



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión por competencias y su influencia en la gestión municipal de la Municipalidad

Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Br. Quinteros García, Rosita Aurora (ORCID: 0000-0003-2275-9942)

Br. Salas Mendoza, Jackeline (ORCID: 0000-0002-7821-8996)

ASESOR:

Mg. Del Águila Paredes, Jardiel (ORCID: 0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TARAPOTO - PERÚ

2019

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mis padres, Rogelio y Raquel por su esfuerzo, amor, constancia, trabajo y sacrificio de todos estos años que nunca desfallecieron por ver realizar mis sueños.

A mis amadas hermanas, Cely y Laura por haberme acompañado, brindado su apoyo íntegro y sin limitaciones.

Finalmente quiero dedicar este trabajo a mi compañero de aventuras; dueño de mi corazón. Por su tiempo, dedicación y apoyo constante.

(Jackeline)

A mis amados padres, por el gran esfuerzo que hicieron en apoyarme para este largo camino del estudio y sobre todo porque creyeron en mi capacidad de convertirme en una digna profesional, quien contribuirá con su sociedad dando lo mejor de sí.

A mi hija Andrea M. Amaht, quién es la fuente de mi inspiración para continuar superándome en la vida.

A mis familiares que de manera directa e indirecta colaboraron para llegar a mi objetivo final.

(Rosita A.)

Agradecimiento

En primera instancia damos gracias a Dios, a la vida y a nuestra Universidad Cesar Vallejo, por habernos aceptado ser parte de ella y abrírnos las puertas de su casa científica para poder estudiar nuestra carrera profesional. Asimismo a los diferentes docentes que brindaron su conocimiento y apoyo en esta ardua labor de ser un profesional

Agradecemos a nuestro asesor de Tesis MBA. Jardiel Paredes del Águila, por brindarnos su conocimiento y experiencia, como también habernos guiado durante todo el desarrollo de esta tesis.

Nuestro agradecimiento también va dirigido a la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, por haber aceptado que realicemos este trabajo de investigación

Gracias a todos.

(Jackeline y Rosita A.)

Página del Jurado

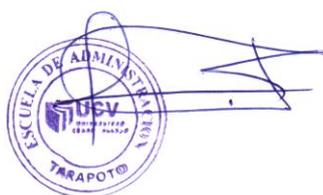
	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-063-2019 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	--

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por la Srta. Jackeline Salas Mendoza cuyo título es:
 "Gestión por competencias y su incidencia en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 - DIECISEIS

Tarapoto, 20 de julio de 2019

 Mg. Julio Alberto Escalante Torres Lic. N° 19171 PRESIDENTE	 MsC. Mauro Trigozo Paredes LIC. EN ADMINISTRACIÓN RUC. CLAD. N° 07129 SECRETARIO
 MBA. JARDIEL PAREDES DEL AGUILA Reg. CLAD N° 06472 VOCAL	



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

Página del Jurado

	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-063-2019 Página : 1 de 1
---	---------------------------------------	--

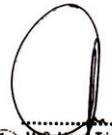
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por la Srta. Rosita Aurora Quinteros García cuyo título es:
 "Gestión por competencias y su incidencia en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 16 - DIECISEIS

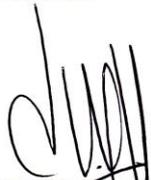
Tarapoto, 20 de julio de 2019


 Mg. Julio Alberto Escalante Torres
 Lic. N° 19171

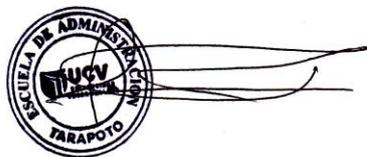
 PRESIDENTE


 MSc. Mauro Trigoza Paredes
 LIC. EN ADMINISTRACIÓN
 RUC. CLAD N° 07128

 SECRETARIO


 MBA. JARDIEL PAREDES DEL AGUILA
 Reg. CLAD N° 06472

 VOCAL



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	--	--------	-----------

Declaratoria de autenticidad

Jackeline Salas Mendoza, identificada con DNI N° 73383787 y Rosita Aurora Quinteros García, identificado con DNI N° 43006588 estudiantes de la escuela profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada "Gestión por competencias y su incidencia en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018";

Declaramos bajo juramento que:

La tesis es de nuestra autoría.

Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.

La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (presentar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de esta acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, julio de 2019



Jackeline Salas Mendoza
DNI: 73383787



Rosita Aurora Quinteros Garcia
DNI: 43006588

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	21
2.1. Tipo de estudio.....	21
2.2. Diseño de investigación	21
2.3. Operacionalización de variables	22
2.4. Población y muestra.....	23
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
2.6. Procedimiento	25
2.7. Métodos de análisis de datos.....	25
2.8. Aspectos éticos.....	25
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	38
Anexo N° 01: Matriz de consistencia	39
Anexo N° 02: Instrumento para la gestión por competencias.....	41
Anexo N° 03: Instrumento para la gestión municipal.....	43
Anexo N° 04: Índice de confiabilidad.....	45
Anexo N° 05: Resultados de las dimensiones de la variable gestión por competencias .	49
Anexo N° 06: Resultados de las dimensiones de la variable gestión municipal	52
Anexo N° 07: Validación de Instrumentos	56

Anexo N° 08: Carta de Aceptación de Tesis	59
Anexo N° 09: Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis	60
Anexo N° 10: Autorización de publicación de tesis	62
Anexo N° 11: Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación	63

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Operacionalización</i>	24
Tabla 2. <i>Confiabilidad de la variable gestión por competencia</i>	24
Tabla 3. <i>Confiabilidad de la variable gestión municipal</i>	25
Tabla 4. <i>Relación entre la gestión por competencia y gestión municipal</i>	29

Índice de figuras

<i>Figura 1:</i> Nivel de gestión por competencia.....	49
<i>Figura 2:</i> Nivel de gestión municipal.....	49
<i>Figura 3:</i> Selección.....	49
<i>Figura 4:</i> Formación y desarrollo	50
<i>Figura 5:</i> Análisis del potencial.....	51
<i>Figura 6:</i> Planificación.....	52
<i>Figura 7:</i> Organización.....	53
<i>Figura 8:</i> Dirección.....	54
<i>Figura 9:</i> Control.....	55

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de incidencia de la gestión por competencias en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018. La muestra estuvo conformada por 132 trabajadores, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional, el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario. Los resultados demostraron que la gestión por competencias fue calificada como deficiente en un 59%, esto se debió a que el proceso de selección que se viene desarrollando de manera interna casi nunca se consideran la evaluación de conocimientos sumando a esto las habilidades que el puesto lo exige. Por otra parte, la gestión municipal fue calificada como deficiente en un 67%; esto se debió a que casi nunca la Municipal llega a comunicar las metas, actividades y decisiones que se toman de forma interna, asimismo otro aspecto que dieron a conocer es la actitud la cual no es esperada, pues esta permitiría generar visión innovadora en las áreas de trabajo manteniendo un alto nivel de comunicación, coordinación con la proyección de mejores resultados. De esta manera concluyo a través de la prueba Rho de Spearman, que existió una relación significativa entre las variables gestión por competencias y gestión municipal, Asimismo, esto se debió a que el valor de Sig. (Bilateral); fue menor al margen de error ($0,000 < 0.05$). De igual modo se precisa que el valor obtenido para el coeficiente de correlación de las variables fue de 0,681 lo que indica que es una correlación positiva considerable. De esta manera se rechaza la hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis de investigación (H_1). “La incidencia de la gestión por competencia en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018, es directa y significativa.

Palabras claves: Gestión, competencias, selección, conocimientos, habilidades

Abstract

The general objective of the research was to determine the level of incidence of management by competencies in the municipal management of the District Municipality of Banda de Shilcayo, San Martín, 2018. The sample consisted of 132 workers, the type of investigation was descriptive correlational, the data collection instrument was a questionnaire. The results showed that management by competencies was rated as deficient by 59%, this was due to the fact that the selection process that is being developed internally is almost never considered the evaluation of knowledge adding this to the skills that the position demands. On the other hand, municipal management was rated as deficient by 67%; this was due to the fact that the Municipal Office almost never communicates the goals, activities and decisions that are taken internally, as well as another aspect that they made known is the attitude which is not expected, since this would allow generating innovative vision in the areas of work maintaining a high level of communication, coordination with the projection of better results. In this way I conclude through Spearman's Rho test, that there was a significant relationship between the variables management by competencies and municipal management, Also, this was due to the Sig value (Bilateral); was lower than the margin of error ($0.000 < 0.05$). Likewise, it is specified that the value obtained for the correlation coefficient of the variables was 0.681, which indicates that it is a considerable positive correlation. In this way the Null hypothesis (H_0) is rejected and the Research hypothesis (H_1) is accepted. "The incidence of management by competition in the municipal management of the District Municipality of Banda de Shilcayo, San Martín, 2018, is direct and significant.

Keywords: Management, competencies, selection, knowledge, skill

I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación de tesis, se ha considerado como punto de partida la **realidad problemática** en la cual se indica que la gestión del talento humano, resulta ser un componente relevante para el éxito de la organización, cuando se trata de cumplir con los objetivos estratégicos, por lo que se requiere de colaboradores que se encuentren a la altura de las competencias solicitadas, junto con el conocimiento práctico y habilidades potenciadas; mismos trabajadores que se encuentren en un espacio y momento adecuado para desenvolverse ante cualquier función establecida, es decir, depende de los recursos humanos el llevar a cabo los logros, avances, metas o errores de las organizaciones. Además, se señala el hecho que las competencias establecen una jerarquía, otorgando autoridad y carga laboral, siendo estas competencias requeridas por las entidades, y las cuales comprenden uno de los recursos más apreciado.

