



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Capacidad de gestión de los servidores públicos y
aplicación del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-
2021 de la Municipalidad Provincial de Urubamba**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Bach. Itusaca Quispe Elizabeth Elvira

ASESOR:

Hugo Enríquez Romero

SECCIÓN:

Gestión Pública

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Capacidades de Gestión

PERÚ - 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
Presidente

Dr. José Félix Pazos Miranda
Secretario

Dr. Hugo Enrique Romero
Vocal

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a mis padres, Anastacio y Donata, por inculcarme valores y perseverancia para poder alcanzar mis sueños, siendo el gran ejemplo a seguir, con la virtud del servicio a los demás y ser mejor cada día como persona, por tal motivo día a día intento hacer lo mejor en todo lo que hago y ser un ejemplo para mi hija Astrik.

A mis hermanos Jorge y Gladys, por ser mis guías y mostrarme el camino correcto, a mi hija y sobrino Coquito por darme la alegría y enseñarme a tener paciencia con la vida.

El autor

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer por la paciencia, las enseñanzas de mi asesor Dr. Hugo Enríquez Romero y al Dr. Marco Antonio Rivas Loayza y cada uno de mis docentes de la Escuela de Postgrado, quienes demuestran profesionalismo la cual dilucidaron las interrogantes sugeridas y por haber guiado hasta la culminación de este trabajo.

A la institución que contribuyó desinteresadamente para la elaboración de esta investigación.

Así mismo, a mi amigo incondicional Cesar por el acompañamiento y apoyo en el proceso de esta mi investigación.

Agradecer a Enny, por el apoyo absoluto en esta etapa de mi vida.

Finalmente agradecer a mis compañeros de la Gerencia de Desarrollo Urbano por el apoyo incondicional para el desarrollo de este trabajo.

Gracias a todos por la paciencia y el apoyo, un abrazo a cada uno.

DECLARACION JURADA

Yo, ITUSACA QUISPE, Elizabeth Elvira, egresado de la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, Sede Filial Cusco, declaro que el trabajo académico titulado Capacidad de Gestión de los servidores públicos y aplicación del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021 de la Municipalidad Provincial de Urubamba. Presentada en ciento diecisiete (103) folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- La presente tesis menciona las respectivas fuentes que fueron empleadas, identificando correctamente en su totalidad posee cada cita textual originaria de otras fuentes, llevando a cabo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- Que las fuentes están expresamente señaladas en este trabajo, no utilizando ninguna además de estas.
- El presente trabajo de investigación no ha sido anteriormente presentado en su totalidad ni parcialmente para la obtención de un distinto grado académico.
- Estoy consciente que mi trabajo puede ser verificado y validado electrónicamente en exploración de plagios.
- De dar con el uso de material abstraído sin la debida distinción de su fuente o autor, me someto a las sanciones que me indique el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 30 de Julio del 2018



Br. Elizabeth Elvira Itusaca Quispe

DNI N° 23990605

PRESENTACION

Dignos señores miembros del Jurado;

Dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, expongo ante ustedes la Tesis titulada “Capacidad de Gestión de los servidores públicos y aplicación del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021 de la Municipalidad Provincial de Urubamba”, en donde se llegó a determinar e identificar la concordancia de los factores de la capacidad de gestión en el Plan de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial de Urubamba; para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Convencidos de cumplir con los requisitos de aprobación.

Br. ELIZABETH ELVIRA ITUSACA QUISPE

AUTOR

INDICE

Página Del Jurado.....	I
Dedicatoria.....	II
Agradecimiento	III
Declaración Jurada	IV
Presentación	V
Índice	VI
Resumen	VIII
Abstract.....	IX
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA	11
1.2 TRABAJOS PREVIOS	13
1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA	21
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	41
1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	42
1.6 HIPÓTESIS	43
1.7 OBJETIVOS	43
II. MÉTODO	44
2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	44
2.2 VARIABLES , OPERACIONALIZACIÓN.....	45
2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	48
2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	48
2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	51
2.6 ASPECTOS ÉTICOS.....	52
III. RESULTADOS.....	53
3.1 DESCRIPCIÓN	

3.2	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LA VARIABLE FACTOR MOTIVACIONAL	
3.3	PRESENTACIÓN DE LA VARIABLE CAPACIDAD DE GESTIÓN.....	
3.4	PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL	
IV.	DISCUSION.....	68
V.	CONCLUSIONES.....	72
VI.	RECOMENDACIONES.....	73
VII.	REFERENCIAS.....	75
	ANEXOS.....	81
	Matriz De Consistencia De La Investigación	95

RESUMEN

La presente investigación posee como título “Capacidad de Gestión de los servidores públicos y aplicación del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021 de la Municipalidad Provincial de Urubamba”, siendo el objetivo principal establecer los factores de motivación y conocimiento para la capacidad de gestión en la Municipalidad Provincial de Urubamba en aplicación del Plan de Desarrollo Urbano 2012-2021.

La presente tesis forma parte de aquellas de tipo descriptivo y correlacional lo cual permite el estudio, indagación, balance, así nos dimos cuenta de cómo los factores de motivación y conocimiento afectan a los servidores públicos de la institución, haciendo de que su desempeño laboral no sea el adecuado o el más acertado y como resultado de ello, perjudicando a la ciudadanía en la calidad de vida siendo los benefactores de la Municipalidad Provincial de Urubamba.

Los datos estadísticos que basan la presente investigación se fundamentan en la información obtenida por la aplicación de los instrumentos a los servidores públicos y validados por expertos en sus áreas; así mismo la observación que se experimentó estando en la institución gubernamental en el desarrollo de los servidores en la gestión municipal. Tomando como referencia opiniones de la ciudadanía hacia la municipalidad. Es preciso reconocer que los resultados demuestran que hay una ineficiencia por parte de los servidores por no sentirse motivados ni reconocidos así mismo influye el desconocimiento del Plan de Desarrollo Urbano 2012-2021, lo cual conlleva a bastantes problemas para la toma de decisión y desempeño dentro de la Institución en estudio.

Palabras claves: *factores de motivación, capacidad de gestión, motivación, recursos humanos y Plan de Desarrollo Urbano.*

ABSTRACT

This research has the title "Management Capacity of public servants of the Provincial Municipality of Urubamba in the Urban Development Plan 2012-2021", the main objective being to establish the motivation and knowledge factors for the management capacity in the Provincial Municipality of Urubamba in application of the Urban Development Plan 2012-2021.

This thesis forms part of those of a descriptive and correlational type which allows the study, investigation, balance, thus we realized how the factors of motivation and knowledge affect the public servants of the institution, making their work performance not be the appropriate or the most successful and as a result, harming the citizenship in the quality of life being the benefactors of the Provincial Municipality of Urubamba.

The statistical data that base the present investigation are based on the information obtained by the application of the instruments to public servants and validated by experts in their areas; likewise the observation that was experienced being in the governmental institution in the development of the servants in the municipal management. Taking as a reference opinions of the citizenship towards the municipality. It is necessary to recognize that the results show that there is an inefficiency on the part of the servants for not feeling motivated or recognized as well as it influences the ignorance of the Urban Development Plan 2012-2021, which leads to enough problems for the decision making and performance within of the Institution under study.

Keywords: *motivation factors, management skills, motivation, human resources and Urban Development Plan.*

ABSTRACT

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

A nivel mundial la consolidación urbana se proyecta que para el 2050 la población urbana llegara a un 65% del total mundial. Siendo que las ciudades son territorios donde concentran una dinámica económica, política, ambiental y cultural.

Cabe mencionar que los instrumentos de gestión territorial implementados se caracterizan por establecer patrones de concentración de renta que solo benefician a unos cuantos, lo que provoca que las ciudades con procesos acelerados de consolidación urbana se caracterizan por un crecimiento urbano sin planificación, lo cual conlleva al asentamiento de familias en zonas de alta vulnerabilidad generando impacto ambiental del territorio, como se evidencia en las capitales de los países la cual consolidan bajo el mismo patrón.

A nivel nacional esta normado los instrumentos territoriales según Decreto Supremo N°022-2016-Vivienda,Reglamento de Acondicionamiento Territorial sostenible, es así que la Municipalidad Provincial de Urubamba tiene aprobado el Plan de Desarrollo Urbano 2012-2021, aprobado según Ordenanza Municipal 018-A-2012-MPU,siendo un instrumento de gestión urbana para una planificación adecuada, sin embargo no es implementada por falta de conocimiento de la autoridad ,servidores públicos y ciudadanía y al desconocer dicho instrumento de gestión el fin que tiene de un ordenamiento de territorio ,siendo una consecuencia en la actualidad el crecimiento desordenado sin planificación urbana por falta de capacidad de gestión de la Entidad.

Así mismo influye en la capacidad de gestión la motivación y falta de conocimiento del Plan de Desarrollo Urbano por los servidores públicos siendo en su mayoría personal permanente. Según las fuentes literarias del tema la motivación, consiste en aquellos procesos que informan el ímpetu, enfoque y constancia del ahínco de un ser humano por perseguir un objetivo, que en el

presente caso nuestro interés es la incidencia en el comportamiento laboral y la falta de conocimiento. Mientras que la capacidad de gestión es aquella facultad humana destinado a gerenciar, planificar, administrar, gastar y/o invertir, proyectar eficaz y eficientemente los recursos de la administración pública y/o privada en pro de la sociedad y/o usuario; quiere decir, aquella actividad humana que fruto de las relaciones interpersonales, laborales y capacitaciones técnicas, obtienen resultados positivos en pro de la organización o centro de trabajo. En el caso municipal no es sino la idoneidad de planificar territorialmente para elaborar proyectos de inversión pública sostenibles, idoneidad de gasto público, eficiencia y eficacia en la administración pública. En ese orden de ideas, a modo general consideramos que los factores de motivación y conocimiento del Planificación territorial (Plan de Desarrollo Urbano) se relacionan significativamente con la capacidad de gestión la cual se planificara y ejecutara proyectos y programas por prioridad.

Es necesario que la ciudadanía pueda tener claro los objetivos del Plan de Desarrollo Urbano, que tengan conocimiento lo que debería ser transmitido por los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba e incentivar a que puedan pensar, tomar decisiones a mediano y largo plazo, respetando y asegurando el ámbito de implementación del plan de Desarrollo Urbano, una “hoja de ruta” que les permita tener mayores oportunidades, mejorar la calidad de vida pero sobre todo que sea de manera sostenible en el tiempo.

La ciudadanía en general exige obras públicas para el desarrollo económico, social y político; por ello los funcionarios públicos y servidores bajo el principio de servicio al usuario debe poner al máximo sus conocimientos para satisfacer las principales necesidades humanas en la comunidad; y, para que exista capacidad de gestión debe existir primero capacidad de gestión en recursos humanos, quiere decir aquella capacidad cuyo fin es seleccionar adecuadamente el personal humano dentro de una organización; por otro lado la capacidad de gestión de gasto, consistente en aquella capacidad destinado a gerenciar e invertir el presupuesto eficaz y eficientemente; asimismo, tenemos también la capacidad de cometido de planes de cambio, enfocado a aquella capacidad destinada a elaborar expedientes técnicos de proyectos de inversión pública; finalmente, el presente estudio considera que los factores de motivación (clima

laboral) y falta de conocimiento también es importante, entendido como aquella condición o situación laboral que indica si el personal está ubicado en el puesto de trabajo para el cual está capacitado, así como la convivencia satisfactoria entre el recurso humano de la organización.

Planteamos desde ya que el factor humano es de suma trascendencia en una institución o empresa, no hay duda que el ser humano desde siempre y por muchos años más será el recurso primordial y más capaz para el trabajo y otras labores. Y para ello es menester que toda organización pública o privada tenga como política mejorar el talento y capacidad de sus trabajadores, porque además de los clientes la empresa se debe también a sus empleados, lo cual la analogía de entidades públicas los servidores públicos se deben a la ciudadanía siendo el fin de un servidor, quienes deben tener cierto grado de compromiso, sinergia, entusiasmo, capacidad y habilidad para realizar eficaz y eficientemente sus labores. Pero para que un trabajador reúna dichas características, es necesario que la organización deba dotar de óptimas condiciones ambientales de trabajo, buena remuneración, capacitación y confianza en el trabajador, entre otros factores. Entonces, **motivación y capacitación del Plan del Desarrollo Urbano de Urubamba** enfocados en repotenciar sus conocimiento y motivar al trabajador, se solucionaría el problema del bajo nivel de capacidad de gestión, consistente en el rendimiento, producción y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba del Departamento de Cusco.

1.2 Trabajos previos

Actualmente existen estudios que avalan el predominio de los elementos de motivación sobre la capacidad laboral de los empleadores en una determinada empresa, así como también su relación con compañeros de trabajo y la adecuada prestación de servicios hacia los clientes, estos estudios permiten evaluar a la empresa las posibles causas del buen o mal desempeño que realizan sus trabajadores, buscando las soluciones adecuadas para resolver estos casos, como por ejemplo una buena remuneración o reconocimientos laborales.

Una gestión interna y externa de una institución pública o privada corresponde a la adecuada labor de cumplir las metas por la empresa, de igual manera cumplir adecuadamente las funciones específicas y poder coordinarlas de manera

adecuada para ponerlas en ejecución. La capacidad de gestión depende mucho de las habilidades y conocimiento del personal a cargo, gestionar los procesos para que lo planeado resulte de manera adecuada.

Según (Torres Tello, 2005)“presenta diagnóstico de la gestión municipal- Alternativas para el desarrollo año 2005, investigación que fue presentada al Ministerio de Economía y Finanzas del Perú, desarrollándose en el marco de una investigación documental en Municipalidades Provinciales del Perú.

El proceso de planificación local es integral y participativo, articulando municipalidad con la ciudadanía donde establecen políticas públicas en el ámbito local, siendo las competencias exclusivas: Planificar y promover el desarrollo urbano y rural de su ámbito, y ejecutar los planes correspondientes.

Tomando como universo las municipalidades provinciales siendo 194, de las cuales se ha tomado una muestra representativa de 66 municipalidades.

Como resultado la globalización ha provocado profundos cambios generando impactos en las estructuras políticas y administrativas de las entidades públicas, que ameritan modernizaciones a todo nivel, transparencia, eficiencia y organización; relacionadas con un nuevo estilo de gestión pública la cual será necesaria nuevos sistemas estructurales que exigen de las instituciones municipales con la capacidad de proyectar resultados, con una administración adecuada y siendo más eficiente en la implementación de sus procesos, con capacitaciones especializadas de sus servidores públicos, para una administración adecuada de información en la institución para una implementación más técnica con compromiso de una administración contextualizada con el objetivo a un desarrollo sostenible local.

Los Gobiernos locales dentro de su entorno institucional deberían conllevar a un desarrollo local sostenible para generar calidad de vida a la ciudadanía dentro de su ámbito lo cual no se evidencia en nuestro país aún resultados óptimos de una gestión municipal.

Según los resultados de planes de desarrollo urbano se tiene de 6 a 5% que las Municipalidades provinciales elaboran el Plan de Desarrollo Urbano y no se implementa de manera adecuada la cual refleja en el crecimiento sin planificación de las ciudades y ejecución de proyectos que no corresponden siendo que no son prioritarios.

Los Planes Urbanos y Rurales conllevaran a un desarrollo sostenible de manera ordenada y controlada de una ciudad con el objetivo de solucionar problemas urbanos básicos de la ciudadanía; generando espacios urbanos con características psicológicas y sociales de confort para el ser humano. Es así que las Municipalidades provinciales tienen como función específica exclusiva aprobar e implementar los planes de desarrollo urbano de asentamientos humanos y planes territoriales en su ámbito con criterios de distribución espacial y urbanización para un desarrollo urbano integral y sostenible.

En referencia a los resultados obtenidos referidos a la planificación urbana, el 34% de muestra respondió que aprobó planes, mientras que el 21% tiene previsto formular estos estudios a partir de año 2005, cabe indicar que es en referencia a la aprobación de los planes mas no de la implementación adecuada de dichos planes.

Es importante mencionar el rol importante de los recursos humanos siendo un factor clave en una gestión municipal la cual demanda un cambio en su en los factores de motivación y de conocimiento para tener la capacidad de gestión de servicio al ciudadano para garantizar la eficacia en la administración de los recursos municipales

La cual tiene límites presupuestales, por lo que es importante que los recursos humanos municipales la cual están capacitados y calificado de acuerdo al perfil de puesto de trabajo constituirán indispensable para obtener una gestión eficiente.

De acuerdo a los resultados de nivel de profesionalización municipal se determinó que las municipalidades provinciales cuentan con personal profesional 25% y personal no profesional 75%, lo cual se evidencia a nivel nacional en un mayor porcentaje de una mala gestión municipal. Lo cual se manifiesta en la ejecución de proyectos de las municipalidades que un 25% de municipalidades cuenta hasta con un 49% de obras ejecutadas respecto al total de la programación, en el tercer cuartil encontramos un 75% de municipalidades que han ejecutado hasta el 81% de avance. En cuanto al análisis del valor máximo y mínimo, resultaron que solo una municipalidad obtuvo el valor máximo de 100% mientras que el valor mínimo se situó en 16% de nivel de obras ejecutadas.

El factor motivacional es un impulso para los servidores, los impulsa en el Logro,

Afiliación y los Incentivos, dentro del trabajo. En su resultado se aprecia que las personas que tienen de antigüedad de 1 a 2 años en el trabajo, indicaron tener una motivación enfocada en la estima de los trabajadores que se encuentran entre 2 a 5 años, donde el factor primordial es el logro.

El 61% de las municipalidades consideraron que la capacitación es el principal instrumento de fortalecimiento de la gestión local; lo que evidencia la necesidad de manejar mecanismos de gestión por lo que se recomienda promover acciones de capacitación que orienten a las autoridades a una mayor eficiencia en la administración municipal.

La planificación y el planeamiento es un instrumento fundamental y sistemático, para la acción gubernamental para la definición y programación de acciones a ejecutar en los distintos periodos, para lograr los objetivos y metas siendo importante el planeamiento en el desarrollo de las instituciones, más aún si se trata de una municipalidad, con el objetivo de que las ciudades se desarrollen de manera planificada y sostenible.

