Competitividad
Gestión del Alcalde	Correlación de Pearson	1	,814**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	80	80
Competitividad	Correlación de Pearson	,814**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	80	80

Interpretación

En la tabla 10 se presenta la correlación entre la, Gestión del alcalde y la Competitividad de los trabajadores, obteniendo una correlación de 0,814, Así mismo nos muestra una significancia bilateral de $0,000 < 0,05$ que es lo máximo que se acepta, resultado que nos permite aceptar la hipótesis planteada por el investigador, por ello nos permite rechazar la hipótesis nula (H_0), No existe relación directa entre la gestión del alcalde y competitividad en los trabajadores municipales del distrito de Majes, Arequipa 2016.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación da respuesta al objetivo propuesto determinar la relación que existe entre la gestión del alcalde y la competitividad en los trabajadores municipales del distrito de Majes, Arequipa 2016; los resultados que se han obtenido en la presente investigación son válidos ya que con la aplicación del instrumento a través del alpha de cronbach, los datos son confiables ya que ayudan a medir los resultados entre la gestión del alcalde y la competitividad de los trabajadores de la municipalidad de Majes, Arequipa 2016, la probabilidad de error 0,000%, En los resultados podemos observar que existe una correlación alta de ($r = 0,814$) en ambas variables gestión del alcalde y competitividad en los trabajadores municipales del distrito de Majes, comprobando la hipótesis del investigador, asumimos que ambas variables están fuertemente relacionadas, por desempeño que tenga el alcalde estará vinculado a la competitividad de los trabajadores municipales.

A partir de los objetivos específicos, y a través de la estadística descriptiva identificaremos y determinamos la relación entre de la gestión del alcalde del municipio del distrito de Majes Arequipa 2016. Veremos ¿Que dice los resultados y la literatura en nuestro marco teórico?

En la tabla y la figura 2, podemos observar que el 26% de los encuestados determinan que la gestión del alcalde presenta un nivel bueno, mientras que el 74% de los encuestados consideran un nivel regular sobre la gestión del alcalde lo que quiere decir que la gestión del alcalde para la mayoría de los encuestados tiene que realizarse estrategias que permita mejorar la gestión del alcalde. , así como en sus dimensiones liderazgo, desempeño, y transparencia, referente a la gestión del alcalde en la municipalidad de Majes. En tanto (Pérez, J.1980) Del latín *gestio*, gestión hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar la organización pública o privada. También menciona que gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una operación que contenga bienes o servicios o de un anhelo cualquiera.

Valera (2010), en su investigación sobre la gestión municipal considera que la gestión está relacionada a los cambios de modernización debido a que la gestión

viene hacer una herramienta administrativa como la eficiencia estableciendo formas completas para el buen entendimiento de gobierno en cada autoridad

En consecuencia, Romero (2012). Advierte que gestión en un contexto municipal, se conceptualiza de forma genérica y específica relacionado a la correcta provisión de los bienes y servicios públicos municipales, es decir, el cuidado de los parques, el tráfico, la recogida de basuras, los servicios sociales, el alumbrado, el desarrollo de obras como asfaltado, etc. Con gestión operativa también nos referimos al diseño de los procedimientos y las operaciones administrativas más adecuadas, aquellos cursos de acción que impulsamos desde el ayuntamiento y que persiguen el objetivo político final de la forma más eficaz y eficiente posible.

Teoría que no coincide con Ortún (2011), mencionando que la gestión del alcalde cuenta con una delimitación de carácter público según su contexto, el ámbito de la práctica lo reconoce como gestión en minúscula al conjunto de disciplinas y sus especificaciones que conlleve y la gestión; con mayúsculas a la práctica de las disciplinas. En cuanto al sector público la gestión se complica respecto al sector público porque existe mayores dificultades para poder medir rendimientos, que están desarrollados en la planificación, el control jurisdiccional y constante, generando un enfoque visible y de forma transparente de la actuación del sector público es más relevante que del sector privado ya que los recursos utilizados para tal fin son públicos es decir del estado.

Para Koontz (1990), define a la gestión como la creación y mantenimiento que se desarrolla en un medio laboral donde cada persona o individuo trabaja en equipo o en grupos donde se puedan desarrollar misiones y diversos objetivos tanto generales como los objetivos específicos en una organización. Así mismo en su artículo convertido en clásico, la gestión refiere que está formada y constituida por una "jungla de teorías donde interviene la psicología de teoría grupal y social de la teoría de decisiones de investigación referente a la operatividad, el detalle que genera contingencia o situaciones del todo donde depende por los principios de existencia generados y el termino jungla viene en contexto motivado por la confusión más que por la diversidad.

Tomando las definiciones anteriores Gower (1988) señala en su clasificación de teorías para gestión en tres grandes grupos que estarán representadas mediante la ubicación de forma sociológica de sus diversos autores.

En cuanto a las definiciones anteriores nuestra investigación coincide con Milgrom y Roberts (1990), autores del libro sistemático de organización y gestión define a la gestión relacionando a la economía donde dice que la organización es un conjunto de contratos, la organización interna está conformada también por un conjunto de arreglos entre principales y agentes, en si gestión viene a ser un conjunto de operaciones, actividades, funciones que son desarrolladas por una o varias personas con la finalidad de lograr objetivos o resultados esperados. Por lo que nos permite rechazar la propuesta de los demás autores.

La base teórica de la variable competitividad nos permite referiremos a los resultados obtenidos, según la tabla y figura 6, nos muestra que el 34% del total de los encuestados consideran un nivel bueno a la competitividad de los trabajadores en la municipalidad de Majes, mientras que el 66% de los encuestados manifiestan que existe un nivel regular de competitividad de los trabajadores en la municipalidad de Majes

La base teórica de la variable competitividad nos permite referiremos a los resultados obtenidos en la En la tabla 6 y la figura 6 donde el 66% que equivale a 53 trabajadores de la municipalidad de Majes consideran regular, y un 34% considera bueno la gestión del alcalde en la municipalidad de Majes. Por lo que recurrimos a la literatura teórica de Piñeiro (1993) Nos dice que la competitividad establece limitaciones de manera precisa, en un contexto a otras contextualizaciones que irán dependiendo en los puntos de referencia enmarcadas en el sector público y en el sector privado, estableciendo tipos de productos que pueden ser bienes o servicios, desarrollados en diversas etapas de producción, en serie u otros y su objeto de indagación a corto y largo plazo, desarrollando conversiones u otros.

Bleeke, (1990) Advierte que competitividad viene hacer la consecuencia natural que se ha derivado del continuo e intenso cambio y aprendizaje de los países, las regiones, las localidades y las organizaciones en el contexto de globalización que

prevalece en la actualidad. En el caso del sector productivo las empresas compitan entre sí por una parte del mercado mientras que los países compiten por segmentos de mercados globales.

Todas estas teorías nos permiten generar elementos que participan en la gestión del alcalde y la competitividad de los trabajadores encargados de desarrollar funciones de dirección y otros a seguir con las líneas de acción desarrollados de acuerdo a un manual de organizaciones y funciones, los manuales de procedimiento, un seguimiento a la gestión y a la competitividad del alcalde y al uso de todas las herramientas de gestión como eficiencia eficacia y efectividad del alcalde así como de la competitividad de los trabajadores por lo compartimos la teoría de Bleeke al referir que la competitividad está en el ámbito del constante cambio, por tanta tanto esta teoría se adecua a la realidad que se desarrolla en la municipalidad de Majes, sabemos que hoy todo cambia. Por lo que esta investigación ayudara a perpetuar las transformaciones aspectos que servirán para fortalecer a la institución de forma integral como a los miembros de la alta dirección como a todos los que integran la municipalidad y a la ciudadanía de la municipalidad de Majes.

Finalmente se puede mencionar que los resultados del trabajo de investigación ayudaran a desarrollar futuras investigaciones.

V CONCLUSIONES

- PRIMERA:** De acuerdo a los resultados observados y el análisis de sus dimensiones se puede decir que el nivel de relación entre la gestión del alcalde y la competitividad de los trabajadores en la municipalidad de Majes es directa considerando el resultado de ambas variables y tomando en cuenta la correlación de r de Pearson y su significancia bilateral de $0,000 > 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis de la investigación, y rechazar la hipótesis nula.
- SEGUNDA:** En la gestión del alcalde del distrito de Majes, Arequipa 2016, el 74% que equivale a 59 trabajadores municipales encuestados, quienes han considerado la alternativa regular sobre la gestión del alcalde, y un 26% la alternativa bueno, referente a la gestión del alcalde de la municipalidad de Majes
- TERCERA:** El nivel de competitividad en los trabajadores municipales del distrito de Majes, Arequipa 2016, Según la tabla 6 y el gráfico 6 el 66% que equivale a 53 trabajadores municipales, quienes han considerado la alternativa regular sobre la competitividad en los trabajadores municipales, y un 34% consideran bueno la competitividad en los trabajadores municipales de la municipalidad de Majes.
- CUARTO:** El grado de correlación que existe entre la variable 1 gestión del alcalde y la variable 2 competitividad en la municipalidad de Majes es de 0,814 refiriendo que las variables mantienen un grado de relación alto. De acuerdo a la interpretación desarrollado en la tabla 10.