Hoy en día existen retos nuevos en el mercado, que las instituciones públicas deben de afrontar, a su misma vez requiere que los colaboradores se desempeñen con aptitud y utilicen sus habilidades, destrezas y actitudes en ambientes que están en constantes cambios, de esa manera tener ventajas competitivas. Siendo una situación similar a las economías europeas dirigidas esencialmente en el empoderamiento, por lo que se ha logrado reunir que a cuatro países con elevada competitividad y rendimiento laboral en el mundo, forman parte de esta lista Suiza, Suecia, Dinamarca y Finlandia, en donde sus entidades o ministerios sus trabajadores cumplieron con actividades concluyentes, consiguiendo potenciar en un porcentaje mayor los sectores de educación, con el aumento de la educación en las regiones, estructuras edificas, construcción de carreteras y centros educativos; mientras que el mercado financiero, con la exigencia del cliente; todas estas áreas reforzados trascendieron de una forma positiva gracias al desempeño óptimo de cada uno de los trabajadores, con ello se puede establecer que el desempeño es un elemento primordial para producir crear competitividad en un país. (Banco de Desarrollo de América Latina, 2014).

Las circunstancias que vivimos en nuestro país no están ajena a la realidad del resto de los países, lo que resulta muy claro que el trabajo forma parte esencial en la vida de los individuos; en Perú hoy en día se está instaurando sistemas eficaces para

contar con personales idóneas, en las entidades públicas, que estén en cargos idóneos de acuerdo al perfil y competencias, siendo la casuística SERVIR; donde las entidades públicas del país poco a poco están aplicando, ya que se tienen en cuenta que sencillamente la política fue el medio por el cual muchos individuos ya sean profesionales o no, logren tener un trabajo, en donde el inconveniente es el desempeño deficiente, pues no son escogidos de acuerdo a sus conocimientos y competencias, lo que generan un daño grande en la ciudadanía. Sin embargo, en los municipios provinciales y distritales se denota lo contrario, siendo ausente la selección apropiada para los puestos de trabajo, ocasionando que estos se hallan en un cargo laboral en el que no son aptos, confirmando así, que no realiza lo que en la actualidad se conoce como “personal apropiado, para cargo apropiado”, ya que confrontan inconvenientes para alcanzar sus metas y objetivos, sin productividad, selección incompleta, carencia de incentivación a las modificaciones, calificación insuficiente de los colaboradores otorgando como resultado la incompetencia laboral, etc., debiendo a que la asignación de funciones no posee ningún criterio técnico.

La Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo es una institución pública, dirigida por autoridades electas, funcionarios de confianza, personal nombrado y contratado, estos últimos ingresan sin tener en cuenta sus competencias profesionales, la cual ha ocasionado el descuido en el aspecto técnico que se refleja en los distintos periodos de gobierno ya que son gestionados políticamente. Así mismo, la problemática se enfoca en que existe una falta de coordinación entre el gerente municipal y los jefes de área, generando mucha informalidad en la ejecución de acciones, en muchas ocasiones el área encargada de una actividad se entera el día anterior de esta y ante la falta de tiempo, le es imposible cumplir con lo especificado o simplemente no lo cumple; el personal se encuentra en puestos en los que no cumple con su perfil, es decir ingresan por favores políticos. En el presente año la gestión municipal es considerada un caos ya que el alcalde se retiró para participar como candidato en campaña para el gobierno regional, dejando a su cargo a un alcalde interino, este, ingreso para colocar a su personal de confianza y despedir al personal que no concuerde con sus ideas, sobre todo los que se encuentran en modalidad locadores y CAS, así mismo, el personal nombrado no está identificado con la institución ya que no se esfuerza por hacer bien sus funciones, salvo que exista

un documento de por medio, por eso, los trabajadores con contrato temporal se esfuerzan más para no perder su trabajo, allí nacen las rencillas con el personal nombrado; el área de logística es demasiado burocrática y se demora mucho para cumplir con un requerimiento para un evento, campañas u otros, por ende, no contribuye a cumplir con las metas trazadas, por último el personal no está capacitado para cumplir con sus actividades de manera eficiente, por lo que, existen constantes quejas de los usuarios calificando a la gestión municipal como poco satisfactoria. Para dar solución a estos problemas e insuficiencias se plantea este estudio con el fin de establecer el nivel de incidencia que hay entre ambas variables de investigación, siendo la gestión por competencias y gestión municipal de la MDBSH (Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo).

Para validar dicha tesis ha sido necesario considerar **antecedentes** de autores con investigaciones a nivel internacional, tal es el caso de Gil, I. (2015) En su trabajo de investigación titulada: *Análisis de la influencia de la gestión municipal en la identidad territorial y su repercusión en el ámbito turístico*. (Tesis de posgrado) Universidad de la Coruña. España. Se llegó a la conclusión de la investigación con la instauración de los contenidos esenciales que habrían de ser tomados en cuenta, para facilitar la estimación verídica del nivel de ocurrencia que es aplicado por gobierno local y el área de administración sobre la identidad municipal dentro del contexto turístico; se arribó a una propuesta sistemática de esencia estratégica, que incluirá una dimensión operativa al enfocarse dentro de la realidad municipal que se reconozca desde un punto experimental. Para el análisis, en esta primera etapa, estuvo conformada por un conjunto de atributos que diferencian la ciudad y que la determina psicológicamente sobre ella, para el segundo grado de análisis, la finalidad es, de una vez determinadas las características particulares de la zona, establecer la responsabilidad de la municipalidad local en ellos, provechoso del ejercicio de su gestión y último en el grado de análisis, se deberían de determinar las características, atractivos y recursos del territorio municipal, tomados en cuenta en una formulación transcendental de la identidad y colaboradores, que nos ayude a distinguir municipio-destino en el mercado. Es necesario recalcar que Chávez, N. (2012). En su trabajo de investigación: *La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización*. (Artículo científico). Universidad

Autónoma del Estado de México, Estado de México, México. Se concluyó que: cuando los colaboradores se preocupan por mejorar sus habilidades, aptitudes y actitudes, logrará desenvolverse eficiente y eficazmente en sus funciones, alcanzando niveles altos de desempeño y logrando objetivos institucionales. La empresa tiene la misión de saber gestionar a su personal mediante las competencias que estos presenten, es decir, evaluar la competencia más acertada para cada puesto de trabajo, además de identificar el talento y capacidades de cada integrante de la organización, a fin de aprovechar al máximo, incluso potenciar su competitividad, para beneficio tanto de los colaboradores como de la empresa, mediante el cual se lograra cubrir necesidades de ambos. A su vez Gómez, C. y Mendoza, L. (2013). Presentado en su investigación denominada: *Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S.* (Tesis de pregrado). Universidad De Cartagena. Concluyó que, la propuesta del modelo de la GTH está dispuesto a ser usado en el área administrativa y para luego ser intervenida en el área académica de la organización; por el mismo hecho de que mantiene una interrelación entre las funciones, el beneficio que muestra la propuesta al ser empleado en algunas áreas correspondientes a las actividades de administración, incluyendo a los demás subsistemas y construyendo un conjunto de oportunidades de provecho entre los mencionados; por tanto, el modelo de administración articula e integra los procedimiento de selección al personal, el desempeño y la formación, lo que le faculta a la empresa administrar, desarrollar y potenciar la gestión del talento humanos con los que cuenta. De igual manera en el ámbito nacional se ha considera a Sánchez, S. (2016) En su investigación titulada: *Gestión Municipal y presupuesto participativo según el personal de la Municipalidad de Carabayllo, Lima-2016.* (Tesis de posgrado) Universidad César Vallejo. Lima. Perú. Concluye que, según la observación de los trabajadores de la municipalidad del distrito de Carabayllo se ha conseguido un resultado de administración municipal, un poco elevado mostrando un porcentaje de 61,51% del mismo modo los efectos con dirección a la articulación municipal, la parte técnica, el desarrollo económico sostenible y la asignación de recursos, dicho resultado avalará los estudios, por otra parte, en vinculación de variables se ejecutó la prueba de correlación rho Spearman y dando a conocer que si hay una vinculación positiva elevada en tanto la gestión del municipio el presupuesto participativo brindados por el plan, por lo que se encuentra conformado por trabajadores de dicha municipalidad,