En la investigación presentada por García Sanz, V. (2012): “La Motivación Laboral estudio descriptivo de algunas variables”. Con esta investigación pretende dar a conocer algunas variables de motivación laboral que provoca a los empleadores a cumplir su labor de manera proactivas obteniendo como conclusión que el factor remuneración es de suma importancia dentro del desenvolvimiento y continuidad en el puesto de trabajo de un trabajador, prueba de ello es el resultado obtenido en el trabajo de campo, en el que un 45 % de los entrevistados abandonarían su trabajo por el mal pago, mientras que un 55% renunciaría a su trabajo por el mal entorno laboral. Indica que un pago adecuado influirá de manera positiva en el desempeño laboral de los empleadores y también permitirá al trabajador permanezca en su actual puesto de trabajo, lo cual no generaría pérdidas por parte de la empresa al capacitar a personal nuevo.

Además, la investigadora plantea que el objetivo de las organizaciones públicas o privadas debería ser además de un buen salario, también todo aquello que equivale a logística, capacitación, ambiente laboral entre otros factores para el mejor desarrollo del personal y así lograr los objetivos de la organización. Asimismo, concluye que, si bien la remuneración es muy importante para el

trabajador que le permite desarrollarse bien en su centro de trabajo, sin embargo, concluye también que el factor motivación y autoestima influye mucho en el desarrollo y desempeño del trabajador quien estará comprometido con los fines y misiones de la empresa. Finalmente, este antecedente también concluye que el factor reconocimiento e incentivos al trabajador por parte del jefe o de la empresa es importante y actúa como factor motivacional para el trabajador. Al incorporar incentivos en el trabajo, se verá un mejor desempeño laboral de los trabajadores, de esta manera se les da a entender que su esfuerzo en el trabajo es bien recompensado y se toma siempre en cuenta.

Como tercer antecedente es la investigación presentado por De la Torre Rodríguez, José F. (2014), titulado: "Reforma municipal y capacidad de gestión de los gobiernos municipales en México: un estudio comparado en seis municipios del estado de San Luis Potosí, México (1983-2000)". Esta investigación pudo comprobar totalmente que la dimensión de la organización de las administraciones públicas municipales muestra que parece estar en correlación directa con el ras de progreso económico, poblacional en cada municipio. Por este motivo el estudio de las direcciones municipales estatales a partir un punto de perspicacia viviente nos ha permitido contemplar la diferencia existente entre las organizaciones productoras de los municipios. En el estudio se pudo reconocer que la actuación nacional de los municipios en lo concerniente a capacidad de servicio, percibimos que tiende a repetirse en los 58 municipios del estado de San Luis Potosí y de modo concreta en los seis casos analizados.

Existe una deficiente capacidad de gestión reglamentaria como también financiera e igualmente administrativa y de prestación de los servicios públicos municipales, aunque sea redundante en los municipios de esta institución federativa. Al existir una mala capacidad de gestión se brinda un servicio inadecuado hacia los clientes generando su insatisfacción, de igual manera no se cumplen las metas trazadas por la empresa de manera adecuada. Se afirma entonces que la tendencia en el proceso de reforma municipal en México ha tenido siempre un carácter vertical porque tanto los contenidos y tiempos han seguido un tipo característico de arriba hacia abajo, desde el gobierno federal a los estados, por la falta de pesos y contrapesos en el sistema político mexicano

autoritario. Con los datos que se obtuvo se afirma que en elecciones municipales durante el estudio hecho durante el tiempo en mención salvaron de ser elecciones semi-competitivas a elecciones competitivas. Así se puede explicar la denuncia de fraude y el déficit de legitimidad que las elecciones municipales poseyeron en la década de los años ochenta, así también encontramos que esto se convirtió en el detonante de la insurgencia municipal y la alternancia política en el campo municipal partiendo desde la mitad de los ochenta y la totalidad de los años noventa.

Para Herrera Catalán, Pedro y Málaga Ortega, Ramiro (2012), en su trabajo titulado: "Indicadores de Desempeño y Capacidades de Gestión: que tuvo por objetivo realizar un análisis de las municipalidades peruanas para el año 2003, por medio del análisis de las labores públicas locales como un proceso de producción, indica que un Análisis de la Eficiencia Municipal en el Marco del Proceso de Descentralización"; luego de realizar un análisis de las normas jurídicas existentes de las variables de estudio así como la ley n° 27680, ley de reforma constitucional respecto a la descentralización, ley N° 27683 ley de elecciones regionales, ley N° 27783 ley de Bases de la Descentralización, ley N° 27972 ley orgánica de Municipalidades, entre otras normas; cuyo estudio se enfocó a la relación existente entre desempeño y capacidades de gestión como resultado final. Se realizaron análisis segmentados, con la finalidad de analizar varias agrupaciones de municipalidades conformadas por unidades de gestión homogéneas, la cual se realizó mediante un análisis de conglomerados; para su tipificación se usaron variables características, tamaño de las poblaciones, grado de urbanidad y el nivel de pobreza, también se definieron los tres tipos de gobiernos locales.

El análisis de eficiencia que realizaron a cada grupo de municipalidades que definieron mediante un análisis de conglomerado. Considerando que la ejecución presupuestal de las municipalidades provinciales capitales del departamento y las municipalidades distritales de Lima metropolitana y del Callao, tiene en la ejecución presupuestal del gasto local, un análisis de sus resultados de eficiencia centrados en agrupaciones que contienen las municipalidades mencionadas. En algunos casos del estudio se observó que en la gestión municipal, las municipalidades distritales de Lima Metropolitana exponen un desempeño

escaso en aceptación, esto fue determinado por un promedio de resultados de eficiencia, lo cual lleva a la reflexión y tomar las acciones necesarias al respecto; al obtener desempeño no favorable por parte de los trabajadores de las municipalidades, nos da a entender que el trabajo realizado es ineficiente; municipalidad así como también en el servicio que brindan y podrían estar brindando varias municipalidades en nuestro país.

Según Paucar Sánchez, Wilfredo (2010), con su estudio titulado: “Factores motivacionales en la calidad de la gestión en el Instituto Superior Pedagógico Público Huaraz”, menciona como conclusiones que dentro de la calidad de la gestión necesario es un trabajo y a la vez competición: trabajo de manera eficiente, preocupación en la eficacia, la rentabilidad y el éxito; así mismo, trabajo de forma tal como una participación que busca influir en las decisiones que inquieten en función de sus intereses; el trabajo desde una visión colaborativa, interés por un intercambio personal y así conseguir resultados mejores. Con esta conclusión da a entender que, al realizar trabajo de manera competitiva en una organización, se obtendrán mejores beneficios ya que permitirá que el trabajador tome sus propias decisiones y genere más confianza en sí mismo.

Los docentes ejercen los elementos motivacionales en si (apatía, desconcierto, crisis de identidad, conflicto). Necesario es persistir en los factores higiénicos (motivación, reducción de ausentismo, productividad, satisfacción de necesidades psicológicas) con la intención de lograr en el área de didáctica: trabajo en sí conocimiento; en el área de orientación, actitudes; en el área de personalidad: reconocimiento, progreso, realización personal y responsabilidad así incrementar el nivel en calidad de gestión de manera explicativa. Es necesario reconocer el trabajo efectuado por los docentes ya que esto permitirá que se motive y brinde una mejor enseñanza. La correspondencia existente entre factores de motivación y calidad de gestión, el espacio de orientación, ya que la motivación es una herramienta que permite organizar las relaciones de los directivos y a la vez ordenar las relaciones laborales en las instituciones.

Las instituciones inducen a la gente que trabajan para ellos; este estado posibilita implantar las recompensas y asignaciones laborales para que estas personas acepten sus funciones. La influencia de comportamientos personales, saberes teóricos y prácticos, las circunstancias para poder cambiar el comportamiento de una fuerza de labor concluyendo en la obtención de mayor productividad. Además, siendo necesario reconocer la importancia docente para que puedan visualizar las debilidades y potenciando ellos mismos la productividad. Es necesario que exista una influencia hacia las actitudes personales y las oportunidades para que de esta manera se pueda mejorar el comportamiento hacia el trabajo, de tal manera que permita a los docentes resolver problemas adecuadamente aun con limitaciones.

Para Tito Huamani, Pedro Leonardo (2012), autora su estudio intitulado: “Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana”, los resultados de la investigación demostraron totalmente que es factible implementar la gestión en las empresas del sector “confección de calzado” desde una perspectiva de competencias. Después de confirmar estadísticamente la eficacia de las hipótesis de la investigación, analizado la información generada con las tres encuestas (1ra: pre test, antes de la capacitación, 2da: post test, después de la capacitación y 3ra: de impacto, luego que transcurriera 90 días aproximadamente, para conocer la viabilidad de la aplicación del modelo). En un escenario que se caracteriza por ser de un elevado nivel de competitividad como es, el sector confección de calzado, sea ya por las importaciones de calzados brasileros, chinos, italianos y de otros países, así como la constante competencia interna, que se traduce en la innovación permanente de modelos y variedades de calzados, la implementación en la gestión desde la perspectiva de las competencias de sus colaboradores, es una alternativa viable en las empresas fabricantes del calzado en Lima Metropolitana. Existe una carencia evidente de la mano de obra técnica y calificada. Cuando el sector se deprime, como ocurrió algunos años atrás, por las importaciones chinas, los operarios que ya tenían cierto nivel de especialización, terminaron saliéndose del sector, para irse a otros sectores, debido a que las empresas

comenzaron a cerrar y las remuneraciones a disminuir. Los resultados del trabajo citado revelaron que ocurrió un incremento lento, aunque eso sí sostenido en los últimos años, por elegir calzados de producción nacional. Todo esto visto desde el punto de la gerencia en sus variados niveles y puestos de trabajo plantea procedimientos de cualificación. Como se demuestran con las hipótesis formuladas, de la misma forma no queda fuera de la realidad el pensar que se puede efectuar el modelo de gestión por competencias, para enaltecer los niveles de efectividad de sus trabajadores mejorando a todas luces sus posibilidades en el mercado.

1.3 Teorías relacionadas al tema

El Plan de Desarrollo Urbano es un instrumento técnico normativo de planificación urbana, que permite la promoción y orientación del desarrollo urbano de la Ciudad y su expansión urbana. Este instrumento permite orientar el crecimiento urbano mediante una clasificación de suelo, además propone todo el sistema vial dentro del ámbito de intervención asignándole una jerarquización. Permite identificar y proponer zonificación, uso de suelos, equipamiento urbano necesario para la ciudad y su expansión urbana como son para uso de recreación, salud, educación y otros usos. Un punto importante en este instrumento de planificación urbana es las medidas que se adoptan en los temas de la prevención y reducción del riesgo ante un desastre, en donde se identifica las zonas potencialmente en peligro ya sea por inundación o por movimiento de masas y que a ello se suma el grado de vulnerabilidad que pueda darse en esta zona. Ambos criterios determinaran las zonas de riesgo, importante para determinar la no ocupación del suelo para uso residencial en estas zonas. Es importante mencionar que para poder identificar las zonas de riesgo, se realizan estudios geológicos así como estudios de suelo, ya que se tiene que asegurar la identificación de éstas zonas para garantizar la seguridad de la población, haciendo uso correcto de la ocupación. El tema ambiental también está presente en este instrumento de planificación urbana, pues la norma utiliza un concepto de sostenibilidad o sostenible, por ello la identificación de zonas de protección ambiental, así como las zonas de usos sostenible es importante para garantizar la sostenibilidad de la Ciudad.

La gestión pública tiene como objetivo poder generar y diseñar políticas que

contribuyan al bienestar de todo un colectivo, que se materializa en los bienes y servicios que brinda una institución pública, la cual está sujeta su accionar a las políticas de estado. Ahora, existen instrumentos técnicos normativos cuya función es impulsar el desarrollo de cada ciudad, centro poblado o comunidad, hablamos entonces de la gestión de un territorio en donde interactúan diversos factores (social, económico, político, ambiental, etc), donde el sector público, en este caso los gobiernos provinciales y locales, brindan un servicio que es de promover el desarrollo urbano sostenible dentro de su jurisdicción mediante los planes de planificación urbano, amparado en el Decreto Supremo N° 022-2016-Vivenda.

Para que un Plan de Desarrollo Urbano de una ciudad sea base de estrategias de “sostenibilidad urbana” se trata de planificar territorialmente e integrar calidad de vida, vitalidad económica, mejor distribución y lucha contra exclusión; optimizar relación con territorio para reducir huella ecológica; definir fórmulas innovadoras de gobierno urbano, de participación público-privada y cooperación institucional; y usar herramientas políticas, legislativas y financieras, y medidas para influir en mercado y conductas. (Estrategia Territorial Europea, 2000).

El factor de motivación proviene de la palabra latina que significa “mover”. Esta noción permite explicar en qué forma los elementos internos impulsan a los animales y al hombre a la obtención de ciertas metas. Para SMITH E. Ronald y colaboradores (1984), la gestión tiene que ser causada para que tenga vigor y sea duradera en el período. Para (Robbins, 2004), la motivación es entendida como aquellos métodos destinados al ímpetu, enfoque y constancia de la voluntad de una persona para lograr alcanzar un objetivo. Por su parte (Maslow, 1951), entiende la motivación humana como un principio esencial de toda estructura destinada al bienestar de las necesidades humanas. Mientras que para Cummings y Schwab (1985), el factor viene a ser un paso sujeto a supuestos mediante el cual la tarea es generada por el factor fuerza.

Para Julio López Mas(1993), a la pregunta que se hace ¿Qué es la motivación? Recurre a las sabidurías del comportamiento, el mismo que entiende como aquella característica de la psicología la cual aporta al grado de cargo del sujeto;

se trata de un proceso que logra, orientar, activar, dinamizar y mantener la conducta de las personas y la realización de objetivos queridos. Para el citado autor, la motivación, dentro del terreno laboral, puede entenderse hoy por hoy como un proceso variado que sitúa, empuja, mantiene y activa el comportamiento de la gente con el propósito de la realización de objetivos deseados. De igual manera hay un factor trascendental que debe estar siendo plasmado en la necesidad, el querer satisfacer una necesidad, puede ser particular o física como cubrir servicios principales.

La motivación es el adicional que trasfiere a todo ser humano a interactuar en determinada situación, quiere decir, forja una conducta bien determinada. Todo ello, es conducta o necesidades de primer orden como el aire, alimento, sueño, etc.; o en necesidades de segundo orden como autoestima, inscripción, etc.; esto es un sentir encaminado para realizar lo que uno desea para luego hallar el bienestar. (Robbins Stephen, 1999) Según Chiavenato (1999), la conducta humana se mantiene en base a 3 premisas, las cuales son: la conducta es engendrada, quiere decir, reconoce la existencia de un origen que es el inicio en conducta humana. Conducta es producida, quiere decir, la existencia de una razón o meta que genera un arrastre para lograr el objetivo. La conducta está direccionada hacia logros, esto pretende explicar, la presencia de un horizonte para el resultado, por lo que la conducta está dirigida hacia la ejecución o ganancia de varios objetivos, por lo mismo es suscitado por una causa que persigue cumplir un desenlace, siendo enfocado hacia un determinado objetivo. La motivación precisa de voluntad, la que posee mecanismos que serían: faltas, desequilibrios en lo que es fisiológico, y psicológicos o exaltados que tienen mayor jerarquía por ser elementales para todo ser humano, pueden tener dos principios siendo innatos o pudiendo ser aprendidos.

Keith y Newstrom, el proceso de la motivación aborda con un factor aliciente generadora de compensar una necesidad o alcanzar un logro, esto tiende a ser el punto de inicio del proceso de motivación. La deficiencia de algo dentro del individuo o el problema en sí mismo, es el primer eslabón en la cadena de hechos que dirigen la conducta humana, está por lo demás como ya se dijo

anteriormente se basa en la necesidad descontenta, la falta, produce rigidez física o psicológica dentro del sujeto, que lo conduce a tomar algún tipo de acción humana encaminado a compensar la necesidad y consecuente a menospreciar la atención. (Keith, 2001)

Herzberg se refiere a los géneros de motivación, y que el ser humano muy asiduamente vive ligado a la importancia que le genera fuente de vida consistente en necesidades, estímulos e impulsos los mismos que forman parte de la causa. Como segundo ejemplo de motivación, los motivos sociales, amparados en el transcurso en el proceso de sociabilización que se da en cada ciencia, se establecen con concordancia a relaciones interpersonales, valores de cada sociedad, reglas que se deben tener en cuenta que una vez estimulado un motivo incide sobre el comportamiento aparte del origen que tenga. (Herzberg, 1966)

Según Maslow, refiere que entre las características de la motivación no son estáticos, quiere decir que están en constante progreso o transformación por la misma naturaleza del ser humano. Son una necesidad saciada pero no es generadora de conducta, la cual a su vez que genera tensión o incomodidad. La escasez no siempre saciada. Es transitorio, porque aparecen otros motivos tanto y en cuanto sea de mayor fuente para el ser humano en lograr sus metas. Los motivos generan en el humano buscar la ejecución y comienzo de la labor, primeramente, las atribuciones son compensadas. El incentivo viene a ser la fuerza que atrae la curiosidad y hasta el fisgoneo del individuo, debido a que este le manifiesta recompensas y además logros que pueden satisfacer sus ambiciones e inspiraciones.

La teoría mencionada que es reconocida es de Maslow (jerarquía de las necesidades), quién elaboró la hipótesis de que dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades. (Maslow, 1951) Entre la teoría de la jerarquización encontramos la teoría de contenido, que a su vez está sustentada a través de la teoría de jerarquía de las necesidades, que vislumbra a la motivación humana encapsulada o integrada dentro de una jerarquía de cinco

necesidades el propio Maslow las clasifica a su vez en necesidades de orden menor y otras principales. Estas vienen a ser las fisiológicas; se menciona que son necesidades de primer nivel; el hombre al ser netamente social requiere desenvolverse con otros.

Estima; es imperioso recoger reconocimiento de los otros integrantes de la comunidad, de no ocurrir esto se frustra los esfuerzos del interesado a sumarse al medio, originar sentimientos de prestigio, de confianza en sí mismo, reflejándose donde interactúa. Autorrealización; ayuda completamente a separar en toda su dimensión, el potencial de cada uno. Lograr con todo lo que uno se trazó como resultado. Esta teoría mantiene que el individuo está en constante en fase de motivación y esta fase se caracteriza por la aparición de un nuevo objetivo cumpliendo con el anterior. (Maslow, 1951).

El punto de vista de Maslow, la cual se compone para la administración de RH una apreciable guía del comportamiento de las personas, determinado en la carencia y satisfacción, provocando en el individuo compensar aquella necesidad. Por lo que una vez que sea cumplida reducirá su importancia y se precipitará el siguiente nivel de mayor jerarquía.