VI RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda a la alta dirección de la municipalidad distrital de Majes y a sus colaboradores o trabajadores a difundir los resultados de la investigación ya que ayudara a sensibilizar mejor la gestión del alcalde y la competitividad en los trabajadores del distrito de Majes, Arequipa 2016.
- SEGUNDO:** Se recomienda a la alta dirección de la municipalidad distrital de Majes, Arequipa 2016, sensibilice a los trabajadores municipales y promueva el empleo de estrategias que van vinculado a la gestión tanto el liderazgo, el desempeño y la transparencia que son indicadores que permitirán tener una mejor gestión.
- TERCERO:** Se recomienda a los trabajadores de la municipalidad distrital de Majes Arequipa 2016, poner en practica la competitividad que deben de tener haciendo uso de la eficiencia, calidad y la mejora continua, ya que estos enfocan el desarrollo personal y el de la organización municipal.
- CUARTO:** Se recomienda a todo el personal de la municipalidad distrital de Majes a tomar en cuenta nuestra investigación y sobre ese contexto a generar las utilizando el manejo del SIAF, y el manual de organizaciones y funciones que permitirán a mejorar la gestión del alcalde como la competitividad de los trabajadores municipales de la municipalidad de Majes, Arequipa 2016.

VII Referencia Bibliográfica

- Aguilar, J. (2010). *La mejora continua. Network de Psicología Organizacional*. Mexico: Asociación oaxaqueña de psicología.
- Alonso, M. (2003). *El patrimonio cultural como opción turística. Horizontes Antropológicos*,.
- Arias, E. (2005). *Estadística y psicología: análisis histórico de la inferencia estadística*. Perspectivas psicológicas.
- Baptista, C., & Hernandez. (2010). *Metodología de la investigación*,. 5ta Edición.
- Berumen, S. (2006). *Competitividad y desarrollo local Esic*. Madrid: Madrid.
- Bleeke, J. (1990). *la competitividad México*. Mexico.
- Bonnefoy, J., & Armijo, M. (2005). *Indicadores del desempeño*. Santiago: Instituto latinoamericano y del caribe de planificación y social-ILPES.
- Castro, A. (2007). *Teorías implícitas del liderazgo y calidad de la relación entre líder y seguidores*. Buenos Aires: Universidad de Palermo.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Colombia.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. Colombia: MC Graw-Hill interamericana.
- Crosby, P. (1994). *Calidad sin lágrimas*. Compañía: Continental.
- De la torre, J. (2013). *Reforma municipal y capacidad de gestión de los gobiernos municipales en México: Un estudio comparado en seis municipios del estado de San Luis de Potosí, México; 1983-2000*. España: Universidad de Madrid.
- Feigenbaum, A. (1994). *Control total de la calidad*. vol 1. Continental.
- Gomez, J. (1997). *Estrategias para la competitividad de las PYME: Especial referencia al*. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana. Madrid.

- Graham, M. (2012). *Democracy by Disclosure: the Rise of Technopopulism*” (Washington, D.C.: The Brookings Institution, 2002. Washington D.C.: Universidad de harvard.
- Grower, H. (1988). *Gower Handbook on Management*.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Recolección de datos. Metodología de la investigación*. Mexico: Mac Graw Hill,.
- Jimenez, H. (2010). “*La gestión de intereses en la administración pública peruana*. Lima: Universidad Nacional de Ingenieria.
- Juran, J., & Bingham, R. (1983). *Manual de Control de la Calidad*. Reverté. Reverte.
- Katz, D., & Kahn, R. (1966). *La psicología social de las organizaciones*. New York: Wiley.
- koont, O. (1990). *Elementos de Administración, 3ª edición*. . 3ra edición Mc Graw Hill.
- Larico, S. (2015). *Percepción de la ética pública de los servidores de la municipalidad distrital de José Luis Bustamante y Rivero 2015*. Arequipa: Universidad Cesar Vallejo.
- MEF. (2014). *Portal de transparencia económica información económica*. Lima.
- MEF. (2015). *portal de transparencia económica información económica*. Lima.
- Milgrom, p., & Roberto , J. (1992). *Economics, Organization and Management*. España: Printice-Hall.
- Nieto, A. (1984). *La organizacion del desgobierno*. Barcelona: Ariel.
- Ortún, V. (2011). *Transparencia y buen gobierno en sanidad: También para salir de la crisis*. Gareta sanitaria.
- Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. España: ESIC.

- Paniura, J. (2015). *Gestión municipal e implementación de gestión por resultados en la municipalidad de Cayma 2014*. Arequipa: Universidad Cesar Vallejo de Arequipa.
- Perea, J. (2014). *Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas de la administración de la municipalidad de Requena*. Iquitos: Universidad Nacional de la amazonia.
- Perez, J. (2006). *Las transiciones demográfica y epidemiológica y la calidad de vida objetiva en la tercera edad*. Rev GerolInfo.
- Pineiro, G. (1993). *La aplicacion y gestión*. Mexico: Mc Grall Grill.
- Puentes, P. (2007). *Temas selectos de transparencia*. Mexico.
- Querrien, M. (1989). *La improbación de la memoria y cuenta de la gestión anual del Alcalde*. Lima.
- Romero, C. (2012). *Interpretacion de los conceptos de gestión*. Colombia: Universidad nacional d colombia.
- Rueda, N. I. (2012). *La eficiencia y su importancia en el sector público*.
- Samuelson, P., & Nordhaus, W. (2003). *Samuelson y la enseñanza de la teoría económica*. libro Corp.
- Savigny, J. (1978). *El estado contra los municipios*. madrid.
- Torres, S. (2005). *Diagnostico de la gestión Municipal*. Lima.
- Valera, E. (2010). *Gestión y gobernanza local en perspectiva comparada: las políticas públicas de modernización administrativa en los gobiernos locales de Galicia y el norte de Portugal*. Madrid: España.
- Vara, S. (2012). *Análisis y diseño de experimentos*. Interamericana McGraw-Hill Interamericana.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: Gestión del Alcalde y Competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, Arequipa 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del alcalde y la competitividad en los trabajadores municipales del distrito de Majes, Arequipa- 2016?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es el nivel de la gestión del alcalde del</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del alcalde y la competitividad en los trabajadores municipales del distrito de Majes, Arequipa-2016.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Identificar el nivel de gestión del alcalde del</p>	<p>Hi: Existe relación directa entre la gestión del alcalde y la competitividad en los trabajadores municipales del distrito de Majes, Arequipa - 2016.</p> <p>H₀: No Existe relación directa entre la gestión del alcalde y la competitividad en los trabajadores</p>	<p>Variable I:</p> <p>Gestión del alcalde</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Desempeño • Transparencia <p>Variable D.:</p> <p>Competitividad en los trabajadores</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia 	<p>Diseño: correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p>Población y Muestra:</p> <p>- Población: Colaboradores municipalidad de Majes.</p> <p>80 Colaboradores de la municipalidad de Majes</p>

<p>distrito de majes, Arequipa 2016</p> <p>¿Cuál es el nivel de la competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, Arequipa- 2016?</p> <p>¿Cuál el grado de relación que existe entre la gestión del alcalde y la competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, Arequipa- 2016?</p>	<p>municipio del distrito de Majes, Arequipa- 2016.</p> <p>Establecer el nivel de la competitividad en los trabajadores municipales del distrito de Majes, Arequipa- 2016.</p> <p>Identificar el grado de relación que existe entre la gestión del alcalde y la competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, Arequipa- 2016</p>	<p>municipales del distrito de Majes, Arequipa - 2016.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad • Mejora continua 	<p>MUESTRA: Censal</p> <p>Técnicas e Instrumentos:</p> <p>Encuestas, Cuestionario</p> <p>ANALISIS DE DATOS</p> <p>Descriptivo e inferencial</p>
---	---	--	--	---