dentro de los periodos 2016, arrojando resultados de una relación, cuyo valor fue de 0,690, presentando un grado de significancia de 0,01; donde refleja una relación positiva entre las variables. Asimismo, considerando la investigación de Marcillo, N. (2014), En su estudio titulado: *Modelo de Gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi*. (Tesis de posgrado) Universidad Privada Antenor Orrego en la ciudad de Trujillo. Trujillo. Concluyó que, se ha tomado poco o nada de relevancia a la GTH, de la misma manera entre una de los instrumentos que se tiene que tomar en cuenta, manera sistemática y no ignorando sus capacidades, aptitudes, destrezas, no obstante, como estrategia es primordial la información para la ejecución del trabajo tal como se encuentra en la normativa que les corresponde a las entidades públicas, pudiendo brindar un aprovechamiento óptimo que colabore a alcanzar metas organizacionales, asimismo que los colaboradores brinden sus conocimientos para dar adecuados resultados en la evaluación de desempeño, por lo que también se requiere de un plan de mejora para optimizar el desempeño mostrado, siendo esto, la causa mayor de dificultad en el progreso y desarrollo de la entidad. Agrega además Ramos, H. (2012). En su trabajo de investigación: *Propuesta de un modelo de gestión para mejorar la dirección municipal de La provincia de Otuzco Industrial Data*. (Artículo científico). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Se concluyó que: mediante la propuesta del modelo, se logra analizar objetivamente una gestión, a fin de disminuir gastos administrativos, y reducir cargas laborales innecesarias, pudiéndose evitar un desperdicio de bienes y servicios, estableciendo responsabilidad a cada área de dicha entidad, otorgando autonomía y disipando funciones dobles para cada colaborador. Además de la disminución del presupuesto dirigido al funcionamiento, se elimina instancias que son innecesarias, a fin de obtener mayor espacio para mayor alcance de funciones, sin caer en multiplicidad de funciones, pudiéndose tomar inadecuadas dediciones dentro de la organización pública. Igualmente Díaz, S. Romero, R. y Salas, R. (2018). En su trabajo de investigación titulada: *Evaluación del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Barranco: 2012-2017*. (Tesis de posgrado). Universidad del Pacifico, Lima. Concluyo que, existe una alta rotación entre los funcionarios de la MDB, ya que es muy difícil retener al personal, porque éste considera que las remuneraciones no son lo suficientemente atractivas para

permanecer por varios años dentro de la entidad, es más, las bajas remuneraciones impiden que pasen a formar parte de la planilla los mejores cuadros en los diversos aspectos técnicos que son materia del quehacer del municipio, inclusive puede indicarse que la rotación de personal va más allá del ciclo electoral; dentro de la misma gestión de un titular de la entidad se observa una rotación constante, así por ejemplo, la gerencia de Administración y Finanzas ha sido ocupada por cuatro personas en el año 2017; la Gerencia Municipal, durante el año 2016, fue ocupada por cuatro personas y la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto ha sido ocupada por tres personas en ese mismo año. Dentro del ámbito local se ha considerado a Archenti, L. (2016) En su estudio titulado: *Liderazgo del Alcalde y Gestión Municipal en el Distrito de Pajarillo, 2016*. (Tesis de posgrado) Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto. Perú. Concluyo que, la muestra revisada nos señala que el estilo de liderazgo transformacional se responsabiliza en un 72% por el alcalde, en tanto el 70% denota un estilo democrático, asimismo el 69% presenta el estilo carismático, por consiguiente se muestra porcentajes de 64 y 65% como un tipo de líder intercambiable y autónomo; ante lo mencionado se puede decir que el PDC, el PEI, el POI y el PM, establecieron un 65% de progreso, evidenciándose un grado atractivo en cuanto al proceso, empleado adecuadamente el presupuesto destinado al beneficio de la población, por lo que se determinó un 85% del progreso logrado.

Teniendo en cuenta las **teorías relacionados** a la investigación, se presenta las siguientes definiciones:

Gestión por Competencias.

Según, Irigoyen & Jiménez (2011), no está limitada por el conocimiento, siendo acompañada necesariamente por factores teóricos y sobretodo actitudinales, por lo tanto, se entiende que las competencias en sí son la imagen de cada colaborador estando basados dentro de las cualidades personales y aptitudes laborales, a fin de poderse desenvolver en los diferentes ámbitos profesionales, logrando mayor alcance de las actividades y funciones, asimismo determina las tareas y deberes que están dentro del cuadro de cumplimiento de objetivos (p.56)

Sin embargo, Achaerandio (2010), señala que el individuo ha alcanzado a desarrollar niveles de calidad ante lo idóneo, a fin de continuar aprendiendo en tanto a lo

funcional y significativamente relevante para su supervivencia, esto hace que el individuo altamente competente se desenvuelva de forma personal, social y laboralmente. Por tanto, las competencias son desarrolladas en la vida diaria en diversos contextos profesional y socialmente, durante los años se aprecia la competencia como una característica fundamental que hace ver a una persona predispuesta a enfrentar retos para diferenciarse del grupo. Siendo un grupo cohesionado, integrado, complejo y dinámico de saberes conceptuales, actitudinales y procedimentales. (p.23)

Existen además tipos de competencias según Schermerhorn (2004) menciona que existen siete tipologías de competencias:

- a. Competencia personal: implica todos aquellos conocimientos, destrezas y capacidades para determinar sus virtudes y debilidades, a fin de plantearse metas profesionales y personales, siendo alcanzadas para mantener un equilibrio entre la vida en el trabajo y la vida personal, sumado a ello, se espera la participación en la adquisición de nuevas habilidades, aptitudes y actitudes, de modo que sean modificadas para beneficio de la persona.
- b. Competencia para la comunicación: implica el conjunto de conocimientos y destrezas para transmitir, recibir y tener comprensión de los pensamientos y sentimientos ajenos, con el efecto de poder intercambiar información personal de emociones. Por ello, se entiende esta competencia como el sistema circulatorio que tiene como fin potencializar otras competencias (p.18)
- c. Competencia para la diversidad: se refiere a las capacidades, actitudes y conocimientos para valorar cualidades individuales de los sujetos y del conjunto en sí, de modo que se pueda admitir estas características como fuente de apalancamiento para la empresa, apreciando la individualidad de cada colaborador, esta competencia implica la habilidad para trabajar con personas que tengan una misma visión de superación, cohesionando interés y antecedentes diversos.
- d. Competencia ética: se refiere a los conocimientos y capacidades, en los cuales se incorpora los valores y principios que dirigen acciones correctas diferenciando actividades incorrectas al tomar decisiones y elegir conductas adecuadas. Por ello,

la ética toma especial importancia en los valores y principios que lo separan de lo bueno y lo malo.

- e. Competencia transcultural: implica todo aquel conocimiento y habilidad que se encuentra en un grado de idoneidad para reconocer y recibir semejanzas, de modo que se pueda diferenciar entre la cultura y situaciones organizacionales, como clave de la mente estratégica; por tanto, la cultura es la guía que determina las experiencias, pensamientos, emociones y el desarrollo de los sujetos, cuya base sea lo consciente o inconsciente, a las siguientes generaciones. Para que pueda haber cultura se debe:
- Compartir con gran parte de los integrantes del grupo mayor o de la sociedad completa
 - Que sea transmitida de una generación hacia otra
 - Transformar las percepciones, preconceitos y sentimientos, a consecuencia de las acciones y decisiones.
- f. Competencia en equipos: agrupa los conocimientos y destrezas para implementar y mejorar la dirección de equipos, a fin de lograr los objetivos institucionales. Esta competencia comprende los conocimientos, destrezas y aptitudes que le facultarán ser eficientes para:
- Establecer aspectos que favorece la aplicación del término de equipo y si es empleado, determinando el tipo de equipo que sería más beneficioso.
 - Contribuir o guiar el procedimiento para determinar objetivos del desempeño para el equipo. (p.19)
 - Contribuir o guiar las funciones para determinar responsabilidades y roles del conjunto y la de los colaboradores personales en particular
 - Dar solución a las dificultades individuales y los vinculados con las funciones que presentarían entre los partícipes del equipo.
 - Estimar el desenvolvimiento del individuo y del equipo en sí, mediante las metas alcanzadas, comprendiendo la capacidad para desarrollar actividades que corrijan cuando se requiera.

g. Competencia para el cambio: implica las destrezas, actitudes y conocimientos para lograr identificar las adaptaciones básicas o transformaciones nuevas de los sujetos, tanto como los deberes, funciones, estrategias o tecnologías responsables de cada área y jefe de área. Por ello, las fuerzas tecnológicas, basadas en ordenadores, siguen evolucionando la manera de atender a los usuarios, denotándose un cambio en la comunicación creando redes de contacto para grupos de interés externos, asimismo con los consumidores, proveedores, la competencia y entidades públicas, además del desenvolvimiento de funciones, estructuras organizacionales, gestión y dirección de recursos humanos. El avance tecnológico y sus cambios causa efectos positivos, tanto en bienes y servicios de buena calidad y a un menor costo; además de surgir efectos negativos, siendo el caso del desgaste de la privacidad del sujeto, los problemas de salud y el estrés en el trabajo (cansancio en la vista). La revolución tecnológica se da a entender como la fuerza que impulsa la creación de la necesidad de gestionar el cambio de manera activa. (pp. 18-19).

Gestión por competencias

Alles (2008), se refiere a esta gestión como un mecanismo o guía para el alcance del éxito, se compete con la óptima forma de alcanzar los objetivos, los distintos subsistemas de la organización, marcados a su vez en torno a sus capacidades que lo llevaran al crecimiento, entonces la gestión por competencias es implica un medida para lograr mayores resultados, comprendido por destrezas y aptitudes que posee una persona, para lograr la finalidad a donde se quiere alcanzar y llegar a una dirección sumamente productiva que beneficie tanto a la persona y a la institución por lo que buscan objetivos comunes, y de esa manera el trabajador debe de presentarlas en su contexto laboral y mientras prevalece un nivel competitivo. (p.63)

Alles (2008), menciona que las competencias son las particularidades inferiores del individuo, estando vinculados con una buena actuación en su cargo laboral, pudiendo centrarse en la incentivación, en los atributos, con la finalidad de sí mismo, en el comportamiento o valores, en una diversidad de aptitudes o conocimientos. En conclusión, tratándose de cualquier peculiaridad personal que se puede estimar de

una forma confiable y cuya vinculación con la actuación en el cargo laboral sea competencias: (p.56)

- Las competencias diferenciadoras: se refiere a que el empleador actúa de manera superior ante otro que actúa de manera media.
- Las competencias umbral o esenciales: se refiere a que son esenciales para el logro de una acción media o al menos apropiada.