No necesariamente una necesidad tiene que ser satisfecha completamente antes de que surja la siguiente. En sociedades que denominan del primer mundo moderno en su gran mayoría los trabajadores ya obtuvieron sus necesidades que se encuentran en el orden inferior y deseando conseguir necesidades psicológicas o del orden superior. No obstante, esto ocurrirá en países sumamente desarrollados, por el contrario, en países de tercer mundo aún existe alto porcentaje de personas que trabajan para llegar a obtener necesidades primarias. (Keith & Newstrom, 2001).

Estos constituyen el contexto del cargo. Ellos incluyen: Condiciones de trabajo y bienestar, políticas de la organización, así como las medidas de administración, relaciones con el supervisor, competencia técnica del supervisor, estabilidad en el cargo, salarios, y relaciones con los colegas.

También se encuentran los factores motivacionales que tienen que ver con el contenido del cargo, refiere Frederick Herzberg las labores y los deberes afines con el cargo en sí; generan un resultado de satisfacción constante y un incremento productivo laborales de excelencia, en otras palabras, diremos que el óptimo es por encima de lo normal. Motivación por sí mismo incluye efectos de ejecución, desarrollo y reconocimiento profesional, notorios al ejecutar las acciones que formen un gran desafío y que son de bastante trascendencia para el trabajo. Cuando estos elementos de motivación se dan del mejor carácter, elevan la satisfacción de modo sustancial; cuando son poco trabajados, provocan una pérdida de satisfacción, por estas razones, se denominan factores de satisfacción.

Estos factores ligados al contenido del cargo ocupado incluyen: la responsabilidad, la autonomía de decidir, así como ascensos al ejecutar el trabajo, uso pleno de las destrezas personales, formulación de objetivos y valoración de éstos, simplificación del cargo (llevada a cabo por quien lo desempeña) y ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o vertical).

Finalmente, la teoría de los dos elementos asevera que la satisfacción en el cargo se relaciona directamente con el contenido de las actividades estimulantes debido a su carácter de desafío esto impulsa el cargo; puesto tendrá como parte de la causa al ambiente, a la supervisión, de los colegas y del todo general del cargo (estos son los llamados factores higiénicos) Herzberg perfecciono con toda razón creemos responsable de la satisfacción profesional (factores) son diferentes de los responsables de la insatisfacción profesional: “lo opuesto a la satisfacción profesional no es la insatisfacción, sino la no satisfacción profesional; lo opuesto a la insatisfacción profesional es la no insatisfacción profesional, y no la satisfacción”. (Korman, 1978).

Nombramos las dos teorías de procesos que explican y mejoran las maneras de motivar a los trabajadores. Enfatizamos la teoría de las expectativas de Vroom. Dicha perspectiva, la propuso Víctor Vroom y bien complementando con los aportes de Lawler III, asevera que “la fuerza de una tendencia a actuar de una manera depende de la fuerza de una expectativa de que al acto seguirá cierto

resultado que el individuo encuentra atractivo” (Robbins, 2004). El personal sentirá motivación para trabajar y para mejorar en sus tareas, si creen y se valida su creencia que con ello se logrará resultados favorables, como muestra una buena evaluación del mismo, recompensas adecuadas por parte de la clasificación y agrado de metas personales. (Robbins Stephen, 1999)

Este modelo contiene 3 conceptos básicos cuya definición presenta el propósito de dicha teoría. Según Guillen Gestoso (2000), el nombre de VIE responde a:

- “Valencia”, valor positivo o negativo que las personas otorgan al resultado de sus acciones.
- “Instrumentabilidad”, misma que se ejecuta en dos niveles (rendimiento y resultado); nos referimos a que debe existir congruencia entre ambos y que una cosa conlleva a la otra, los dos sirven para lograr un efecto de segundo nivel.
- “Expectativa”, las expectativas se relacionan al ras de la dificultad que entraña y repercuten en las personas y su accionar.

En este idear teórico Guillén Gestoso, señala que el Modelo de Circulación de Porter y Lawler se parece a la teoría de Vroom, debido a que menciona: “su postulado central es que la motivación laboral está determinada por la probabilidad de que un esfuerzo elevado con lleva al logro de objetivos y resultados que poseen un valor a la persona” (Robbins Stephen, 1999)

En la teoría de Porter y Lawler, la teoría de las expectativas de Vroom, Porter y Lawler, llegaron a un modelo más completo de la motivación que lo empleó completamente y solo en organizaciones. En este entender decimos que este modelo de teoría es la base de la idea que el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractivo que sea la recompensa y la manera como el trabajador ve y siente la relación existente entre el esfuerzo y la recompensa, que quienes realicen los mejores trabajos sean quienes perciban los mejores salarios y logren mayores y más rápidos ascensos.

Lawler es de la opinión final que su teoría posee tres fundamentos sólidos:

La gente quiere ganar dinero y no es sólo porque ayuda a satisfacer sus

necesidades básicas (seguridad, y biológicas), sino que el dinero brinda condiciones para que se puedan satisfacer aquellas necesidades sociales como por ejemplo la autoestima y la autorrealización; el dinero es un medio, no un fin; si los trabajadores observan y creen que su desempeño es, posible y necesario a la vez para obtener más dinero, ciertamente, se trabajaran de la mejor manera posible; si las personas observan que existe relación directa o indirecta entre el aumento de la remuneración y el desempeño, el dinero será motivador excelente; se piensa que se podría mejorar el desempeño con la implantación de sistemas de remuneraciones justas y sensibles, basadas en méritos (sistemas de administración del desempeño) en administrar las recompensas con un valor positivo para los trabajadores. Erróneamente se supone que a todos los trabajadores les interesan iguales recompensas que otorgan sus compañías, unas reconocen la importancia de sueldos, mejores prestaciones de seguro, otro mayor número de días de vacaciones, guarderías para sus hijos, etc.

La teoría de las expectativas, Indica qué muchos empleados no están motivados en sus centros de trabajo y más bien se dedican a hacer lo mínimo necesario para mantenerse, por lo que se deben dar importancia al diseño de los tipos de recompensas basadas en las necesidades individuales del empleado, y no caer en el error de que todos los empleados quieren lo mismo y así pasan por alto los efectos de la diferencia de las recompensas en la motivación.

Se afirma por ende que las teorías presentadas, coinciden en ver al empleador como el ente que le interesa el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, satisfaciéndolos, su motivación se convertirá luego en el impulsor para asumir responsabilidades y a enrumbar su conducta laboral a lograr metas que ayuden a su organización a lograr su razón de ser, con altos niveles de eficacia. Las motivaciones se dan cuando los objetivos de la organización y los objetivos individuales están alineados y son satisfechos.

Cuando se habla de clima organizacional, nos referimos al ambiente laboral que existe en una empresa; se trata que en el ambiente se maneja el entorno para los colaboradores de una organización; ello se verá afectado por diferentes causas objetivas que pueden referirse a aspectos físicos y estructurales de la empresa, aspectos subjetivos que consisten en la opinión y la percepción que

tengan los trabajadores respecto al ambiente laboral. Es de gran importancia para muchas empresas hacer estudios acerca de cuál es el entorno organizacional que hace la empresa para poder aumentar la productividad. (Rodríguez Batres, 2013)

Según (García Solarte, 2009) Precisa al clima organizacional es el resultado de como las personas instituyen procesos de interacción social y donde formando estos procesos están siendo influenciados por un sistema de creencias, valores, actitudes y así como también de su ambiente interno. La autora conceptúa al clima organizacional como la interacción entre personas pertenecientes a una determinada empresa o lugar, interacción en la cuales están incluidos o tomados en cuenta valores, actitudes, etc. tomando en cuenta específicamente el resultado de dicha interacción como también su ambiente en el que se desempeñan.

A diferencia de las primeras autoras, (García Solarte, 2009) solo toma en cuenta las relaciones e interacciones que hay entre las personas y su medio, a lo que (Rodríguez Batres & Navas Pinto, 2013) llamarían aspectos subjetivos, relaciones solo subjetivas entre las personas de dicho lugar o empresa, sin embargo, las primeras autoras toman un aspecto más, lo cual es lo físico o estructural del ambiente en el que laboran dichas personas.

El estudio del clima organizacional, nos da a conocer, de manera científica y metodológica, que opiniones posee la población relacionadas al contexto laboral y circunstancias de trabajo, con la meta de construir planes que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y que afectan el compromiso y la productividad del potencial humano. (Personas., 2009). Según la dirección general de salud de las personas, expone que este concepto de clima organizacional son todas las expresiones y respuestas de las personas que dan en referencia al medio y al entorno en el cual laboran, aparte de ello también en qué condiciones laboran, de acuerdo a ello para conseguir y elaborar planes o proyectos que traten de resolver ciertas deficiencias que puedan presentar y afectar a personas que laboran en dicho lugar o empresa.

El concepto de clima organizacional se puede expresar de manera general, como

el ambiente formado por las diversas emociones de los integrantes de un grupo, en este caso de una organización. (García Villamizar, 2007) El autor señala al clima organizacional como un ambiente en el cual existe la interacción de personas que laboran, dichas interacciones, lo señala que son generados por las emociones de las mismas personas que laboran en determinada empresa, organización, grupo, etc. Con lo mencionado líneas arriba se podrá notar que no es fácil generar un concepto definitivo de lo que es el clima organizacional, ya que las diferentes percepciones son válidas y se relacionan unas con otras lo cual no se puede excluir ni la una ni la otra.

La motivación es consecuencia de la interacción del individuo y la situación dada, variando en cada persona, según las circunstancias y forma en que cada trabajador valore los estímulos de la organización como cumplidor de sus necesidades. Por lo tanto, no puede hablarse de motivación del empleado sin dejar presente que la organización sólo la facilitará o dificultará al estimular al empleado, conociéndolo y proporcionándole aquellos incentivos que probablemente el tendrá por aquellos que lo impulsará hacia el cumplimiento de las metas. (Aldag, 1983)

La teoría de la equidad; Según Adams, dice: "Cada persona relaciona subjetivamente lo que le reporta a ella un esfuerzo y lo que les reporta un esfuerzo similar a otras personas". De tal forma, los individuos tienden a calificar la justicia al distinguir sus materias y aportes relevantes con las retribuciones que obtienen. Cabe resaltar que esta teoría suele ser denominada como *La Teoría del Equilibrio*, es por lo que cada empleado diferencia los resultados con los elementos de entrada, donde los resultados tienen que ver con el reconocimiento, seguridad, satisfacción, beneficio; mientras que los elementos de entrada, son aquellos que el trabajador realiza dentro de la organización (Chiavenato; 2001).

La teoría de la fijación de metas, (Koontz, 1998) El propósito de trabajar buscando lograr una meta es fuente de gran fuerza en la motivación laboral. Los estudios sobre aseguramiento de metas confirman que metas propias incluyendo los retos son fuerzas motivadoras superiores. Las que ocasionan un nivel de rendimiento más elevado que la inicial o meta general de "haz tu mejor esfuerzo".

Estas especificidades del objetivo mismo sirven como incitación interna. Las personas que se organizan sus metas y van cumpliéndolas superarán fácilmente a alguien que opera no teniendo metas o solo intenta “hacer su mejor esfuerzo”.

La teoría de la jerarquía de las necesidades según Abraham Maslow, las necesidades del ser humano serán jerarquizadas en una pirámide las cuales para la búsqueda de la satisfacción total buscare satisfacer según la jerarquización abarcar primeramente un nivel que posteriormente lo con lleva al abarcamiento del siguiente nivel. Dicha investigación será de importancia porque mediante la cual se afirma que las personas son usualmente motivadas para adoptar conductas establecidas dentro de las necesidades los cuales involucran y se relacionan con actividades a desarrollar con potencial intelectual.

Según la teoría de los factores de Herzberg, menciona la existencia factores que expresan la estimulación de empleadores en el perímetro profesional. Podrían identificarse por la importancia que se les ofrece en relación a un mayor o menor grado de satisfacción en el desarrollo de actividades laborales. Para el desarrollo de estas se podrían considerar el interés que se le proporciona a las actividades a desarrollar, para el trabajo eficaz, la responsabilidad en el cumplimiento de las actividades programadas, el reconocimiento y la promoción de un buen trabajo realizado. Las empresas ya sean privadas o públicas al momento de ofertar lugares de trabajo deben de observar si el empleador tendrá un ámbito laboral adecuado, confortable, lo que le dará un aspecto motivacional. Otro tipo de motivación que plantea Herzberg sería el ofrecimiento de incentivos o previos de acuerdo a la magnitud de los resultados del trabajo del empleador.

Teoría de las tres necesidades, según David McClelland y otros han propuesto la teoría de las tres necesidades las que fueron indicadas que no son adquiridas sino; más bien en todo ser humano son innatas importantes en el desarrollo de laboral. Dentro de estas tres necesidades se pueden considerar las necesidades del logro que es estímulo importante para sobresalir, logros que podrían ser adquiridos mediante el cumplimiento de normas, a diferencia de las necesidades del poder que indican la facilidad de desarrollar actividades. (Necesidades de Poder, necesidades de asociación o pertenencia, necesidades de logro) las cuales influenciaran en la motivación para el cumplimiento de esas necesidades.

Según Porter y Lawler. La motivación en el trabajo es el resultado del esmero que se involucra para alcanzar las recompensas ofrecidas.

El modelo integrador de motivación, es el que involucra todo tipo de aspectos conocidos importantes y complejo de fenómenos de la motivación como: necesidades por satisfacer, impulso de realización, factores de higiene, expectativas planteadas por los empleadores, así como el desempeño y satisfacción de los mismos.

Tipo de motivación laboral

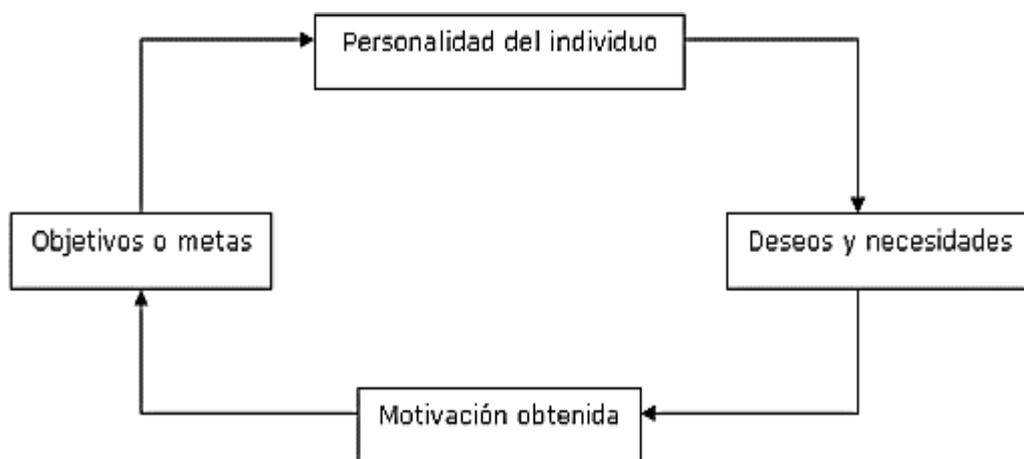
- La mejora de las condiciones laborales: se desarrolla mediante la mejora de espacios utilizados o compartidos con un adecuado aspecto para los usuarios evitando la insatisfacción laboral.
- El enriquecimiento del trabajo: El desarrollo de las actividades rutinarias deben de ser erradicado dentro de la empresa, ofreciendo nuevas experiencias.
- La adecuación persona /puesto de trabajo: De acuerdo a las preferencias que se puedan presentar para la ocupación de un puesto en el cual puedan desenvolverse satisfactoria y adecuadamente.
- Participación y delegación: La participación de los trabajadores en la elaboración del diseño y planificación de su trabajo. Fundamentando que son ellos los que conocen, que aspectos pueden ser fortalecidos o que aspectos pueden incrementarse dentro de sus áreas laborales.
- Reconocimiento del trabajo efectuado: La desmotivación se puede presenciar cuando las llamadas de atención están pendientes de las actividades que desarrollan erróneamente por medio del trabajador, pero en el caso de que las actividades sean correctas y dables a ser honradas no lo son porque no les prestan la misma importancia a dichos aspectos, situación que debe ser absuelta con prontitud.
- Evaluación del rendimiento laboral: El rendimiento laboral se podrá percibir mediante la observación de los resultados obtenidos los cuales serán informados y premiados en casos de ser necesario lo cual será un importante estímulo motivador.

- Establecimiento de objetivos: La técnica de establecimiento de objetivos consiste en llegar a un acuerdo entre subordinado y jefe sobre los objetivos alcanzados o pendientes a alcanzar. (Zornoza, 2004).

Ciclo de la motivación

Podría considerarse la motivación como un sistema que busca la mejora de los resultados mediante la satisfacción de necesidades del empleador, se mencionara para el ciclo de la motivación las siguientes premisas: personalidad del individuo, Deseos y necesidades, motivación Obtenida, Objetivos y Metas. (Portillo, 2006).

Figura Nª 1: Ciclo de la motivación



Fuente: (Portillo, 2006)

La personalidad del individuo: actitud a identificar de sucesos en ámbito laboral.

Deseos y Necesidades: se desarrollan desde 2 puntos, básicas y personales.

Objetivos o Metas: será en base a necesidades y espacios adecuados de servidores para el cumplimiento de lo propuesto.

Según Amartya Sen, los seres humanos se desarrollarán de manera diferenciada

cada uno tendrá aptitudes particulares, lo cual dentro de una entidad podría ser de apoyo mediante el planteamiento de estrategias, teniendo como potencial de desarrollo las capacidades que las personas de la entidad cuentan, la cual dará origen a un plan contingente de desarrollo eficaz.

El bienestar personal se verá reflejado en grupo y la sociedad como; desigualdad, pobreza, ausencia de desarrollo mala calidad de vida.