Anexo 2

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del alcalde	Proviene del latín <i>gestio</i> , es aquel que permite referir a la acción de gestionar o administrar en busca de lograr los propósitos y fines que se desarrollan producto de efectuar diligencias que hagan posible lograr los objetivos	La gestión del alcalde posee funciones de la administración como la planificación, organización y dirección que son fundamentales y necesarios para un buen resultado, podemos inferir en función al desempeño y el	liderazgo	• Toma de decisiones	Nominal
				• Trabajo en equipo	
				• Planificación	
			Desempeño	• Aceptación	
				• Relaciones con los ciudadanos.	
				• Eficiencia.	
			Transparencia	• Adquisiciones	
				• contrataciones	
				• Económica y financiera	

	organizacionales. (Perez, 1980, pág. 36)	liderazgo que mantiene en su jurisdicción manteniendo			
Competitividad	La competitividad no contempla limites debido a que los productos de bienes y servicios están en constante cambio, debido a que el usuario, o publico es cada vez más exigente. (Pineiro, 1993, pág. 56)	Conjunto de actividades efectuadas por los trabajadores municipales en la eficiencia, calidad y mejora continua	Eficiencia	• Recursos planificados	Nominal
				• Recursos utilizados	
			Calidad	• Calidad de producción	
				• Calidad para el ciudadano.	
			Mejora continua	• Capacitaciones	
				• Políticas de ascensos	

Anexo 3

MATRIZ DE INSTRUMENTOS PARA RECOLECCION DE DATOS

Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	PESO	NÚMERO DE ITEMS
Gestión del Alcalde	Liderazgo	Toma de decisiones	1. ¿En la gestión del alcalde es el quien toma todas las decisiones?	15%	3
			2. ¿El alcalde asume los riesgos de sus decisiones dentro de su labor diaria en la municipalidad?		
			3. ¿El alcalde es eficiente y oportuno en el trabajo que desempeña?		
	Trabajo en equipo		4. ¿ El alcalde es eficiente y oportuno en el trabajo que desempeña?	25%	5
			5. ¿El alcalde propone trabajo en equipo como función eficaz dentro de la municipalidad?		
			6. ¿El alcalde ha intervenido directamente dentro de una responsabilidad de equipo dentro de su labor en la municipalidad?		
			7. ¿Tiene el alcalde iniciativa por abordar procesos o motivar a sus demás compañeros a realizar una función?		

			8. ¿Consigue el alcalde que otras personas apoyen sus puntos de vista?			
		Planificación	9. ¿Las actividades del alcalde son previamente planificadas?	10%	2	
			10. ¿Considera necesario que el alcalde planifique previamente antes de realizar una labor diaria dentro de la municipalidad?			
	Desempeño	Perfil del Cargo	11. ¿En la gestión los colaboradores poseen perfil para el cargo?	5%	1	
		Clima laboral	12. ¿La presencia del alcalde genera un clima laboral agradable a los colaboradores?	5%	1	
		Relaciones con los ciudadanos y la sociedad		13. ¿Considera usted que el alcalde mantiene una buena relación con los ciudadanos y colaboradores de la municipalidad?	15%	
				14. ¿El alcalde demuestra iniciativa para desempeñar una buena gestión municipal?		
				15. ¿El alcalde participa en las diversas actividades municipales con el fin de mantener buenas relaciones con los vecinos de la jurisdicción?		

	Transparencia	• Transparencia económica financiera.	16. ¿Considera Ud. que en la gestión del alcalde muestra transparencia económica dentro de la labor municipal?	15%	3
			17. ¿En los diversos niveles de la gestión municipal se desarrolla con transparencia económica y financiera?		
			18. ¿Los gastos de diversas actividades sociales es transparente?		
		• Transparencia en las contrataciones y servicios.	19. ¿Considera que en la gestión municipal se desarrollan contrataciones de bienes con transparencia?	10%	2
			20. ¿Considera que en la gestión municipal se desarrollan contrataciones de servicios con transparencia?		
Competitividad	Eficiencia	• Recursos planificados	1. ¿Actúa Ud. con valores cuando se trata de recursos de la municipalidad?	20%	4
			2. ¿Los recursos planificados son utilizados de forma eficiente?		
			3. ¿Prefiere realizar tareas que conoce bien y en las que se siente seguro para no hacer mal uso de los recursos planificados?		

			4. ¿Se desarrolla dentro de la municipalidad comunicación permanente en cuanto al uso de los recursos en los diversos programas y eventos que se desarrollan?		
		• Recursos utilizados	5. ¿Comunica sus ideas en forma fluida para el mejor uso de los recursos?	15%	3
			6. ¿En el área que se desempeña los recursos utilizados son de forma eficiente?		
			7. ¿Cree Ud. q los recursos de la municipalidad se están utilizando adecuadamente?		
	Calidad	Calidad de producción	8. ¿Conoce Ud. la visión y misión de su institución y encamina su trabajo hacia su cumplimiento?	20%	4
			9. ¿Muestra Ud. buen desempeño en su trabajo?		
			10. ¿Desempeña usted sus labores con los diversos usuarios mostrando calidad?		
			11. ¿Resuelve problemas, buscando soluciones creativas?		
			12. ¿Me siento responsable de lograr buenos resultados en mi trabajo?	15%	3

		Calidad para el ciudadano.	13 ¿Se desempeña como agente de cambio y promotor social?		
			14 ¿Considera Ud. que la satisfacción y calidad de servicio son aspectos que requieren priorizarse dentro de la municipalidad?		
	Mejora continua	Capacitación	15. ¿Recibe Ud. capacitaciones constantes para desempeñar su labor dentro de la municipalidad?	15%	3
			16 ¿Solicita Ud. Capacitación de acuerdo a sus funciones y mejora profesional?		
			17. ¿Participa Ud. de las capacitaciones laborales realizadas?		
	Políticas de Ascenso		18. ¿Esta Ud. de acuerdo con el cambio de personal constante?	15%	3
			19. ¿Puede Ud. trabajar sin importarle los cambios de personal?		
			20. ¿Considera Ud. necesario que la política de ascensos dentro de la municipalidad sea a nivel profesional y por su capacidad?		

Anexo 4

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO SOBRE GESTION DEL ALCALDE

Estimado Colaborador: Nuestra encuesta es anónima y su procesamiento ayudara a la mejora de la institución; rresponda realizando con aspa (X) en cada espacio que usted considere.

LIDERAZGO		1	2	3	4
		Nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1	¿En la gestión del alcalde es el quien toma todas las decisiones?				
2	¿El alcalde asume los riesgos de sus decisiones dentro de su labor diaria en la municipalidad?				
3	¿El alcalde es eficiente y oportuno en el trabajo que desempeña?				
4	¿Asume el alcalde liderazgo en las actividades emprendedoras?				
5	¿El alcalde propone trabajo en equipo como función eficaz dentro de la municipalidad?				
6	¿El alcalde ha intervenido directamente dentro de una responsabilidad de equipo dentro de su labor en la municipalidad?				
7	¿Tiene el alcalde iniciativa por abordar procesos o motivar a sus demás compañeros a realizar una función?				
8	¿Consigue el alcalde que otras personas apoyen sus puntos de vista?				
9	¿Las actividades del alcalde son previamente planificadas?				
10	¿Considera necesario que el alcalde planifique previamente antes de realizar una labor diaria dentro de la municipalidad?				

DESEMPEÑO					
11	¿En la gestión los colaboradores poseen perfil para el cargo?				
12	¿La presencia del alcalde genera un clima laboral agradable a los colaboradores?				
13	¿Considera usted que el alcalde mantiene una buena relación con los ciudadanos y colaboradores de la municipalidad?				
14	¿El alcalde demuestra iniciativa para desempeñar una buena gestión municipal?				
15	¿El alcalde participa en las diversas actividades municipales con el fin de mantener buenas relaciones con los vecinos de la jurisdicción?				
TRANSPARENCIA					
16	¿Considera Ud. que en la gestión del alcalde muestra transparencia económica dentro de la labor municipal?				
17	¿En los diversos niveles de la gestión municipal se desarrolla con transparencia económica y financiera?				
18	¿Los gastos de diversas actividades sociales es transparente?				
19	¿Considera que en la gestión municipal se desarrollan contrataciones de bienes con transparencia?				
20	¿Considera que en la gestión municipal se desarrollan contrataciones de servicios con transparencia?				

Gracias

CUESTIONARIO DE COMPETITIVIDAD

Estimado Colaborador: Nuestra encuesta es anónima y su procesamiento ayudara a la mejora de la institución; rresponda realizando con aspa (X) en cada espacio que usted considere.

EFICIENCIA		1	2	3	4
		Nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1	¿Actúa Ud. con valores cuando se trata de recursos de la municipalidad?				
2	¿Los recursos planificados son utilizados de forma eficiente?				
3	¿Prefiere realizar tareas que conoce bien y en las que se siento seguro para no hacer mal uso de los recursos planificados?				
4	¿Se desarrolla dentro de la municipalidad comunicación permanente en cuanto al uso de los recursos en los diversos programas y eventos que se desarrollan?				
5	¿Comunica sus ideas en forma fluida para el mejor uso de los recursos?				
6	¿En el área que se desempeña los recursos utilizados son de forma eficiente?				
7	¿Cree Ud. q los recursos de la municipalidad se están utilizando adecuadamente?				
CALIDAD					
8	¿Conoce Ud. la Visión y Misión de su institución y encamina su trabajo hacia su cumplimiento?				
9	¿Muestra Ud. buen desempeño en su trabajo?				
10	¿Desempeña usted sus labores con los diversos usuarios mostrando calidad?				
11	¿Resuelve problemas, buscando soluciones creativas?				
12	¿Me siento responsable de lograr buenos resultados en mi trabajo?				

