



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Competitividad y Gestión Administrativa de la Sub Gerencia de Turismo
de la Municipalidad de Magdalena de Cao Provincia Ascope – 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Narro Ramirez, Maria Rut (orcid.org/0000-0002-6334-4869)

ASESOR:

Dr. Terrones Marreros, Mario Andres (orcid.org/0000-001-7841-9977)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios: Esta tesis la dedico a Dios por haberme otorgado la fortaleza necesaria para seguir adelante y culminar mis estudios de pos-grado, por ser la luz que guía mi camino.

A mis Padres y Hermano: Esta tesis la dedico a mis padres y hermano por todo su amor, apoyo y confianza que me brindaron para poder terminar la maestría; por sus consejos, enseñanzas para que yo sea un ejemplo a seguir.

Esta tesis la dedico a todas las personas que colaboraron con su apoyo que me permitió cumplir con mis objetivos profesionales trazados lo largo de mi carrera universitaria

AGRADECIMIENTO

Agradezco al alcalde de la Municipalidad de Magdalena de Cao, por sus orientaciones y las facilidades brindadas para el desarrollo de esta investigación.

Agradezco así mismo a los docentes de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo por sus enseñanzas, dedicación y gran contribución en mi formación académica y profesional.

Al Dr. Mario Terrones le agradezco por su asesoramiento y orientaciones brindadas para el logro de mis aprendizajes.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población Muestra y Muestreo: Población.....	20
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.	20
3.5. Procedimiento.....	21
3.6. Métodos de Análisis de datos	21
3.7. Aspectos Éticos	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS.....	41
ANEXO N° 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION	
ANEXO N° 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA	
ANEXO N° 03. INSTRUMENTOS	

ANEXO N° 04. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensiones de la Competitividad	23
Tabla 2 Competitividad	24
Tabla 3 Dimensiones de la Gestión Administrativa	24
Tabla 4 Gestion Administrativa	25
Tabla 5 Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk	25
Tabla 6 Prueba de Contraste de la Correlación entre Competitividad y Gestión Administrativa.....	26
Tabla 7 Prueba de Contraste entre la competitividad y las dimensiones de la Gestión Administrativa.....	27

RESUMEN

En esta investigación se establece la relación de la competitividad con la gestión administrativa en la Municipalidad de Santiago de Cao, con 20 colaboradores. Las teorías explicativas, enfoque sobre la competitividad, así como también el análisis de la gestión administrativa en el personal que labora en la Municipalidad. Se confirma una correlación directa y alta entre ética pública y bienestar laboral ($r=,827^{**}$ $p<,01$); los objetivos, la estructura organizacional, requerimiento del puesto, motivación, recompensa, y desempeño laboral se correlacionan en forma directa y alta con la competitividad. Su enfoque de investigación fue cuantitativo, su diseño fue descriptivo correlacional, en el cual se aplicó dos instrumentos: Cuestionario de Gestión administrativa y el Cuestionario de Competitividad de la Sub gerencia de Turismo, ambos validados por juicio de expertos y con la fiabilidad del alfa de Cronbach ($\alpha_1 = 0.943$ y $\alpha_2=0.940$), lo cual refiere que los instrumentos son confiables. Se concluyó que si existe correlación significativa (0.825) entre las variables cantidad y gestión administrativa.

Palabras Clave: gestión administrativa, competitividad, desempeño laboral.

ABSTRACT

This research establishes the relationship between competitiveness and administrative management in the Municipality of Santiago de Cao, with 20 collaborators. The explanatory theories, focus on competitiveness, as well as the analysis of the administrative management in the personnel that works in the Municipality. A direct and high correlation between public ethics and work well-being is confirmed ($r=.827^{**}$ $p<.01$); Objectives, organizational structure, job requirements, motivation, reward, and job performance are directly and highly correlated with competitiveness. Its research approach was quantitative, its design was descriptive correlational, in which two instruments were applied: Administrative Management Questionnaire and the Competitiveness Questionnaire of the Tourism Sub-management, both validated by expert judgment and with the reliability of the alpha of Cronbach ($\alpha_1 = 0.943$ and $\alpha_2=0.940$), which indicates that the instruments are reliable. It was concluded that there is a significant correlation (0.825) between the variables quantity and administrative management.

Keywords: administrative management, competitiveness, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

Conforme la Organización Mundial del Turismo (2020), el turismo ocupa un lugar central en las políticas de desarrollo global, y todavía es posible obtener un mayor reconocimiento político e influencia durante esta "década de acción". La industria del turismo sigue siendo un factor confiable. Sector económico que se espera que también traiga cambios positivos en las comunidades rurales, cree empleos y oportunidades, promueva el crecimiento económico y mantenga la cultura. Según Handicrafts (2020), el Perú es un país con un patrimonio cultural inigualable, lleno de riqueza natural y diversidad. Cada región de nuestro territorio cuenta con un amplio abanico de artesanías, cuyo principal valor es conservar su tecnología ancestral, y cuando se combina con el diseño contemporáneo, producirá obras únicas y llenas de belleza.

La artesanía peruana enriquece la tendencia contemporánea porque sus valores tradicionales se integran con nuevos estilos de moda y decoración. Actualmente en el Perú vive una crisis económica, además, la informalidad de muchos trabajadores del turismo también pertenece a los artesanos.

El Gobierno Regional La Libertad (2018) consolida la asignación de recursos y recursos para promover investigaciones que ayuden a mejorar el trabajo de los artesanos alfareros, reevaluando así nuestras características regionales y creando oportunidades de desarrollo para quienes practican este arte milenario. Desde hoy, muchas empresas artesanales han sido cerradas debido a la pandemia, lo que ha contribuido al desarrollo de muchos artesanos en la provincia de Ascope y Magdalena de Cao.

La actividad del artesano, ha despertado la curiosidad de muchas instituciones, entidades diversas, ya que es una actividad económica nacida de nuestras tradiciones. La artesanía ha sido heredada de generación en generación. Cada generación ha enfrentado la pobreza, principalmente en las zonas rurales. Los recursos son la mano de obra, la cual esta remunerada escasamente, en nuestro país no se valora el arte y creatividad de los artesanos.

Por consiguiente, el trabajo artesanal no es al 100% valorado en la provincia de Ascope, a pesar de ser un valor importante para el sector turismo creando sus

propias divisas en favor de la comunidad anfitriona.

Basado en esta realidad, se planteó el siguiente problema a investigar ¿La competitividad influye en la Gestión administrativa de la Sub Gerencia de turismo de la Municipalidad de Magdalena de Cao Provincia Ascope - 2021?

Es por ello que la investigación se justifica desde la:

Justificación teórica: no busca dar un sustento teórico de lo ya conocido, esperamos brindar un nuevo aporte de conocimiento de las cogniciones existentes. Este estudio nos servirá como investigación previa y nos facultará estudiar el panorama de la gestión turística municipal para tener un concepto claro de las variables en el contexto de estudio.

Justificación práctica: los turistas que visitan a Ascope, con intereses culturales, artesanales y gastronómicos permite el desarrollo de la comunidad. Así mismo la municipalidad está interesada en analizar la gestión turística del área de Magdalena de Cao para promover el desarrollo de los ~~asno~~ ~~asno~~ También se da la ocasión de realizar un turismo vivencial donde los turistas pueden conocer las costumbres y tradiciones del lugar.

Justificación social: promover el desarrollo de los pobladores en los aspectos económicos, sociales, cultural a través del desarrollo de las artesanías, mayores oportunidades de trabajo, crecimiento de emprendimientos y desarrollo agencias turísticas para impulsar sus ventas.

Justificación metodológica: se utilizó en la captación de datos, la aplicación de cuestionarios, de esa manera se pudo realizar la tabulación de los mismos para luego aplicarse la prueba estadística de R. Spearman.

Tenemos el objetivo general:

Determinar si la competitividad influye en la Gestión Administrativa de la Sub Gerencia de turismo de la Municipalad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021.

A continuación, los objetivos específicos de esta investigación:

OE1: Determinar si la competitividad influye en los objetivos de la Sub Gerencia de turismo de la Municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021.

OE2: Determinar si la competitividad influye en la estructura organizacional de la Sub Gerencia de turismo de la Municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope,2021.

OE3: Determinar si la competitividad influye en los requerimientos del puesto de los colaboradores de la Sub gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021

OE4: Determinar si la competitividad influye en la motivación de los colaboradores de la Sub Gerencia de turismo de la Municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope,2021.

OE5: Determinar si la competitividad influye en la recompensa de los colaboradores de la Sub Gerencia de turismo de la Municipalidad de Magdalena de Cao Provincia deAscope, 2021.

OE6: Determinar si la competitividad influye en el desempeño de los colaboradores de la Subgerencia de turismo de la Municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope,2021.

Se planteó la hipótesis general:

Hi: La competitividad si influye de forma directa en la gestión administrativa de la SubGerencia de turismo influye en el desarrollo de los artesanos de la Municipalidad deMagdalena de Cao Provincia Ascope, 2021.

Planteándose así las siguientes hipótesis específicas:

H1: La competitividad si influye en los objetivos de la Sub Gerencia de Turismo de la Municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021.

H2: La competitividad si influye en la estructura organizacional de la Sub Gerencia de turismo de la Municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope - 2021

H3: La competitividad si influye en los requerimientos del puesto de los colaboradores de la Sub Gerencia de turismo de la Municipalidad de Magdalena de

Cao Provincia deAscope, 2021

H4: La competitividad si influye en la motivación de los colaboradores de la Sub Gerencia deturismo de la Municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021.

H5: La competitividad si influye en la recompensa de los colaboradores de la Sub Gerencia de turismo de la Municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021.

H6: La competitividad si influye en el desempeño de los colaboradores de la Sub Gerencia de turismo de la Municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Esta investigación toma referencia los siguientes antecedentes del tema a investigar.

En el ámbito internacional

En Ecuador, Castro y Muñoz (2017) en su tesis "Diseño De Un Plan Estratégico Que Ayude a mejorar la Gestión Y Competitividad, De Los Artesanos Del Programa Hilando El Desarrollo En La Ciudad De Guayaquil" tuvo como propósito mejorar la capacidad de procesamiento de los artesanos. Su investigación fue descriptiva correlacional de corte transversal, como instrumento aplico encuestas, entrevistas. Su muestra estuvo compuesta por ochenta y siete personas que laboran en la confeccion de artesanías. Encontraron que la confianza de los resultados fue del .95. (P.8, 13, 15).

Saavedra (2020) en su investigación planteo como propósito prioritario establecer la competitividad de las Mipymes de México. El tipo de diseño metodológico es descriptivo del tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 272 inversionistas empresariales. El instrumento empleado fue un cuestionario. Se encontró como resultado prioritario que el 82% posee la capacidad para establecer posibilidades organizacionales para continuar en el mercado, el 50% de las organizaciones son competitivas debido a que utilizan la tecnología y el 38 % disponen de un sistema de administración de descripciones que les permitan constituirse retadoras en oposición a sus competidores a diferencia del 67.3% que otorga capital a la organización que señala el permanente interés para que el comercio se eleve y el 83.5 % estime el desarrollo organizacional como una oportunidad de incrementar la competencia.

Así mismo a nivel nacional, Beltrán & Dante (2017), en su artículo de título gestión y desarrollo turístico del distrito de Huánuco - 2017", quiso demostrar que la gestión influye en el desarrollo turístico. Su investigación fue no experimental descriptiva correlacion al de corte trans versal. S u población fue de 517,724 turistas, 66 administradores (incluidos los dueños de las empresas). Como resultado se determinó que la gestión turística incididirectamente en el desarr ollo turíst ico del distrito de Huánuco que de acuerdo a los extranjeros un 41.7% indico un nivel

promedio. La regulación de los servicios influye en el desarrollo turístico, según las respuestas de los visitantes, se determinó que los servicios son faltos de seguridad, y la calificación del turismo en Huánuco fue de regular.