La teoría de las capacidades puede estar conformada por dos elementos fundamentales, el enfoque de la capacidad puede ser también observado desde un enfoque de la libertad razón por la que se determina que la libertad será fundamental para el desarrollo de las capacidades en mayor magnitud. Los funcionamientos pueden identificarse como un elemento los que son parte de las peculiaridades del estado de la existencia; así mismo también hacen referencias a la satisfacción de las necesidades ya sean primordiales o secundarias considerando primeramente la alimentación o bienestar individual, seguida de las necesidades fútiles. (Angarita, 2014)

Según Alfred Marshall, Teoría de la gestión, primer economista que identifico un nuevo factor de producción distinta a los ya conocidos como son tierra, capital y trabajo a estos tres factores se identificó uno que se considerara con mayor importancia para el desarrollo de la producción conocido como conocimiento especializado. Abarcando también la eficiencia, efectividad, productividad, costos de producción y margen de beneficios. Adicionalmente el enfoque analizara los desarrollos tecnológicos y la asignación racional de recursos en una perspectiva análoga a los sistemas de visión o percepción. (Martinez Fajardo, 2002)

La gestión puede ser medida en base a resultados obtenidos dentro de una organización o institución. Los indicadores de gestión podrán estipular el éxito de una institución con una gestión adecuada. Toda institución cuenta con un sistema de gestión con la finalidad de conseguir el objetivo trazado al inicio del periodo. Para determinar en cuatro tipos: Eficiencia, eficacia, efectividad, observaciones.

Una GESTIÓN MUNICIPAL se irá ampliando progresivamente mediante la planificación estratégica que esbozará las políticas sociales, económicas y

sociales. La planificación estratégica en un gobierno local es ineludible ya que de ello dependerá la eficiencia, eficacia, efectividad, así como el control de las demás gestiones como: gestión de medioambiente, gestión de cultura y deporte, gestión de recursos humanos, gestión de recursos financieros, otros.

La planificación de un municipio local deben de enfocarse en cinco aspectos primordialmente los que son: Economía dinámica, Desarrollo sin desigualdad, habitad sustentable, elite capacitada, planificación del crecimiento urbano.

El desarrollo de la gestión municipal busca el crecimiento integral y sostenible de la localidad con participación de los gobernantes en constante comunicación con los ciudadanos, por dicho medio poder satisfacer las necesidades de la población y ofrecer una calidad de vida comunitaria.

La capacidad de gestión se entiende como un conjunto de funciones que están orientadas a la toma de decisiones dentro de una institución, empresa u organización, realizar un uso de los recursos y así maximizar sus beneficios, es importante destacar que esta definición abarca dos dimensiones, los que son las personas y los sistemas, esta distinción es importante para captar las limitaciones y posibilidades de las acciones de la capacitación.

Una gestión de calidad Municipal a nivel nacional, deberá tener los instrumentos de gestión la cual será aprobado e implementado para posterior a ello realizar el control de las atribuciones siguientes indicadas por la Contraloría General de la Republica (Escuela Nacional de Control) siendo las siguientes por prelación la cual se consideran las principales:

- Plan de Desarrollo Municipal Concertado
- Presupuesto participativo
- Plan de Desarrollo Institucional
- Régimen de organización interior de la municipalidad
- Plan de Acondicionamiento territorial (sólo provinciales)
- Plan de Desarrollo Urbano
- Plan de Desarrollo Rural

Atribuciones principales en el desarrollo de una gestión municipal.

Las atribuciones principales en el desarrollo de una gestión municipal es el proceso de transformación organizacional está orientado a la mejora de la gestión de una institución u organización, por lo tanto, este incidirá en múltiples factores estructurales, como los sistemas administrativos, los sistemas productivos, la infraestructura, la tecnología, entre otros. Pero al mismo tiempo este proceso dependerá de los factores personales, ósea de las capacidades de las personas para hacer funcionar los sistemas y de esta manera transformarlos para crear nuevas oportunidades. Cuando las personas están involucradas se notarán las habilidades, experiencias, expectativas y anhelos. Elementos sobre los cuales recaerán los programas de capacitación, procurando posibilitar el aprendizaje expresado en los cambios de conducta favorables para aumentar la gestión y su nivel. (Nagel Amaro, 1995)

Según los autores Amador Herrera y René Colín la capacidad de Gestión en su artículo científico titulado: "Capacidades de gestión pública. Análisis de los gobiernos de los Municipios semi-urbanos del Estado de Michoacán", entienden la gestión como la capacidad que tienen los actores de una organización para operarla en función de objetivos específicos. (Herrera Torres, 2014) Las actividades de la organización deben obtener, manejar, poner en marcha y coordinar diferentes recursos, también evaluar los resultados que se tengan basados a lo proyectado. Las actividades organizacionales resultan complejas por las múltiples relaciones que llegan a formarse entre los diversos recursos y entre las etapas distintas de la operación. Entre mayor sea la capacidad de operación, mayor será la posibilidad de lograr los objetivos. La gestión pública municipal por tanto corresponde al mejor manejo de los actores gubernamentales para maniobrar los procesos municipales que contribuyan a la consecución de los objetivos sociales (demandas y necesidades ciudadanas).

El Legislativo dio promulgo la ley, la cual está constituida por 166 artículos; establece un marco general de normas para la operación de las municipalidades

en el país, estas son las encargadas de la administración de los intereses locales. La Constitución Política del Perú. Así mismo las funciones que debe cumplir son el promocionar desarrollo económico, teniendo hincapié en el micro y pequeña empresa, a través del manejo de planes de desarrollo económico local todo esto debe ser una planeación integral y participativa tanto de las municipalidades como de los vecinos.

La evolución de la población, llevan a las instituciones encargadas del desarrollo local también cambien y/o modifiquen su estructura, donde el principal reto que deben cumplir es de que estas estén orientadas a generar una calidad de vida adecuada a través del desarrollo urbano y económico. Es decir que una buena gestión municipal debe facilitar la cooperación de los diferentes actores sociales como el gobierno y la sociedad civil.

Se considera al factor primordial para una capacidad de gestión es la capacitación y preparación del personal que labora en dichas instituciones, la cual se da mediante escuelas, charlas, itinerarios, etc; encaminados a optimizar los volúmenes de los Recursos Humanos, tal como refiere a la ejecución de una gestión.

No solo la cooperación se da entre instituciones del estado; sino también con instituciones no gubernamentales, empresas, instituciones financieras y entidades de comunicación. La empresa privada debe constituirse como aliados estratégicos del gobierno local para lograr un beneficio para toda la localidad.

Pero no solo debe darse esta contribución con estas organizaciones sino también con las propias instituciones regionales y locales las cuales también son representantes del estado la cual tiene una relación, esto tiene que ver con una misión la cual se perfila a la labor con establecimientos del territorio, en cooperación, para no duplicar dineros o trabajos en la población con metas; también, suma un trabajo mancomunado en favor de la población.

La gestión pública municipal engloba dos etapas que se pueden considerar complementarias. La primera de ellas involucra los recursos con que cuenta el gobierno (capacidades de gestión). La segunda está relacionada con la aplicación de estos recursos (procesos de gestión). Las capacidades de gestión

de los gobiernos de los municipios semi-urbanos se sostienen bajo el modelo burocrático. Este modelo se inspira en la concepción organizacional weberiana, tiene su centro en la racionalidad instrumental (racionalidad medio-fin), la cual trata sobre la relación entre los fines que persigue el gobierno y los medios que utiliza para lograrlos. Finalmente, para los autores Amador Herrera y René Colín, consideran que las capacidades de gestión se pueden clasificar o dividir en tres bloques: administrativas, financieras y políticas, la cual no es motivo de estudio de estas variables

La idoneidad de gestión no es sino la destreza que tiene el ser humano para agenciar las labores y procedimientos a su disposición con celeridad y confiabilidad siempre en cuando se tenga la capacitación adecuada; generando goce de la recursividad y laboriosidad que se necesita para la realización concreta de los asuntos (Consejo Social de la Universidad de Cádiz, 2017). Asimismo, la organización citada refiere que la gestión permite brindar las herramientas y técnicas al equipo de proyecto, factible para organizar las tareas y cumplir con todas esas contravenciones. Las estrategias definidas como procedimientos y/o salidas alternativas para la toma de decisiones.

Por su parte según el autor Boul (2008), entiende que la capacidad de gestión es aquella destreza que tiene la persona para obtener resultados positivos en las labores cotidianas y procedimientos a su disposición de manera rápida. Por su parte según Albert De Gregorio Prieto (2003) afirma que la gestión no solamente es un conjunto de técnicas racionales puesto al servicio de un mismo fin, sino que además se entiende como una acomodado de la institución a un entorno liado y dinámico tanto en los medios de que dispone como en la forma de conseguir y compatibilizar los diversos objetivos. Mientras que, para Ayala, (2005), no es sino la idoneidad de determinar eficazmente los objetivos de su labor estipulando la acción, los tiempos y recursos solicitados.

En el Triángulo de la capacidad de gestión; se entiende que el conocimiento y/o capacidad que se adquiere y se desarrolla. La voluntad y/o ganas para instar la creación de una empresa, y otorgar de los recursos indispensables. En este triángulo se representa el saber, querer y poder.

En la teoría del recurso y capacidades; son los materiales en el proceso de

producción, estos pueden ser perceptibles o inmateriales. Los recursos tangibles son los activos que pueden ser palpados y percibidos, la capacidad de requerir efectivo prestado etc. Generalmente el valor de los recursos tangibles se puede precisar mediante los estados financieros. Los recursos intangibles por su lado difieren desde el derecho de propiedad intelectual, las marcas registradas o dependen de ciertas personas con conocimientos prácticos, las patentes, etc. (Cruz Muñoz, 2001)

El costo estratégico de los recursos está manifestado por el grado en que pueden aportar al desarrollo de aptitudes centrales y capacidades, por último, al logro de una ventaja competitiva. Los recursos intangibles son menos visibles, y más difíciles de comprender o imitar, generalmente se usan como base de las aptitudes y capacidades centrales. (Cruz Muñoz, 2001)

En la teoría de gestión por competencias; se forja en base a la psicología organizacional, sujeta a teorías de motivación, busca explicar un desempeño exitoso; se le debe de asumir en una indispensable enfoque multidisciplinario que pertenece a la Gestión de los Recursos Humanos, no podrá evitar la complejidad de su objeto: las competencias de los trabajadores y su interacción con los puestos de labor, la cultura organizacional y el ambiente laboral, donde la psicología humana y su epistemología o teoría del conocimiento son de gran importancia. La Gestión por Competencias sale con el rumbo del paradigma positivista y con también gracias al materialismo, tomando auge en la práctica empresarial avanzada a partir de 1990. (Triana Yaniel, 2007)

El saber hacer, implica que las habilidades que se posee y debe de ponerlas en práctica de la mejor manera posible. Todas estas habilidades deben actuar entre sí; por ejemplo, dar una charla en público implica, por ejemplo, no sólo el acto en sí de dirigirse a la audiencia y hablarle sobre alguna materia (habilidad social), sino también, analizar sus reacciones, anticipar preguntas o críticas, dar forma mentalmente al propio contenido, (habilidades cognitivas), reducir la ansiedad que le crea la situación (por medio de estrategias que implican habilidades motoras y cognitivas) y utilizar los medios audiovisuales de apoyo a la charla (habilidades técnicas). El querer hacer, los cuales son aspectos motivacionales responsables de que la persona desee realizar o no, los comportamientos

propios de la competencia.

La gestión por competencias viene a ser un tipo de evaluador que se encarga de las especificidades propias que pide un lugar de responsabilidad así también del personal que la realiza, se trata de un instrumento que asiente adaptar la disposición, debido a que permite alejar la disposición del encargo de la tarea de los hombres, involucrándolos productivamente en los procesos de cambio de las empresas y al final, ayudar a crear ventajas para la institución. (Cruz Muñoz & Vega Lopez, 2001)

La calidad de Gestión, en primer lugar, el concepto de gestión viene a ser el desarrollo de acciones de gerencia (administrativas) y de liderazgo para lograr conducir a niveles superiores de desempeño. Es un conjunto de operaciones y actividades de conducción de los recursos (medios) para lograr los propósitos ya delimitados (fines). Y se entiende por calidad de gestión al conjunto de sistematizaciones, conductas y juicios de dirección de algunas instituciones u organización que son indispensables para alcanzar las metas trazadas. También, engloba la coherencia entre objetivos principales de toda organización. En resumidas palabras viene a ser el confuso constructo valorativo sostenido en el respeto conjunta de 3 dimensiones interrelacionadas: funcionalidad, eficacia y eficiencia. (Early, 2003)

En resumen, calidad de gestión concerta e interactúa alcanzando los grupos sociales objetivos (clientes, empleados, accionistas, comunidad) y todos los procesos, áreas y/o funciones que ponga más énfasis en la satisfacción tanto de clientes como de los empleados teniendo en cuenta el impacto social de la empresa. (Early & Shally, 2003)

El desarrollo de una buena gestión municipal se verá reflejado en aspectos de una buena eficiencia y eficacia, para lo cual se puede determinar que la eficiencia como el logro de metas planteadas en la organización, empresa públicas o privadas, El logro de las metas se dará cuando lo invertido sea menor a lo generado índices que se pueden presenciar mayormente en empresas de industria o comerciales, en el caso de empresa públicas o gobiernos municipales se verá reflejado mediante el cumplimiento de las metas establecidos en el tiempo acordado. Puede considerarse Eficiencia Administrativa a la gama de

procesos administrativos, así como al alto grado de racionalidad en la planeación, organización, dirección, coordinación y control de las actividades.

La eficacia estará más enfocada al tipo de servicio que brindan los empleadores públicos a los pobladores. La satisfacción de los pobladores que adquieren al momento de solicitar algún trámite o documentación reflejara la eficacia de los trabajadores, los cuales deberán estar capacitados y preparados para responder frente a cualquier situación que se pueda presenciar, en caso de insatisfacción perjudicara a la Gestión Municipal frente a sus metas trazadas y logros alcanzados.

El desarrollo de las actividades de los empleadores de la gestión debe ser calificado mediante los logros alcanzados controlados mensualmente para una corrección, contando que cada uno de ellos debe conocer del área en el que se desarrolla. (Pérez Herrera, 2014).

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la capacidad de gestión de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba, y su aplicación del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021?

1.4.2. Problemas específicos

a. ¿Cuáles son los factores de nivel de motivación y conocimiento de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021?

b. ¿Cuál es el nivel de capacidad de gestión de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba con el Plan de Desarrollo Urbano 2012-2021?

c. ¿Cuáles son los efectos de la aplicación adecuada del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021 de la Municipalidad Provincial de Urubamba de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba?

1.5 . Justificación del estudio

La presente investigación puesto a vuestra consideración lleva por título:

“CAPACIDAD DE GESTIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL PLAN DE DESARROLLO URBANO AÑO 2012 – 2021 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA- CUSCO”; la cual, además de ser original y auténtico, tiene por finalidad brindar un aporte a la comunidad científica en la línea de capacidad de gestión siendo importante el factor motivacional así mismo de conocimiento para su aplicación adecuada del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021.

La investigación responde a la necesidad de determinar si existe alguna relación o correlación entre las variables de estudio. Además, el presente anteproyecto de investigación mediante el análisis de referencias bibliográficas, como el trabajo de campo, permitirá obtener datos confiables y válidos sobre las carencias y/o necesidades de los servidores públicos de la Municipalidad de Provincial de Urubamba, así como a determinar aquellos aspectos que hacen posible que el servidor público se sienta bien y realice una atención adecuada en su centro de trabajo.

Ahora bien, concluida la tesis ésta constituirá antecedentes teóricos para las posteriores investigaciones en la línea de capacidad de gestión y su aplicación adecuada de un Plan de Desarrollo Urbano en una Municipalidad, el mismo que hará posible la priorización y optimización de los recursos de ejecución de programas, proyectos para la dotación de servicios para perfeccionar la toma de decisiones.

La capacidad de gestión de los servidores públicos mediante un instrumento técnico normativo territorial, como es el Plan de Desarrollo Urbano, la Ley Orgánica de Municipalidades y normas articuladas, señala que estos instrumentos técnicos normativos son de carácter obligatorio para los gobiernos locales, sin embargo, algunos de ellos no son socializados correctamente y pasan desapercibidos tanto a los servidores públicos y ciudadanía, así mismo no es accesible para el servidor público y ciudadanía siendo que no se entiende por ser un instrumento técnico la cual debería darse a conocer de manera más legible. Consecuencia de ello que no se logra comprender la importancia de estos planes territoriales, su utilidad y el beneficio que ello conlleva, para una consolidación urbana planificada generando calidad de vida para la ciudadanía.

Desde el punto de vista metodológico la investigación aporta con la elaboración de instrumentos de recolección de datos que involucran a los servidores públicos, respecto a su aplicación adecuada para la toma de decisiones de sus dependencias. Ello permitirá saber si el Plan de Desarrollo Urbano es valorado por los servidores públicos de la Municipalidad; pues no solo basta que un equipo técnico pueda elaborar estos planes, sino que además garanticen la participación de los servidores públicos y poder llegar con un mensaje claro que es lo que pretende un Plan de Desarrollo Urbano para gestionar la Ciudad y todo lo que puede hacer por ella, dicho de otro modo, la investigación demostrará si realmente los servidores públicos tienen factores de motivación y conocimiento del Plan de Desarrollo Urbano para una capacidad de gestión adecuada de la ciudad , lo cual permitirá tener un indicador tangible de este instrumento técnico.

1.6 Hipótesis

1.6.1 General

Se genera capacidad de gestión de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba en aplicación del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021.

1.6.2 Específicos

- a. Los factores de nivel de motivación y conocimiento de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba genera la implementación del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021.
- b. Nivel de la capacidad de gestión de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba es alta.
- c. Los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba aplican adecuadamente el Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar el grado de relación entre los Factores de motivación y conocimiento de la Capacidad de Gestión de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba para la aplicación del Plan de Desarrollo Urbano con la año 2012-2021.

1.7.2 Objetivos Específicos

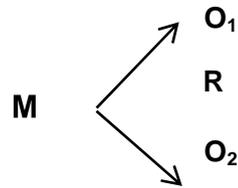
- a. Determinar los factores de nivel de motivación y conocimiento para la capacidad de gestión de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba para la implementación adecuada del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021.
- b. Identificar el nivel de capacidad de gestión de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba.
- c. Determinar los efectos de la aplicación adecuada del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021 de la Municipalidad Provincial de Urubamba de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba.

II. METODO

2.1 Diseño de la investigación

La investigación no experimental, correlacional – descriptivo y cuantitativa porque fue necesario analizar los resultados de las encuestas que se aplicaron a los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Urubamba, en la provincia de Urubamba, Departamento de Cusco, no experimental porque no se pueden manipular las variables, correlacional porque se observó la relación que tiene la variable independiente con la variable dependiente y descriptivo porque se estudiaron las variables de factores de conocimiento , motivación y capacidad de gestión del Plan de Desarrollo Urbano en base a teorías ya establecidas.