13	¿Se desempeña como agente de cambio y promotor social?				
14	¿Considera Ud. que la satisfacción y calidad de servicio son aspectos que requieren priorizarse dentro de la municipalidad?				
MEJORA CONTINUA					
15	¿Recibe Ud. capacitaciones constantes para desempeñar su labor dentro de la municipalidad?				
16	¿Solicita Ud. Capacitación de acuerdo a sus funciones y mejora profesional?				
17	¿Participa Ud. de las capacitaciones laborales realizadas?				
18	¿Esta Ud. de acuerdo con el cambio de personal constante?				
19	¿Puede Ud. trabajar sin importarles los cambios de personal?				
20	¿Considera Ud. necesario que la política de ascensos dentro de la municipalidad sea a nivel profesional y por su capacidad?				

Gracias

Anexo 5
FICHA DEL INSTRUMENTO

1.- Dato Informativo.

1.1 Nombres y apellidos del investigador: Katia Edelmira prado Delgado

1.2 Mención: Gestión Pública

1.3 Título de Investigación

La gestión del alcalde y competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, Arequipa 2016

1.4 Tipo de estudio: No experimental

1.5 Variable de estudio:

Variable 1: Gestión del alcalde

Variable 2: y Competitividad

2.- SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

2.1 Nombre y propósito del instrumento

Nombre: Preguntas sobre la gestión del alcalde y la competitividad del alcalde.

Propósito: Es medir el nivel de relación que existe sobre la variable gestión del alcalde, sus dimensiones; la variable competitividad y sus dimensiones en la municipalidad distrital de Majes, Arequipa.

2.2 Tipo o clase de Instrumento: La encuesta

2.3. Variables o componentes que mide:

Permite medir la variable gestión del alcalde y las siguientes dimensiones:

- Liderazgo
- Desempeño
- Transparencia

Permite medir la variable Competitividad y sus dimensiones:

- Eficiencia

- Calidad
- Mejora Continua

2.4. Validez del instrumento: Se realizó a través juicio de expertos

2.5 Validez del contenido: Su comprobación por juicio de expertos

Anexo 6

BAREMOS

Con el propósito de elaborar la estadística, y mostrar las tablas y elaboro baremo para cada variable y sus dimensiones, posteriormente tomamos en cuenta el puntaje máximo y puntaje mínimo generando los rangos y los intervalos que permiten agrupar los datos para generar las tablas a través del SPSS.

Baremo de la variable: Gestión del alcalde

Variable y dimensiones	Bueno	Regular	Malo
Gestión del alcalde	61 - 80	41 - 60	20 - 40
Liderazgo	31 - 40	21 - 30	10 - 20
Desempeño	16 - 20	11 - 15	5 - 10
Transparencia	16 - 20	11 - 15	5 - 10

Variable y dimensiones	Bueno	Regular	Malo
Competitividad	61 - 80	41 - 60	20 - 40
Eficiencia	22 - 28	15 - 21	7 - 14
Calidad	22 - 28	15 - 21	7 - 14
Mejora continua	6 - 12	13 - 18	19 - 24

Anexo 7

VALIDEZ POR EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Gestión del alcalde y competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, Arequipa-2016"

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión del alcalde

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la gestión del alcalde y la competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, Arequipa 2016.

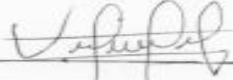
DIRIGIDO A: Los trabajadores de la municipalidad del distrito de Majes, Arequipa 2016.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:
QUISPE CORNEJO VILMA MARTHA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:
MAGISTER.

VALORACIÓN:

BUSNO	REGULAR	MALO
------------------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Gestión del alcalde y competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, Arequipa-2016"

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN O TIPO SUGERENCIA	
				A. Siempre	B. Casi siempre	C. A veces	D. Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
GESTIÓN DEL ALCALDE	LIDERAZGO	TOMA DE DECISIONES	¿En la gestión del alcalde es el quien toma todas las decisiones?					X		X		X		X			
			¿El alcalde asume los riesgos de sus decisiones dentro de su labor diaria en la municipalidad?					X		X		X		X			
			¿El alcalde es eficiente y oportuno en el trabajo que desempeña?					X		X		X		X			
		TRABAJO EN EQUIPO	¿El alcalde es eficiente y oportuno en el trabajo que desempeña?					X		X		X		X			

		¿El alcalde propone trabajo en equipo como función eficaz dentro de la municipalidad?				X	X	X	X			
		¿El alcalde se reservando declaraciones dentro de una responsabilidad de equipo dentro de su labor en la municipalidad?				X	X	X	X			
		¿Tiene el alcalde iniciativa por abordar procesos o resolver a sus demás compañeros a realizar una función?				X	X	X	X			
		¿Comparte el alcalde que otros personas apoyen sus puntos de vista?				X	X	X	X			
	PLANIFICACION	¿Las actividades del alcalde son previamente planificadas?				X	X	X	X			
		¿Considera necesario que el alcalde planifique previamente antes de realizar una labor dentro de la municipalidad?				X	X	X	X			
	Desempeño	PERFIL DE CARGO	¿En la gestión los colaboradores poseen perfil para el cargo?				X	X	X	X		
		Clima LABORAL	¿La presencia del alcalde genera un clima laboral agradable a los colaboradores?				X	X	X	X		
		DESEMPEÑO	¿Considera usted que el alcalde mantiene una buena relación con los ciudadanos y colaboradores de la municipalidad?				X	X	X	X		
			¿El alcalde demuestra iniciativa para desarrollar una buena gestión municipal?				X	X	X	X		

		¿El alcalde participa en las diversas actividades municipales con el fin de mantener buenas relaciones con los sectores de la jurisdicción?				X	X	X	X		
TRANSPARENCIA	TRANSPARENCIA ECONÓMICAS Y FINANCIERAS	¿Considera Ud. que en la gestión del alcalde muestra transparencia económica dentro de la labor municipal?				X	X	X	X		
		¿En los diversos niveles de la gestión municipal se desarrolla con transparencia económica y financiera?				X	X	X	X		
		¿Los gastos de diversas actividades sociales es transparente?				X	X	X	X		
	TRANSPARENCIA EN LAS CONTRATACIONES	¿Considera que en la gestión municipal se desarrollan contrataciones de bienes con transparencia?				X	X	X	X		
		¿Considera que en la gestión municipal se desarrollan contrataciones de servicios con transparencia?				X	X	X	X		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de competitividad

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la gestión del alcalde y la competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, Arequipa 2016.

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la municipalidad del distrito de Majes, Arequipa 2016.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

OSIPPE CORNEJO VILMA MARTHA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
------------------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Gestión del alcalde y competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, Arequipa- 2016"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RUGERENCIA					
				A. Siempre	B. Casi siempre	C. A veces	D. Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
COMPETIVIDAD	EFICIENCIA	RECURSOS PLANIFICADOS	¿Actúa (Al) con valores cuando se trata de recursos de la municipalidad?					X		X		X					
			¿Los recursos planificados son utilizados de forma eficiente?					X		X		X		X			
			¿Prefiere realizar tareas que se hacen bien y en las que se siente seguro para no hacer mal uso de los recursos planificados?					X		X		X		X			
			¿Se desarrolla dentro de la municipalidad capacitaciones permanentes en cuanto al uso de los recursos en los diversos programas y eventos que se desarrollan?					X		X		X		X			

		¿Consulta sus ideas en forma fluida para el mejor uso de los recursos?				X	X	X	X	
	RECURSOS ESTUDADOS	¿En el área que se desempeña los recursos utilizados son de buena calidad?				X	X	X	X	
		¿Conoce Ud. si los recursos de la municipalidad se están utilizando adecuadamente?				X	X	X	X	
	CALIDAD	CALIDAD DE PRODUCCIÓN	¿Conoce Ud. la visión y misión de su institución y encuentra su trabajo hacia su cumplimiento?			X	X	X	X	
¿Muestra Ud. buen desempeño en su trabajo?					X	X	X	X		
¿Desempeña usted sus labores con los diversos usuarios mostrando calidad?					X	X	X	X		
¿Resuelve problemas, buscando soluciones creativas?				X	X	X	X			
CALIDAD PARA EL CIUDADANO		¿Me siento responsable de lograr buenos resultados en mi trabajo?			X	X	X	X		
		¿Se desempeña como agente de cambio y promotor social?			X	X	X	X		
		¿Considera Ud. que la satisfacción y calidad de servicio son aspectos que requieren priorización dentro de la municipalidad?				X	X	X	X	
MUCOS CONTINUA	CAPACITACIONES	¿Reviste Ud. capacitaciones constantes para desempeñar su labor dentro de la municipalidad?				X	X	X	X	