Lago & Nadruz (2010), la señalan como una herramienta apalancadora, que permite potenciar el talento humano y productos, facultando el acercamiento confidencial, a fin de establecer y dar a conocer la contribución de los individuos a nivel institucional, social y a nivel de competencia, en otras palabras que los colaboradores se encuentren en una estimación promedio de sus aptitudes; por ej.: el desarrollo de sus funciones, si alcanzan poseer un labor bueno y eficaz para alcanzar ser una organización exitosa y competitiva. (p.22)

Objetivos de una gestión por competencias

La implantación del nuevo estilo de gestión en la empresa, que tenga como principal actividad, la ejecución de acciones presentes en la administración, para sea de forma eficiente y eficaz para su sostenimiento. (p.33)

A través dicha administración en resultados por competencias, en base a lo mencionado por Consultores, Ernst & Young, (2008) citados por Lira (2005), se intenta lograr los siguientes objetivos: (p.33)

- Tomar medidas de recursos humanos referente a la medida sistémica de la empresa. Quienes en realidad tienen la clave para lograr las metas estratégicas son los individuos. Por tanto, una nueva forma de gestión por competencias debe determinar las relaciones de la organización, descifrando las actividades de hoy conjuntamente a las exigencias organizativas del mañana. (p.33)
- Optimizar la adecuación individuo-cargo. La adquisición del perfil de puesto en base a las competencias de los colaboradores, da a entender para la empresa una base de datos para optimizar la adecuación para los dos. Al trabajar con este modelo, se logra negociar las funciones en base a las exigencias de formación, presentándose actividades que están fundamentadas en metas organizacionales para lograr buen desempeño en una evaluación de procesos (p.33)

- Instaurar un estilo novedoso de la gerencia en la organización para administrar los RR. HH de una forma global, siendo más eficiente en la empresa. Es mediante de la administración de competencias, que se logra llegar los objetivos siguientes, a conocer: la optimización y la simple dirección compuesta de RR.HH.
- La creación de un modelo que tenga como base mejorar el tipo y estipulación de los RR.HH.
- La simultaneidad de la gestión de las personas con plan operativo de negocio.
- La relación de la gerencia con la administración de sus RR.HH.
- La aportación al crecimiento profesional de los individuos y de la organización en un ambiente que está constantemente en cambios.
- La toma de decisiones, mediante la reflexión para un enfoque objetivo y criterios semejantes. (p.33)

Evaluación de la gestión por competencias

Las organizaciones en la actualidad, se preocupan por generar ventajas competitivas nuevas y gestionar de forma completa y eficaz a los trabajadores dentro de una empresa; para que de esa manera la gestión por competencias este en buen estado al momento de la contratación de personal y tener presente las destrezas y aptitudes para resguardar el puesto laboral designado. (Ernst & Young, 2008, p.41)

Ernst & Young (2008) señala lo positivo de implementar la gestión por competencias, por lo que se debe de ejecutar una política con los trabajadores tomando en cuenta las exigencias de cada organización, contemplando todos y cada uno de los procedimientos de gestión, los cuales son:

- a. Selección:** Ernst & Young, (2008) da a conocer que hay distintos métodos de selección para seleccionar colaboradores que aporten a la empresa. El que se encuentre más cerca de lo requerido es el candidato con mayores posibilidades de entrar al cargo laboral con un costo favorable. (p.41)

Los procesos de selección en base a posibilidades, conciben y utilizan filtros, a través de las cuales se tiene que escoger una pequeña cifra de postulantes aptos. Estos métodos se centran en una transformación, que constata al número de competencias complejas de ejecutarse.

El análisis de cargos y perfiles permite el reconocer dos indicadores las cuales son:

- **Conocimiento:** basados en el contenido de información que promedia una persona mediante sus experiencias y formación académica.
- **Habilidades:** habilidades para desarrollar funciones, de ese modo lograr constatar un desempeño óptimo o superior en el cargo laboral reconocimiento de forma adecuada a las competencias solicitadas para el trabajo.

b. Formación y desarrollo: según los autores Ernst & Young (2008) las empresas pueden desarrollar y optimizar los conocimientos necesarios para salvar su cargo laboral con éxito. Como se ha dado a conocer, la metodología estudia las aptitudes requeridas para cada lugar y las capacidades obtenidas de los individuos. (p.42)

Por medio del estudio de adecuación individuo-cargo, para valorar el esfuerzo en la colocación del plan de formación, ante la aplicación de un sistema que tome considere aspectos como las destrezas para planificar, ejecutar, trazar y conservar la formación conforme a las exigencias de la empresa. (p.42)

Una estrategia de formación bien diseñado y establecido puede contribuir con ventajas hacia la organización:

- Comunicación, se refiere a la oportunidad de establecer una relación interpersonal e intergrupal mediante la ordenación de la misma.
- Impulso de participación positiva de los sujetos en la función a los objetivos.
- Desarrollo personal, pudiendo identificarse como el progreso profesional y personal del individuo en un contexto organizacional.
- Motivación.
- Reconocimiento de metas particulares siendo integradas con la misión de la organización.
- Desarrollo profesional.

c. Análisis del potencial. Ernst & Young (2008) señala el resultado de cada individuo, valorando su contribución a la organización, es obligatorio tener conocimiento de su viable progreso en la organización, lo que es dependiente principalmente de los componentes a continuación: (p.43)

- **Capacidades para el trabajo.** Se refiere a todo tipo de destrezas y aptitudes de cada persona para desenvolverse en sus funciones alcanzando el logro e objetivos. La persona al afrontar sus experiencias nuevas, focalizan sus capacidades para que puedan idear y adecuarse de manera óptima a lo que está desarrollando apropiadamente.
- **Intereses profesionales.** Se refiere a todos aquellos deseos que un individuo posee a la hora de ingresar a laborar en una empresa, en otras palabras, que se instaure la meta de subir de cargo, si intenta laborar en una organización que le brinde estabilidad. Los individuos en general se cuentan con metas personales y profesionales al momento de entrar a un trabajo, puesto que, lo que se quiere lograr a ser o alcanzar en nuestro cargo laboral son los intereses profesionales.
(p.43)

Gestión municipal

Definición de Gestión

Según Mayo (1977) citado por Guadamuz & Ortiz (2015) menciona que la gestión comprende los componentes de una organización, y de qué manera estos se articulan con los recursos y objetivos; es decir se podría hablar de interacción entre personas.
(p.11)

Gestión pública

Según Archenti (2016), en su orientación por procesos, las instituciones y entes del estado y privados que brinden servicios públicos, dándose a entender, como el todo de acciones de las cuales, y a través de las instituciones se fijan objetivos, metas y fines para las cuales estén diseñadas mediante las políticas públicas a fin de ejercer el poder ejecutivo. En conclusión, esta gestión se encuentra conformada por diversos ámbitos corporativos y métodos del gobierno para implementar políticas, abasteciendo bienes y servicios que tengan la finalidad de brindar funciones (pág. 33)

La gestión pública, entendida como un proceso, posee un conjunto de normas, herramientas que amparan, dirigen y desarrollan la toma de decisión de estado,

utilizando un período ordenado y continuo para que se implemente servicios públicos para generar oportunidades de crecimiento para la sociedad en su conjunto.

Los motivos que establecen y rigen el pensamiento y comportamiento del estado y sus administrativos son:

- ✓ Principio de Legalidad.
- ✓ Principio de servicio al ciudadano.
- ✓ Principio de Inclusión y Equidad.
- ✓ Principio de participación y transparencia.
- ✓ Principio de Organización, integración y cooperación.
- ✓ Principio de Competencia. (pág. 34-35)

En base a la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (2014) da a entender a los sistemas de dicha gestión gubernamental se refiere al grupo de normas y políticas de procesos, técnicas y herramientas, que permiten el logro de organizar funciones de la gestión pública, de modo que estas instituciones publica logren cumplir con sus competitividades y características.

Hay dos clases de sistemas, donde cada una difiere en su esencia: funcionales y administrativos.

Hacia un óptimo juicio de sistemas, es favorable antes de entender el concepto de lo que se refiere las acciones sustantivas, así como la gestión interna.

- **Las funciones sustantivas:** implican todas aquellas funciones inseparables, que brindan una imagen institucional del país, otorgando su misión real, desarrollándose mediante órganos de red. Por tanto, se conoce como funciones sustantivas aquellas que están vinculadas con la salud, la parte educativa, el turismo, carácter, etc. (p.29)
- **Las funciones de administración interna:** se refiere a las acciones que sirven para desarrollar funciones sustantivas. Pudiendo ser direccionadas al uso eficaz de los recursos tanto económico, materiales y humanos que estén destinados a servir a las funciones de gestión interna, aquellas que están vinculadas al planeamiento, contabilidad, organización, presupuesto, RR. HH, comunicación, información, gestión financiera, servicios auxiliares, etc. (p.29)

La Gestión pública por resultados (GPR)

De acuerdo con Archenti (2016) nos menciona en cuanto a la Gestión Pública por resultados, entendido como un procedimiento estratégico, técnico y político, en otras palabras, la vinculación juiciosa que se presenta en el gobierno en donde las partes arriban en un acuerdo para los resultados claros ante el accionar del agente, que incurren principalmente en el generador del calor público. Entonces la gestión pública por resultados se refiere a un término que busca mejorar la eficiencia y eficacia y que estos se ven reflejados en resultados. De esta forma el nuevo modelo de gestión pública, mantiene fines concretos a periodos cercanos. Estos objetivos se encuentran relacionados al plan operativo del progreso de la población, que adjunta interés de contexto jurisdiccional, para beneficio de todos. (p.36)

Gestión municipal

Jiménez (2008) La gestión municipal es la capacidad de un gobierno local o municipio para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos usando eficiente sus recursos disponibles.