García (2019) en su informe de tesis planteó como propósito establecer un vínculo relacionado entre gestión del ámbito administrativo y la competitividad de la Clínica Paraga Internacional SAC. De enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional transversal y de tipo no experimental. Aplico dos instrumentos — cuestionarios ($n=953$) a su muestra compuesta por 30 colaboradores de la clínica, encontró que no existe guardan relación los componentes de la gestión administrativa de la clínica y la competitividad. Concluye que hay vínculo de forma inversa entre las variables estudiadas, según el valor del estadístico de Rho Spearman del -17.5%, por tanto, no existe relación directa significativa.

Según Mayta & Herrera (2017) en su tesis de título Lineamientos de Planificación de la Artesanía Textil como Estrategia para el Desarrollo Turístico en el Distrito de Leymebamba, Provincia de Chachapoyas — 2017, planteo su objetivo el determinar componentes para el desarrollo turístico. De diseño descriptivo correlacional, de corte transversal. Como técnica se utilizó la entrevista, y su instrumento fue una guía de entrevista a los administrativos de las instituciones públicas de la zona. El cuestionario fue aplicado a las mujeres artesanas involucradas en la actividad artesanal textil. Como resultados se identifica que los lineamientos de planificación estratégica artesanal textil propuestos en la tesis se han basado en el Plan Estratégico Nacional de Artesanía (PENDAR). (P. 10, 17, 42)

Sigueñas (2019) en su tesis tuvo como objetivo establecer de qué manera la gestión empresarial influye en la competitividad. De tipo básica, diseño descriptivo correlacional transversal no experimental. La población consistió en 296 propietarios, aplicada la fórmula muestral, esta dio como resultado a 77 participantes, a quienes se le aplicó dos instrumentos (cuestionarios), los cuales fueron validados según el coeficiente de alfa de Cronbach (0.865). encontró que el 16.9% de la muestra respondió que no utiliza la gestión empresarial como proceso que posibilite planificar, estructurar, conducir, armonizar y administrar los pasos, acciones e insumos, donde el 13% casi nunca emplea la gestión empresarial. Según el desafío, el 59.8% refirió que la organización no emplea técnicas ni

recursos para desarrollarse como empresa, 24,7% mencionó que a veces la empresa busca aumentar la calidad de sus productos. Concluye el autor que la gestión empresarial influye significativamente en la competitividad, según el coeficiente de Rho de Spearman = 72.3%

Finalmente, en el ámbito regional local tenemos a Cayetano Y. (2016) “El Turismo Vivencial Como Alternativa de Desarrollo para La Asociación de Pescadores Artesanales de Huanchaco - 2016” y como propósito planteo el estudio del turismo a través de las vivencias como solución de crecimiento para los pescadores pertenecientes a la ASP AH del balneario de Huanchaco. De estudio no experimental — correlacional causal. Con una finita muestra de 30 pescadores, tuvo un muestreo no probabilístico por conveniencia. Las técnicas e instrumentos en esta investigación son las entrevistas, encuestas, observación e investigación.

Victorio (2019), en su Tesis “La Producción Artesanal Y El Desarrollo Local En Magdalena De Cao -2018”, nos menciona que su objetivo general es Conocer la potencialidad económica y sociocultural de la producción artesanal y su contribución en el desarrollo local en Magdalena de Cao, expresa su metodología de investigación es la siguiente, se utilizó el método etnográfico que permitió tener acceso a una descripción densa del lugar y las actividades que se desarrollan, se desarrolló el método etnológico que explica la información etnográfica teórica y empírica y finalmente se utilizó el método estadístico que permitió obtener datos cuantitativos; las técnicas a utilizar en esta investigación fueron: observación directa, selección de informantes, entrevista estructurada y no estructurada, registro fotográfico y fílmico, su muestra esta conformada por 30 pobladores vinculados a la producción artesanal.

Así mismo tenemos las siguientes definiciones de la investigación:

De acuerdo con Valdés (1984), considera que la gestión de la administración son funciones que ejercen en cada uno de los niveles de una organización, consistente en planificar, ordenar, dirigir y ejercer control (p.15).

Taylor y Fayol (1973) citado en Morales (2017) consideraron que la gestión es una filosofía la cual permite: prever, organizar, mandar, coordinar y controlar (p.19), es decir que son procedimientos que llevan a cabo con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa, las metas, organización en todo el proceso desde la

planificación, con el único fin de conseguir los mejores resultados para la empresa.

Chiavenato (2014) afirmó además que no solo era ejercer los procedimientos de la administración, sino también el involucramiento de las áreas de disponibilidad de la mano de obra de los colaboradores, instrumentos, recursos tecnológicos y financieros, con el fin supremo de alcanzar los objetivos (p.8 y 9)

Se considera definiciones como: Stoner y Wankel (1989), que el conjunto de pasos interrelacionados entre sí involucra planificar, estructurar, encaminar y dominar, las actividades ejecutadas en la empresa, con el uso eficaz de los recursos.

Acerca de la relevancia de la gestión administrativa, Calix (2011) refiere que la actividad de elaborar una sociedad colectividad monetariamente más adecuada, pautas sociales pertinentes y una gobernabilidad eficiente conforma la meta de la gestión administrativa actual. El monitoreo de las organizaciones se encuentra de acuerdo a un control eficaz, donde la mayor parte del establecimiento y el logro de la gran mayoría de los propósitos financieros, de relaciones y gubernamentales se sustentan como parte de las funciones del administrador. En circunstancias difíciles, que amerita una alta recopilación logística y de personal para poder funcionar como organizaciones de gran envergadura, la administración se torna en una prevalencia relevante para la materialización de los propósitos. Este suceso ocurre en la dirección pública debido a su relevante rol en el crecimiento financiero y contextual de una nación y su marcada incorporación de tareas que antes se encontraba en competencia de las empresas privadas; la función administrativa general se ha conformado en la organización más relevante de un país. En las competencias de la demanda colectiva donde la significancia de la administración toma su concepto más exacto y básico sea de índole colectivo, espiritual, gubernamental o financiera; toda empresa corresponde a la función administrativa para concretar sus propósitos de forma adecuada o inadecuada gestión que administra del cual se encuentra sujeto al logro o deserción de una organización.

Existen teorías sobre gestión administrativa, así tenemos: teoría humanística de la administración, teoría que se enfoca en la relación de las personas con su entorno social. Los aspectos que abarca son la motivación (estímulo económico), liderazgo (conducción de las personas), comunicación (intercambio de información), dinámica

grupal (interrelaciones de los trabajadores) (Chiavenato, 2014, p.86, 98)

Tenemos, además, la teoría burocrática, según Chiavenato (2014), lo define como un sistema ordenado racional, es decir los medios se deben adecuar a los objetivos para alcanzar la mayor eficiencia (p.190).

Stoner & Wankel (1989) define a la teoría clásica, como la unión de dos teorías, por una parte, la teoría de la clásica y la administración científica. La administración científica mide la eficiencia de los trabajadores al lograr una mejor productividad, mientras que la administración; mientras que la administración clásica, consiste en seguir el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar. (p.33).

En cuanto a sus Objetivos. Para la gestión de administración, los objetivos son las metas a alcanzar, planteadas por la organización, para conseguir crecimiento sostenible. (Stoner y Wankel, 1989).

Estructura organizacional: para lograr alcanzar las metas, se plantean, organizan, distintas actividades, coordinadas y controladas logrando así la eficiencia. (Stoner y Wankel, 1989; citado en Morales, 2017, p. 28).

Según Robbins, Decenzo, & Coulter (2013, pág. 132), el orden de toda organización, debe estar encaminada al logro de sus metas. Las metas son importantes para determinar la estrategia que toda organización empleara, según Alfred Chandler quien refirió que el orden jerárquico o estructural está asociada a las estrategias. Toda organización debe buscar producir innovaciones significativas y únicas, con eficiencia, estabilidad y estrictos controles, funciona mejor en empresas que desean controlarestrictamente sus costos.

Koontz, et. al (2008) citado en Gavilán (2018; p. 43) refiere a la empresa no solo contempla la organización, separación e instauración de áreas abarca también a la determinación de roles de cada labor de tal forma que se posibilite contar con los trabajadores competentes conforme a los cargos que van a ejecutar repartiendo los insumos conforme a las pautas conforme de tal forma para que los insumos de la mano de obra de los colaboradores, materiales y financieros, etc. Se vinculan y se encuentran enfocados hacia un propósito en general.

Requerimiento del puesto: según Stoner y Wankel (1980, p.272), son las capacidades, destrezas, aptitudes que necesitan cada participante de la actividad

económica de la empresa.

Así mismo, según Rodríguez (2016), argumenta sobre el perfil basado en las competencias, el cual está formado por habilidades, el conocimiento, las aptitudes y destrezas, como requisito para el desenvolvimiento en un área determinada de su puesto de trabajo, el perfil por competencias está conformado por las habilidades, aptitudes, conocimientos y destrezas requeridas para desenvolverse en un área laboral, fundamentando al comportamiento y actitudes de los colaboradores con el desempeño unipersonal donde laboral.

Un adecuado perfil por competencias es necesario para el óptimo funcionamiento estructural e individual de los procesos, busca el modo de ubicar o seleccionar a los candidatos idóneos en el cargo requerido por la organización, optimizando los recursos, aumentando la satisfacción laboral, potencializando las capacidades y mejorando los niveles productivos.

El detalle y los estudios de cargos poseen una relación directa con el rendimiento y el desafío que implica para las organizaciones, implica los recursos humanos con el desarrollo empresarial; son instrumentos que permiten la obtención de eficiencia en el personal.

Motivación: según Stoner y Wankel (1980, p.475) define como motivación, a la habilidad de influir en otros, estimulando a la eficiencia y lograr los objetivos planteados por la empresa. Es, además, el incentivo que logra a las personas a ejecutar una actividad.

Louffat (2016, p.235) considera que la motivación es la influencia dentro de cada uno de nosotros que nos impulsa a realizar un acto de cualquier índole para alcanzar su satisfacción, lo cual le permitirá encontrarse en equilibrio. Así mismo, el Instituto Europeo de Postgrado (2013) aduce a la motivación como los incentivos que conducen al empleador a llevar a cabo tareas establecidas y perseverar hasta su finalización.

Recompensa: Stoner y Wankel (1989, p.393) refiere que un estímulo o forma de reconocer un buen rendimiento de los trabajadores, conlleva a la mejor realización y eficiencia de los mismos. Este estímulo también se refleja como una gratificación monetaria o económica.

Bravo (2017, p.15) refiere al incentivo laboral como galardonar o gratificar que se

le otorga a un individuo y organización con el propósito de elevar la eficiencia y optimizar el desenvolvimiento de aquel.

Sherman Jr. & Chruden (2010, citado en Bravo, 2017 p.17) refieren que, con una minúscula gratificación de trabajo, se puede transformar generalmente el pensamiento del colaborador y así, incentivarse para que se encuentre en la facultad de cooperar con el propósito acordado por la organización; es importante destacar que la organización al brindar no se descuida, al contrario, los colaboradores se incentivan debido a que su desempeño laboral se torna más eficiente.

Sherman (2009; citado en Bravo 2017, p.17) comenta que los estímulos orientan los premios de los que se focalizan el ahínco de los colaboradores en propósitos particulares de desenvolvimiento. Brindan un incentivo fehaciente que elabora significativas utilidades para el colaborador y la empresa, el incentivo de recompensas, costos no determinados que se comunican con el alcance de las conclusiones, las gratificaciones de los estímulos se vinculan sin ningún intermediario con el desenvolvimiento laboral. Si se llevan a cabo los propósitos de trabajo (cantidad, calidad o de los dos) se otorga los premios, caso contrario se retiene los estímulos.

Desempeño: según Stoner y Wankel (1989), refieren que el desempeño se cuantifica cuando pasa el lumbral de lo estipulado en los estándares de eficiencia de los trabajadores.