POLÍTICAS DE ACREDITACIÓN	¿Somos una Corporación de acuerdo a las leyes y reglamentos profesionales?					X	X	X	X		
	¿Participa Ud. de las capacitaciones técnicas realizadas?					X	X	X	X		
	¿Esta Ud. de acuerdo con el cuadro de personal existente?					X	X	X	X		
	¿Puede Ud. entregar un informe los nombres de personal?					X	X	X	X		
	¿Considera Ud. necesario que la oficina de asistencia técnica de la municipalidad sea a nivel profesional y por su capacidad?					X	X	X	X		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Gestión del alcalde y competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, Arequipa-2016"

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN O TIPO SUGERENCIA
				A. Siempre	B. Casi siempre	C. A veces	D. Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTIÓN DEL ALCALDE	LIDERAZGO	TOMA DE DECISIONES	¿En la gestión del alcalde es el quien toma todas las decisiones?					X		X		X		X		
			¿El alcalde asume los riesgos de sus decisiones dentro de su labor diaria en la municipalidad?					X		X		X		X		
	TRABAJO EN EQUIPO	¿El alcalde es eficiente y oportuno en el trabajo que desempeña?					X		X		X		X			
		¿El alcalde es eficiente y oportuno en el trabajo que desempeña?					X		X		X		X			

			¿El alcalde propone trabajo en equipo como función eficaz dentro de la municipalidad?					X	X	X	X			
			¿El alcalde ha intervenido directamente dentro de una responsabilidad de equipo dentro de su labor en la municipalidad?					X	X	X	X			
			¿Tiene el alcalde iniciativa por atender personas o retribuir a sus demás compañeros o realizar una función?					X	X	X	X			
			¿Consigna el alcalde que otras personas apoyen sus puntos de vista?					X	X	X	X			
	PLANIFICACION		¿Las actividades del alcalde son previamente planificadas?					X	X	X	X			
			¿Considera necesario que el alcalde planifique previamente antes de realizar una labor dentro de la municipalidad?					X	X	X	X			
	Desempeño	PERFIL DE CARGO		¿En la gestión los colaboradores poseen perfil para el cargo?					X	X	X	X		
		CLIMA LABORAL		¿La presencia del alcalde genera un clima laboral agradable a los colaboradores?					X	X	X	X		
		COMUNICACION		¿Considera usted que el alcalde mantiene una buena relación con los ciudadanos y colaboradores de la municipalidad?					X	X	X	X		
				¿El alcalde demuestra iniciativa para desarrollar una buena gestión municipal?					X	X	X	X		

TRANSPARENCIA	TRANSPARENCIA ECONÓMICAS Y FINANCIERAS	¿El alcalde participa en las diversas actividades municipales con el fin de mantener buenas relaciones con los vecinos de la jurisdicción?					X	X	X	X		
		¿Considera Ud. que en la gestión del alcalde muestra transparencia económica dentro de la labor municipal?					X	X	X	X		
		¿En los diversos niveles de la gestión municipal se desarrolla en transparencia económica y financiera?					X	X	X	X		
		¿Los gastos de diversas actividades sociales es transparente?					X	X	X	X		
	TRANSPARENCIA EN LAS CONTRATACIONES	¿Considera que en la gestión municipal se desarrollan contrataciones de bienes con transparencia?					X	X	X	X		
		¿Considera que en la gestión municipal se desarrollan contrataciones de servicios con transparencia?					X	X	X	X		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de competitividad

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la gestión del alcalde y la competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, Arequipa 2016.

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la municipalidad del distrito de Majes, Arequipa 2016.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

MAHANI GUTIERREZ ROSA MARIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
------------------	---------	------

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Gestión del alcalde y competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, Arequipa- 2016"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								DETERMINACIÓN Y/O SEGURIDAD		
				A. Siempre	B. Casi siempre	C. A veces	D. Nunca	Relación entre la realidad y la afirmación		Relación entre la afirmación y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
COMPETITIVIDAD	EFICIENCIA	RECURSOS PLANIFICADOS	¿Actúa Ud. con idoneidad cuando se trata de recursos de la municipalidad?					X		X		X		X				
			¿Los recursos planificados son utilizados de forma eficiente?					X		X		X		X				
			¿Prefiere realizar tareas que conoce bien y en las que se siente seguro para no hacer mal uso de los recursos planificados?					X		X		X		X				
			¿Se desarrolla dentro de la municipalidad programas permanentes en cuanto al uso de los recursos en los diversos programas y eventos que se desarrollan?					X		X		X		X				

	RECURSOS UTILIZADOS	¿Comparte sus ideas en forma fluida para el mejor uso de los recursos?					X	X	X	X			
		¿En el área que se desempeña los recursos utilizados son de forma eficiente?					X	X	X	X			
		¿Cree Ud. q los recursos de la municipalidad se están utilizando adecuadamente?					X	X	X	X			
	CALIDAD	CALIDAD DE PRODUCCIÓN	¿Conoce Ud. la visión y misión de su institución y encamina su trabajo hacia su cumplimiento?					X	X	X	X		
			¿Muestra Ud. buen desempeño en su trabajo?					X	X	X	X		
			¿Desempeña usted sus labores con los diversos usuarios mostrando calidad?					X	X	X	X		
			¿Resuelve problemas, buscando soluciones creativas?					X	X	X	X		
		CALIDAD PARA EL CIUDADANO	¿Me siento responsable de lograr buenos resultados en mi trabajo?					X	X	X	X		
			¿Se desempeña como agente de cambio y promotor social?					X	X	X	X		
			¿Considera Ud. que la satisfacción y calidad de servicio son aspectos que requieren prioridades dentro de la municipalidad?					X	X	X	X		
MEJORA CONTINUA	CAPACITACIONES	¿Recibe Ud. capacitaciones constantes para desempeñar su labor dentro de la municipalidad?					X	X	X	X			

		¿Solicita Ud. Capacitación de acuerdo a sus funciones y mejor profesional?					X	X	X	X		
		¿Participa Ud. de las capacitaciones laborales realizadas?					X	X	X	X		
	POLITICAS DE ACENSO	¿Cota Ud. de acuerdo con el cambio de personal constante?					X	X	X	X		
		¿Puede Ud. trabajar sin importar los cambios de personal?					X	X	X	X		
		¿Considera Ud. necesario que la política de ascensos dentro de la municipalidad sea a nivel profesional y por su capacidad?						X	X	X	X	



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión del alcalde

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la gestión del alcalde y la competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, Arequipa 2016.

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la municipalidad del distrito de Majes, Arequipa 2016.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Calla Rodríguez, Luis Enrique

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Máster

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
------------------	---------	------

[Firma manuscrita]

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Gestión del alcalde y competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, Arequipa-2016"

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS
				A. Siempre	B. Casi siempre	C. A veces	D. Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
GESTION DEL ALCALDE	LIDERAZGO	TOMA DE DECISIONES	¿Es la gestión del alcalde es el quien toma todas las decisiones?					X		X		X		X		
			¿El alcalde asume los riesgos de sus decisiones dentro de su labor diaria en la municipalidad?					X		X		X		X		
			¿El alcalde es eficiente y oportuno en el trabajo que desempeña?					X		X		X		X		
		TRABAJO EN EQUIPO	¿El alcalde es eficiente y oportuno en el trabajo que desempeña?					X		X		X		X		

		¿El alcalde propone trabajo en equipo como función eficaz dentro de la municipalidad?						X	X	X	X		
		¿El alcalde ha intervenido directamente dentro de una responsabilidad de equipo dentro de su labor en la municipalidad?						X	X	X	X		
		¿Tiene el alcalde iniciativas por abordar procesos o iniciar a sus demás compañeros a realizar una función?						X	X	X	X		
		¿Consegue el alcalde que otras personas apoyen sus puntos de vista?						X	X	X	X		
	PLANIFICACION	¿Las actividades del alcalde son previamente planificadas?						X	X	X	X		
		¿Considera necesario que el alcalde planifique previamente antes de realizar una labor dentro dentro de la municipalidad?						X	X	X	X		
	PERFIL DE CARGO	¿En la gestión los colaboradores poseen perfil para el cargo?						X	X	X	X		
		¿La presencia del alcalde genera un clima laboral agradable a los colaboradores?						X	X	X	X		
Desempeño	DESEMPEÑO	¿Considera usted que el alcalde mantiene una buena relación con los ciudadanos y colaboradores de la municipalidad?						X	X	X	X		
		¿El alcalde demuestra voluntad para desempeñar una buena gestión municipal?						X	X	X	X		

		¿El alcalde participa en las diversas actividades municipales con el fin de mantener buenas relaciones con los vecinos de la jurisdicción?					X		X		X		
TRANSPARENCIA	TRANSPARENCIA ECONÓMICA Y FINANCIERA	¿Considera Ud. que en la gestión del alcalde muestra transparencia económica dentro de la labor municipal?					X		X		X		
		¿En los diversos niveles de la gestión municipal se desarrolla con transparencia económica y financiera?				X		X		X		X	
		¿Los gastos de diversas actividades sectoriales es transparente?				X		X		X		X	
	TRANSPARENCIA EN LAS CONTRATACIONES	¿Considera que en la gestión municipal se desarrollan contrataciones de bienes con transparencia?				X		X		X		X	
		¿Considera que en la gestión municipal se desarrollan contrataciones de servicios con transparencia?				X		X		X		X	


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de competitividad

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la gestión del alcalde y la competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, Arequipa 2016.