Asimismo, Coraggio (1999) citado por Archenti (2016) menciona que, la gestión municipal comprende todo el procedimiento de desarrollo local debe darse a conocer desde la interpretación de circunstancias endógenas e integrales, los cuales brindan oportunidades económicas, sin lograr dañar o perjudicar el entorno, experiencias y las voluntades personales, ante una sociedad local, creando de esa forma un espíritu de creación, dinamismo y de deseos para alcanzar que las modificaciones que se desean se hagan realidad. (pág. 27)

Desde ahora hacia delante todo proceso incluye el ámbito local, por lo que cada entidad sub-nacional de estudio, implementa su acción y planeamiento. Di Pietro (2001), señala que las municipales y ciudades han creado un escenario nuevo de acción ante la autoridad propia y la legitimación de la democracia, en el cual se hace el intermedio natural de progreso, necesitando de una lista, conducta, pasos y convenciones en común articuladas por los actores que lo forman parte para así poder afrontarse mundialmente desde su propia especificidad. (p.8)

La gestión municipal con una visión gerencial

Martel & Vera (2014) El enfoque gerencial debería hacerse presente tanto en la administración como en la producción de los servicios. Los aspectos financieros son parte del sistema administrativo y representan por lo tanto sólo uno de los posibles ejemplos acerca de cómo aplicar este enfoque. Para poder entender mejor este enfoque es necesario hacer un diagnóstico y efectuar proyecciones que permitan tomar decisiones apropiadas. El ciclo de la gerencia local consta de cuatro etapas: el diagnóstico, planeamiento, desarrollo y alcance de los procesos. (p.12)

Dimensiones de la Gestión Municipal

Para Jiménez (2008), la gestión municipal se desarrolla con los siguientes factores:

Planificación:

Según Jiménez (2008) la planificación implica establecer las acciones que se realizaran a un futuro, en función a las metas, objetivos y estrategias para lograr con su completo cumplimiento (p. 17).

Es decir, “se refiere a una forma metodológica de dirigir el cambio, para generar el futuro óptimo para la sociedad organizativa” (Castillo, 2004, p. 110).

La planificación aumenta el rendimiento de los procesos pues amplía el conocimiento de orden en el que se van a dar los procesos permitiendo mostrar la diferencia de lo importante con lo prioritario y evaluando los recursos que se necesitarán para el cumplimiento de los objetivos. (Castillo, 2004, p. 110).

Según Campos & Loza (2011) menciona que para lograr una buena planificación se debe tener lo siguiente: (p.56)

- a. **Determinación de metas:** Corresponde al conjunto de acciones y medios para dirigir por parte del ente o institución hacia su comunidad, tomando en cuenta los proyectos desarrollados. (p.56)
- b. **Diagnóstico situacional:** implica un diagnostico general de la comunidad ante la cantidad de población, en tanto a sus demandas y características, siendo los principales consumidores de la vida económica de la localidad, medios de

transporte y comunicaciones, además de los centros educativos y servicio de información (p.56)

- c. **Análisis FODA:** Análisis de las fortalezas, objetivos, debilidades y amenazas donde se observará el comportamiento del entorno en base a la aplicación de la Municipalidad hacia la población, en base a los proyectos implementados.
- d. **Definición de acciones y estrategias:** implica la gratificación de recursos financieros, humanos e infraestructura, en función a la base de metas y diagnósticos situacionales que se realiza para proyectos del bien común (p.56)

Organización:

Según Jiménez (2008), la organización es el ente que coopera para abastecer de medios a fin de lograr objetivos que gestionen la compañía. Asocia en unidades administrativas y las actividades en general para ejecutarlo en los planes de trabajo y de esa manera se puedan establecer las relaciones. (pág. 17)

Según Chiavenato (2007) señala la organización como una estructura técnica de relaciones en cuanto a las actividades responsables de cada puesto, jerarquía, elementos materiales, y capital humano, constituyendo un organismo de componente social, para lograr una alta eficiencia en la consecución de los objetivos determinados.

Los principios de la organización son los siguientes: (p.92)

- a. **División del trabajo:** implica la delimitación de funciones determinadas para cada parte del órgano institucional (p.92)
- b. **Jerarquía o Cadena Escala:** se refiere a la jerarquía de autoridad que presenta un nivel más alto y bajo de la organización. Esto se relación con el orden para intermediar la comunicación y las responsabilidades según el nivel del escalón en el que se encuentre (p.92)
- c. **Autoridad y Responsabilidad:** implica el poder del perfil de puesto que ocupa el colaborador, de modo que integre la inteligencia, experiencia y el valor ético y moral del individuo (p.92)
- d. **Centralización:** implica la concentración de a máxima autoridad a un nivel alto en la jerarquía orgánica (p.92)

Dirección:

Según Jiménez (2008) expresa que es la acción de orientar y conducir las funciones de cada día. Además, implica la autoridad y capacidad de mando, para que la organización de sus actividades de la mejor manera, una coordinación, unificación y sincronización de la función de los grupos, cuyo resultado se debe de considerar: simplificar la estructura organizacional, conciliando una política de organización ante programas con un sistema de comunicación para implementar trabajos y orientaciones concretas (pág. 17)

Según Chimal (2013) la dirección está constituida por la influencia del administrador de la ejecución de planes, obteniendo respuestas positivas de los colaboradores, en base a una buena comunicación, excelente supervisión y sobre todo a la motivación de los mismos. (p.23)

- a. Capacidad de Mando:** se refiere a una persona que sigue órdenes señaladas por un solo superior. Reflejando un principio de autoridad notable. Dentro de la Municipalidad la capacidad de mando es evaluado en base al discernimiento de ser líder o ser autoridad, en base a las funciones del alcalde. (p.23)
- b. Comunicación:** La comunidad en toda institución es primordial para el cumplimiento de las estrategias y logro de metas ya adjudicadas al presupuesto de la Municipalidad. Es decir, la comunicación debe ser registrada por medios documentados. (p.23)
- c. Coordinación:** principio en el cual cada grupo que realiza actividades deben de poseer un objetivo en común, teniendo un solo jefe y un solo plan. Las áreas deben de estar coordinados para el desarrollo de las actividades de la Municipalidad hacia la comunidad. (p.23)

Control

De acuerdo con Jiménez (2008) menciona que, el objetivo principal del proceso de control es el de verificar si el resultado de las acciones o diligencias que están de acuerdo con lo planificado. Esto implica el tomar acciones para la corrección de error a tiempo y de esa manera mejorar los planes trazados. (p. 17)

- a. Evaluación de resultados:** es mediante la comparación de lo circunstancial inicial y el final, así como observaciones de informes entre cada mes y año,

estimando el alcance de las metas propuestas, identificando limitantes y restricciones para poder realizar correcciones y ajustes. (pág. 17)

- b. Verificar resultados:** implica el control para verificar la conformidad de las acciones realizadas en el plan, emitiendo instrucciones, y estableciendo principios, para identificar debilidades, a fin de rectificarlos y evitar que se produzca de nuevo. (p.17)
- c. Corrección de errores:** implica el control de la gestión municipal que se encarga de cumplir con las acciones programadas, realizadas por las entidades municipales, en tanto al aporte de referencias e información básica para su identificación y corregir errores ante el incumplimiento de las acciones administrativas, permitiendo el fortalecimiento de la toma de decisiones en gobiernos locales (pág. 17)

El siguiente punto trata sobre la **formulación del problema**; donde se plantea la siguiente interrogante ¿Cuál es la incidencia de la gestión por competencia en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018?

Dicho lo anterior se plantea los siguientes problemas específicos

- ¿Cómo es la gestión por competencias en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018?
- ¿Cómo se desarrolla la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018?

Este trabajo de investigación se **justificó** en cuatro aspectos importante, **teórica**; porque se sustenta en lo escrito por diversos autores, por lo cual, para medir la primera variable se sustentó en la teoría de Ernst & Young (2008), así mismo para la segunda variable se sustentó en la teoría de Jiménez (2008); ambas contribuyeron para evaluar las variables y poder establecer su relación. Hay que mencionar, además en el ámbito **práctico**; debido a que la investigación fue importante, en cuanto a los resultados que se obtuvieron como guía para las acciones correctivas de los alcaldes, regidores y empleadores públicos, de modo que puedan alcanzar una eficaz gestión de los municipios de responsabilidad. Asimismo, como justificación **social**; buscó

recopilar información proporcionada por los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, mediante instrumentos como cuestionarios, que permitirán conocer, analizar y evaluar la gestión por competencias y la gestión municipal, así mismo estaremos contribuyendo a la investigación en base a temas relacionados y a la sociedad en conjunto. De igual modo en el aspecto **metodológico**; de modo que los instrumentos a utilizar, como los cuestionarios, pueden ser utilizados en otras realidades similares a la problemática de la institución, para una evaluación adecuada de la gestión de competencias y la gestión municipal.

Por consiguiente la investigación formuló una **hipótesis** general; **H_i**: La incidencia de la gestión por competencia en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018, es directa y significativa. E **hipótesis Específicas**; **H₁**: La gestión por competencias en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018, es deficiente. Y **H₂**: La gestión municipal en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, es inadecuada.