Martínez (2015) conceptualiza al desempeño laboral como una tarea específica que el empleado exhibe su facultad para llevar a cabo tareas que cooperan al alcance de los propósitos empresariales donde se emplea mínimo un insumo, planifica las tareas, es un conjunto de pautas organizado a través del tiempo y las conclusiones con de calidad.

Chiavenato (2009; citado en Sinchi, 2016, p.16) refiere que una institución pública o particular, se concretiza los propósitos planificados al empezar una etapa, se alcanza conclusiones eficaces con menos insumos, conformando la productividad como la manera de estimar el desempeño, la facultad de llevar o realizar una tarea pertinentemente, la facultad para desarrollar el efecto esperado o que se realizase adecuadamente bien una actividad en concreto. La capacidad de hacer adecuadamente las actividades bajo el cumplimiento de los objetivos

organizacionales y de forma adecuada en una organización es estimada por medio de la complacencia de los clientes a diferencia de la otra variable que se enuncia a los insumos financieros y materiales a un costo mínimo. Al lograr los propósitos y metas se encuentra la facultad de desarrollar las consecuencias esperadas o que se realice adecuadamente para una determinada actividad.

Competitividad es la alcanzar las expectativas de un fin: expectativas de un cliente al adquirir un bien o un servicio, bajo un precio por ello. Es una capacidad que los consumidores dan como ventaja frente a la competencia. Es además un potencial a evaluarse día a día en la empresa. Así mismo, ser competitivo es tener características diferentes a la competencia, diseñando estrategias capaces de lograr alcanzar el crecimiento sostenido. (Potjanajaruwit, 2018, p.106).

Competitividad es además las capacidades que tiene una organización o empresa para emplear los medios de forma adecuada y que cumpla con los objetivos, logrando así conclusiones óptimas donde se diferencian de la competencia en plaza. Ser competitivo, es un gran desafío, no solo para una persona, sino también para organizaciones; que con estas características puedan lograr destacar frente a otros. (Herciu, 2015, p.32).

Ser competitivo para una empresa, significa que posee características que lo ayudan a superar las expectativas del mercado, sea productos, o en su calidad, o distribución, ventas, promoción. (Siudek & Zawajska, 2014, p.93).

Quispe (2018 pp. 29-31) caracteriza a la competencia laboral al cuantificar el desempeño del personal, en dependencia de sus logros, habilidades, conocimientos y actos, en función a las competencias necesarias de la institución. En la actualidad se torna cada vez más importante evaluar las capacidades, conocimientos y las actitudes de todo empleado, el cual es catalogado como competente.

Competitividad empresarial: según Roldan (2015) al utilizarse la definición en el campo organizacional, se comprende que una organización es desafiante al conseguir una solvencia económica por encima de sus retadores.

Según Gordon (2014, pág. 5), la competitividad es un atributo que se consigue a través de una serie de pautas consecutivas debido a que una empresa si se desea ser victorioso no se consigue repentinamente. Por tanto, para que una organización se torne retadora está llamado a desarrollar ciertas particularidades. Esto provocaraque la organización se fundamente en un cimiento estable donde a través del tiempo se reflejara las ventajas. Una vez que se consigue un cimiento solido se necesita emplear particulares actividades la forma como se llevara a cabo que permita colaborar con un comercio que está creciendo de forma gloriosa. Debido a que el mercado actual tiene una tendencia amorfa, es básico encontrarse al pendiente de informarse acerca de esas técnicas debido a que diariamente diferentes consumidores pueden solicitar o no, productos más novedosos o aquellos que no tenga relación con la organización.

Teoría de la competitividad empresarial: Consiste en la forma de respuesta que las organizaciones brindan frente a las demandas del contexto a través de las dinámicas sociales, estructurales y estrategias que posibilitan la eficacia y la calidad. Esto abarca la competencia de administrar, técnicas que emplean las organizaciones, la mejora, fases de producción, medios o técnicas para organizar un bien o servicio y la interrelación entre abastecedores y los que elaboran. Particularmente del sector de las organizaciones, estas demandan un conjunto de intervinientes que promuevan el aumento y la evolución permanente en diversos medios. A raíz de ello, este supuesto estima diversos componentes tales como monetarios, estructurales y socioculturales quienes establecen la competitividad de cada empresa (Leal y Labarca, 2013, p.155).

Prototipo de desafío para las PYME: Szerb & Terjsen (2010) el grado de desafío es est ablecido conforme a la productividad que un factor monetario este en la capacidad de tratar los recursos de dinero, personas y naturales. En consecuencia, encontrarse en la facultad de rivalizar en los mercadosque ofrecen servicios y bienes, que al mismo tiempo se cimientan en una óptima concordancia entre el costo determinado de un servicio o producto y la condición de la que se encuentre el bien o servicio promocionado.

Para las dimensiones de la competitividad, tenemos a los Recursos físicos, los cuales conforman los medios de los que no pueden carecer para ejercer la labor.

Se componen de humanos, artefactos, tecnología material, economía. Estos factores inciden en un momento determinado del proceso de producción (Szerb & Terjesen, 2010). Indicadores: grado de tecnología, ejecución de las TIC, negociación y préstamo.

El nivel de la tecnología: según Szerb y Terjesen (2010), refieren a la tecnologías es desfasada o actualizada

Aplicación de herramientas TIC: se habla del uso de las herramientas tecnológicas de la información, buscando una buena comunicación para con los clientes, mediante plataformas virtuales, redes sociales, las cuales logran mayor difusión de la empresa. (Szerb y Terjesen, 2010)

Inversión: Szerb y Terjesen (2010) refieren al monto que involucra y genera ganancias.

Posibilidad de préstamo: según los autores Szerb y Terjesen (2010), refieren este punto, a la capacidad de realizar un desembolso de entidades financieras prestamistas, para luego utilizarlos en alguna inversión o mejora de sus procesos.

Recursos humanos: según los autores Szerb y Terjesen (2010), refieren a la intervención de las personas dentro de la empresa. Colaboradores que perciben una remuneración.

Calidad de gestión: los autores Szerb y Terjesen (2010), refieren que, si existe una buena calidad en los productos y gran aceptación por los clientes, entonces se está hablando de calidad en la gestión.

Innovación: a través de la inversión en tecnologías, las empresas invierten en innovación para lograr minorar costos, elevar ganancias y maximizar sus oportunidades y ser rivales en el mercado. Es necesario estar innovados para ser competitivos. (Szerb & Terjesen, 2010).

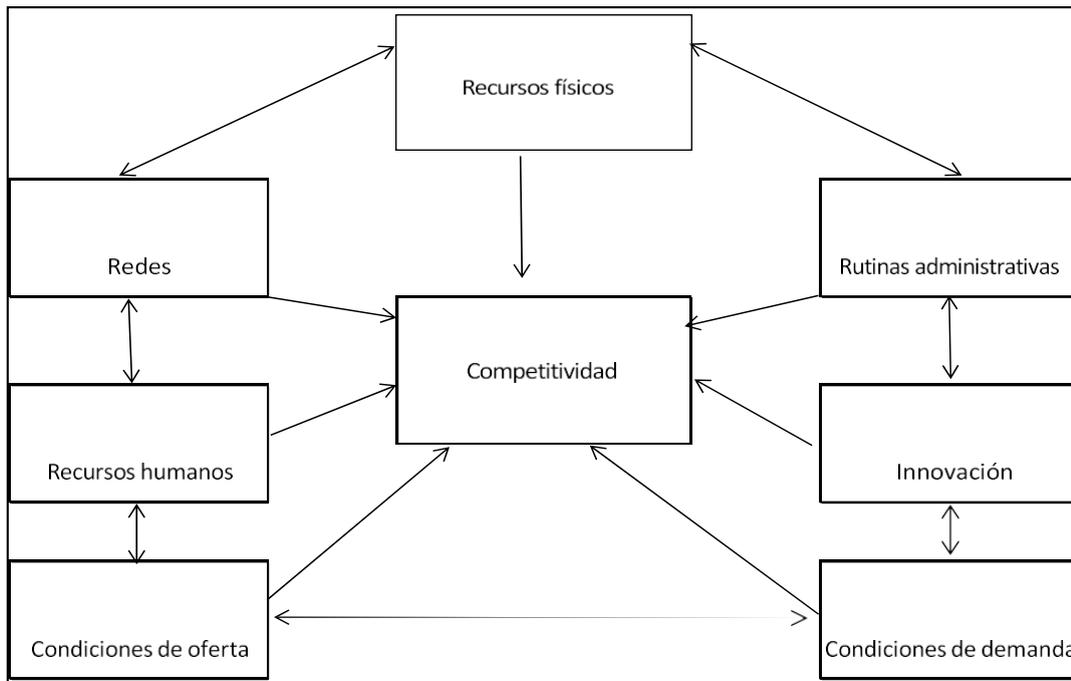


Figura 1. Modelo de competitividad empresarial.

Fuente: Szerb & Terjesen (2010)

Mediante la Ley 29073 “El desarrollo de la ley artesanal y las actividades artesanales fue aprobado en julio de 2007”. En su artículo primero, estableció un sistema legal que reconoce a los artesanos como creadores de identidades y tradiciones culturales, regulando el desarrollo sostenible de los artesanos, protegiendo y promoviendo. Formas, preservar las tradiciones artesanales de diversas formas en cada lugar, difundir y promover su tecnología y procedimientos de producción, teniendo en cuenta la calidad, representatividad, tradición, valor cultural y practicidad, y sensibilizar a la gente Su conciencia de la economía, la importancia cultural.

Una de las actividades productivas de nuestro país, es la artesanía, dicha actividad se desarrolla de forma empírica, con diseño que han ido formándose a través de generación en generación, utilizando y conservando la tradición de padres a hijos, dicha actividad acarrea poca inversión, alta calidad en los diseños textiles, cerámicos, otros, todos estos diseños se dejan a la libre creatividad de los artesanos.

Un problema que, necesita de soluciones urgentes por parte de las entidades

públicas y privadas, que implica el trabajo en conjunto para desarrollar las actividades económicas de producción, formación y la necesidad de contar con un capital para ayudar a los artesanos a considerar ventajas para lograr competir en los mercados cambiantes, dicha inversión generaría un gran apoyo a su desarrollo. (Carbajal y Bonilla, 2016)

La ruta estratégica tiene como objetivo desarrollar pequeñas y pequeñas empresas en la industria artesanal, y promover el espíritu empresarial, crear una gran cantidad de oportunidades de empleo e ingresos, como fuente de oportunidades de progreso, inyectar vitalidad al mercado interno y contribuir al espíritu empresarial sostenible. Se estima que existen cuatro rutas estratégicas principales para el desarrollo de la artesanía en mi país: apoyar a las asociaciones artesanales, fomentar e impulsar programas especiales, promover y difundir productos artesanos, y sobre todo, apoyar a mejorar las capacidades de los artesanos y la forma de su comercialización. (CONAMYPE, 2011).

Las entidades públicas emiten políticas, las cuales deben ser ejecutadas en todo el ámbito de su actividad, para buscar soluciones a los problemas o reclamos recibidos de la sociedad. Mas, ante ello, es menester establecer, qué políticas son necesarias para desarrollar el turismo en la zona. Las entidades deben dar soluciones y respuestas a todo problema que envuelve y retrasa en pobreza a los artesanos. (Wilson, 2018)

La informalidad: Es un fenómeno que hace ciertos años se consideraba un rasgo especial de varias economías, en especial de esas más atrasadas, cuya realidad desbordaba el modelo original de cómo deberían funcionar las economías modernas. (Sandoval, 2014)

Artesano: dícese del ente que ejerce un oficio arte y creatividad, a través de sus manos sin utilizar herramientas tecnológicas, colocándole una seña personal de su creación. (RAE, 2020)

La artesanía, se puede expresar no solo por las prendas textiles, también tenemos la orfebrería con la confección de joyas, el arte, las danzas, show de tradición, artes decorativas, vasos ceremoniales, objetos de música, utensilios de madera o cerámica, entre otros.