De acuerdo a su aplicación temporal en la presente investigación se emplea un diseño transversal, en el sentido que tiene por propósito observar la realidad en estudio en un momento en particular, con el objetivo de describir las variables de estudio o establecer vínculos entre ellas en términos de relación (Kumar, 2011).



Dónde:

M: Muestra

O₁: Capacidad de gestión del servidor público en factores de motivación y conocimiento.

O₂: Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano 2012-2021.

R: Relación directa capacidad de gestión y aplicación del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021.

2.2 Variables, Operacionalización.

2.2.1 Variable de estudio 1

Capacidad de gestión del servidor público, considerando las dimensiones de motivación y conocimiento.

Dimensiones 1. Factores de motivación adecuada para la capacidad de gestión.

1.1. Motivación extrínseca.

1.2. Motivación intrínseca.

1.3. Motivación transitiva.

1.4. Motivación trascendente.

Dimensiones 2. Conocimientos adecuados del Plan de Desarrollo Urbano para la capacidad de gestión.

2.2.2 Variable de estudio 2

Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021 por los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba, la cual se considera 3

dimensiones.

Dimensión 1. Capacidad de Aplicación e implementación adecuada del Plan de Desarrollo Urbano

Aquella capacidad cuyo fin es aplicar adecuadamente el Plan de Desarrollo Urbano por los servidores públicos.

Dimensión 2. Capacidad de gestión de gasto.

Aquella capacidad destinada a gerenciar y/o gestionar e invertir el presupuesto eficaz y eficientemente articulado al Plan de Desarrollo Urbano.

Dimensión 3. Capacidad de gestión de proyectos de inversión.

Aquella capacidad destinada a elaborar expedientes técnicos de proyectos de inversión pública articulado al Plan de Desarrollo Urbano.

Identificación de variables.

2.2.3. Operacionalización de las variables.

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable de Estudio	Capacidad de Gestión del Servidor Público	_____		

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable de Estudio	Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano	_____		

TABLA 1 ESCALA DE MEDICIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	Capacidad de Gestión del Servidor Público	Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano
TIPO	Cualitativa Ordinal	Cualitativa Ordinal
ESCALA DE MEDICIÓN	Ordinal: Posee categorías ordenadas, pero no permite cuantificar la distancia entre una categoría y otra.	Ordinal: Posee categorías ordenadas, pero no permite cuantificar la distancia entre una categoría y otra.
CATEGORIAS	DEFICIENTE, REGULAR, BUENA	DEFICIENTE, REGULAR, BUENA

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población

La población se constituyó por los servidores públicos de la Municipalidad

Provincial de Urubamba, Departamento de Cusco. Estos datos fueron recabados por la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Urubamba la cual está constituida por 468 servidores públicos.

2.3.2. Muestra

La presente investigación está constituida por un total de 468 personas constituida por los servidores públicos entre decisores políticos, decisores técnicos, técnicos y administrativos, la muestra se aplicó a 10 personas parte política y 38 personas parte decisores técnicos, técnicos y administrativos. Se aplicó un muestreo no probabilística intencional.

2.3.3. Criterios de selección

Como criterio de selección para la muestra se tomó en cuenta a aquellos trabajadores de la Municipalidad provincial de Urubamba del presente año. Constituida por los servidores públicos entre decisores políticos, decisores técnicos, técnicos y administrativos, sólo basta que estén laborando para ser considerados dentro de la población y muestra de estudio. Finalmente, el método seguido fue el no Probabilístico Intencional.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1. Técnicas

- **Encuesta:** Utilizada para obtener información de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Urubamba a través de preguntas distribuidas en un cuestionario.
- **Observación:** Se realizó una inspección no participante para ver cómo son los factores motivacionales, de conocimiento en la capacidad de gestión del Plan de Desarrollo Urbano de la Municipalidad Provincial de Urubamba.
- **Análisis documental:** Utilizada para obtener información registrada en estadísticas, informes o documentos de la Municipalidad Provincial de Urubamba.

2.4.2. Instrumentos

- **Cuestionario:** Instrumento empleado en forma directa, contiene preguntas cerradas para la investigación.

- **Recopilación de datos:** Apropiadamente organizada de acuerdo a las necesidades y prioridades del trabajo de investigación.
- **Ficha documentaria:** Instrumento que contiene información de documentos sobre el tema a tratar Validación y confiabilidad del instrumento

2.4.3. Prueba de confiabilidad y validez de los instrumentos.

Entenderemos como confiabilidad a la capacidad del instrumento para medir de forma consistente y precisa la característica que se pretende medir, incluyendo en si dos conceptos importantes cuales son los de consistencia interna y estabilidad temporal. La consistencia interna recoge el grado de coincidencia o parecido (homogeneidad) existente entre los ítems que componen el instrumento. La estabilidad en el tiempo se refiere a la capacidad del instrumento para arrojar las mismas mediciones cuando se aplica en momentos diferentes a los mismos sujetos.

Para el estudio de la confiabilidad del instrumento se usó la técnica de Cronbach como indicador principal de esta, usada en cuestionarios en las que las respuestas no son necesariamente bipolares, sino que se dan en escalas Kaplan, R y Saccuzzo, D (2006).

El coeficiente α fue propuesto en 1951 por Cronbach como un estadístico para estimar la confiabilidad de una prueba, o de cualquier compuesto obtenido a partir de la suma de varias mediciones. El coeficiente α depende del número de elementos k de la escala, de la varianza de cada ítem del instrumento s_j^2 , y de la varianza total s_x^2 , siendo su fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos la siguiente tabla.

TABLA 2 RANGOS PARA INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta

0.81 a 1.00	Muy alta
-------------	----------

Para realizar el análisis de confiabilidad se usó el software estadístico IBM SPSS STATISTIC versión 21, los resultados obtenidos son los siguientes:

**TABLA 3 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE
CAPACIDAD DE GESTIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO**

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Factores de motivación	0,783	20
D2: Conocimientos adecuados del Plan de Desarrollo Urbano	0,812	02
Capacidad de Gestión del Servidor Público	0,810	22

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable Capacidad de Gestión del Servidor Público, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto, se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable.

**TABLA 4 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE
APLICACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO URBANO**

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Capacidad de aplicación e implementación del Plan de Desarrollo Urbano	0,780	06
D2: Capacidad de gestión de Gasto	0,811	04
D3: Capacidad de gestión de Proyectos de Inversión	0,818	04
Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano	0,829	14

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo cual nos

permite indicar que la confiabilidad es muy alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto se **concluye que** el instrumento para medir esta variable es confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los datos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección serán organizados, resumidos y presentados haciendo uso de tablas y gráficos estadísticos con ayuda del software IBM SPSS STATISTIC versión 21 y Excel.

Dada la naturaleza de las variables estudiadas, siendo estas de tipo ordinal, usaremos la prueba estadística de τ de Kendall, que nos indica si estas variables están asociadas y en qué medida, para ello usaremos los dos tipos de pruebas que existen para el Rho de Spearman:

- **Correlación de Spearman.** Medida no paramétrica de asociación para variables ordinales. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la fuerza de la relación. Los valores mayores indican que la relación es más estrecha. Los valores posibles van de -1 a 1, pero un valor de -1 o +1 sólo se puede obtener a partir de tablas cuadradas.
- **Interpretación el valor de “Rho de Spearman”:**
 - De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
 - De 0.20 a 0.39 Baja correlación
 - De 0.40 a 0.69 Moderada correlación
 - De 0.70 a 0.89 Alta correlación
 - De 0.90 a 1.00 Muy alta correlación

2.6. Aspectos Éticos.

La información señalada durante el trabajo de investigación se recopiló del equipo de investigación la cual se analizaron sin modificaciones ni alteraciones, ya que esta información se encuentra inmóvil dentro de los instrumentos aplicados.

Cuantitativo porque utiliza la recopilación de información y realizar un análisis con una hipótesis en base a números arrojados en las encuestas posteriormente analizar estadísticamente y determinar reglas para una gestión adecuada y supuestos analíticos.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción.

A continuación presentamos los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Para la calificación de los resultados se utilizaron las escalas que pasamos a describir en las siguientes tablas:

TABLA 5 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE CAPACIDAD DE GESTIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Factores de motivación	0-20	DEFICIENTE
	21-40	REGULAR
	41-60	BUENA
D2: Conocimientos adecuados del Plan de Desarrollo Urbano	0-2	DEFICIENTE
	3-4	REGULAR
	5-6	BUENA
CAPACIDAD DE GESTIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO	0-22	DEFICIENTE
	23-44	REGULAR
	45-66	BUENA

TABLA 6 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE APLICACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO URBANO

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Capacidad de aplicación e implementación del Plan de Desarrollo Urbano	0-6	DEFICIENTE
	7-12	REGULAR
	13-18	BUENA
D2: Capacidad de gestión de Gasto	0-4	DEFICIENTE
	5-8	REGULAR
	9-12	BUENA
D3: Capacidad de gestión de Proyectos de Inversión	0-4	DEFICIENTE
	5-8	REGULAR
	9-12	BUENA
APLICACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO URBANO	0-14	DEFICIENTE
	15-28	REGULAR
	29-42	BUENA

3.2. Resultados descriptivos por variables.

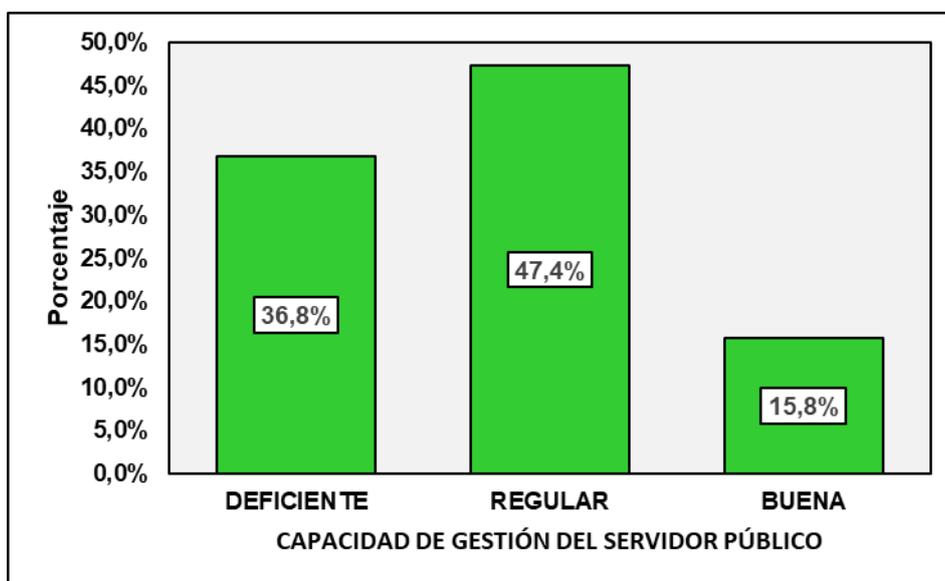
3.2.1. Resultados para Capacidad de Gestión del Servidor Público

TABLA 7 CAPACIDAD DE GESTIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	14	36,8%
REGULAR	18	47,4%
BUENA	6	15,8%
Total	38	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 1 CAPACIDAD DE GESTIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Capacidad de Gestión del Servidor Público obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 36,8% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 47,4% considera que es regular, el 15,8% que es buena.

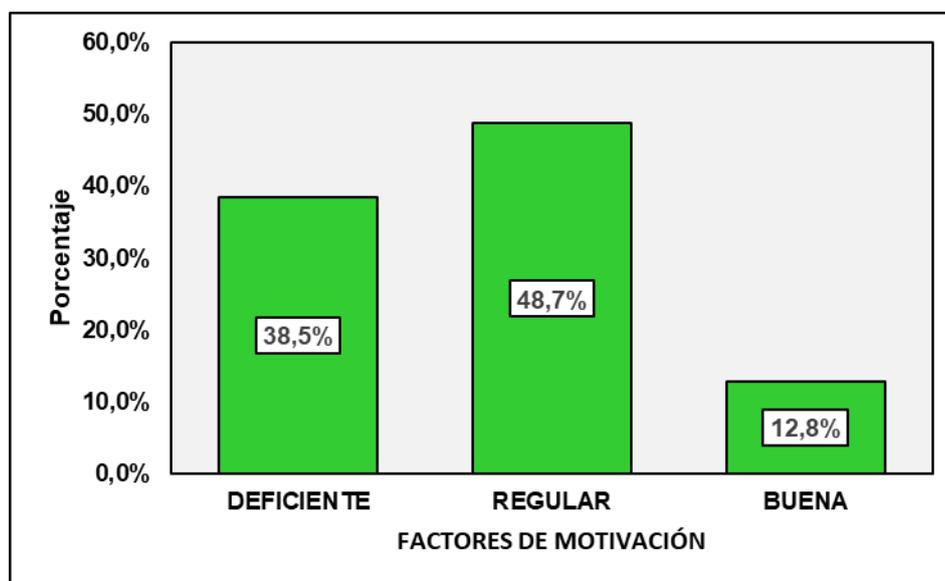
3.2.2. Resultados para dimensiones de Capacidad de Gestión del Servidor Público

TABLA 8 FACTORES DE MOTIVACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	15	38,5%
REGULAR	19	48,7%
BUENA	5	12,8%
Total	39	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 2 FACTORES DE MOTIVACIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

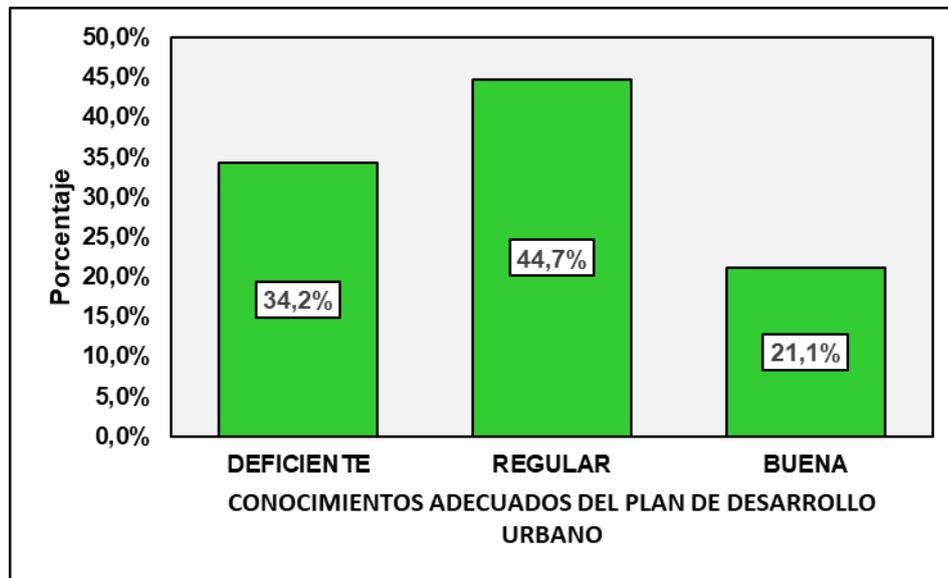
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Factores de motivación de la variable Capacidad de Gestión del Servidor Público obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 38,5% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 48,7% considera que es regular, el 12,8% que es buena.

TABLA 9 CONOCIMIENTOS ADECUADOS DEL PLAN DE DESARROLLO URBANO

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	13	34,2%
REGULAR	17	44,7%
BUENA	8	21,1%
Total	38	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 3 CONOCIMIENTOS ADECUADOS DEL PLAN DE DESARROLLO URBANO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Conocimientos adecuados del Plan de Desarrollo Urbano de la variable Capacidad de Gestión del Servidor Público se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 34,2% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 44,7% considera que es regular, el 21,1% que es buena

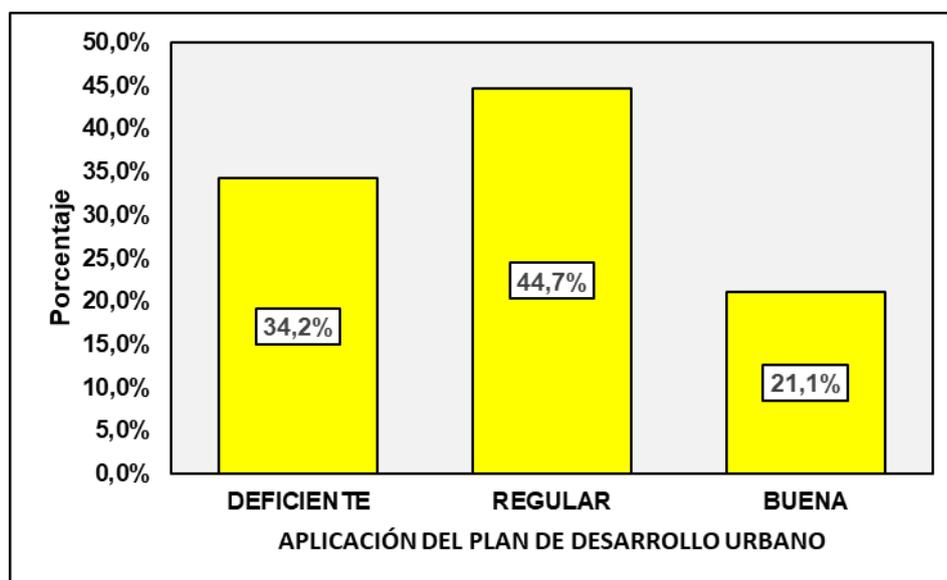
3.2.3. Resultados para Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano

TABLA 10 APLICACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO URBANO

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	13	34,2%
REGULAR	17	44,7%
BUENA	8	21,1%
Total	38	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 4 APLICACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO URBANO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 34,2% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 44,7% considera que es regular, el 21,1% que es buena.