Esta investigación consideró **objetivo general**; Determinar el nivel de incidencia de la gestión por competencias en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018. Y **objetivos específicos**; Evaluar la gestión por competencia de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018 y conocer la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018.

II. MÉTODO

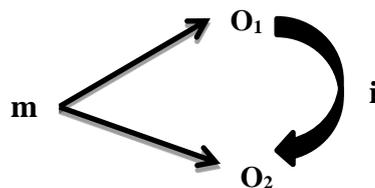
2.1 Tipo de estudio

Se consideró como investigación básica, ya que pretende lograr el conocimiento de las leyes ante los fenómenos observados, desarrollando teorías para el alcance de comprensión de forma inmediata, a fin de conocer las posibles aplicaciones prácticas que den como resultado el estudio y conocimiento a profundidad de un problema, teniendo como principal objetivo la búsqueda del saber (Baena, 2014, p. 11).

2.2 Diseño de investigación

Fue de tipo descriptivo correlacional, por lo que a través de la investigación pretende únicamente la descripción de las variables, en tanto a las competencias y gestión municipal de las teorías, aquello en base a las teorías utilizadas, a fin de establecer la relación entre ambas, sin establecer un tipo experimental, por lo que se trata de una investigación sin pretensión de manipulación de variables.

El diseño de investigación presenta el siguiente esquema:



m: Colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo

O₁: Gestión por competencias

O₂: Gestión municipal

i : Incidencia

2.3 Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización

VARIABLES	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión por Competencias	Las empresas pretenden obtener ventajas competitivas y administrar eficientemente a los integrantes de la organización; de modo que se realiza de forma adecuada al momento de requerir de una persona y dar valor a sus actitudes y aptitudes que se requiera. (Ernest & Young), 2008	La evaluación de esta variable será empleada para medir la manera como se selecciona, se capacita y se controla al colaborador.	Selección	Conocimientos. Habilidades.	ordinal
			Formación y desarrollo	Motivación. Comunicación. Desarrollo profesional. Desarrollo personal. Identificación. Participación Capacidades para el trabajo. Intereses Profesionales.	
			Análisis del potencial		
Gestión Municipal	Implica el proceso de desarrollo local que se basa en interpretación de situaciones endógenas e integrales, asimismo movilizan los recursos económicos, protegiendo lo ambiental, valorando capacidades y voluntades individuales, en tanto al conjunto con la sociedad local, generando innovación y de aspiraciones para lograr cambios deseables sean posibles. (Archenti, 2016)	La variable será medida por medio de cuatro dimensiones establecidas según la teoría analizada, las cuales son: planificación, organización, dirección y control.	Planificación	Determinación de metas Diagnóstico situacional Análisis FODA Definición de acciones y estrategias	ordinal
			Organización	División de trabajo Jerarquía Autoridad y responsabilidad Centralización	
			Dirección	Capacidad de mando Comunicación Coordinación	
			Control	Evaluación de resultados Verificar resultados Corrección de errores.	

Fuente: Teorías relacionadas al tema

2.4 Población y muestra

Población

La población del presente estudio lo constituyó 201 colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo entre los cuales figuran 49 nombrados, 64 contratos CAS y 88 contratos de locación de servicios, repartidos de la siguiente manera:

- 23 trabajadores de la gerencia de administración, finanzas y rentas
- 55 trabajadores de la Gerencia de desarrollo económico local y gestión ambiental
- 30 trabajadores de Gerencia de desarrollo y promoción social
- 18 trabajadores de la Gerencia de desarrollo urbano, rural e infraestructura.
- 22 trabajadores de la Alta Dirección
- 32 trabajadores de la Oficina de Seguridad ciudadana
- 10 trabajadores de la Oficina de rentas
- 11 trabajadores de la Oficina de fiscalización y Fiscalización tributaria

Muestra

La muestra obtenida para el estudio, estuvo constituida por una parte de la población y mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple, entendiendo a la muestra como un subgrupo del conjunto en su totalidad, en ella se recopilará los datos representativos para toda la población. De esta manera para dar con la muestra exacta se aplicó la fórmula estadística:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 (201) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (201 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 132 \text{ trabajadores}$$

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En cuanto al desarrollo del estudio se utilizaron dos instrumentos que facultaron obtener información de forma eficiente acerca la gestión por competencias y la gestión municipal de la entidad; a continuación, se presentan los instrumentos empleados.

- ✓ Gestión por competencias: se empleó un cuestionario, constituido por 13 interrogantes.
- ✓ Gestión Municipal: se consideró la técnica de la encuesta, siendo su instrumento el cuestionario de preguntas que fueron aplicadas a la población correspondiente.

Validez

La validación, estuvo otorgada por el juicio de tres profesionales expertos, los que dieron su visto bueno a los instrumentos antes realizados, calificando la claridad, si es comprensible para los individuos a las cuales se va a encuestar.

Confiabilidad

Al obtener la confiabilidad de los instrumentos, se empleó el programa estadístico SPS22, con la finalidad de obtener resultados de la prueba de alfa de Cronbach, con una prueba piloto aplicada a los colaboradores.

De esta manera para el instrumento de la Gestión por competencias los valores fueron los siguientes:

Tabla 2.

Confiabilidad de la variable gestión por competencia

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.841	13

Para el instrumento de la Gestión municipal, se realizó el mismo procedimiento, en donde:

Tabla 3.
Confiabilidad de la variable gestión municipal

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.968	28

2.6 Procedimiento

En el estudio, se consideró comenzar con la aplicación de los instrumentos elaborados para la recopilación de información; dichos instrumentos estuvieron dirigidos hacia los colaboradores de dicha empresa, permitiéndose recaudar información a fin de medir la gestión por competencias, asimismo el instrumento de gestión municipal, estuvo dirigida a los colaboradores, mediante la percepción de los mismos; en ambos instrumentos se consideraron interrogantes o ítems correspondientes a cada dimensión e indicadores propuestos según fuente teórica, que permitieron la evaluación de las variables de manera objetiva ante el propósito de estudio.

2.7 Métodos de análisis de datos

Referente a esta parte, se emplearon figuras que facultaron y lograron simplificar de forma inmediata el análisis de las cualidades que presentan ambas variables, dichas figuras fueron presentadas de forma porcentual, del mismo modo con métodos estadísticos, empleando la prueba de relación de Rho de Spearman para establecer la relación de los constructos.

2.8 Aspectos éticos

Referente a los aspectos éticos, se consideraron acciones desde un enfoque responsables, encargadas por los investigadores, dentro de los cuales, se especifica que: (Cruz, C.; Olivares, S.; Gonzáles, M., 2014)

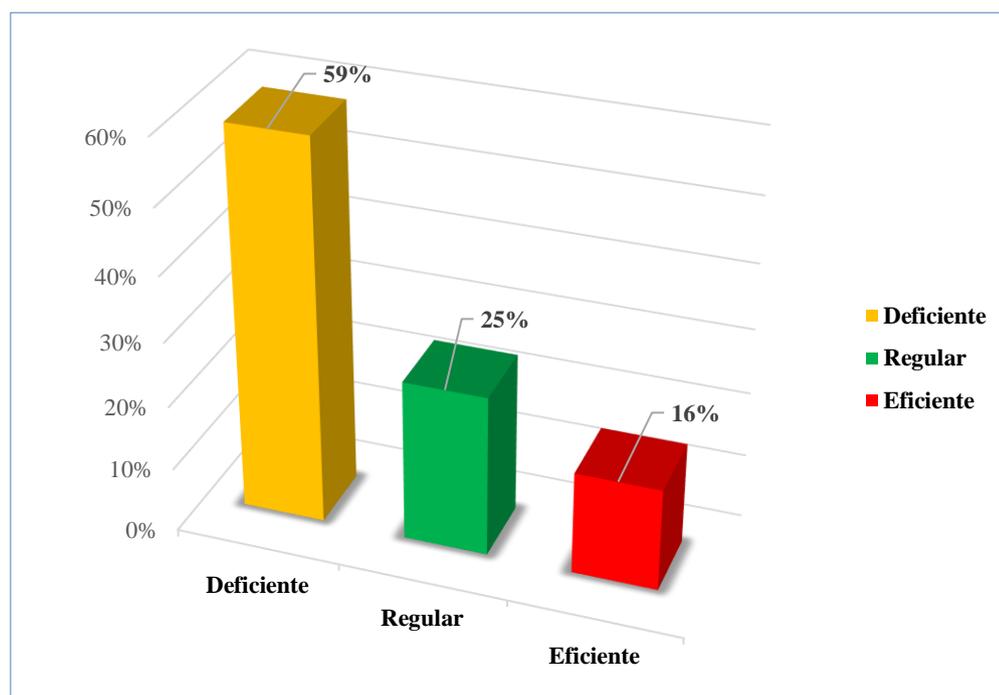
- **Discrecionalidad:** implica manipulación objetiva de la data recopilada en el proceso del desarrollo de la investigación, esta toma parte por el investigador, el cual garantiza el proceso adecuado de la misma ante la búsqueda de intereses.

- **Veracidad:** implica el proceso que aborda un caso real, siendo respetado y fundamentado bajo teorías validadas que brindan una relación coherente, estas citas están basadas en normas APA, respetando la habilidad intelectual de los autores que brindaron teorías sujetas a la investigación.
- **La neutralidad:** Donde la aplicación de los instrumentos será aplicada de forma neutra, es decir, el investigador se compromete a evitar toda manipulación o alteración de los datos obtenidos para beneficio propio de tal forma que el investigador no intervendrá ni manipulará datos para el beneficio propio, los cuales posteriormente darán respuesta a los objetivos planteados.
- **La confiabilidad:** La investigación demuestra confiabilidad, referida a los aportes y análisis de los datos, siendo estos todos verídicos.