En su mayoría, los objetos creados con un fin festivo, son de utilidad a corto plazo,

este arte y fin se ha transmitido de abuelos, padres, hijos, nietos y toda aquella generación venidera. Para la creación de estos objetos, se pone mucho empeño en la creatividad, la paciencia, minuciosidad, y trabajar al detalle cada obra de arte. (UNESCO, 2003)

III. METODOLOGÍA

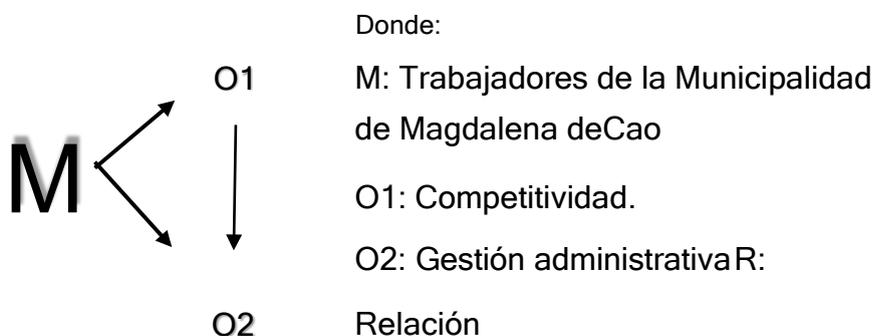
3.1. Tipo y diseño de investigación

Es del tipo aplicada, porque la investigación en las ciencias fácticas o formales se formulan problemas o hipótesis de trabajo para resolver los problemas de la vida productiva de la sociedad. (Ñaupas H. M., 2013, págs. 69- 70).

El propósito del estudio nos faculta determinar el vínculo que hay entre la gestión administrativa de la Sub Gerencia de Turismo y la competitividad de los artesanos.

La presente investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, ubicado básicamente en lo que se puede observar y capaz de traducir en número los sucesos, empleando formulas estadísticas para evaluar la información (Hernández, et al, 2014, p.88). El estudio correlacional trata de entender la conducta de una definición o variable a través del entendimiento de la conducta de las variables de relación. (Hernández, et al, 2014, p.94).

Este trabajo de estudio es de carácter no experimental dado que no se han manipulado ninguna de las variables y se ha evaluado en un solo momento por ende es de corte transversal. (Hernández, et al, 2014, p.94).



3.2. Variables y operacionalización:

Competitividad: (Variable Independiente)

Definición Conceptual: Es la aptitud de una organización con o sin fines de lucro para competir. En el ámbito económico la competitividad tiene un papel importante en empresas y países, definiendo así la aptitud de cada uno para poder mantenerse en el mercado. (Raffino, 2019).

Definición Operacional: es capacidad que tiene una persona u organización para enfrentar situaciones diversas.

Dimensiones:

D1: Recursos físicos: Nivel de tecnología, aplicación de herramientas, inversión.

D2: Redes: Colaboración externa, ayuda exterior.

D3: Recursos Humanos: Nivel de educación, entrenamiento, calidad de gestión.

D4: innovación: Innovación de productos tecnológicos.

D5: Oferta: Competencia

D6: Demanda: Tamaño del mercado.

Gestión Administrativa (Variable Dependiente)

Definición conceptual: como afirma Stoner y Wankel (1 989), el proceso administrativo o gestión, refiere a las etapas de planear, organizar, dirigie y de controlar los esfuerzos de cada uno de los miembros de la empresa u organización y a su vez utilizar los recursos que posee la empresa para lograr alcanzar las metas establecidas.” (P.4).

Definición Operacional: La gestión es un conjunto de pasos, en el cual se planificará, organizará, dirigirá y controlará cada uno de los procesos que intervienen en la organización.

Dimensión:

D1: objetivos: objetivos de la Municipalidad

D2: Estructura organizacional: estructura y ambiente de trabajo

D3: requerimiento del puesto: capacidad. Talento.

D4: motivación: motivación

D5: recompensa: Recompensa. Reconocimiento. Beneficio. D6: desempeño: planear. resultados

3.3. Población Muestra y Muestreo: Población:

Son los sujetos a investigar y que reúnen una o más características similares entre ellos, además ocupan un espacio y alternan en el tiempo. (Vara, 2012). La población fue de 20 personas que laboran en la Municipalidad de Magdalena de Cao.

Criterios de Inclusión:

Personal que labora más de un año en la Municipalidad de Magdalena de Cao. Varones y mujeres de edades entre 18 a 65 años.

Criterios de Exclusión:

Personal que no interactúa con los artesanos.

Personal que no pertenezca a la Sub gerencia de Turismo.

Muestra:

Grupo de sujetos extraídos del total de la población, seleccionados utilizando un método racional. (Vara, 2012).

Se recurrió al muestreo no probabilístico por conveniencia dado que es un número reducido de participantes, compuesto por 20 administrativos, trabajadores de la Sub gerencia de Turismo.

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

Técnicas: reglas o procedimientos que brindan acceso a la información (Carrillo, 2011).

Se utilizó la entrevista como técnica para la recolección de información.

Instrumento: Recursos y formatos utilizados en el acopio de información

(Carrillo, 2011).

Se aplicaron dos cuestionarios al personal de la Subgerencia de Turismo de la Municipalidad de Magdalena de Cao.

En cuanto a la manera de medir de la variable Competitividad. Se utilizó un cuestionario de nombre Cuestionario para medir la competitividad, siendo el autor original Christian Ramos (2017) y adaptado por María Rut Narro Ramírez (2021), con un nivel excelente de fiabilidad $\alpha = .943$, dicho instrumento fue aplicado en la Municipalidad de Magdalena de Cao con el objetivo de Medir la competitividad del personal de la Subgerencia de Turismo de la Municipalidad de Magdalena de Cao. Consta de 7 dimensiones; aplicado a Trabajadores administrativos de la Municipalidad de Magdalena de Cao. El cuestionario está formado por 21 preguntas cerradas bajo la escala de Likert.

En cuanto a la medición de la gestión administrativa se aplicó el instrumento de nombre gestión administrativa, siendo su autor Alvarado Olivera (2010), adaptado por María Rut Narro Ramírez (2021), con un nivel excelente de fiabilidad $\alpha = .940$, dicho instrumento fue aplicado en la Municipalidad de Magdalena de Cao con el objetivo de Medir las seis dimensiones de la gestión administrativa: Objetivo, estructura organizacional, requerimiento del puesto, motivación, recompensa y desempeño. El instrumento estuvo conformado de 23 preguntas cerradas.

3.5. Procedimiento:

En la presente investigación se consideraron los siguientes procedimientos:

La recolección de información se concretó tras la aplicación de cuestionarios, referido a las dos variables de estudio precisadas.

Se solicitó el permiso correspondiente exponiendo los puntos principales y objetivos los cuales fueron planteados en esta investigación.

La confidencialidad de la identidad de cada uno de los integrantes de la población materia de estudio, así como de la información que se obtuvo de los cuestionarios fue informada oportunamente.

3.6. Métodos de Análisis de datos

La información que llegó a obtener fue tratada mediante la utilización de una base de datos, la misma que fue desarrollada a través del programa MS Excel y procesada por el programa SPSS Vs. 26. Se realiza el cotejo de la repartición de los datos mediante la Shapiro Wilk (muestra menor a cincuenta), luego se medirá la influencia aplicando el índice de correlación simple.

3.7. Aspectos Éticos

Según los principios éticos de la UCV, en el campo de posgrado, se toman los datos a los participantes en su misma realidad sin ser alterada, con la intención de proponer mejoras para elevar su productividad así como estrategias para incrementar su campo de alcance. Por ello se plantea la obtención de los datos de forma fidedigna. Se protegerán los datos obtenidos de los encuestados de manera anónima. En cuanto al desarrollo del contenido teórico, se utilizaron e inscribieron los autores a los cuales se citaron, así mismo sus referencias.

IV. RESULTADOS

Para el desarrollo del presente capítulo, se realiza un estudio de las dimensiones de cada variable, seguidamente la prueba de normalidad para luego utilizar la prueba de correlación planteada en las hipótesis.

Tabla 1

Dimensiones de la Competitividad

DIMENSIONES DE LA COMPETITIVIDAD						
	Recursos físicos	Redes	Rutinas administrativas	Recursos	Innovación	Condición de oferta
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
EN DESACUERDO	0%	0%	0%	0%	0%	15%
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	35%	10%	0%	0	25%	15%
DE ACUERDO	35%	45%	25%	40%	10%	30%
TOTALMENTE DE ACUERDO	30%	45%	75%	60%	65%	40%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Según la Tabla 1, se ha evidenciado que, según los recursos físicos, el 35% de los encuestados opinan que están de acuerdo con los recursos físicos de la Municipalidad, mientras que el 30% está de acuerdo completamente. Para las dimensiones redes, que encontró que el 45% está de acuerdo con el uso de redes en la municipalidad. Para las dimensiones rutinas administrativas, el 75% de los encuestados están totalmente de acuerdo con las rutinas administrativas que se llevan a cabo en la municipalidad. Para las dimensiones Recursos, se obtuvo que el 60% de los encuestados están totalmente de acuerdo con los recursos que se utilizan en la municipalidad. Según los resultados en la dimensión innovación se obtuvo que el 65% están totalmente de acuerdo con el uso de la innovación. Por último según la dimensión condiciones de oferta, el 15% de los encuestados opinan que no están de acuerdo ni en desacuerdo, el 30% de acuerdo y totalmente de

acuerdo encontramos al 40% que opinan que las condiciones de ofertas son las adecuadas.

Tabla 2
COMPETITIVIDAD

	Frecuencia	Porcentaje
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	5%
De acuerdo	11	55%
Totalmente de Acuerdo	8	40%
Total	20	100%

Según la Tabla 2, se observa que el 5% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 55% está de acuerdo, y el 40% informo estar totalmente de acuerdo con la competitividad de la municipalidad.

Tabla 3
Dimensiones de la Gestión Administrativa

	Dimensiones de la gestión administrativa					
	Objetivos	Estructura organizacional	Requerimiento del puesto	Motivación	Recompensa	Desempeño del personal
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	5%	0%	5%	0%	0%	0%
DE ACUERDO	30%	40%	40%	30%	30%	40%
TOTALMENTE DE ACUERDO	65%	60%	55%	70%	70%	60%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Según la tabla 3, se observa que el 65% de los encuestados considera que esta totalmente de acuerdo con los objetivos planteados por la municipalidad. El 60% de los encuestados opinan estar totalmente de acuerdo con la estructura

organizacional. El 55% de los encuestados opinan estar totalmente de acuerdo con los requerimientos del puesto. Por otro lado el 70% de los encuestados opinan estar totalmente de acuerdo con la motivación, así mismo el 70% de los encuestados están totalmente de acuerdo con el desempeño de los trabajadores.

Tabla 4

Gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje
CON FRECUENCIA	5	25%
SIEMPRE	15	75%
Total	20	100%

Según la Tabla 4, se puede observar que el 25% de os encuestados considera que existe con frecuencia la existencia y el manejo de una buena gestión administrativa, mientras que el 75% de los artesanos encuestados opinaron que siempre se realiza una buena gestión administrativa.