DIRIGIDO A: Los trabajadores de la municipalidad del distrito de Majes, Arequipa 2016.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Calla Rodríguez Luz Enrique

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
------------------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR CRITERIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Gestión del alcalde y competitividad en los trabajadores municipales del distrito Majes, Arequipa-2016"

VERBALE	IMPEDIMENTOS	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS				
				A. Siempre	B. Casi siempre	C. A veces	D. Nunca	Relación entre la variable y la alternativa		Relación entre la alternativa y el indicador			Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la matriz de respuesta	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
COMPETITIVO	EFICACIA	RECURSOS PLANIFICADOS	¿Actúa DE sus sectores cuando se trata de recursos de la municipalidad?					X	X	X	X					
			¿Los recursos planificados son utilizados de forma eficiente?					X	X	X	X					
			¿Profes realiza tareas que conoce bien y en las que se siente seguro para no hacer mal uso de los recursos planificados?					X	X	X	X					
			¿Se desarrolla dentro de la municipalidad comunicación permanente en cuanto al uso de los recursos en los diversos programas y eventos que se desarrollan?					X	X	X	X					

	RECURSOS UTILIZADOS	¿Consumen sus ideas en forma fluida para el mejor uso de los recursos?				X	X	X	X		
		¿En el área que se desempeña los recursos utilizados son de forma eficiente?				X	X	X	X		
		¿Cree Ud. q los recursos de la municipalidad se están utilizando eficientemente?				X	X	X	X		
	CALIDAD	CALIDAD DE PRODUCCIÓN	¿Conoce Ud. la visión y misión de su institución y encamina su trabajo hacia su cumplimiento?				X	X	X	X	
			¿Muestra Ud. buen desempeño en su trabajo?				X	X	X	X	
			¿Destriega usted sus labores con los diversos usuarios mostrando calidad?				X	X	X	X	
			¿Resuelve problemas, buscando soluciones creativas?				X	X	X	X	
		CALIDAD PARA EL CIUDADANO	¿Me siento responsable de lograr buenos resultados en el trabajo?				X	X	X	X	
			¿Se desempeña como agente de cambio y promotor social?				X	X	X	X	
	¿Considera Ud. que la satisfacción y calidad de servicio son aspectos que requieren priorizarse dentro de la municipalidad?					X	X	X	X		
MEJORA CONTINUA	CAPACITACIONES	¿Recibe Ud. capacitaciones constantes para desempeñar su labor dentro de la municipalidad?				X	X	X	X		

			¿Solicita Ud. Capacitación de acuerdo a sus funciones y mejora profesional?					X	X	X	X	
			¿Participa Ud. de las capacitaciones laborales realizadas?					X	X	X	X	
		POLITICAS DE ACENSO	¿Esta Ud. de acuerdo con el cambio de personal constante?					X	X	X	X	
			¿Puede Ud. trabajar sin importarle los cambios de personal?					X	X	X	X	
			¿Considera Ud. necesario que la política de ascensos dentro de la municipalidad sea a nivel profesional y por su capacidad?					X	X	X	X	



FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 8

Confiabilidad Estadística

Análisis del Alpha de Cronbach del cuestionario de la variable Gestión del alcalde

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Pregunta1 Pregunta2 Pregunta3 pregunta4 pregunta5 pregunta6 Pregunta7 Pregunta8 Pregunta9 Pregunta10 pregunta11 pregunta12
pregunta13 Pregunta14 Pregunta15 Pregunta16 Pregunta17 Pregunta18 Pregunta19 Pregunta20
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

[Conjunto_de_datos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	80	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	80	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,707	20

Análisis del Alpha de Cronbach del cuestionario de la variable Competitividad

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Pregnta1 Pregunta2 Pregunta3 Pregunta4 pregunta5 Pregunta6 Pregunta7 Pregunta8 Pregunta9 Pregunta10 pregunta11 Pregnta12
Pregnta13 Pregnta14 Pregnta15 Pregnta16 Pregnta17 Pregnta18 pregnta19 Pregnta20
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	80	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	80	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,762	20

Anexo 9

Documentos de Autorización para la aplicación del Instrumento

		* 2016-00052520 *	
MUNICIPALIDAD DISTRITAL MAJES - AREQUIPA N° Folios: 1		N° Exp.: 00052520	Hora de Recepción: 09:57:30 Fecha de Recepción: 02/09/2016 1ª Anb.: 00017287
Presentado por	PRADO DELGADO KÁTIA EDELMIRA		
DOCUMENTO	SOLICITUD - 00000000		
Asunto	AUT PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION EN LA MDM		

SOLICITO: Autorización para realizar trabajo de investigación en la Municipalidad Distrital de MAJES.

Sr. Elard Hurtado Retamozo
Alcalde Distrital de la Municipalidad de Majes

Yo , Katia Prado Delgado, identificada con D.N.I. N° 40666199, con domicilio en Asentamiento C3 Parcela 28 del Distrito Majes , ante Ud. Con el debido respeto me presento para exponer lo siguiente:

Que, debiendo presentar mi trabajo de investigación para obtener el grado de Maestría en Gestión Publica en la Universidad César Vallejo, es que requiero de la autorización correspondiente para poder realizar dicho trabajo en la Municipalidad Distrital de Majes , las cuales forman parte de mi población de estudio y harán q enriquezcan mas mi conocimiento y pueda aportar conclusiones claras q aporten a su institución, al final del estudio .

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud, acceder a mi solicitud .

Atentamente



Katia Prado Delgado
Dni 40666199



Municipalidad Distrital de

Majes

"AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU"

"AÑO PROVINCIAL DEL WITITI-PATRIMONIO CULTURAL INMATERIAL DE LA HUMANIDAD-UNESCO"

Majes, 03 de Octubre de 2016

CARTA N° 093-2016-RRHH/MDM

Señorita:
KATIA PRADO DELGADO
Asentamiento C-3 Parcela 28
Majes.-

Asunto : ADJUNTAR A SOLICITUD

Referencia : EXPEDIENTE N° 00052520

De mi mayor consideración.-

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla muy cordialmente y al mismo tiempo visto el documento de la referencia, se le solicita adjuntar la Carta de Presentación de la Universidad César Vallejo y la Copia de su Documento Nacional de Identidad (DNI).

Sin otro particular me despido de usted.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAJES
VILLA EL PEDREGAL

Lic. Adm. Orlando Pacheco
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

ORPWA/actm
c.c. Archivos

Av. Municipal Mz. 3EF Lote F-3
Villa El Pedregal - Majes - Caylloma - Arequipa - Perú
Telefax: (054) 586071 / 586135 / 586784



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Año de la Consolidación del Mar de Grau

Arequipa, 11 de octubre del 2016

Señor
Elard Hurtado Retamozo
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Majes
Presente.



Att. : Lic. Adm. Orlando Pacheco Meza
Jefe de Recursos Humanos

ASUNTO: AUTORIZACION APLICACIÓN DE ENCUESTAS

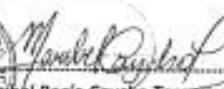
Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que la maestría:

- **KATIA EDELMIRA PRADO DELGADO**

Estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, quien viene desarrollando su trabajo de investigación titulado: "LA GESTIÓN DEL ALCALDE Y COMPETITIVIDAD DEL TRABAJADOR MUNICIPAL DEL DISTRITO MAJES, AREQUIPA, 2016", por lo que solicita AUTORIZACION para realizar la aplicación de encuestas a los trabajadores del Municipio a su cargo.