III. RESULTADOS

3.1. Evaluar la gestión por competencia de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018.

Figura 1: *Gestión por competencia de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018.*



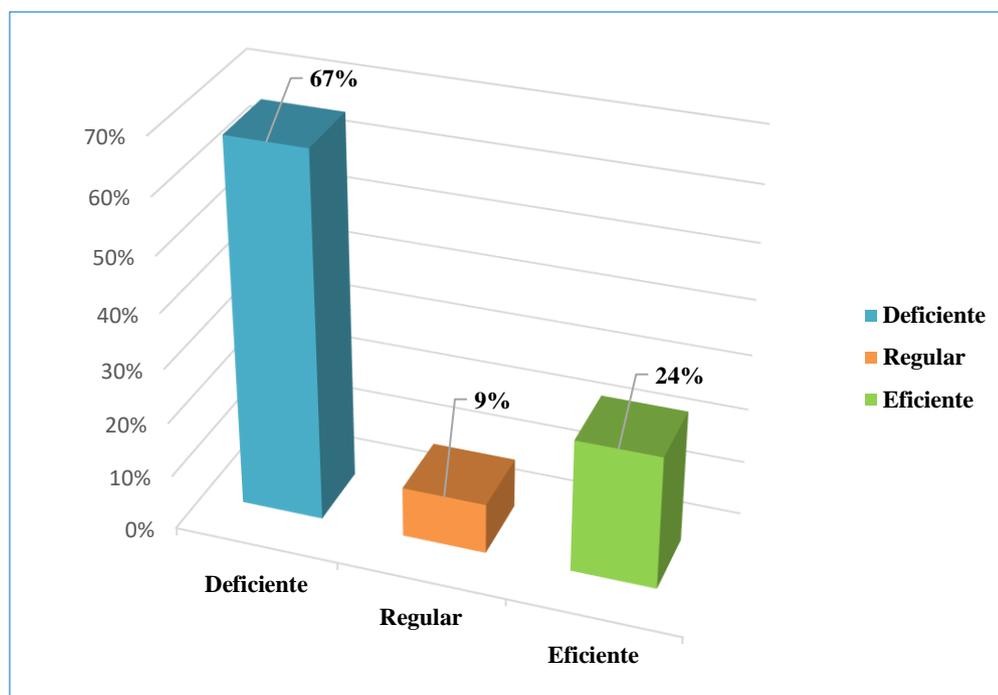
Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo (ANEXO 2).

Interpretación:

Los resultados de la figura N° 1 muestra que la gestión por competencias fue calificada como deficiente en un 59%, así mismo, otro grupo de colaboradores la califico como regular con un 25% y finalmente otro grupo de trabajadores la califico como eficiente en un 16%.

3.2. Conocer la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018.

Figura 2: *Gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018.*



Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo (ANEXO 3).

Interpretación:

En la figura N° 2 se denota que la gestión municipal fue calificada como deficiente en un 67%; como regular con un 9% y finalmente como eficiente en 24%.

3.3. Determinar el nivel de incidencia de la gestión por competencias en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018

Tabla 4: *Relación entre la gestión por competencia y gestión municipal*

			Gestión por Competencias	Gestión Municipal
Rho de Spearman	Gestión por Competencias	Coefficiente de correlación	1,000	,681**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Gestión Municipal	Coefficiente de correlación	,681**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

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

Interpretación:

Conforme a la presente tabla N° 04, aplicando la prueba de Rho de Spearman, se muestra el valor de Sig. (Bilateral), menor al margen de error ($0,000 < 0,05$); por la que se toma en cuenta para indicar una relación significativa de las variables de estudio. Mostrándose que el valor obtenido en el coeficiente de correlación fue de 0,681, mismo resultado señalaría una correlación positiva. De esta manera se rechaza la hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis de investigación (H_1). “*La incidencia de la gestión por competencia en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018, es directa y significativa.*”

IV. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general que fue determinar el nivel de incidencia de la gestión por competencias en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018, se llegó a conocer que al aplicar la prueba de Rho de Spearman, se muestra el valor de Sig. (Bilateral), menor al margen de error ($0,000 < 0.05$); por la que se toma en cuenta para indicar una relación significativa de las variables de estudio. Mostrándose que el valor obtenido en el coeficiente de correlación fue de 0,681, mismo resultado señalaría una correlación positiva. De esta manera se rechaza la hipótesis Nula (H_0) y se acepta la Hipótesis de investigación (H_1). “*La incidencia de la gestión por competencia en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018, es directa y significativa.* Según lo dispuesto por Irigoyen & Jiménez (2011), menciona que la competencia no está limitada por el conocimiento, siendo acompañada necesariamente por factores teóricos y sobretodo actitudinales, por lo tanto, se entiende que las competencias en sí son la imagen de cada colaborador estando basados dentro de las cualidades personales y aptitudes laborales, a fin de poderse desenvolver en los diferentes ámbitos profesionales, logrando mayor alcance de las actividades y funciones, asimismo determina las tareas y deberes que están dentro del cuadro de cumplimiento de objetivos. Este resultado se relaciona con lo encontrado por Gil, I. (2015) En su investigación titulada: *Análisis de la influencia de la gestión municipal en la identidad territorial y su repercusión en el ámbito turístico.* (Tesis de posgrado) Universidad de la Coruña. España. Donde llego a concluir lo siguiente con la instauración de los contenidos esenciales que habrían de ser tomados en cuenta, para facilitar la estimación verídica del nivel de ocurrencia que es aplicado por gobierno local y el área de administración sobre la identidad municipal dentro del contexto turístico; se arribó a una propuesta sistemática de esencia estratégica, que incluirá una dimensión operativa al enfocarse dentro de la realidad municipal que se reconozca desde un punto experimental. De igual manera Gómez, C. y Mendoza, L. (2013). En su investigación titulada: *Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S.* (Tesis de pregrado). Universidad De Cartagena Concluyó que, la propuesta del modelo de la GTH está dispuesto a ser usado en el área administrativa y para luego ser intervenida en el área académica de la organización; por el mismo hecho de que mantiene una interrelación entre las funciones, el

beneficio que muestra la propuesta al ser empleado en algunas áreas correspondientes a las actividades de administración, incluyendo a los demás subsistemas y construyendo un conjunto de oportunidades de provecho entre los mencionados; por tanto, el modelo de administración articula e integra los procedimientos de selección al personal, el desempeño y la formación, lo que le faculta a la empresa administrar, desarrollar y potenciar la gestión del talento humano con los que cuenta.

Con respecto al primer objetivo específico se mostró que la gestión por competencias fue calificada como deficiente en un 59%, esto se debió a que el proceso de selección que se viene desarrollando de manera interna casi nunca se consideran la evaluación de conocimientos sumando a esto las habilidades que el puesto lo exige. Asimismo, otro aspecto a considerar es la formación y desarrollo de actividades donde casi nunca se emprende y estimula a los trabajadores a través de sesiones a fin de mejorar la gestión de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín. Estos resultados de contrastan con lo encontrado por Sánchez, S. (2016) En su investigación titulada: *Gestión Municipal y presupuesto participativo según el personal de la Municipalidad de Carabayllo, Lima-2016*. (Tesis de posgrado) Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú. Donde concluye que según la observación de los trabajadores de la municipalidad del distrito de Carabayllo se ha conseguido un resultado de administración municipal, un poco elevado mostrando un porcentaje de 61,51% del mismo modo los efectos con dirección a la articulación municipal, la parte técnica, el desarrollo económico sostenible y la asignación de recursos, dicho resultado avalará los estudios, por otra parte, en vinculación de variables se ejecutó la prueba de correlación rho Spearman y dando a conocer que si hay una vinculación positiva elevada en tanto la gestión del municipio el presupuesto participativo brindados por el plan. De igual manera Marcillo, N. (2014), En su investigación titulada: *Modelo de Gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi*. (Tesis de posgrado) Universidad Privada Antenor Orrego en la ciudad de Trujillo. Concluyo que no existe plan de mejora para optimizar el desempeño mostrado, siendo esto, la causa mayor de dificultad en el progreso y desarrollo de la entidad.

Conforme al segundo objetivo específico se puede evidenciar que la gestión municipal fue calificada como deficiente en un 67%; esto se debió a que casi nunca la Municipal llega a comunicar las metas, actividades y decisiones que se toman de forma interna, asimismo otro aspecto que dieron a conocer es la actitud la cual no es esperada, pues esta permitiría generar visión innovadora en las áreas de trabajo manteniendo un alto nivel de comunicación, coordinación con la proyección de mejores resultados. Estos resultados guardar relación con lo encontrado por Gómez, C. y Mendoza, L. (2013). En su investigación denominada: *Modelo de gestión por competencias para la empresa ACMED S.A.S.* (Tesis de pregrado). Universidad De Cartagena. Concluye que la propuesta del modelo de la GTH está dispuesto a ser usado en el área administrativa y para luego ser intervenida en el área académica de la organización; por el mismo hecho de que mantiene una interrelación entre las funciones, el beneficio que muestra la propuesta al ser empleado en algunas áreas de la administración, se incluye a los demás subsistemas y se construye una especie de cadena de provecho entre ellos; el modelo de administración articula e integra los procedimientos de selección al personal, el desempeño y la formación, lo que le faculta a la empresa administrar, desarrollar y potenciar la gestión de los recursos humanos con los que cuenta.