Tabla 5

Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
RECURSOS FISICOS	,225	20	,009	,803	20	,001
REDES	,284	20	,000	,773	20	,000
RUTINAS ADMINISTRATIVAS	,463	20	,000	,544	20	,000
INNOVACION	,402	20	,000	,645	20	,000
BAR_CONDICION DE OFERTA	,230	20	,007	,823	20	,002
BAR_CONDICION DE DEMANDA	,225	20	,009	,803	20	,001
BAR_COMPETITIVIDAD	,324	20	,000	,744	20	,000
OBJETIVOS	,398	20	,000	,671	20	,000

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL		,387	20	,000	,626	20	,000
REQUERIMIENTOS DEL PUESTO	DEL	,345	20	,000	,723	20	,000
MOTIVACION		,438	20	,000	,580	20	,000
RECOMPENSA		,438	20	,000	,580	20	,000
DESEMPEÑO PERSONAL	DEL	,387	20	,000	,626	20	,000
GESTION ADMINISTRATIVA		,463	20	,000	,544	20	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se encontró en tabla 5, que los hallazgos estadísticos de valores sig. <,05 en las puntuaciones de las variables con sus dimensiones, por lo que siguen una distribución no normal. Se propone aplicar la prueba estadística de Rho. S

Tabla 6

Prueba de Contraste de la Correlación entre Competitividad y Gestión Administrativa
Correlaciones

			SUM_COMPETITIVIDAD	SUM_GESTION ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	COMPETITIVIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,827**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
GESTION ADMINISTRATIVA		Coeficiente de correlación	,827**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Según la Tabla 6, se encontró que, Rho de Spearman obtuvo el 0.827, a nivel p-valor = 0.000. por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación significativa alta entre la competencia y la gestión administrativa. Es decir, a mayor nivel de competitividad, mayor y mejor sería la gestión administrativa.

Tabla 7*Prueba de Contraste entre la competitividad y las dimensiones de la Gestión Administrativa*

		Competitividad	Objetivos	Estructura organizacional	Requerimiento del puesto	Motivación	Recompensa	Desempeño del personal
Rho de Spearman	Competitividad	1	,742**	,710**	,684**	,725**	,741**	,775**
			,000	,000	,001	,000	,000	,000
		N	20	20	20	20	20	20

Como se aprecia en la Tabla 7, la correlación entre competitividad y las dimensiones objetivas de la variable gestión administrativa, tiene una correlación a nivel $r=0.742$. de igual modo, la variable competitividad tiene una relación significativa directa con la estructura organizacional $r=0.710$. Se observa además que la competitividad y el requerimiento del puesto, tiene un nivel de correlación del 68.40% de incidencia entre la competitividad y la dimensión de la gestión administrativa. Se observa además que, la relación entre la competitividad y motivación, se obtuvo un coeficiente de Correlación de Rho de Spearman ($r=0.725$). Se obtuvo, además, que el coeficiente de correlación según la competitividad y la dimensión de recompensa obtuvo un r (0.741). y por último se obtuvo el coeficiente de correlación ($r=0.775$), según la relación entre competitividad y la dimensión Desempeño laboral. Según la Tabla mencionada, se puede concluir que, en estos casos, se ha aceptado la hipótesis alternada y se ha rechazado la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a la institución pública de estudio, acerca de la competitividad y la gestión administrativa a través de la prueba de Coeficiente de Rho Spearman se evidenció una correlación significativa alta entre la competitividad y la gestión administrativa demostrado en un 8.27% por lo que se acepta la hipótesis alterna o de trabajo y se rechaza la hipótesis nula. Este resultado se sustenta por lo hallado en Sigueñas (2019), quien encontró que la gestión administrativa y la competitividad se encuentran altamente relacionados, dado que obtuvo un coeficiente de correlación según Rho Spearman del 72.3%.

Sin embargo, Leal & Labarca (2013, p.155) aducen a la competitividad empresarial como la forma de respuesta que las organizaciones brindan frente a las demandas del contexto a través de las dinámicas sociales, estructurales y estrategias que posibilitan la eficacia y la calidad. Esto abarca la competencia de administrar, técnicas que emplean las organizaciones, la mejora, fases de producción, medios o técnicas para organizar un bien o servicio y la interrelación entre abastecedores y los que elaboran. Particularmente del sector de las organizaciones, estas demandan un conjunto de intervinientes que promuevan el aumento y la evolución permanente en diversos medios. A raíz de ello, estima diversos componentes tales como monetarios, estructurales y socioculturales quienes establecen la competitividad de cada empresa.

Así mismo, Taylor & Fayol (1973), citado en Morales (2017; p. 19) consideran que la gestión es una filosofía la cual permite prever, organizar, mandar, coordinar y controlar, es decir, que son procedimientos que llevan a cabo con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa, las metas, organización en todo el proceso desde la planificación, con el único fin de conseguir los mejores resultados para la empresa.

De acuerdo al objetivo específico N°1 establecer si la competitividad influye en los objetivos de la sub gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021 a través de la prueba de Coeficiente de Rho Spearman se evidenció una correlación directa y significativamente alta entre la competitividad y los objetivos demostrado en un 74.2% por lo que se acepta la hipótesis alterna o de trabajo y se rechaza la hipótesis nula. Este resultado se respalda por lo

encontrado en Panduro (2018) quien halló que la gestión administrativa de planeación influye en la competitividad empresarial de las Micro y Pequeñas empresas del sector comercio-rubro venta de ropa femenina en el centro comercial el Huequito, distrito de Callería -Pucallpa, año 2018. Asimismo, el 70% de encuestados perciben la gestión administrativa planeación en nivel buena en relación al nivel alta de la variable competitividad empresarial seguido del 16.67% de nivel regular en relación al nivel mediana de competitividad.

Calix (2011, p.8) refiere que la supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador. Así mismo Anzil (2011, p.9) refiere que el objetivo permite enfocar los esfuerzos y proveer un marco en el cual los integrantes de la empresa podrán desarrollar sus actividades más eficazmente. Gordon (2014, p.5) afirma que la competitividad es una característica que se obtiene mediante un proceso; ésta hará que la empresa tenga una base sólida. Una vez obtenida una base estable, es necesario utilizar ciertas estrategias o técnicas que ayudan a que un negocio se desarrolle de manera exitosa. Herciu (2015, p. 32) refiere a la competitividad como las capacidades que tiene una organización o empresa para usar los recursos de manera eficiente y eficaz, logrando así resultados óptimos que se diferencian de la competencia en plaza. Roldan (2015, p.13), refiere que una empresa es competitiva cuando es capaz de obtener una rentabilidad superior a la de sus competidores.

De acuerdo al objetivo específico N°2 identificar si la competitividad influye en la estructura organizacional de la Sub gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021 a través de la prueba de Coeficiente de Rho Spearman se encontró una correlación directa y significativamente alta entre la competitividad y la estructura organizacional demostrado en un 0.710 % por lo que se acepta la hipótesis alterna o de trabajo y se rechaza la hipótesis nula. Este resultado se respalda por lo encontrado en Panduro (2018) quien halló que la gestión administrativa de organización influye en la competitividad empresarial de las Micro y Pequeñas empresas del sector comercio-rubro venta de ropa femenina en el centro comercial el Huequito, distrito de Callería -Pucallpa, año 2018. Asimismo, que el 73.33% de encuestados perciben la gestión administrativa de

organización en nivel buena en relación al nivel alta de la variable competitividad empresarial seguido del 20% de nivel regular en relación al nivel mediana de competitividad.

Leal & Labarca (2013, p.155) en la teoría de la competitividad empresarial la refieren como la forma de respuesta que las organizaciones brindan frente a las demandas del contexto a través de las dinámicas sociales, estructurales y estrategias que posibilitan la eficacia y la calidad. Robbins et al; (2013, p. 132) refieren que la estructura de una organización debe facilitar el logro de metas debido a que las metas son una parte importante de la estrategia en la organización. Stoner & Wankel (1989; citado en Morales, 2017, p. 28) refieren que, para lograr alcanzar las metas, se plantean, organizan distintas actividades coordinadas y controladas para lograr la eficiencia. Koontz et al;(2008; citado en Gavilán 2018 p.43) aducen que toda entidad o empresa se debe ver desde varios puntos, no solo en su estructura, forma de división o de implementación en sus áreas, sino también la designación de funciones para cada uno de los puestos, de tal forma que se puedan relacionar y aunar a un objetivo en común.

De acuerdo al objetivo N°3 conocer si la competitividad influye en los requerimientos del puesto del personal de la Sub gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021 a través de la prueba de Coeficiente de Rho Spearman se encontró una correlación directa y significativamente moderada entre la competitividad y la estructura organizacional demostrado en un 68.4 % por lo que se acepta la hipótesis alterna o de trabajo y se rechaza la hipótesis nula. Este resultado se sustenta por una investigación similar que realizó Rodríguez (2016) quien encontró que, de las 12 personas encuestadas, el 42% de los encuestados presentan que siempre el sistema de selección y evaluación se efectúa mediante un perfil de competencias integrando la aceptación de normas y políticas; un 50% a veces alcanza el conocimiento organizacional, la práctica de valores y un 8% expresa que nunca busca la excelencia. El 33% de encuestados mediante estándares de trabajo, potencia la responsabilidad y el cumplimiento; un 57% a veces maximiza el desempeño y un 0% expresa que nunca busca la excelencia del personal del área comercial de la empresa Automotores de la Sierra S.A. del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

Rodríguez (2016) refiere que el perfil por competencias esta integrado por los conocimientos, destrezas, habilidades que se requieren para que puedan los colaboradores integrarse y desenvolverse de manera optima en su lugar de trabajo. Asimismo, una perfilacion por competencias es de necesidad para el mejor funcionamiento de la estructura de los procesos, con el objetivo de integrar de la mejor forma a los candidatos en los niveles productivos. Por otro lado, la selección, desempeño, compensación, análisis y diseño de puestos, posibilita la visión estratégica con carácter prospectivo, aportando en el desempeño laboral, conllevando al fortalecimiento del clima organizacional, favoreciendo en el cumplimiento de objetivos y metas empresariales. También la descripción y el análisis de cargos tienen relación directa con la productividad y competitividad de las organizaciones, implica los recursos humanos con el desarrollo empresarial; son instrumentos que permiten la obtención de eficiencia en el personal.

De acuerdo al objetivo N°4 examinar si la competitividad influye en la motivación del personal de la Sub gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021 a través de la prueba de Coeficiente de Rho Spearman se encontró una correlación directa y significativamente alta entre la competitividad con la motivación demostrado en un 72.5%. por lo que se acepta la hipótesis alterna o de trabajo y se rechaza la hipótesis nula. Este resultado se sustenta por lo hallado en una investigación similar realizado por Quispe (2018), el cual determino según sus hallazgos que la motivación incide en las competencias laborales de los trabajadores de la municipalidad, esto debido a que encontró pseudo R. cuadrado representado por un 3.8% de la motivación.

Quispe (2018 pp. 29-31) caracteriza a la competencia laboral tomando referencia el valor de cada persona de acuerdo a sus habilidades, actitudes para con el trabajo y el conocimiento que posee. Dichas actitudes, habilidades y conocimientos aunado a su fuerza de voluntad por actuar, se podrá decir que es una competencia. Finalmente, este conjunto de habilidades laborales son individuales y se relacionan con el desempeño dirigido a los objetivos organizacionales. Louffat (2016,

p.235) aduce a la motivación como la influencia interna que impulsa a la persona a comportarse de una forma o de otra para alcanzar un nivel de satisfacción que le permita tener el equilibrio emocional en su vida, tanto personal como profesional. Así mismo, el Instituto Europeo de Postgrado (2013) aduce a la estimulación de emociones que puedan desarrollar los trabajadores a realizar diferentes acciones que le permitan lograr su objetivo.

De acuerdo al objetivo N°5 determinar si la competitividad influye en la recompensa del personal de la Sub gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021 a través de la prueba de Coeficiente de Rho Spearman se encontró una correlación directa y significativamente alta entre la competencia con la recompensa demostrado en un 72.5%. por lo que se acepta la hipótesis alterna o de trabajo y se rechaza la hipótesis nula. Este resultado se sustenta en una investigación similar realizada por Bravo (2017) sus hallazgos fueron, según la evaluación de la prueba de Spearman, que existe una correlación directa significativa muy alta llegando al nivel de 96.5% entre la gestión de incentivos laborales y la gestión en la productividad de la empresa XYGO S.A., distrito de Miraflores, año 2017.