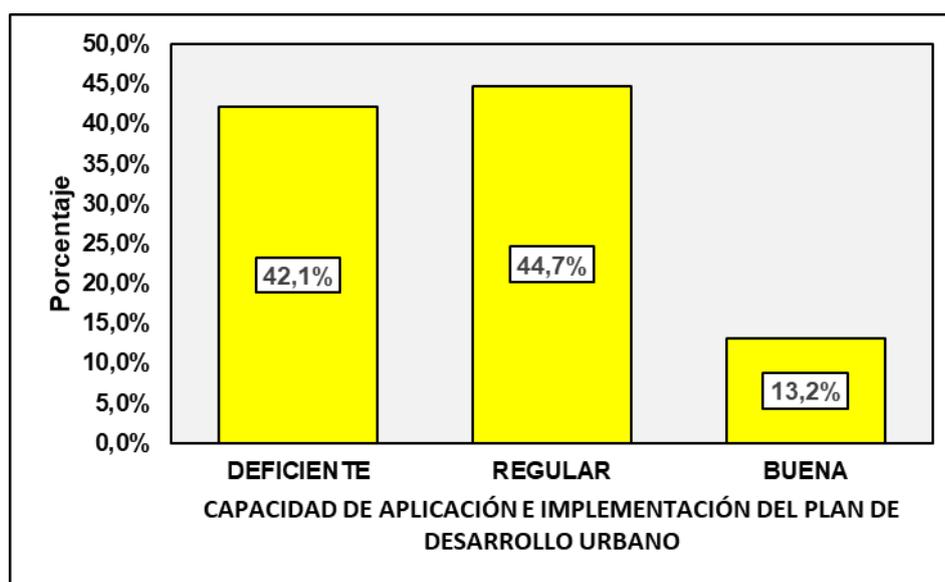
3.2.4. Resultados para dimensiones de Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano

TABLA 11 CAPACIDAD DE APLICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO URBANO

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	16	42,1%
REGULAR	17	44,7%
BUENA	5	13,2%
Total	38	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 5 CAPACIDAD DE APLICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO URBANO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Capacidad de aplicación e implementación del Plan de Desarrollo Urbano de la variable Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 42,1% de los encuestados

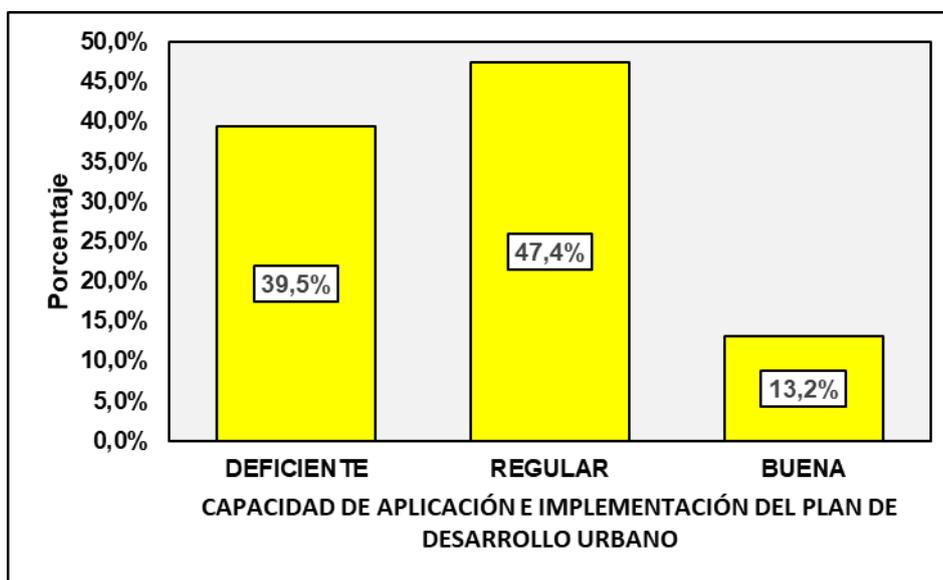
consideran que esta es deficiente, mientras que el 44,7% considera que es regular, el 13,2% que es buena.

TABLA 12 CAPACIDAD DE GESTIÓN DE GASTO

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	15	39,5%
REGULAR	18	47,4%
BUENA	5	13,2%
Total	38	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 6 CAPACIDAD DE GESTIÓN DE GASTO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Capacidad de gestión de Gasto de la variable Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 39,5% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 47,4% considera que es regular, el 13,2% que es buena

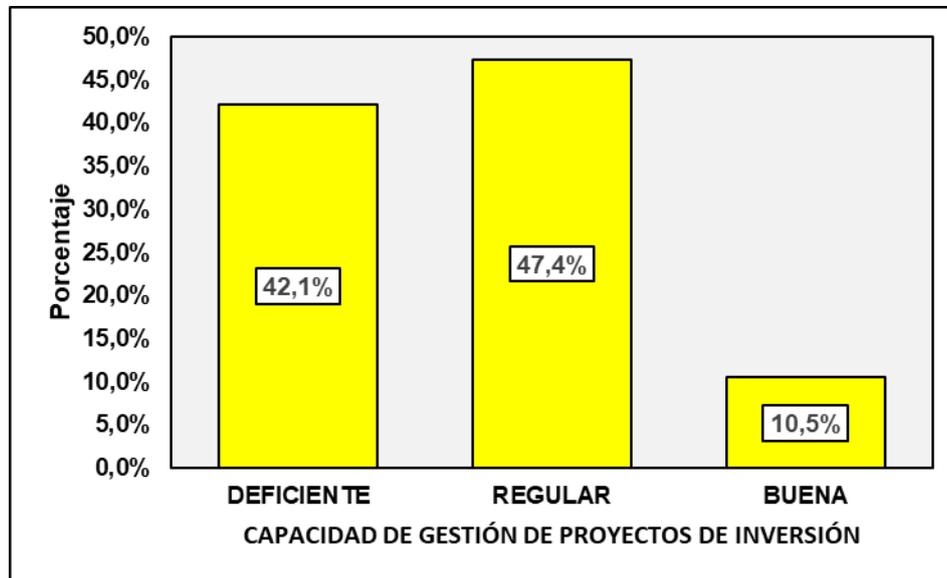
TABLA 13 CAPACIDAD DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	16	42,1%
REGULAR	18	47,4%
BUENA	4	10,5%

Total	38	100,0%
-------	----	--------

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 7 CAPACIDAD DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Capacidad de gestión de Proyectos de Inversión de la variable Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 42,1% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 47,4% considera que es regular, el 10,5% que es buena.

3.3. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Capacidad de Gestión del Servidor Público y Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano

3.3.1. Prueba de hipótesis

Para probar la hipótesis de correlación entre las Variables de estudio: Capacidad de Gestión del Servidor Público y Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano, procederemos primero a realizar una prueba de Independencia Chi cuadrado y seguidamente una prueba de asociación Rho de Spearman.

TABLA 14 PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	46,543	4	,000
Razón de verosimilitud	33,801	4	,000
Asociación lineal por lineal	23,868	1	,000
N de casos válidos	38		

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las variables Capacidad de Gestión del Servidor Público y Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano son independientes estadísticamente</p> <p>Ha: Las variables Capacidad de Gestión del Servidor Público y Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano no son independientes estadísticamente</p>		
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$		
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$	Valor calculado	$\chi^2 = 46,543$
Valor p calculado	$p = 0,00$		
Conclusión	<p>Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Capacidad de Gestión del Servidor Público y Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano no son independientes estadísticamente</p>		

TABLA 2 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,712	0,110	6,332	0,000
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Capacidad de Gestión del Servidor Público y Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano no están correlacionadas
	Ha: Las variables Capacidad de Gestión del Servidor Público y Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
valor p calculado	$p = 0,00$
conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Capacidad de Gestión del Servidor Público y Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,712.

3.3.2. Prueba de Sub hipótesis

3.3.2.1. Correlación entre Factores de motivación y Capacidad de aplicación e implementación del Plan de Desarrollo Urbano

TABLA 16 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES FACTORES DE MOTIVACIÓN Y CAPACIDAD DE APLICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO URBANO

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,737	0,106	6,810	0,000
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Factores de motivación y Capacidad de aplicación e implementación del Plan de Desarrollo Urbano no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Factores de motivación y Capacidad de aplicación e implementación del Plan de Desarrollo Urbano están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
valor p calculado	$p = 0,00$
conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Factores de motivación y Capacidad de aplicación e implementación del Plan de Desarrollo Urbano están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,737

3.3.2.2. Correlación entre Conocimientos adecuados del Plan de Desarrollo Urbano y Capacidad de aplicación e implementación del Plan de Desarrollo Urbano

TABLA 17 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES CONOCIMIENTOS ADECUADOS DEL PLAN DE DESARROLLO URBANO Y CAPACIDAD DE APLICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO URBANO

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,695	0,113	6,036	0,000
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Conocimientos adecuados del Plan de Desarrollo Urbano y Capacidad de aplicación e implementación del Plan de Desarrollo Urbano no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Conocimientos adecuados del Plan de Desarrollo Urbano y Capacidad de aplicación e implementación del Plan de Desarrollo Urbano están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
valor p calculado	$p = 0,00$
conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Conocimientos adecuados del Plan de Desarrollo Urbano y Capacidad de aplicación e implementación del Plan de Desarrollo Urbano están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,695

3.3.2.3. Correlación entre Factores de motivación y Capacidad de gestión de Gasto

TABLA 18 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES FACTORES DE MOTIVACIÓN Y CAPACIDAD DE GESTIÓN DE GASTO

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,729	0,107	6,651	0,000
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Factores de motivación y Capacidad
------------------------	--

	de gestión de Gasto no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Factores de motivación y Capacidad de gestión de Gasto están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
estadístico de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
valor p calculado	$p = 0,00$
conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Factores de motivación y Capacidad de gestión de Gasto están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,729

3.3.2.4. Correlación entre Conocimientos adecuados del Plan de Desarrollo Urbano y Capacidad de gestión de Gasto

TABLA 193 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES CONOCIMIENTOS ADECUADOS DEL PLAN DE DESARROLLO URBANO Y CAPACIDAD DE GESTIÓN DE GASTO

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,713	0,110	6,350	0,000
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Conocimientos adecuados del Plan de Desarrollo Urbano y Capacidad de gestión de Gasto no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Conocimientos adecuados del Plan de Desarrollo Urbano y Capacidad de gestión de Gasto están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
estadístico de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
valor p calculado	$p = 0,00$

conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Conocimientos adecuados del Plan de Desarrollo Urbano y Capacidad de gestión de Gasto están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,713
------------	---

3.3.2.5. Correlación entre Factores de motivación y Capacidad de gestión de Proyectos de Inversión

TABLA 20 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES FACTORES DE MOTIVACIÓN Y CAPACIDAD DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,741	0,105	6,891	0,000
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Factores de motivación y Capacidad de gestión de Proyectos de Inversión no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Factores de motivación y Capacidad de gestión de Proyectos de Inversión están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
valor p calculado	$p = 0,00$
conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Factores de motivación y Capacidad de gestión de Proyectos de Inversión están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,741

3.3.2.6. Correlación entre Conocimientos adecuados del Plan de Desarrollo Urbano y Capacidad de gestión de Proyectos de Inversión.

TABLA 21 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES CONOCIMIENTOS ADECUADOS DEL PLAN DE DESARROLLO URBANO Y CAPACIDAD DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,711	0,110	6,314	0,000
N de casos válidos		38			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Conocimientos adecuados del Plan de Desarrollo Urbano y Capacidad de gestión de Proyectos de Inversión no están correlacionadas
	Ha: Las Dimensiones Conocimientos adecuados del Plan de Desarrollo Urbano y Capacidades de gestión de Proyectos de Inversión están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
valor p calculado	$p = 0,00$
conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Conocimientos adecuados del Plan de Desarrollo Urbano y Capacidad de gestión de Proyectos de Inversión están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,711

IV. DISCUSION

A continuación presentamos la contrastación y discusión de los resultados obtenidos con los antecedentes de estudio, el marco teórico de esta investigación y la aceptación y/o rechazo de las hipótesis del presente estudio.

Respecto a la hipótesis general cuyo enunciado es: **Se genera capacidad de gestión de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba en aplicación del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021**, se relacionan de manera significativa y directa, podemos afirmar que a la luz de los resultados que se verifica esta hipótesis pues como se puede apreciar en la tabla N°14 estas variables de Capacidad de gestión del servidor público y su aplicación del Plan de Desarrollo Urbano no son independientes estadísticamente, con coeficiente de confiabilidad de 0.7 Cronbach ,así mismo existiendo entre ellas una correlación alta y significativa con un coeficiente de asociación de 0.7 (prueba de asociación RHO de Spearman).

Los resultados obtenidos son similares a los obtenidos por el coeficiente de confiabilidad por el alfa de Cronbach de 0.7.

Según Torres Tello, S. (2005). DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN MUNICIPAL: El proceso de planificación local es integral y participativo, articulando municipalidad con la ciudadanía donde establecen políticas públicas en el ámbito local, siendo las competencias exclusivas: Planificar y promover el desarrollo urbano y rural de su ámbito, y ejecutar los planes correspondientes.

En referencia a la hipótesis y a los resultados obtenidos podemos indicar que existe el porcentaje de capacidad de gestión Regular 47.4% y deficiente de 36.8% y buena de 15.8%, en referencia a dichos resultados la capacidad de gestión no es la más adecuada siendo que se evidencia el desinterés de los servidores públicos para una capacidad de gestión adecuada, así mismo según Torres Tello en el diagnóstico realizado de gestión municipal a nivel nacional se evidencio que las Municipalidades no cumplen con su rol de gobernabilidad para una gestión municipal en beneficio de la ciudadanía.

Según Alfred Marshall, Teoría de la gestión, primer economista que identifico un nuevo factor de producción distinta a los ya conocidos como son tierra, capital y trabajo a estos tres factores se identificó uno que se considerara con mayor importancia para el desarrollo de la producción conocido como conocimiento especializado. Abarcando también la eficiencia, efectividad, productividad, costos de producción y margen de beneficios.

Según Paucar Sánchez, Wilfredo (2010), con su estudio titulado: “Factores motivacionales en la calidad de la gestión en el Instituto Superior Pedagógico Público Huaraz”, menciona como conclusiones que dentro de la calidad de la gestión necesario es un trabajo y a la vez competición: trabajo de manera eficiente, preocupación en la eficacia, la rentabilidad y el éxito; así mismo, trabajo de forma tal como una participación que busca influir en las decisiones que inquieten en función de sus intereses; el trabajo desde una visión colaborativa, interés por un intercambio personal y así conseguir resultados mejores. Con esta conclusión da a entender que, al realizar trabajo de manera competitiva en una organización, se obtendrán mejores beneficios ya que permitirá que el trabajador tome sus propias decisiones y genere más confianza en sí mismo.

El presente estudio tuvo como hipótesis específica número uno:

Los factores de nivel de motivación y conocimiento de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba genera la implementación del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021. En la tabla N°8 se aprecian los resultados para la dimensión Factores de motivación de la variable Capacidad de Gestión del Servidor Público obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 38,5% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 48,7% considera que es regular, el 12,8% que es buena.

En la tabla N°9 los resultados para la dimensión Conocimientos adecuados del Plan de Desarrollo Urbano de la variable Capacidad de Gestión del Servidor Público, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 34,2% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 44,7% considera que es regular, el 21,1% que es

buenas.

En referencia a los resultados y los antecedentes de estudios realizados, es importante el factor motivacional de los servidores públicos para el desarrollo adecuado en su trabajo la cual se articula al hecho de estar capacitado tener conocimiento de lo técnico de manera correcta y el desenvolvimiento del servidor sea el más eficiente para brindar atención y tomar decisiones adecuadas e beneficio de la ciudadanía.

El presente estudio tuvo como hipótesis específica número dos:

Los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba aplican adecuadamente el Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021

En la tabla N°10 y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 34,2% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 44,7% considera que es regular, el 21,1% que es buena.

Correlación entre factores de motivación y capacidad de aplicación e implementación del Plan de Desarrollo Urbano el nivel de correlación es alto, pues el coeficiente de asociación es igual a 0, 7.

Correlación entre conocimientos adecuados del Plan de Desarrollo Urbano y capacidad de aplicación e implementación del Plan de Desarrollo Urbano el nivel de correlación es alto, pues el coeficiente de asociación es igual a 0, 695.

Correlación entre factores de motivación y capacidad de gestión de gasto el nivel de correlación es alto, pues el coeficiente de asociación es igual a 0, 72.

Correlación entre conocimientos adecuados del Plan de Desarrollo Urbano y capacidad de gestión de gasto el nivel de correlación es alto, pues el coeficiente de asociación es igual a 0, 713.

Correlación entre factores de motivación y capacidad de gestión de proyectos de inversión de correlación es alto, pues el coeficiente de asociación es igual a 0, 741.

Correlación entre conocimientos adecuados del Plan de Desarrollo Urbano y capacidad de gestión de proyectos de inversión el nivel de correlación es alto, pues el coeficiente de asociación es igual a 0,713.

Según Torres Tello, S. (2005). DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN MUNICIPAL Los Planes Urbanos y Rurales conllevaran a un desarrollo sostenible de manera ordenada y controlada de una ciudad con el objetivo de solucionar problemas urbanos básicos de la ciudadanía; generando espacios urbanos con características psicológicas y sociales de confort para el ser humano. Es así que las Municipalidades provinciales tienen como función específica exclusiva aprobar e implementar los planes de desarrollo urbano de asentamientos humanos y planes territoriales en su ámbito con criterios de distribución espacial y urbanización para un desarrollo urbano integral y sostenible.

Comisión Europea, Comité de Desarrollo Territorial (2000). Estrategia Territorial Europea, 2000, sostiene para que un Plan de Desarrollo Urbano de una ciudad sea base de estrategias de "sostenibilidad urbana" se trata de planificar territorialmente e integrar calidad de vida, vitalidad económica, mejor distribución y lucha contra exclusión; optimizar relación con territorio para reducir huella ecológica; definir fórmulas innovadoras de gobierno urbano, de participación público-privada y cooperación institucional; y usar herramientas políticas, legislativas y financieras, y medidas para influir en mercado y conductas.

En referencia a la aplicación adecuada del Plan de Desarrollo Urbano, y de acuerdo a los resultados la aplicación de esta es regular, la cual genera a la fecha una consolidación informal de viviendas de manera desordenada con la ubicación de zonas de riesgo, sin áreas de espacios libres que es contemplado en el Reglamento Nacional de edificaciones, improvisación de vías, sin espacios públicos, la ejecución de proyectos sin considerar la planificación mucho menos la priorización la cual la norma del Invierte Pe contempla en la ejecución de proyectos de inversión pública y otros, la cual genera que no exista calidad de vida de la ciudadanía, siendo una consecuencia de una regular aplicación del Plan de Desarrollo Urbano.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que, si existe correlación entre las variables Capacidad de Gestión del Servidor Público y Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de, 0,711 valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables, lo cual implica que la capacidad de gestión público se vincula con la aplicación del plan de desarrollo urbano.