Seguros de contar con su valioso apoyo, agradecemos anticipadamente la atención al presente y hago propicia la oportunidad para renovarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,


Maribel Rocio Caycho Torocoya
Coord. AREQUIPA

CALLE SUCRE N° 202 (CERCADO)
TELÉFONO: 212493
E-MAIL: UCVAAREQUIPA@YAHOO.COM.PE



Municipalidad Distrital de

Majes

CONSTANCIA

El que suscribe Jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Majes, Provincia de Caylloma, Región Arequipa.

www.munimajes.gob.pe

HACE CONSTAR

Que, la Srta. **KATIA EDELMIRA PRADO DELGADO**, identificada con DNI N° **40666199**, ha realizado la aplicación de encuestas a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Majes, para el trabajo de investigación titulado: "La Gestión del Alcalde y Competitividad del Trabajador Municipal del Distrito de Majes, Arequipa 2016", realizado en el mes de Noviembre 2016.

Se expide la presente constancia, a solicitud de la interesada para los fines convenientes.

Majes, 29 Noviembre de 2016



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAJES
VILLA EL PEDREGAL

Lic. Adm. Orlando Pacheco Uiza
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Av. Municipal Mz. 3EF Lote F-3
Villa El Pedregal - Majes - Caylloma - Arequipa - Perú
Telefax: (054) 586071 / 586135 / 586784

Orlando Pacheco Uiza

ANEXO 12- BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1

VARIABLE1 GESTION DEL ALCALDE																								
N°	LIDERAZGO										SUBTOTAL	DESEMPENO					SUBTOTAL	TRANSFERENCIA					SUBTOTAL	TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18	P19	P20		
1	3	2	2	2	3	4	3	3	2	1	25	2	4	2	3	3	14	2	3	4	2	3	14	53
2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	26	3	2	3	3	3	14	3	2	3	2	3	13	53
3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	24	2	2	3	2	3	12	2	2	2	2	2	10	46
4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	25	2	3	2	3	4	14	2	3	2	3	3	13	52
5	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	32	3	1	4	3	2	13	4	3	3	2	3	15	60
6	3	2	3	1	2	3	2	1	3	2	22	3	3	2	3	2	13	4	2	4	3	2	15	50
7	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	59
8	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	23	2	2	2	2	3	11	2	3	2	2	2	11	45
9	1	3	3	1	3	3	1	3	4	3	25	3	1	3	3	2	12	3	3	3	3	4	16	53
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	2	14	57
11	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	25	3	2	3	3	2	13	3	2	3	3	4	15	53
12	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37	4	3	4	3	4	18	3	2	4	3	3	15	70
13	3	4	2	2	4	3	3	4	3	3	31	2	3	2	4	3	14	3	2	3	3	2	13	58
14	3	3	2	3	1	3	1	3	2	1	22	3	4	2	3	4	16	4	3	2	3	3	15	53
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	59
16	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	27	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	56
17	1	3	2	3	4	3	2	3	3	2	26	3	4	3	2	4	16	3	3	2	3	2	13	55
18	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28	2	3	3	3	3	14	1	3	3	3	3	13	55
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
20	3	3	3	1	3	3	1	3	4	3	27	3	4	3	3	2	15	3	3	2	3	2	13	55
21	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	33	4	3	3	4	3	17	4	3	4	4	3	18	68

22	3	3	1	3	2	3	1	3	1	3	23	3	1	3	3	1	11	3	2	3	3	4	15	49
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	3	16	62
24	3	3	1	2	1	2	3	3	2	3	23	4	3	4	3	3	17	3	3	1	3	1	11	51
25	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	28	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	57
26	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	26	3	2	3	2	3	13	2	3	3	2	3	13	52
27	4	1	4	3	4	3	2	3	3	2	29	3	2	3	2	3	13	2	1	2	3	3	11	53
28	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	31	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	60
29	2	1	2	3	1	3	4	3	3	4	26	3	2	2	4	3	14	2	4	3	3	4	16	56
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	2	3	1	3	12	1	3	4	3	3	14	56
31	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	26	3	1	2	3	2	11	3	3	3	3	4	16	53
32	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	29	2	3	4	3	4	16	3	4	3	4	3	17	62
33	4	3	4	3	3	2	3	2	3	2	29	3	2	3	2	3	13	2	3	3	3	4	15	57
34	4	3	3	4	2	3	1	3	1	3	27	1	3	1	3	1	9	3	1	3	3	1	11	47
35	3	2	3	3	4	3	4	3	1	3	29	1	3	1	3	2	10	3	3	3	2	2	13	52
36	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	24	2	3	3	3	3	14	3	4	3	3	4	17	55
37	3	3	2	1	3	2	1	3	2	1	21	3	2	1	3	3	12	3	3	4	1	3	14	47
38	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	29	4	3	4	3	2	16	3	2	3	3	2	13	58
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
40	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	24	3	2	3	2	3	13	2	2	2	3	2	11	48
41	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	24	3	2	3	4	3	15	4	3	4	3	3	17	56
42	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	34	4	1	3	4	3	15	3	4	3	4	3	17	66
43	3	4	3	4	3	4	3	1	3	3	31	4	3	3	2	3	15	3	4	3	3	4	17	63
44	1	4	3	2	1	3	4	3	4	3	28	4	3	4	3	3	17	4	3	2	3	4	16	61
45	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	28	3	4	3	3	4	17	3	4	3	4	3	17	62
46	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	34	4	3	2	3	4	16	3	4	2	4	3	16	66
47	3	3	4	3	1	3	2	3	3	4	29	3	3	4	3	3	16	4	3	3	4	3	17	62

48	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	35	3	3	4	3	4	17	3	4	3	3	4	17	69
49	4	3	4	3	3	4	3	4	1	4	33	3	3	4	3	2	15	3	1	3	4	3	14	62
50	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	32	4	3	3	4	3	17	3	4	3	3	3	16	65
51	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	32	2	3	4	3	4	16	2	4	3	2	4	15	63
52	3	4	2	4	3	1	3	4	3	3	30	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18	65
53	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	34	3	3	4	3	3	16	4	3	3	3	4	17	67
54	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	30	4	3	4	3	4	18	3	4	3	4	3	17	65
55	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	29	1	3	3	3	3	13	4	3	3	3	1	14	56
56	3	3	4	3	3	4	1	3	4	3	31	3	4	1	3	4	15	3	3	4	3	3	16	62
57	3	4	2	3	4	3	3	4	2	3	31	4	3	3	2	3	15	3	4	3	2	4	16	62
58	4	3	3	1	3	3	1	2	3	1	24	3	3	1	2	3	12	4	3	3	3	3	16	52
59	3	4	3	3	4	3	3	1	3	4	31	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	4	17	64
60	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	28	3	3	3	3	3	15	3	2	3	4	2	14	57
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
64	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	27	2	3	3	2	3	13	2	3	2	3	2	12	52
65	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	3	2	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	58
66	1	3	3	4	3	3	3	2	1	3	26	3	3	3	3	1	13	3	3	2	1	3	12	51
67	2	2	3	3	4	2	2	4	3	3	28	2	2	2	3	3	12	2	3	4	3	4	16	56
68	3	4	3	4	3	3	2	2	3	4	31	2	3	2	2	3	12	2	3	2	3	4	14	57
69	3	3	3	3	2	1	3	3	1	3	25	4	4	3	4	3	18	3	4	3	3	4	17	60
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	3	4	3	3	15	3	3	3	3	3	15	60
71	1	3	4	2	3	4	2	3	4	3	29	3	3	3	3	1	13	3	2	3	2	4	14	56
72	3	1	2	3	1	2	3	3	1	3	22	1	3	3	1	3	11	3	3	3	4	3	16	49
73	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	2	3	2	13	3	2	3	3	1	12	51

74	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	26	3	3	4	2	3	15	4	2	1	3	3	13	54
75	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	26	2	3	2	3	4	14	1	2	3	3	4	13	53
76	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	30	4	3	4	2	2	15	3	3	3	3	1	13	58
77	3	4	2	3	2	2	3	4	3	2	28	4	2	4	3	3	16	4	3	3	2	3	15	59
78	4	3	3	4	2	3	2	3	2	3	29	2	2	2	2	3	11	3	4	2	2	3	14	54
79	3	4	2	3	1	3	3	1	3	3	26	4	3	3	3	2	15	3	2	4	3	4	16	57
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	4	16	3	3	4	3	3	16	62

ANEXO – 13 BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 2 COMPETITIVIDAD