Bravo (2017, p.15) aduce que incentivar de forma laboral con premios y recompensas, incrementa la eficacia y por ende mejorara su rendimiento del trabajador. Sherman Jr. & Chruden (2010, p.17) refieren que, plantear incentivos por más pequeños que sean, estos pueden manipular la mente del colaborador, logrando motivarlos y contribuir a alcanzar las metas planteadas por la empresa, asimismo, refieren que las empresas no pierden al dar estos incentivos, todo lo contrario, al tener personal motivado generan más ingresos e incrementa las ganancias. Sherman (2009; citado en Fernández 2017, p.17) comenta que los incentivos enfocan los esfuerzos de los empleados en metas específicas de desempeño. Proporcionan una motivación verdadera que produce importantes beneficios para el empleado y la organización, los pagos de incentivos, costos variables que se enlazan con el logro de los resultados, las compensaciones de incentivos se relacionan directamente con el desempeño de operación. Si se cumple los objetivos de operaciones (cantidad, calidad o ambos), pagan los incentivos de lo contrario, se retienen los incentivos.

De acuerdo al objetivo N°6 descubrir si la competitividad influye en el desempeño del personal de la Sub gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021 a través de la prueba de Coeficiente de Rho Spearman se encontró una correlaciona directa y significativamente alta con el desempeño del personal demostrado en un 77.5% por lo que se acepta la hipótesis alterna o de trabajo y se rechaza la hipótesis nula. Este resultado se sustenta en una investigación de Sinchi (2020) quien encontró la relación entre las variables de competencias y desempeño de los trabajadores fue determinada mediante la prueba de correlación R de Pearson que arrojó una correlación alta ($r=0,769$; $p < 0,001$) con un nivel de significancia $p < 0,05$ que señala la relación entre las variables en los trabajadores de la municipalidad distrital de Villa Rica.

Martínez (2015) define el desempeño laboral como una actividad donde el colaborador muestra su capacidad para realizar actividades que ayudan al logro de los objetivos organizacionales de la empresa, para ello utiliza menos recursos, planea sus actividades, es un proceso ordenado en el tiempo y los resultados son de calidad. Chiavenato (2009; citado en Sinchi 2020, p.16) refiere que el reflejo del desempeño laboral en una entidad sea pública o privada, si cumple con sus objetivos plasmados logra resultados beneficios con menos recursos; siendo la productividad la forma de evaluar el desempeño; la eficiencia y eficacia los indicadores de medición. La eficacia y eficiencia en una empresa es medida por la satisfacción plena de sus clientes; mientras que el segundo término está referido a los recursos económicos y materiales a un menor costo. Al superar las metas y objetivos existe eficacia y por ende, competitividad empresarial.

VI. CONCLUSIONES

1. La Competitividad influye en la Gestión Administrativa de la Sub gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021. Concluyendo con la aceptación de la hipótesis de trabajo, al obtener el coeficiente de correlación según Rho Spearman = 0.827 (nivel alto de influencia)
2. Según el primer objetivo, se concluye que la competitividad influye en los objetivos, al obtener el coeficiente de correlación según Rho Spearman = 0.742. Por lo tanto, existe correlación directa y altamente significativa.
3. Según el segundo objetivo, se concluye que la competitividad influye en la estructura organizacional, al obtener el coeficiente de correlación según Spearman = 0.710. Por lo tanto, existe correlación directa y altamente significativa.
4. Según el tercer objetivo, se concluye que la competitividad influye en el requerimiento del puesto, al obtener el coeficiente de correlación según Rho Spearman = 0.684. Por lo tanto, la influencia es directa moderada.
5. Según el cuarto objetivo, se concluye que la competitividad influye en la motivación, al obtener el coeficiente de correlación según Spearman = 0.725. Por lo tanto, existe correlación directa y altamente significativa.
6. Según el quinto objetivo, se concluye que la competitividad influye en la recompensa, al obtener el coeficiente de correlación según Rho Spearman = 0.741. Por lo tanto, existe correlación directa y altamente significativa.
7. Según el sexto objetivo, se concluye que la competitividad influye en el desempeño del personal, al obtener el coeficiente de correlación según Rho Spearman = 0.775. Por lo tanto, existe correlación directa y altamente significativa.

VII. RECOMENDACIONES

Al Sr. Alcalde de la Municipalidad de Magdalena de Cao, rediseñar su plan estratégico enfocándose en el desarrollo del Artesano, lo cual ayudara a desarrollarlo según sus estrategias personales.

Al Sr. Gerente del área de turismo poner mayor énfasis en la capacitación al artesano, en temas de e-commerce, para que desarrollo las alternativas de compraren el extranjero

Al personal de marketing, desarrollar las estrategias de marketing virtual y capacite a los artesanos en la colocación de sus productos de forma virtual.

Al personal administrativo de la municipalidad, unificar esfuerzo, diseñar un catálogo virtual donde se pueda exponer los recursos en venta de los artesanos.

REFERENCIAS

- Bonilla-de-Céspedes, E. (1999). El desarrollo de la artesanía y su formalización empresarial. *Ingeniería Industrial*, 0(024), 83.
<https://doi.org/10.26439/ing.ind1999.n024.527>
- Bravo, J. (2017). *Los incentivos laborales y su relación en la productividad de la empresa XYGO S.A., distrito de Miraflores, año 2017*. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12262>
- Calix, M. (julio de 2011). Obtenido de gestión administrativa: <http://marielgestadmonhond11.blogspot.pe/p/contenidos.html>
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. Octava edición. México.
- Dirección General de Artesanía - Legislación Artesanal: Ley del artesano y del desarrollo de la actividad artesanal Ley N° 29073 y el Reglamento del Registro Nacional del Artesano y del Consejo Nacional de Fomento Artesanal D.S. 001-2008-MINCETUR. (2020). Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mincetur/informes-publicaciones/22190-publicaciones-de-la-direccion-general-de-artesania-legislacion-artesanal-ley-del-artesano-y-del-desarrollo-de-la-actividad-artesanal-ley-n-29073-reglamento-del-registro-nacional-del-artesano-y-del-consejo-nacional-de-fomento-artesanal>
- García, M. (2019). *La gestión administrativa y su relación con la competitividad de la clínica Praga Internacional S.A.C. de Piura, 2019*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52136/Garcia_MMIDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gavilán, I. (2018). *Planeación Estratégica y Gestión Administrativa según los Trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica-2018*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31935/Gavilan_PI.pdf?sequence=1
- Gordon, D. (abril de 2014). *col britanico*. Obtenido de *corporacion educativa*

colegio británico de cartagena:

http://www.colbritanico.edu.co/CBCStudents/Proyectos%20de%20metodologia/Economia_Competencia%20empresarial.pdf

Herciu, M. (2015). Challenges for business competitiveness from managerial and knowledge economy perspectives. *Studies in business and economics*, 10(3), Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/296693187_Challenges_for_Business](https://www.researchgate.net/publication/296693187_Challenges_for_Business_Competitiveness_from_Management_and_Knowledge_Economy_Perspectives)

[Competitiveness_from_Management_and_Knowledge_Economy_Perspectives](https://www.researchgate.net/publication/296693187_Challenges_for_Business_Competitiveness_from_Management_and_Knowledge_Economy_Perspectives)

Instituto Europeo de Posgrado (2013), La Motivación como Clave para Desarrollar Personas, recuperado de: [file:///C:/Users/Gino/Downloads/1%20concepto%20las_motivaciones_humanas-1%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Gino/Downloads/1%20concepto%20las_motivaciones_humanas-1%20(1).pdf)

Leal, M., & Labarca, N. (2013). Factores determinantes de competitividad en pymes del sector confección del Municipio. *Visión Gerencial*, 1(1), 151-172. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545895004.pdf>

Louffat (2012), *Administración Fundamentos del Proceso Administrativo*, (4a ed.).

Argentina: Cengage Learning

Gómez, C. M., y Mendoza, L. K. (2013). *Modelo de Gestión por Competencias para la empresa ACMEDS.A.S.* (Tesis de maestría inédita): Universidad de Cartagena, Colombia.

Hellriegel, D., Slocum, J. Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*, 8. ed. México: International Thomson Editores, 1999. 635 pp.

López G., R. (2010). *La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. Perspectivas* [en línea] 2010, (Julio-Diciembre): [Fecha de consulta: 22 de julio de 2018] Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941230007> > ISSN 1994-3733

López, F. (1999). *La importancia de las actitudes en la educación sexual*. *Información Psicológica*, 69, 75-85.

Martínez, E. (2009). *Capacitación por Competencias: Principios y Métodos*. Santiago de Chile.

Martínez, H. (2015). *Comunicación, desempeño laboral y discapacidad auditiva*.

Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas, 11(32), 23-43. ISSN: 1856-

1594. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=709/70945572003>

Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos*.

Montevideo, Uruguay: Editorial Cinterfor.

Morales, E. (2017). *La gestión administrativa y calidad de atención del usuario de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017*. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16156/Morales_AEO.pdf?sequence=1

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo (13 ed.)*. Mexico: Editorial McGraw-Hill. Normas para la gestión del sistema administrativo de gestión de RR.HH en las entidades públicas. Directiva N°002-2014-Servir (2014)

Ñaupas, H. M. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Promonegocios.net. (01 de 2008). *Obtenido de Definición de eficiencia*, [En línea] (<http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>, 15 jul, 2018)

Panduro, X. (2018). *Gestión administrativa en la competitividad empresarial de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de ropa femenina en el centro comercial el huequito, distrito de Callería – Pucallpa, año 2018*. Universidad Cesar Vallejo.

<http://repositorio.upp.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/UPP/129/TESIS%20%20XIOMY%20PANDURO%20LOPEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Potjanajaruwit, P. (2018). Competitive advantage effects on firm performance: A Case study of startups in Thailand. *Journal of International Studies*, 10(1), 104-111. Obtenido de https://jois.eu/files/9_514%20Pisit.pdf

Quispe, A. (2018). *Motivación y competencia laboral del servidor obrero en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2017*. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12352/Quispe_QAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.4 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [10.05.2021].

Robbins, S., Decenzo, D., & Coulter, M. (2013). Fundamentos de Administración.

México: Pearson.

Rodríguez, J. (2016). *El perfil por Competencias Y su Incidencia en el Desempeño Laboral del personal del Área Comercial de la Empresa Automotores de la Sierra S.A. Del Cantón Ambato, Provincia De Tungurahua*. Universidad Técnica De Ambato.

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22193/1/TESIS%20JC%20RODR%c3%8dGUEZ.pdf>

Roldan, P. (2015). economipedia haciendo fácil la economía. Obtenido de competitividad: <http://economipedia.com/definiciones/competitividad.html>

Sandoval Betancour, G. (2014). La informalidad laboral: causas generales. *Equidad & Desarrollo* (22), 9-45

Sigueñas, D. (2019). Gestión empresarial y la competitividad de las empresas comerciales en la asociación de propietarios Acomerced, huacho, 2019.

Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3079/DIEGO%20ROLY%20SIGUE%C3%91AS%20BRAVO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sinchi, A. (2020). *Las competencias y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Villa Rica*. Universidad Nacional Agraria de la selva.

http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1713/TS_SVAR_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Siudek, T., & Zawajska, A. (2014). Competitiveness in the economic concepts, theories and empirical research. *Oeconomia*, 13(1), 91-108. Obtenido de http://www.oeconomia.actapol.net/pub/13_1_91.pdf

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

Szerb, L., & Terjesen, S. (2010). *Measuring the Competitiveness of Small Businesses*.

Taylor, F. y Fayol, H. (1973). *Principios de la administración científica y Administración industrial y general*, Argentina Buenos Aires. Editorial "El ateneo S.A.

UNESCO - Técnicas artesanales tradicionales. (2020). Recuperado de <https://ich.unesco.org/es/tecnicas-artesanales-tradicionales-00057>

Valdes, A. (1984). Administración logística. Lima, Perú. Editado por A.V. F. 1ra.

Edición.

Vara, A. (2012) Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Instituto de investigación de la facultad de ciencias administrativas y recursos humanos. Universidad de San Martín de Porres. Lima. Manual electrónico disponible en internet: www.aristidesvara.net, pág. 221, 223

Wilson, J. (2018). ¿Qué son y para qué sirven las políticas públicas? ¿qué son y para qué sirven las políticas públicas? Published.