Segunda: Respecto a la variable Capacidad de Gestión del Servidor Público, se concluye que el 36,8% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 47,4% considera que es regular, el 15,8% que es buena.

Tercera: Respecto a la variable Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano se concluye que el 34,2% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 44,7% considera que es regular, el 21,1% que es buena.

Cuarta: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre las dimensiones de las variables Capacidad de Gestión del Servidor Público y Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyos coeficientes de correlación alcanzan valores que los ubican en el nivel de correlación moderada y directa.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: en referencia al estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de, 0,711 valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables, lo cual implica que la capacidad de gestión público se vincula con la aplicación del plan de desarrollo urbano.

Se recomienda que la Entidad deba enfocarse en la capacidad de gestión priorizando los factores de motivación y conocimiento en los servidores públicos para la aplicación del Plan de Desarrollo Urbano siendo que es importante la satisfacción laboral de los servidores siendo la base fundamental de la Institución son los ejecutores de la gestión pública lo que reflejara en los resultados en la satisfacción de la ciudadanía.

Segunda: En referencia a la variable de capacidad de gestión del servidor público siendo 36,8% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 47,4% considera que es regular, el 15,8% que es buena, se recomienda que se priorice en realizar programas en el desarrollo del talento humano a nivel motivacional y de fortalecimiento de conocimientos siendo vital para la mejora de una capacidad de gestión adecuada para lograr una gestión pública generando calidad de vida para la ciudadanía.

Tercera: en referencia a la variable Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano que el 34,2% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 44,7% considera que es regular, el 21,1% que es buena, se recomienda a la Institución e instituciones de gobierno local en la aplicación del Plan de Desarrollo Urbano como base de línea para los instrumentos de gestión ,programas y proyectos la cual deberán ser difundidos y consecuentemente informados de acuerdo a las competencias de los distintos órganos de línea, siendo un instrumento territorial la cual permite planificar de manera sostenible la ciudad.

Cuarta: En referencia a la correlación entre las dimensiones de las variables Capacidad de Gestión del Servidor Público y Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano de nivel moderada y directa, se recomienda que un Plan de Desarrollo

Urbano no es un instrumento que deba solamente aprobarse, sino que deberá implementarse de manera adecuada y paulatina siendo importante la capacidad de gestión de los servidores públicos a nivel político y técnico la cual conllevará a la Entidad a una gestión pública sostenible la cual se reflejara en un crecimiento planificada de la Ciudad generando calidad de vida a los ciudadanía siendo el fin de la gestión pública.

VII. REFERENCIAS

- Aldag, R. J. (1983).** *Diseño de tareas y motivación del personal*. España: Trillas.
- Angarita, M. J. (27 de Junio de 2014). Obtenido de Dialnet: <https://Dialnet>
LaTeoriaDeLasCapacidades EnAmartyaSen-5010857.pdf
- Cruz Muñoz, P. &. (2001). *La gestión por competencias: una nueva herramienta en la planificación estratégica del recurso humano*. Chile: Universidad de Antofagasta.
- Comisión Europea, Comité de Desarrollo Territorial (2000). *Estrategia Territorial Europea*, 2000.
- Early, &. S. (2003). *La Motivación y la Gestión de Dirección*. Barcelona: Paidós Ibérica S.A. .
- García Solarte, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico*. Colombia: Universidad del Valle.
- García Villamizar, G. E. (2007). *Clima Organizacional: hacia un nuevo modelo*. PORIK AN.
- Herrera Torres, H. &. (2014). Capacidades de gestión pública. Analisis de los gobiernos. *Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública*, 121 - 146.
- Herzberg, F. (1966). *Trabajo y Naturaleza del Hombre*. Cleveland: Seix Barral .
- Keith, D. &. (2001). *Comportamiento Humano en el trabajo*. Mexico: Mc Graw Hill. .
- Koontz, H. &. (1998). *Psicología de la industria y de las organizaciones*. Madrid: Morova.
- Korman, A. (1978). *Psicología de la industria y de las organizaciones*. Madrid: Morova.
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology a Step by step guide for beginners*. London: SAGE.
- Martínez Fajardo, C. E. (2002). Neoinstitucionalismo y Teoría de Gestión . *Revista de ciencias administrativas y sociales*, 9-16.
- Maslow, A. (1951). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Díaz de Santos.
- Nagel Amaro, J. (1995). *Capacitación en Gestión Conceptos y Acciones*. . Chile: IICA Biblioteca Venezuela.
- Ministerio de Vivienda(2016)-*Decreto Supremo N°022-2016-Vivienda* .Peru.
- Peréz Herrera, Y. (2014). *CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL AMBITO EMPRESARIAL CUBANO*.
- Personas., D. G. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima: J.W.G. Servicios Gráficos E.I.R.L. .
- Portillo, R. F. (8 de Abril de 2006). *Monografías*.

<http://www.monografias.com/trabajos33/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml>

Robbins Stephen, P. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hall.

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional conceptos, controversias y aplicaciones*.

Rodriguez Batres, F. &. (2013). *La satisfaccion laboral y su relacion con la identificacion del empleado de la empresa electrica de Guatemala EEGSA*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.

Torres Tello, S. (2005). *DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN MUNICIPAL*. Lima: MEF.

Triana Yaniel, S. (2007). *La gestión por competencias con enfoque de procesos*.

Zornoza, L. (16 de Marzo de 2004). *Gestiopolis* . Obtenido de Motivacion laboral:

<https://www.gestiopolis.com/motivacion-laboral/>

ANEXOS

Anexo 01: Instrumentos.

CUESTIONARIO DE APLICACIÓN CAPACIDAD DE GESTION DEL PLAN DE DESARROLLO URBANO AÑO 2012- 2021.

INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) COLEGA, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la “CAPACIDAD DE GESTIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL PLAN DE DESARROLLO URBANO AÑO 2012 – 2021 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA- CUSCO”, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad sobre aspectos relacionados a cerca de su trabajo y su estado emocional, y de acuerdo a sus propias experiencias. AGRADEZCO ANTICIPADAMENTE SU COLABORACIÓN.

APLICACIÓN A TIPO SERVIDOR PÚBLICO

El proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la “CAPACIDAD DE GESTIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL PLAN DE DESARROLLO URBANO AÑO 2012 – 2021 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA- CUSCO”, por lo que se realiza la escala de tipo de servidores para realizar la encuesta.

INDICACIONES:

Marque una x en el recuadro correspondiente de acuerdo al tipo de servidor público, cuya escala de tipo de servidor es el siguiente:

DECISORES POLITICOS	DECISORES TECNICOS	TECNICOS	ADMINISTRATIVOS
3	2	1	0

Marque una x en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
3	2	1

	TIPO DE SERVIDOR PUBLICO	3	2	1	0
N°	PREGUNTAS	3	2	1	0
	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA				
1	¿Tu remuneración satisface tus necesidades económicas familiares?				
2	¿Dentro de tu organización recibes Resoluciones, diplomas de felicitación por tu buen desempeño?				
3	¿En tu centro de trabajo te brindan la seguridad e higiene en los ambientes de labor?				
4	¿Te motivan tus jefes y la parte administrativa en tus ascensos y cumplimiento de tus derechos laborales?				
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA				
5	¿Tu trabajo motiva directamente al logro de tus aspiraciones personales?				
6	¿En tu centro de trabajo tus labores motivan tus aspiraciones profesionales?				
7	¿En tu centro de trabajo realizas tus labores motivado por vocación de servicio?				
8	¿Te sientes motivado y comprometido con tu organización y el servicio que brindas?				
9	¿Tu trabajo permite que desarrolles al máximo todas tus capacidades en el cumplimiento de tus metas y objetivos?				
10	¿Asumes con responsabilidad las tareas asignadas por tu jefe?				
11	¿Realizas tus labores motivado por alcanzar un reconocimiento de la sociedad?				
12	¿El trabajo que realizas te proporciona tu satisfacción personal?				
	MOTIVACIÓN TRANSITIVA				
13	¿En las labores a diario se colaboran entre colegas de trabajo?				
14	¿Entre colegas de trabajo expresan voluntad de servicio y apoyo mutuo?				
15	¿Tus compañeros de trabajo te transmiten puntualidad y disciplina en el trabajo?				
16	¿Tus compañeros de trabajo te transmiten honestidad y el buen uso de los recursos del estado?				
	MOTIVACIÓN TRASCENDENTE				
17	¿Tu jefe muestra características de liderazgo y gerente frente a los trabajadores?				
18	¿Es favorable las relaciones interinstitucionales con otras entidades del estado?				

	y privadas?				
19	¿El comportamiento de tu jefe es ético y trascendente con ustedes y con la sociedad?				
20	¿Es favorable el Clima organizacional, es decir existe armonía en toda la organización y con el público?				
CONOCIMIENTOS DEL PLAN DE DESARROLLO URBANO					
1	¿En tu centro de trabajo se realiza actividades de capacitación permanentemente del Plan de Desarrollo Urbano?				
2	¿Cree Ud. Que se ha aplicado adecuadamente el Plan de Desarrollo Urbano de Urubamba 2012-2021?				

¡Gracias por su colaboración!

ITEMS: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20.

BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
3	2	1

CUESTIONARIO DE APLICACIÓN

APLICACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO URBANO 2012-2021.

INTRODUCCIÓN:

Estimado(a) COLEGA, el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la “CAPACIDAD DE GESTIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL PLAN DE DESARROLLO URBANO AÑO 2012 – 2021 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA- CUSCO”, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad sobre aspectos relacionados a cerca de su trabajo y su estado emocional, y de acuerdo a sus propias experiencias. AGRADEZCO ANTICIPADAMENTE SU COLABORACIÓN.

APLICACIÓN A TIPO SERVIDOR PÚBLICO

El proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la “CAPACIDAD DE GESTIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL PLAN DE DESARROLLO URBANO AÑO 2012 – 2021 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA- CUSCO”, por lo que se realiza la escala de tipo de servidores para realizar la encuesta.

INDICACIONES:

Marque una x en el recuadro correspondiente de acuerdo al tipo de servidor público, cuya escala de tipo de servidor es el siguiente:

DECISORES POLITICOS	DECISORES TECNICOS	TECNICOS	ADMINISTRATIVOS
3	2	1	0

Marque una x en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
3	2	1

	TIPO DE SERVIDOR PUBLICO	3	2	1	0
Nº	PREGUNTAS	3	2	1	0
	CAPACIDAD DE APLICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN ADECUADA DEL PLAN DE DESARROLLO URBANO.				
3	¿Tus compañeros de trabajo de cada área tienen el dominio y manejo de conocimientos para cumplir con sus labores eficientemente en la aplicación del Plan de Desarrollo Urbano?				
4	¿El perfil profesional de tus compañeros corresponde a su área de trabajo?				
5	¿Se contrata al personal según su capacidad y/o formación profesional o técnico?				
6	¿Se contrata personal profesional o técnico de acuerdo a las necesidades de tu institución?				
7	¿El personal maneja habilidades y creatividad en la solución de problemas?				
8	¿El personal en su trabajo toma buenas decisiones y acertadas para solucionar problemas?				
	CAPACIDAD DE GESTIÓN DE GASTO ARTICULADO AL PLAN DE DESARROLLO URBANO				
9	¿Los proyectos de inversión pública ejecutados en la Municipalidad de Urubamba esta articulado al Plan de Desarrollo Urbano periodo 2012-2021?				

10	¿La Municipalidad de Urubamba ejecuta proyectos de inversión prioritarios y articulados al Plan de Desarrollo Urbano para la ciudadanía?				
11	¿La Municipalidad de Urubamba cuenta con personal capacitado para la ejecución de proyectos de inversión pública articulado al Plan de Desarrollo Urbano?				
12	¿La Municipalidad de Urubamba cuenta con Herramientas necesarias para la ejecución de proyectos de inversión pública articulado al Plan de Desarrollo Urbano?				
CAPACIDAD DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN ARTICULADO AL PLAN DE DESARROLLO URBANO					
13	¿Los proyectos de inversión pública elaborados en la Municipalidad de Urubamba se articulan al Plan de Desarrollo Urbano periodo 2012-2021?				
14	¿La Municipalidad de Urubamba ejecuta proyectos de inversión prioritarios y articulados al Plan de Desarrollo Urbano para la ciudadanía?				
15	¿La Municipalidad de Urubamba cuenta con personal capacitado en la Elaboración de proyectos de inversión pública articulado al Plan de Desarrollo Urbano?				
16	¿La Municipalidad de Urubamba cuenta con Herramientas necesarias para la elaboración de proyectos de inversión pública articulado al Plan de Desarrollo Urbano?				

¡Gracias por su colaboración!

ITEMS: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16.

BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
3	2	1

APLICACIÓN A TIPOS SERVIDORES MUNICIPALES

INTRODUCCIÓN:

El presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información, acerca de la “CAPACIDAD DE GESTIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL PLAN DE DESARROLLO URBANO AÑO 2012 – 2021 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA- CUSCO”, por lo que se realiza la escala de tipo de servidores para realizar la encuesta.

INDICACIONES:

Marque una x en el recuadro correspondiente de acuerdo al servidor público, cuya escala de tipo de servidor es el siguiente:

DECISORES POLITICOS	DECISORES TECNICOS	TECNICOS	ADMINISTRATIVOS
3	2	1	0

Anexo 02: Validación de Instrumentos: Validación Juicio de Expertos – N°01

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Br. Elizabeth Elvira Itusaca Quispe.
MENCIÓN : Magister en Gestión Pública.
FECHA : abril del 2018.

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

..... *Adecuada*

2. CONTENIDO:

..... *Aceptable*

3. ESTRUCTURA:

..... *tiene estructura*

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

..... *Ninguna*

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Dr. F. Ricardo Sánchez Ortiz
ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Firma

Dr.(a). *Ricardo Sánchez Ortiz*
DNI: 23803533
Cel. 984 612563

Anexo 02: Validación Juicio de Expertos – N°02

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "Capacidad de gestión de los servidores públicos en el Plan de Desarrollo Urbano año 2012 – 2021 de la Municipalidad provincial de Urubamba- Cusco".
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario
- 1.3 INVESTIGADOR : Elizabeth Elvira Itusaca Quispe/

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

..... Ninguna

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

Cusco, abril del 2018


 Dr. F. Ricardo Sánchez Ortiz
 ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Firma

Dr(a). Ricardo Sánchez Ortiz
 DNI: 23803533
 Cel. 984612563

Anexo 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: “CAPACIDAD DE GESTIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL PLAN DE DESARROLLO URBANO AÑO 2012 – 2021 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA- CUSCO”.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la capacidad de gestión de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba, y su aplicación del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1° ¿Cuáles son los factores de nivel de motivación y conocimiento de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar el grado de relación entre los Factores de motivación y conocimiento de la Capacidad de Gestión de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba para la aplicación del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1° Determinar los factores de nivel de motivación y conocimiento para la</p>	<p>GENERAL</p> <p>Se genera capacidad de gestión de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba en aplicación del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1° Los factores de nivel de motivación y conocimiento de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial</p>	<p>Variable de estudio 1:</p> <p>Capacidad de gestión del servidor público</p> <p>Factores de motivación y conocimiento del Plan de Desarrollo Urbano.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Factores de Motivación adecuada para la capacidad de gestión.</p> <p>Conocimientos adecuados del Plan de Desarrollo</p>	<p>Nivel: Descriptivo. Tipo:</p> <p>El nivel de investigación básico- descriptivo</p> <p>Diseño: Correlacional.</p> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 --> R O2 --> R </pre> <p>Dónde:</p> <p>M. Muestra de estudio</p> <p>O1: Capacidad de gestión del servidor público</p> <p>Factores de motivación y Nivel de conocimiento del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021.</p> <p>O2: Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021.</p> <p>R: Relación directa entre capacidad de gestión y aplicación del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población:</p>

<p>2° ¿Cuál es el nivel de capacidad de gestión de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba con el Plan de Desarrollo Urbano 2012-2021?</p> <p>3° ¿Cuáles son los efectos de la aplicación adecuada del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021 de la Municipalidad Provincial de Urubamba de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba?</p>	<p>capacidad de gestión de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba para la implementación adecuada del Plan de Desarrollo Urbano 2012-2021.</p> <p>2° Identificar el nivel de capacidad de gestión de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba.</p> <p>3° Determinar los efectos de la aplicación adecuada del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021 de la Municipalidad Provincial de Urubamba de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de</p>	<p>de Urubamba genera la implementación del Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021.</p> <p>2° Nivel de capacidad de gestión de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba es alta.</p> <p>3° Los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba aplican adecuadamente el Plan de Desarrollo Urbano año 2012-2021.</p>	<p>Urbano para la capacidad de gestión.</p> <p>Variable de estudio 2:</p> <p>Aplicación del Plan de Desarrollo Urbano por los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba</p> <p>Dimensiones:</p> <p>1. Capacidad de Aplicación e implementación adecuada del Plan de Desarrollo Urbano.</p> <p>2.Capacidad de gestión de gasto</p> <p>3. Capacidad de gestión de proyectos de inversión.</p>	<p>La población está constituida por los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Urubamba; el cual se detalla a continuación.</p> <p>SERVIDORES PUBLICOS POLITICOS-TECNICOS</p> <p>Políticos=10</p> <p>Técnicos = 458</p> <p>TOTAL: 468</p> <p>Muestra:</p> <p>La selección para la muestra se hizo de manera no probabilística.</p> <p>8% del personal total 468, siendo 38.</p> <p>Servidores Públicos Políticos: 10</p> <p>Servidores Públicos Técnicos -Adm.=28</p> <p>TOTAL: 468</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS</p> <p>Técnica.</p> <p>Instrumento Análisis documental- Ficha documentario.</p> <p>Encuestas- cuestionario</p> <p>Observación- Ficha de observación</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.</p> <p>ara el procesamiento de datos se utilizará el sistema SPSS STATISTIC versión 21</p>
---	---	--	--	--

	Urubamba.			
--	-----------	--	--	--

Anexo 04: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

TÍTULO: “CAPACIDAD DE GESTIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL PLAN DE DESARROLLO URBANO AÑO 2012 – 2021 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA- CUSCO”.