VARIABLE 2 COMPETITIVIDAD																								
EFICIENCIA							SUBTOTAL	CALIDAD							SUBTOTAL	MEJORA CONTINUA						SUBTOTAL	TOTAL	
N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6		P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13		P14	P15	P16	P17	P18	P19			P20
1	3	3	2	3	3	2	2	18	4	3	2	2	2	4	2	19	4	2	2	3	3	3	17	54
2	3	3	3	2	3	3	3	20	2	3	3	1	3	3	2	17	3	3	4	3	3	3	19	56
3	1	2	3	3	2	3	2	16	2	2	2	2	2	4	2	16	4	2	2	3	3	3	17	49
4	2	2	2	2	4	4	2	18	3	3	3	2	4	2	2	19	4	2	3	3	3	3	18	55
5	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	3	4	3	4	3	23	3	2	3	3	4	3	18	63
6	3	1	3	2	3	3	2	17	4	3	2	2	3	4	1	19	3	3	2	3	3	3	17	53
7	3	1	3	3	4	3	4	21	3	1	3	3	3	4	3	20	4	4	3	4	3	3	21	62
8	3	1	3	1	3	2	3	16	1	3	2	3	3	3	2	17	3	1	3	3	2	3	15	48
9	4	3	3	3	3	2	3	21	3	3	1	3	3	2	3	18	3	3	3	2	3	3	17	56
10	3	3	4	4	2	1	3	20	1	4	3	2	3	3	4	20	3	3	4	3	4	3	20	60
11	3	1	3	3	3	1	3	17	2	3	2	3	3	3	4	20	2	3	4	3	3	4	19	56
12	3	4	4	3	4	3	4	25	3	4	4	4	4	3	4	26	4	3	4	4	4	3	22	73
13	4	3	3	4	4	3	3	24	2	3	3	3	4	3	3	21	3	3	3	3	1	3	16	61
14	3	3	4	3	3	4	3	23	2	3	2	3	2	3	3	18	2	3	2	2	3	3	15	56
15	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	4	3	23	3	3	3	2	4	3	18	62
16	3	4	2	4	3	2	2	20	3	4	2	3	3	4	2	21	2	4	3	2	4	3	18	59
17	3	3	3	3	2	3	2	19	3	2	4	3	2	3	4	21	3	4	3	3	2	3	18	58
18	4	3	4	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	2	2	19	3	3	3	2	2	3	16	58
19	3	4	3	4	3	3	4	24	2	3	2	3	2	4	4	20	3	3	4	3	3	3	19	63
20	3	2	3	2	3	4	2	19	3	4	4	3	2	3	3	22	2	3	4	3	2	3	17	58
21	3	4	4	3	4	3	4	25	4	3	4	3	4	4	4	26	4	4	4	3	3	2	20	71

22	3	3	2	3	2	2	3	18	3	2	1	4	3	2	3	18	3	3	3	3	1	3	16	52
23	3	4	3	4	3	4	3	24	3	4	3	2	3	4	3	22	2	4	3	3	4	3	19	65
24	4	2	2	3	1	3	3	18	2	3	3	2	3	3	3	19	3	4	3	1	3	3	17	54
25	3	4	3	2	4	3	3	22	1	2	3	4	3	4	3	20	2	2	4	3	4	3	18	60
26	4	3	3	1	2	3	4	20	2	3	3	2	4	3	3	20	2	3	3	2	3	2	15	55
27	3	4	3	3	4	3	1	21	4	2	2	3	1	3	3	18	3	4	3	3	1	3	17	56
28	3	4	3	4	3	3	4	24	3	3	4	2	3	4	2	21	3	4	3	1	3	4	18	63
29	2	4	3	3	4	3	3	22	2	3	1	2	2	3	4	17	3	3	4	3	4	3	20	59
30	1	3	3	3	4	3	3	20	4	3	2	4	1	3	2	19	3	4	3	4	3	3	20	59
31	3	1	3	3	4	1	1	16	4	2	1	2	2	3	1	15	3	2	4	3	1	3	16	47
32	4	3	3	4	1	3	4	22	2	4	2	4	3	3	2	20	2	4	1	2	2	3	14	56
33	3	3	1	3	3	3	1	17	4	3	2	4	2	1	4	20	3	1	2	3	2	3	14	51
34	1	3	1	1	2	1	3	12	3	2	2	1	1	3	3	15	2	2	2	2	3	3	14	41
35	3	1	3	3	1	1	3	15	2	3	3	2	3	1	3	17	2	3	3	2	3	1	14	46
36	4	3	2	3	2	3	3	20	3	2	3	1	3	2	1	15	2	2	2	4	1	3	14	49
37	3	2	3	1	2	3	3	17	3	1	2	1	3	2	2	14	1	2	1	1	2	3	10	41
38	3	3	2	3	3	1	4	19	4	1	4	1	4	1	3	18	2	3	3	2	3	2	15	52
39	3	4	3	1	4	1	3	19	2	3	3	2	3	3	2	18	3	3	3	3	3	2	17	54
40	3	4	3	2	1	3	2	18	3	1	2	3	2	2	3	16	1	1	1	1	3	1	8	42
41	4	3	4	3	2	3	3	22	2	3	2	3	2	3	4	19	2	2	3	1	3	4	15	56
42	3	4	3	2	3	3	3	21	4	2	4	4	2	3	4	23	3	3	2	3	2	3	16	60
43	3	4	3	3	2	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	22	3	2	3	3	2	3	16	59
44	3	3	3	4	3	3	3	22	4	3	1	4	2	1	2	17	3	3	2	3	2	3	16	55
45	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	4	2	3	3	3	21	1	3	3	1	3	3	14	56
46	3	2	4	3	4	3	4	23	3	3	4	2	3	2	3	20	3	3	3	2	3	3	17	60
47	3	4	2	3	2	3	3	20	2	3	4	2	2	3	2	18	3	3	3	2	3	4	18	56

48	3	3	4	3	3	4	2	22	3	2	3	4	3	4	2	21	4	3	4	3	3	3	20	63
49	3	4	3	3	2	3	3	21	3	3	3	2	3	2	2	18	3	4	2	3	2	3	17	56
50	3	3	3	4	3	3	3	22	3	4	4	3	4	4	4	26	3	4	3	4	3	3	20	68
51	4	4	3	4	3	4	3	25	3	3	4	4	3	2	4	23	3	3	4	2	3	3	18	66
52	3	3	2	3	3	3	3	20	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	3	3	4	20	68
53	3	4	3	3	4	3	4	24	4	4	3	4	3	3	4	25	4	3	4	4	3	3	21	70
54	3	3	4	3	4	3	3	23	3	3	4	4	4	3	3	24	3	4	4	3	3	4	21	68
55	4	3	3	3	4	2	3	22	4	3	3	3	3	2	3	21	3	3	2	3	3	2	16	59
56	3	3	3	3	3	4	4	23	3	4	4	3	3	4	3	24	3	3	3	3	3	3	18	65
57	3	4	3	3	3	3	3	22	3	4	3	3	4	3	3	23	3	4	3	4	3	3	20	65
58	2	3	3	4	3	2	3	20	3	3	2	1	2	2	3	16	4	3	3	3	3	3	19	55
59	3	4	3	4	3	3	3	23	4	3	3	4	4	3	4	25	3	3	3	4	3	3	19	67
60	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	60
61	3	3	3	3	3	3	3	21	4	2	3	3	4	4	3	23	4	3	3	3	3	3	19	63
62	3	3	3	3	4	3	3	22	3	3	4	3	3	3	3	22	3	3	3	4	3	3	19	63
63	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	4	3	22	4	3	3	3	4	3	20	63
64	3	3	2	3	3	3	3	20	2	3	3	2	3	3	3	19	3	2	3	3	2	3	16	55
65	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	4	3	3	19	61
66	3	3	3	3	2	3	3	20	3	2	3	3	3	2	3	19	3	1	3	2	3	3	15	54
67	2	4	3	3	3	4	3	22	3	2	3	2	3	3	2	18	3	3	4	3	3	3	19	59
68	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	2	3	3	3	17	60
69	3	4	3	3	1	3	3	20	4	3	4	3	4	3	3	24	4	3	3	3	3	3	19	63
70	3	3	4	3	4	3	3	23	4	3	3	4	3	3	2	22	3	4	3	3	3	2	18	63
71	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	3	3	3	18	59
72	4	3	1	4	3	2	3	20	2	3	1	3	4	3	3	19	1	3	1	3	2	3	13	52
73	3	4	3	3	3	3	3	22	3	2	3	2	2	2	3	17	2	2	2	2	3	4	15	54

74	1	2	3	3	4	3	3	19	3	3	4	4	2	3	3	22	2	3	3	3	2	3	16	57
75	1	2	3	3	3	3	2	17	3	3	3	4	3	2	3	21	3	3	3	3	3	3	18	56
76	3	4	3	3	1	3	3	20	4	3	3	4	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18	61
77	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	4	3	3	3	22	4	3	3	3	3	3	19	62
78	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	2	3	2	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	57
79	3	3	2	3	3	3	3	20	2	3	3	3	4	3	3	21	3	3	4	3	3	3	19	60
80	2	3	4	3	3	3	4	22	3	2	3	4	4	3	3	22	3	4	2	4	4	4	21	65