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

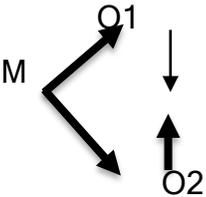
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competitividad	Es la aptitud de una organización con o sin fines de lucro para competir. En el ámbito económico la competitividad tiene un papel importante en empresas y países, definiendo así la aptitud de cada uno para poder mantenerse en el mercado. (Raffino, 2019).	Es capacidad que tiene una persona u organización para enfrentar situaciones diversas.	Recursos físicos	Nivel de tecnología Aplicación de herramientas TIC Inversión, posibilidad de prestamos	Likert Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo, ni desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
			Recursos redes artesanales	Colaboración externa, ayuda exterior, colaboración de innovación	
			Rutinas administrativas	Toma de decisiones Intercambio de conocimientos Formalización	
			Recursos Humanos	Nivel de educación Entrenamiento Calidad de gestión	
			Innovación	Innovación de productos artesanales Innovación en tecnología Innovación de marketing	
			Oferta	Competencia Aumento del mercado objetivo	
			Demanda	Tamaño del mercado	
Gestión	Stoner y Wankel (1989), refirió que	La gestión es un	Objetivo	Objetivo	Escala Likert:

Administrativa	“la gestión administrativa es el proceso de Planificación, organización, dirección y control del trabajo de los miembros de la organización y de usar los recursos disponibles de la organización para alcanzar las metas establecidas” (P.4).	conjunto de pasos, en el cual se planificará, organizara, dirigirá y controlara cada uno de los procesos que intervienen en la organización	Estructura organizacional	Estructura Ambiente de trabajo.	Nunca (1) Rara vez (2) Algunas veces (3) Con frecuencia (4) Siempre (5).
			Requerimiento del puesto	Capacidad Talento	
			Motivación	Motivación	
			Recompensa	Recompensa Reconocimiento Beneficio	
			Desempeño	Planear resultado	

ANEXO N° 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>PG. ¿La competitividad influye en la Gestión administrativa de la Sub gerencia de turismo para el desarrollo de los artesanos de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia Ascope - 2021?</p> <p>PE1: ¿La competitividad influye en los objetivos de la Sub gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021?</p> <p>PE2: ¿La competitividad influye en la estructura organizacional de la Sub gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de</p>	<p>OG: Determinar si la Competitividad influye en la Gestión Administrativa de la Sub gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021.</p> <p>OE1: Determinar si la competitividad influye en los objetivos de la Sub gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021</p> <p>OE2: Determinar si la competitividad influye en la estructura organizacional de la Sub gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope,2021</p> <p>OE3: Determinar si la competitividad</p>	<p>Hi: La competitividad influye significativamente la Gestión Administrativa de la Sub gerencia de turismo influye en el desarrollo de los artesanos de la Municipalidad de Magdalena de Cao Provincia Ascope, 2021.</p> <p>Planteándose así las siguientes hipótesis Específicas:</p> <p>H1: La competitividad si influye en los objetivos de la Sub gerencia de Turismo de la Municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021.</p> <p>H2: La competitividad si influye en la estructura organizacional de la Sub gerencia de turismo de la</p>	<p>Técnica</p> <p>Entrevista</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario Sobre Gestión Administrativa</p> <p>Cuestionario para evaluar la Competitividad</p>

<p>Ascope, 2021?</p> <p>PE3: ¿La competitividad influye en los requerimientos del puesto del personal de la Sub gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021?</p> <p>PE4: ¿La competitividad influye en la motivación del personal de la Sub gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021?</p> <p>PE5:¿La competitividad influye en la recompensa del personal de la Sub gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021?</p> <p>PE6: ¿La competitividad influye</p>	<p>influye en los requerimientos del puesto del personal de la Sub gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021</p> <p>OE4: Determinar si la competitividad influye en la motivación del personal de la Sub gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope,2021</p> <p>OE5: Determinar si la competitividad influye en la recompensa del personal de la Sub gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021</p> <p>OE6: Determinar si la competitividad influye en el desempeño del personal de la Subgerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao</p>	<p>municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope - 2021</p> <p>H3: La competitividad si influye en los requerimientos del puesto del personal de la Sub gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021</p> <p>H4: La competitividad si influye en la motivación del personal de la Sub gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021.</p> <p>H5: La competitividad si influye en la recompensa del personal de la Sub gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021.</p> <p>H6: La competitividad si influye en el desempeño del personal de la Sub</p>	
--	---	--	--

<p>en el desempeño del personal de la Sub gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021?</p>	<p>Provincia de Ascope,2021</p>	<p>gerencia de turismo de la municipalidad de Magdalena de Cao Provincia de Ascope, 2021.</p>	
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>	
<p>Tipo: Descriptiva Correlacional Diseño: No Experimental</p>  <p>Donde: M: O1: Competitividad. O2: Gestión administrativa R: Relación</p>	<p>Población Personal que labora en la Municipalidad de Magdalena de Cao. Muestra: La muestra esta compuesta por 6 administrativos que trabajan en el área de la Subgerencia de la Municipalidad de Magdalena de Cao.</p>	<p>Competitividad: D1: Recursos físicos D2: Redes D3: Recursos D4: innovación. D5: Oferta D6: Demanda</p> <p>Gestión Administrativa D1: objetivos: D2: Estructura D3: requerimiento del puesto. D4: motivación D5: recompensa D6: desempeño</p>	

ANEXO N° 03. INSTRUMENTOS

Cuestionario de Gestión administrativa:

Marcar con (x) la alternativa que mejor se aproxime a la percepción sobre la gestión administrativa.

		(1) Nunca	(2) Rara vez	(3) Algunas veces	(4) Con frecuencia	(5) Siempre
1	Conoce los objetivos de la gestión administrativa.	N	RV	AV	CF	S
2	Los objetivos son claros y facilita la resolución de conflictos internos y externos.	N	RV	AV	CF	S
3	El objetivo de mi institución está bien definido.	N	RV	AV	CF	S
4	Existe compromiso de la alta dirección con los objetivos y uso transparente y racional de los recursos.	N	RV	AV	CF	S
5	Existe una buena coordinación entre las diferentes áreas de la Municipalidad.	N	RV	AV	CF	S
6	Están bien definidas las tareas que se deben realizar	N	RV	AV	CF	S
7	El ambiente de trabajo es más agradable si hay conversaciones internas.	N	RV	AV	CF	S
8	Se capacita periódicamente	N	RV	AV	CF	S
9	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, le gusta cooperar	N	RV	AV	CF	S
10	Tiene talento para realizar actividades en equipo	N	RV	AV	CF	S
11	Persiste hasta alcanzar las metas fijadas	N	RV	AV	CF	S
12	Para hacer bien un trabajo necesita que lo(a) estimulen	N	RV	AV	CF	S
13	Ante las dificultades he aprendido a buscar salidas y no ahogarme en un vaso de agua.	N	RV	AV	CF	S
14	Se siente motivado por su jefe	N	RV	AV	CF	S
15	Ante la adversidad, se desanima	N	RV	AV	CF	S
16	Recibe recompensa por los logros durante su trabajo.	N	RV	AV	CF	S
17	Sin remuneración no trabajo horas extras.	N	RV	AV	CF	S
18	Los beneficios de salud que recibo satisfacen mis necesidades.	N	RV	AV	CF	S
19	Alcanzó premios y reconocimientos de las autoridades de la Municipalidad.	N	RV	AV	CF	S
20	Sabe planear su trabajo de manera que esté terminado a tiempo	N	RV	AV	CF	S
21	Siempre trata de tener buenos resultados en los trabajos que realiza	N	RV	AV	CF	S
22	Es capaz de realizar un buen trabajo con el mínimo tiempo y esfuerzo	N	RV	AV	CF	S
23	Se hace cargo de las tareas complejas, cuando éstas estuvieron disponibles	N	RV	AV	CF	S

Cuestionario de Competitividad de la Sub gerencia de Turismo.

Objetivo: El presente cuestionario tiene por objetivo evaluar el nivel de competitividad, con respecto a los artesanos de la Ciudad de Magdalena de Cao.

Instrucciones: A continuación, se presenta una lista de 20 Items. Para cada uno de estos, marque con un círculo la respuesta que a su criterio considere que es la correcta. Le agradecemos su colaboración.

En cada ítem valorar, en una escala del 1 al 5, la capacidad descrita, antes de responder, intenta pensar en situaciones reales en las que ha tenido que utilizar dicha capacidad.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	DESCRIPCIÓN	VALORACIÓN				
1	Recursos físicos					
	El nivel de tecnología empleado en la Municipalidad es el adecuado para llegar a los mercados internacionales los productos de los artesanos.	1	2	3	4	5
	La Municipalidad tiene una adecuada difusión de los productos de los artesanos, a través de las redes sociales.	1	2	3	4	5
	La Municipalidad tiene un portafolio digital donde el artesano puede realizar sus ventas inmediatas	1	2	3	4	5
	Considera que la Municipalidad invierte constantemente en capacitar a los artesanos	1	2	3	4	5
	Considera que la Municipalidad tiene disposición a dar préstamos a corto o largo plazo.	1	2	3	4	5
2	Redes					
	Considera usted que la colaboración de otras empresas en cuanto a vigilancia o limpieza es constante	1	2	3	4	5
	Considera usted que la Municipalidad recibe ayuda de otras empresas para mejorar los productos de los artesanos.	1	2	3	4	5
	Considera que la Municipalidad recibe colaboración de otras empresas para poder innovar los productos de los artesanos.	1	2	3	4	5
3	Rutinas administrativas					
	Considera que la Municipalidad ha tenido una adecuada toma de decisiones frente a los problemas que los artesanos atraviesan	1	2	3	4	5

	Considera que la Municipalidad está en constante aprendizaje con otras municipalidades con el mismo propósito de mejorar las condiciones del artesano formal.	1	2	3	4	5
	La Municipalidad realiza un registro formal de los artesanos de Magdalena de Cao.	1	2	3	4	5
4	Recursos humanos					
	Considera que los trabajadores se muestran bien capacitados en cada una de sus funciones.	1	2	3	4	5
	Considera que la Municipalidad tiene una adecuada gestión que se ve materializada en la mejora de los artesanos.	1	2	3	4	5
5	Innovación					
	Considera que la Municipalidad renueva sus herramientas tecnológicas.	1	2	3	4	5
	Considera que la Municipalidad realiza constantemente una correcta publicidad para la mejora de los artesanos.	1	2	3	4	5
	Considera que la Municipalidad realiza constantes estudios que le permitan mejorar los productos de los artesanos.	1	2	3	4	5
6	Condición de oferta					
	Conoce a otros artesanos que tengan el mismo producto y que sean competencia para estos.	1	2	3	4	5
	Considera usted que los artesanos han aumentado su mercado objetivo.	1	2	3	4	5
7	Condiciones de demanda					
	Los productos elaborados por los artesanos gran singularidad, respecto a otros.	1	2	3	4	5
	Considera que los artesanos incursionan en un mercado muy amplio.	1	2	3	4	5
	Ha escuchado continuamente de los productos que elaboran los artesanos.	1	2	3	4	5

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETITIVIDAD DE LA SUBGERENCIA DE TURISMO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Recursos físicos								
1	El nivel de tecnología empleado en la Municipalidad es el adecuado para llegar a los mercados internacionales los productos de los artesanos.	X		X		X		
2	La Municipalidad tiene una adecuada difusión de los productos de los artesanos, a través de las redes sociales.	X		X		X		
3	La Municipalidad tiene un portafolio digital donde el artesano puede realizar sus ventas inmediatas	X		X		X		
4	Considera que la Municipalidad invierte constantemente en capacitar a los artesanos	X		X		X		
5	Considera que la Municipalidad tiene disposición a dar préstamos a corto o largo plazo.		X		X		X	
DIMENSIÓN 2: Redes								
6	Considera usted que la colaboración de otras empresas en cuanto a vigilancia o limpieza es constante	X		X		X		
7	Considera usted que la Municipalidad recibe ayuda de otras empresas para mejorar los productos de los artesanos.	X		X		X		
8	Considera que la Municipalidad recibe colaboración de otras empresas para poder innovar los productos de los artesanos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Rutinas administrativas								
9	Considera que la Municipalidad ha tenido una adecuada toma de decisiones frente a los problemas que los artesanos atraviesan	X		X		X		
10	Considera que la Municipalidad está en constante aprendizaje con otras municipalidades con el mismo propósito de mejorar las condiciones del artesano formal.	X		X		X		
11	La Municipalidad realiza un registro formal de los artesanos de Magdalena de Cao.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Recursos Humanos								
12	Considera que los trabajadores se muestran bien capacitados en cada una de sus funciones.	X		X		X		
13	Considera que la Municipalidad tiene una adecuada gestión que se ve materializada en la mejora de los artesanos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Innovación								
14	Considera que la Municipalidad renueva sus herramientas	X		X		X		

⁴Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador: Linarez Saldaña Victor Ernesto

DNI: 45110878

Código Orcid:

Especialidad del validador: Magister en Gestión del Turismo Sostenible

Trujillo 06 Junio del 2021

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

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

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

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

Firmado digitalmente por
LINAREZ SALDAÑA VICTOR
Ernesto A. 45110878
Fecha: 2021.06.06 15:58:05
Método: PKCS#10101

Dr.....