**VARIABLE DE ESTUDIO 1: CAPACIDAD DE GESTION DELSERVIDOR PUBLICO
FACTORES DE MOTIVACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL PLAN DE DESARROLLO URBANO AÑO 2012-2021.**

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
¿Qué son los factores motivacionales? Para Robbins (2004) la motivación es entendida como aquellos procesos destinados a la	Por su parte Maslow (1951), entiende la motivación humana como un principio primordial de toda organización	Factores de Motivación adecuada para la capacidad de gestión. 1.1 La motivación extrínseca La motivación extrínseca es el estímulo que recibe el personal de parte de la organización como de los jefes, autoridades, a través de resoluciones, certificaciones remuneraciones y otros de aspecto económico que motivan al personal a desarrollarse mejor en sus labores de trabajo. Carolina Zori Buitrago.	Remuneración económica. Reconocimiento. Capacitaciones. Otros.	Bueno Regular Deficiente

<p>intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta.</p>	<p>destinado a la satisfacción de las necesidades humanas.</p>	<p>1.2. Motivación intrínseca</p> <p>Es el estímulo interno que cada persona tiene por realizar algo como por ejemplo la realización personal y profesional. Un ejemplo típico es realizar el trabajo por auto superación o la sensación de éxito. Carolina Zori Buitrago.</p>	<p>Aspiraciones y satisfacciones personales y profesionales.</p> <p>Vocación de trabajo.</p> <p>Cumplimiento de metas y objetivos.</p>
		<p>1.3. Motivación transitiva</p> <p>La motivación transitiva es el reflejo de la motivación interna de uno mismo en el trabajo hacia los compañeros de trabajo dentro de la organización. En otras palabras la voluntad de servicio a la sociedad o al próximo que en la actualidad tal vez sea una utopía.</p>	<p>Colaboración a colegas.</p> <p>Voluntad de servicio.</p> <p>Acompañamiento de gerentes al personal.</p>
		<p>1.4. Motivación trascendente</p> <p>La motivación trascendente es la actitud, capacidad y trascendencia que los jefes, gerentes de una organización desarrollan en sus clientes o subordinados.</p>	<p>Liderazgo de los gerentes.</p> <p>Relaciones interinstitucionales.</p> <p>Clima organizacional.</p>

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>¿Qué se entiende por factores de conocimiento del Plan de Desarrollo Urbano?</p> <p>Para que un Plan de Desarrollo Urbano de una ciudad sea base de estrategias de “sostenibilidad urbana” se trata de planificar territorialmente e integrar calidad de vida, vitalidad económica, mejor distribución y lucha contra exclusión; optimizar relación con territorio para reducir huella ecológica; definir fórmulas innovadoras de gobierno urbano, de participación público-privada y cooperación</p>	<p>La capacidad de gestión no es sino la destreza que tiene la persona para agenciar las tareas y procedimientos a su cargo con celeridad y confiabilidad; haciendo goce de la recursividad y laboriosidad que requiere para la realización concreta de los asuntos (Consejo Social de la Universidad de Cadiz, 2017).</p>	<p>2. Conocimientos adecuados del Plan de Desarrollo Urbano para la capacidad de gestión.</p> <p>Aquella capacidad cuyo fin es la planificación y previsión, orientación y promoción del desarrollo integral, urbano y rural, de la circunscripción de la Ciudad de Urubamba para:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ocupación ordenada y uso sostenible de territorio. – Regulación y promoción de localización y desarrollo sostenible de asentamientos humanos, de actividades económicas, sociales y desarrollo físico espacial. – Identificación de potencialidades y limitaciones. – Con criterios ambientales, económicos, socioculturales, institucionales y geopolíticos. 	<p>Maneja conocimientos del Plan de Desarrollo Urbano.</p> <p>Implementación adecuada del Plan de Desarrollo Urbano.</p>	<p>Bueno</p> <p>Regular</p> <p>Deficiente</p>

institucional; y usar herramientas políticas, legislativas y financieras, y medidas para influir en mercado y conductas. (Estrategia Territorial Europea, 2000)				
---	--	--	--	--

VARIABLE 2: APLICACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO URBANO POR LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
------------------------------	-------------------------------	--------------------	--------------------	---------------------------

<p>¿Qué se entiende por capacidad de gestión?</p> <p>Es aquella destreza que tiene la persona para obtener resultados positivos en las labores cotidianas y procedimientos a su disposición de manera rápida.</p>	<p>La capacidad de gestión no es sino la destreza que tiene la persona para agenciar las tareas y procedimientos a su cargo con celeridad y confiabilidad; haciendo goce de la recursividad y laboriosidad que requiere para la realización concreta de los asuntos (Consejo Social de la Universidad de Cadiz, 2017).</p> <p>Según (Torres Tello, 2005) Diagnóstico de la gestión municipal- Alternativas para el desarrollo, investigación que fue</p>	<p>1. Capacidad de Aplicación e implementación del Plan de Desarrollo Urbano</p> <p>Aquella capacidad cuyo fin es aplicar adecuadamente el Plan de Desarrollo Urbano por los servidores públicos.</p>	<p>Maneja conocimientos del Plan de Desarrollo Urbano 2012-2021.</p> <p>Contratación del personal por capacidad.</p>	<p>Bueno</p> <p>Regular</p> <p>Deficiente</p>
		<p>2. Capacidad de gestión de gasto</p> <p>Aquella capacidad destinada a gerenciar y/o gestionar e invertir el presupuesto eficaz y eficientemente articulado al Plan de Desarrollo Urbano.</p>	<p>Presupuesto participativo de la entidad articulado al Plan de Desarrollo Urbano.</p> <p>Visión de gasto en pro de satisfacer las necesidades básicas de la sociedad.</p> <p>Gestión de gasto eficazmente articulado al Plan de Desarrollo Urbano.</p> <p>Gestión de gasto eficientemente articulado al Plan de Desarrollo Urbano.</p>	
		<p>3. Capacidad de gestión de proyectos de inversión</p> <p>Aquella capacidad destinada a elaborar expedientes técnicos de proyectos de inversión pública articulado al Plan de Desarrollo Urbano.</p>	<p>Número de proyecto de inversión pública en la Municipalidad de Urubamba periodo 2012-2021.</p> <p>Número de proyectos de inversión pública ejecutados en la Municipalidad de Urubamba periodo 2012-2021.</p> <p>Proyectos de inversión prioritarios articulado al Plan de Desarrollo Urbano.</p> <p>Personal capacitado en la elaboración de proyectos de inversión pública articulado al Plan de Desarrollo Urbano.</p>	

<p>desarrollándose en el marco de una investigación de Municipalidades Provinciales del Perú.</p> <p>El proceso de planificación local es integral y participativo, articulando municipalidad con la ciudadanía donde establecen políticas públicas en el ámbito local, siendo las competencias exclusivas:</p> <p><u>Planificar y promover el desarrollo urbano y rural de su ámbito, y ejecutar los planes correspondientes.</u></p>		<p>Herramientas necesarias para la elaboración de proyectos de inversión pública articulado al Plan de Desarrollo Urbano.</p>
--	--	---

Anexo 05: MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCION DE DATOS.

TÍTULO: “CAPACIDAD DE GESTIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL PLAN DE DESARROLLO URBANO AÑO 2012 – 2021 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA- CUSCO”.

VARIABLE 1: CAPACIDAD DE GESTION DEL SERVIDOR PUBLICO FACTORES DE MOTIVACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL PLAN DE DESARROLLO URBANO AÑO 2012-2021.

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACIÓN
--------------------	--------------------	-------------	--------------------	------------------------	-------------------

Motivación extrínseca	Remuneración económica	15.5%	4	¿Tu remuneración satisface tus necesidades económicas familiares?	Bueno
				¿Dentro de tu organización recibes Resoluciones, diplomas de felicitación por tu buen desempeño?	
	Seguridad			¿En tu centro de trabajo te brindan la seguridad e higiene en los ambientes de labor?	
	Temperatura			¿Te motivan tus jefes y la parte administrativa en tus ascensos y cumplimiento de tus derechos laborales?	
	Iluminación				
	Higiene y ventilación				
Motivación intrínseca	Aspiraciones personales.	15.5%	4	¿Tu trabajo motiva directamente al logro de tus aspiraciones personales?	Regular Deficiente
	Aspiraciones profesionales.			¿En tu centro de trabajo tus labores motivan tus aspiraciones profesionales?	
	Vocación de trabajo (voluntad, iniciativa, pasión, valores, etc.)			¿En tu centro de trabajo realizas tus labores motivado por vocación de servicio?	
	Cumplimiento de metas y objetivos.			¿Te sientes motivado y comprometido con tu organización y el servicio que brindas?	
	La responsabilidad propia.			¿Tu trabajo permite que desarrolles al máximo todas tus capacidades en el cumplimiento de tus metas y objetivos?	
	Alcanzar un reconocimiento.			¿Asumes con responsabilidad las tareas asignadas por tu jefe?	
	Su trabajo le proporciona satisfacción personal.			¿Realizas tus labores motivado por alcanzar un reconocimiento de la sociedad?	

				El trabajo que realizas te proporciona tu satisfacción personal?	
Motivación transitiva	Colaboración a sus colegas	14.5%	4	¿En las labores a diario se colaboran entre colegas de trabajo?	
	Voluntad de servicio.			¿Entre colegas de trabajo expresan voluntad de servicio y apoyo mutuo?	
	Acompañamiento de los gerentes hacia al personal.			¿Tus compañeros de trabajo te transmiten puntualidad y disciplina en el trabajo?	
	Integración a las actividades de la organización			¿Tus compañeros de trabajo te transmiten honestidad y el buen uso de los recursos del estado?	
Motivación trascendente	Liderazgo de los gerentes.	14.5%	4	¿Tu jefe muestra características de liderazgo y gerente frente a los trabajadores?	
	Relaciones interinstitucionales			¿Es favorable las relaciones interinstitucionales con otras entidades del estado y privadas?	
	Comportamiento Organizacional			¿El comportamiento de tu jefe es ético y trascendente con ustedes y con la sociedad?	
	Clima organizacional.			¿Es favorable el Clima organizacional, es decir existe armonía en toda la organización y con el público?	
Conocimientos del Plan de Desarrollo Urbano	Capacitaciones	20.0%	4	¿En tu centro de trabajo se realiza actividades de capacitación permanentemente?	Bueno Regular Deficiente

		20.0%	4	¿Cree Ud. Que se ha socializado adecuadamente el Plan de Desarrollo Urbano de Urubamba 2012-2021?
TOTALES		100%	24	

VARIABLE 2: APLICACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO URBANO POR LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	ESCALA DE MEDICION
Capacidad de Aplicación e implementación adecuada del Plan de Desarrollo Urbano.	Maneja conocimientos en aplicación del Plan de Desarrollo Urbano	29.2%	7	¿Tus compañeros de trabajo de cada área tienen el dominio y manejo de conocimientos para cumplir con sus labores eficientemente en la aplicación del Plan de Desarrollo Urbano?	Bueno
	Contratación del personal por capacidad técnica			¿El perfil profesional de tus compañeros corresponde a su área de trabajo?	
	Contratación del personal por factores de superación y competitividad			¿Se contrata al personal según su capacidad y/o formación profesional o técnico?	Regular
				¿Se contrata personal profesional o técnico de acuerdo a las necesidades de tu institución?	Deficiente
				¿El personal maneja habilidades y creatividad en la solución de problemas?	
				¿El personal en su trabajo toma buenas decisiones y acertadas para solucionar problemas?	
	Presupuesto participativo de la				

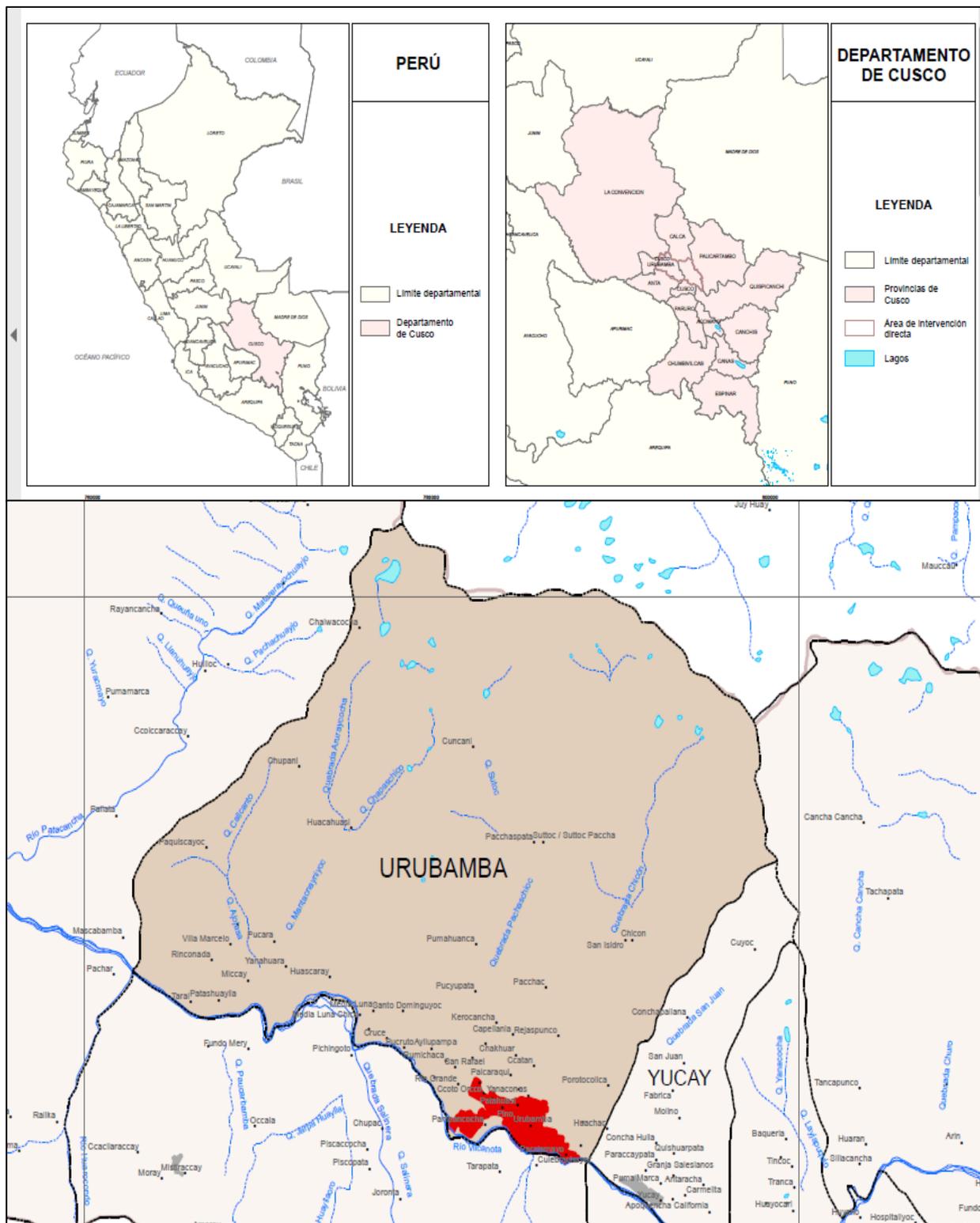
2. Capacidad de gestión de gasto articulado al Plan de Desarrollo urbano	entidad se articula con el Plan de Desarrollo Urbano	25%	4	mejor planificación, elaboración de proyecto de inversión y ejecución de los mismos a favor de la comunidad?	
	Visión de gasto en pro de satisfacer las necesidades básicas de la sociedad			¿Se elaboran proyectos de inversión en referencia al Plan de Desarrollo Urbano y priorizando las necesidades básicas de la población ?	
	Gestión de gasto eficazmente			¿Existe una gestión del gasto eficaz del presupuesto participativo articulado al Plan de Desarrollo Urbano de la Municipalidad de Urubamba?	
	Gestión de gasto eficientemente			¿Existe una gestión del gasto eficiente del presupuesto participativo articulado al Plan de Desarrollo Urbano de la Municipalidad de Urubamba?	
	Número de proyecto de inversión pública en la Municipalidad de Urubamba periodo 2012-2021	20.8%	5	¿Cuánto es la cantidad de proyectos de inversión pública en la Municipalidad de Urubamba articulada al Plan de Desarrollo Urbano para el periodo 2012-2021?	

3. Capacidad de gestión de proyectos de	Número de proyectos de inversión pública ejecutados en la Municipalidad de Urubamba periodo 2012-2021.	25.0%	6	¿Cuánto es el número de proyectos de inversión pública ejecutados en la Municipalidad de Urubamba articulado al Plan de Desarrollo Urbano periodo 2012-2021?	Bueno Regular
--	--	-------	---	--	------------------

inversión articulado al Plan de Desarrollo Urbano	Proyectos de inversiones prioritarios.			¿La Municipalidad de Urubamba ejecuta proyectos de inversión prioritarios y articulados al Plan de Desarrollo Urbano para la ciudadanía?	Deficiente
	Personal capacitado en la elaboración de proyectos de inversión pública			¿La Municipalidad de Urubamba cuenta con personal capacitado en la Elaboración de proyectos de inversión pública articulado al Plan de Desarrollo Urbano?	
	Herramientas necesarias para la elaboración de proyectos de inversión pública			¿La Municipalidad de Urubamba cuenta con Herramientas necesarias para la elaboración de proyectos de inversión pública articulado al Plan de Desarrollo Urbano?	
	TOTALES	100%	22		

Anexo 06: Información cartográfica

Mapas de ubicación a nivel departamental, provincial y distrital del ámbito del Plan de Desarrollo Urbano de Urubamba



Anexo 8: IMÁGENES DE LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



Municipalidad Provincial de Urubamba



Anexo 9: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN.



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Yo **ELIZABETH ELVIRA ITUSACA QUISPE**, identificado con DNI N° **23990605** egresado del Programa Académico de **MAESTRIA EN GESTION PUBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “**CAPACIDAD DE GESTIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y APLICACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO URBANO AÑO 2012-2021 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA**”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

FIRMA

DNI: **23990605**



Trujillo, 31 de Julio del 2018

Anexo 10: ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD.



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Hugo Enríquez Romero, docente de la MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: CAPACIDAD DE GESTIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN EL PLAN DE DESARROLLO URBANO 2012-2021 DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE URUBAMBA-CUSCO, del estudiante ITUSACA QUISPE, ELIZABETH ELVIRA, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **19 %** verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 01 agosto del 2018.

Atentamente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Hugo Enriquez Romero', written over a horizontal dashed line.

Dr. Hugo Enriquez Romero

Docente

DNI: 23863530