DNI: 45110878

Orcid:.....

EXPERTO 2

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conoce los objetivos de la gestión administrativa.	X		X		X		
2	Los objetivos son claros y facilita la resolución de conflictos internos y externos.	x		x		x		
3	El objetivo de mi institución está bien definido.	x		x		x		
4	Existe compromiso de la alta dirección con los objetivos y uso transparente y racional de los recursos.	x		x		x		
5	Existe una buena coordinación entre las diferentes áreas de la Municipalidad.	x		x		x		
6	Están bien definidas las tareas que se deben realizar	x		x		x		
7	El ambiente de trabajo es más agradable si hay conversaciones internas.	x		x		x		
8	Se capacita periódicamente	x		x		x		
9	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, le gusta cooperar	x		x		x		
10	Tiene talento para realizar actividades en equipo	x		x		x		
11	Persiste hasta alcanzar las metas fijadas	x		x		x		
12	Para hacer bien un trabajo necesita que lo(a) estimulen	x		x		x		
13	Ante las dificultades he aprendido a buscar salidas y no ahogarme en un vaso de agua	x		x		x		
14	Se siente motivado por su jefe	x		x		x		
15	Ante la adversidad, se desanima	x		x		x		
16	Recibe recompensa por los logros durante su trabajo.	x		x		x		
17	Sin remuneración no trabajo horas extras.	x		x		x		
18	Los beneficios de salud que recibo satisfacen mis necesidades	x		x		x		
19	Alcanzó premios y reconocimientos de las autoridades de la Municipalidad.	x		x		x		
20	Sabe planear su trabajo de manera que esté terminado a tiempo	x		x		x		
21	Siempre trata de tener buenos resultados en los trabajos que realiza	x		x		x		
22	Es capaz de realizar un buen trabajo con el mínimo tiempo y esfuerzo	x		x		x		
23	Se hace cargo de las tareas complejas, cuando éstas estuvieron disponibles	x		x		x		

⁴**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg (a) Shirley Rodríguez Chamorro **DNI: 41167674**

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4856-5022> **Especialidad del validador:** Lic. En Turismo

Trujillo 06 Junio del 2021

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

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

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

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

Mg Shirley Rodríguez Chamorro.
DNI: 41167674
Orcid: orcid.org/0000-0002-4856-5022

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETITIVIDAD DE LA SUBGERENCIA DE TURISMO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Recursos físicos								
1	El nivel de tecnología empleado en la Municipalidad es el adecuado para llegar a los mercados internacionales los productos de los artesanos.	X		X		X		
2	La Municipalidad tiene una adecuada difusión de los productos de los artesanos, a través de las redes sociales.	x		x		x		
3	La Municipalidad tiene un portafolio digital donde el artesano puede realizar sus ventas inmediatas	x		x		x		
4	Considera que la Municipalidad invierte constantemente en capacitar a los artesanos	x		x		x		
5	Considera que la Municipalidad tiene disposición a dar préstamos a corto o largo plazo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Redes								
6	Considera usted que la colaboración de otras empresas en cuanto a vigilancia o limpieza es constante	x		x		x		
7	Considera usted que la Municipalidad recibe ayuda de otras empresas para mejorar los productos de los artesanos.	x		x		x		
8	Considera que la Municipalidad está en constante aprendizaje con otras municipalidades con el mismo propósito de mejorar las condiciones del artesano formal.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Rutinas administrativas								
9	Considera que la Municipalidad ha tenido una adecuada toma de decisiones frente a los problemas que los artesanos atraviesan	x		x		x		
10	Considera que la Municipalidad está en constante aprendizaje con otras municipalidades con el mismo propósito de mejorar las condiciones del artesano formal.	x		x		x		
11	La Municipalidad realiza un registro formal de los artesanos de Magdalena de Cao.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Recursos Humanos								
12	Considera que los trabajadores se muestran bien capacitados en cada una de sus funciones.	x		x		x		
13	Considera que la Municipalidad tiene una adecuada gestión que se ve materializada en la mejora de los artesanos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Innovación								
14	Considera que la Municipalidad renueva sus herramientas tecnológicas.	x		x		x		

15	Considera que la Municipalidad realiza constantemente una correcta publicidad para la mejora de los artesanos.	x		x		x		
16	Considera que la Municipalidad realiza constantes estudios que le permitan mejorar los productos de los artesanos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: Condición de oferta								
17	Conoce a otros artesanos que tengan el mismo producto y que sean competencia para estos.	x		x		x		
18	Considera usted que los artesanos han aumentado su mercado objetivo.	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: Condición de demanda								
19	Los productos elaborados por los artesanos gran singularidad, respecto a otros.	X		X		X		
20	Considera que los artesanos incursionan en un mercado muy amplio.	X		X		X		
21	Ha escuchado continuamente de los productos que elaboran los artesanos.	x		x		x		

***Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg (a) Shirley Rodriguez Chamorro **DNI: 41167674**

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4856-5022> **Especialidad del validador:** Lic. En Turismo

Trujillo 06 Junio del 2021

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

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

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

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

Mg Shirley Rodriguez Chamorro.
DNI: 41167674
Orcid: orcid.org/0000-0002-4856-5022

EXPERTO 3

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1:							
1	Conoce los objetivos de la gestión administrativa.	X		X		X		
2	Los objetivos son claros y facilita la resolución de conflictos internos y externos.	X		X		X		
3	El objetivo de mi institución está bien definido.	X		X		X		
4	Existe compromiso de la alta dirección con los objetivos y uso transparente y racional de los recursos.	X		X		X		
5	Existe una buena coordinación entre las diferentes áreas de la Municipalidad.	X		X		X		
6	Están bien definidas las tareas que se deben realizar	X		X		X		
7	El ambiente de trabajo es más agradable si hay conversaciones internas.	X		X		X		
8	Se capacita periódicamente	X		X		X		
9	Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, le gusta cooperar	X		X		X		
10	Tiene talento para realizar actividades en equipo	X		X		X		
11	Persiste hasta alcanzar las metas fijadas	X		X		X		
12	Para hacer bien un trabajo necesita que lo(a) estimulen	X		X		X		
13	Ante las dificultades he aprendido a buscar salidas y no ahogarme en un vaso de agua	X		X		X		
14	Se siente motivado por su jefe	X		X		X		
15	Ante la adversidad, se desanima	X		X		X		
16	Recibe recompensa por los logros durante su trabajo.	X		X		X		
17	Sin remuneración no trabajo horas extras.	X		X		X		
18	Los beneficios de salud que recibo satisfacen mis necesidades	X		X		X		
19	Alcanzó premios y reconocimientos de las autoridades de la Municipalidad.	X		X		X		
20	Sabe planear su trabajo de manera que esté terminado a tiempo	X		X		X		
21	Siempre trata de tener buenos resultados en los trabajos que realiza	X		X		X		
22	Es capaz de realizar un buen trabajo con el mínimo tiempo y esfuerzo	X		X		X		
23	Se hace cargo de las tareas complejas, cuando éstas estuvieron disponibles	X		X		X		

⁴Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador. Yhessenia Ramírez Rodríguez.

DNI: 18140333

Código Orcid:Especialidad del validador: Magister en Docencia Universitaria

Trujillo 08 Junio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr.

DNI: 18140333

Orcid:

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMPETITIVIDAD DE LA
MUNICIPALIDAD DE TURISMO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Recursos físicos								
1	El nivel de tecnología empleado en la Municipalidad es el adecuado para llegar a los mercados internacionales los productos de los artesanos.	X		X		X		
2	La Municipalidad tiene una adecuada difusión de los productos de los artesanos, a través de las redes sociales.	X		X		X		
3	La Municipalidad tiene un portafolio digital donde el artesano puede realizar sus ventas inmediatas	X		X		X		
4	Considera que la Municipalidad invierte constantemente en capacitar a los artesanos	X		X		X		
5	Considera que la Municipalidad tiene disposición a dar préstamos a corto o largo plazo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Redes								
6	Considera usted que la colaboración de otras empresas en cuanto a vigilancia o limpieza es constante	X		X		X		
7	Considera usted que la Municipalidad recibe ayuda de otras empresas para mejorar los productos de los artesanos.	X		X		X		
8	Considera que la Municipalidad recibe colaboración de otras empresas para poder innovar los productos de los artesanos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Rutinas administrativas								
9	Considera que la Municipalidad ha tenido una adecuada toma de decisiones frente a los problemas que los artesanos atraviesan	X		X		X		
10	Considera que la Municipalidad está en constante aprendizaje con otras municipalidades con el mismo propósito de mejorar las condiciones del artesano formal.	X		X		X		
11	La Municipalidad realiza un registro formal de los artesanos de Magdalena de Cao.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Recursos Humanos								
12	Considera que los trabajadores se muestran bien capacitados en cada una de sus funciones.	X		X		X		
13	Considera que la Municipalidad tiene una adecuada gestión que se ve materializada en la mejora de los artesanos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Innovación								
14	Considera que la Municipalidad renueva sus herramientas tecnológicas.	X		X		X		

15	Considera que la Municipalidad realiza constantemente una correcta publicidad para la mejora de los artesanos.	X		X		X		
16	Considera que la Municipalidad realiza constantes estudios que le permitan mejorar los productos de los artesanos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Condición de oferta								
17	Conoce a otros artesanos que tengan el mismo producto y que sean competencia para estos.	X		X		X		
18	Considera usted que los artesanos han aumentado su mercado objetivo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Condición de demanda								
19	Los productos elaborados por los artesanos gran singularidad, respecto a otros.	X		X		X		
20	Considera que los artesanos incursionan en un mercado muy amplio.	X		X		X		
21	Ha escuchado continuamente de los productos que elaboran los artesanos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador: Yhessenia Ramírez Rodríguez

DNI: 18140333

Código Orcid:

Especialidad del validador: Magister en Docencia Universitaria

Trujillo 08 Junio del 2021

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr.....

DNI: 18140333

Orcid:.....



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TERRONES MARREROS MARIO ANDRES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "COMPETITIVIDAD Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA SUB GERENCIA DE TURISMO DE LA MUNICIPALIDAD DE MAGDALENA DE CAO PROVINCIA ASCOPE – 2021", cuyo autor es NARRO RAMIREZ MARIA RUT, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 02 de Agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
TERRONES MARREROS MARIO ANDRES DNI: 17979641 ORCID 000-0001-7841-9977	Firmado digitalmente por: MATERRONESM el 02-08-2021 23:09:01

Código documento Trilce: TRI - 0164647