De igual manera, Díaz, S. Romero, R. y Salas, R. (2018). En su trabajo de investigación titulada: *Evaluación del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Barranco: 2012-2017.* (Tesis de posgrado). Universidad del Pacífico, Lima. Concluyo que, existe una alta rotación entre los funcionarios de la MDB, ya que es muy difícil retener al personal, porque éste considera que las remuneraciones no son lo suficientemente atractivas para permanecer por varios años dentro de la entidad, es más, las bajas remuneraciones impiden que pasen a formar parte de la planilla los mejores cuadros en los diversos aspectos técnicos que son materia del quehacer del municipio, inclusive puede indicarse que la rotación de personal va más allá del ciclo electoral; dentro de la misma gestión de un titular de la entidad se observa una rotación constante.

V. CONCLUSIONES

- 5.1.** Se encontró una relación significativa de las variables gestión por competencias y gestión municipal, siendo fundamentada mediante la prueba estadística Rho de Spearman, cuyo valor “P” siendo menor a 0,05 (0,000). Asimismo, el índice de correlación fue moderada de 0,681. Pudiéndose afirmar que: La incidencia de la gestión por competencia en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018, es directa y significativa. Es decir, cuanto más deficiente sea la gestión por competencias la gestión municipal será deficiente.
- 5.2.** La gestión por competencias fue deficiente en un 59%, esto se comprobó a través de la percepción de los colaboradores donde dieron a conocer que casi nunca se toman en cuenta la evaluación de conocimiento y habilidades en los procesos de selección, asimismo no se emprenden sesiones dirigidos a los trabajadores a fin de mejorar la gestión interna
- 5.3.** Se determinó según la perspectiva de los colaboradores que la gestión municipal fue deficiente en un 67%; este resultado se vio reflejado a que casi nunca la Municipal llega a comunicar las metas, actividades y decisiones que se toman de forma interna, asimismo otro aspecto que dieron a conocer es la actitud la cual no es esperada.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1.** Programar periódicamente acciones de seguimiento en cuanto a la gestión por competencias, debido a que estas acciones lograrán maximizar la gestión municipal; tomando en cuenta un proceso de selección (en función al perfil de puesto, habilidades, conocimientos, y actitudes) evaluando las destrezas que dispone cada colaborador a fin de lograr el eficiente desarrollo de funciones y resultados dentro de la Institución.

- 6.2.** Realizar un diagnóstico previo a la organización, de modo que se reconozca las debilidades del personal para implementar un plan de capacitación referente a las funciones internas de los colaboradores.

- 6.3.** Se sugiere reflexionar ante los resultados mostrados, a fin de que se realice una toma de decisiones adecuadas, en función a las metas y objetivos organizacionales, el cual permitirá generar diagnósticos, identificando oportunidades y generando resultados óptimos.

REFERENCIAS

- Achaerandio (2010) “*Competencias fundamentales para la vida*”, Universidad Rafael Landívar, Guatemala, recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2011/competencias.pdf>.
- Alles (2008) “*Desempeño por competencias*”, Buenos Aires, Ediciones Granica S.A. 3^{era} Edición.
- Aroquipa, J., y Quispe, E. (2017). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Provincial de Caylloma 2017*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.
- Brigas Delgado, R. U. (2014). El presupuesto participativo y la calidad de la gestión de los recursos públicos en las municipalidades distritales de la región de Ayacucho, Periodo 2009-2013. Tesis doctoral, Universidad San Martín de Porres, Lima. Perú.
- Campos & Loza (2012). Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público. Universidad del Callao. Lima
- Chávez, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. Revista científica Pensamiento y Gestión, 1-23. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/4900/3880>
- Chiavenato. I. (2016). Administración de recursos humanos. Edit. Mc Graw Hill. México.
- Chimal, E. (2017). La gestión y planificación municipal en el Perú. Revista Tecnológica ESPOL – RTE, Vol. 28, N. 4, 110-118.
- Cuyo, V., y López, K. (2016) *Características de la cultura organizacional en la Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero de Arequipa 2015: Un enfoque estratégico*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.
- Ernst & Young (2008) “*Manual de director de Recursos Humanos-Gestión por competencias*”, Lima, recuperado de <https://formacionhumana.files.wordpress.com/2008/06/competencias.pdf>.
- Gómez & Mendoza (2013) “*Modelo de Gestión por Competencias para la empresa ACMED S.A.S.*”, Universidad de Cartagena, Colombia, (Tesis de Pregrado) recuperado de <http://docplayer.es/3893670-Modelo-de-gestion-por-competencias-para-la-empresa-acmed-s-a-s-camila-marcela-gomez-blanco-lucy-katherine-mendoza-mercado.html>.

- Irigoyen & Jiménez (2011) “*Competencias y educación superior*”, México, recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662011000100011.
- Jiménez, J. (2008). *Gestión Pública Municipal*. La Paz. Bolivia: CEBEM Editores. Obtenido de <http://saludpublica.bvsp.org.bo/textocompleto/bvsp/boxp68/gestion-publica.pdf>
- Lago & Nadruz (2010) “*Gestión por competencias: Integración entre la evaluación del desempeño y la formación y el desarrollo*”, recuperado de <http://docplayer.es/3175656-Gestion-por-competencias-integracion-entre-la-evaluacion-del-desempeno-y-la-formacion-y-el-desarrollo.html>.
- Marcillo N. (2014) “*Modelo de Gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabi*”, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, (Tesis Doctoral) recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO_NORMA_GESTI%C3%93N_COMPETENCIAS_SUR%20MANABI.pdf.
- Martel & Vera (2014) *La gestión municipal con una visión gerencial*. Ecoe Ediciones. Colombia.
- Mejía Y. (2012) “*Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales*”, Universidad Rafael Landíva, Guatemala, (Tesis de Pregrado) recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2012/05/43/Mejia-Yessika.pdf>.
- Miranda, L. (2010). *Propuesta de gestión por competencias en el servicio de anatomía patológica del hospital México, caja costarricense del seguro social*. Instituto Centroamericano De Administración Pública – ICAP, San José, Costa Rica.
- Munguía, S., Calle, R. y Carnero, R. (2018). *Evaluación del programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de Barranco: 2012-2017*. Universidad del Pacífico, Lima.
- Panduro M. (2011) “*Evaluación de la Gestión del Talento Humano y su incidencia con el Desempeño Laboral en la Distribuidora Santa Mónica S.A.C de la ciudad de Tarapoto en el año 2010*”, Universidad César Vallejo, Tarapoto, (Tesis de PreGrado).

Ramos, H. (2012). Propuesta de un modelo de gestión para mejorar la dirección municipal de La provincia de Otuzco Industrial Data. Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial, 35-44. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/816/81624969004.pdf>

ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

Título: Gestión por competencias y su incidencia en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis			Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿Cuál es la incidencia de la gestión por competencia en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cómo es la gestión por competencias en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018? ¿Cómo se desarrolla la gestión municipal en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018?</p>	<p>Objetivo general Determinar el nivel de incidencia de la gestión por competencias en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018.</p> <p>Objetivos específicos Evaluar la gestión por competencia de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018. Conocer la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018.</p>	<p>Hipótesis general Hi: La incidencia de la gestión por competencia en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018, es directa y significativa.</p> <p>Hipótesis específicas H1: La gestión por competencias en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018, es deficiente. H2: La gestión municipal en la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, es inadecuada.</p>			<p align="center">Técnica Encuesta</p> <p align="center">Instrumentos Cuestionario</p>
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones			
<p align="center">Descriptivo Correlacional</p>	<p>Población La población de la investigación estará conformada por 201 colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo entre los cuales figuran 49 nombrados, 64 contratos CAS y 100 contratos de locación de servicios.</p>	Variables	Dimensiones	Indicadores	
		<p align="center">Gestión por Competencias</p>	<p align="center">Selección</p>	<p align="center">Conocimiento</p> <p align="center">Habilidades</p>	
			<p align="center">Formación y desarrollo</p>	<p align="center">Motivación</p> <p align="center">Comunicación</p> <p align="center">Desarrollo profesional</p> <p align="center">Identificación</p> <p align="center">Participación</p>	
			<p align="center">Análisis del potencial</p>	<p align="center">Capacidades para el trabajo</p>	

	<p>Muestra La muestra estará conformada por 132 colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, después de aplicar la formula estadística.</p>			<p>Intereses profesionales</p>	
		Gestión Municipal	Planificación	Determinación de metas	
				Diagnóstico situacional	
				Análisis FODA	
				Definición de acciones y estrategias	
			Organización	División de trabajo	
				Jerarquía	
				Autoridad y responsabilidad	
				Centralización	
			Dirección	Capacidad de mando	
				Comunicación	
				Coordinación	
			Control	Evaluación de resultados	
				Verificar resultados	
		Corrección de errores			

Anexo N° 02: Instrumento para la gestión por competencias

A continuación, se le presenta un cuestionario de dieciocho preguntas que deberá responder con total veracidad, con el objetivo de identificar la gestión por competencias, le pedimos conteste todas las preguntas para el apoyo de un trabajo de investigación y recalcar que sus identidades serán totalmente manejadas con confidencialidad.

Encierre en un círculo la respuesta de su preferencia, según las escalas de calificación, presentadas a continuación.

Valor asignado para la calificación				
1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre

N°	ITEMS DEL CUESTIONARIO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Selección						
1	¿En su proceso de selección se evaluaron sus conocimientos?					
2	¿Se le delegan responsabilidades y tareas según las habilidades y competencias de cada colaborador?					
3	¿Las habilidades que usted tiene se adecúan al puesto de trabajo que postulo?					
Formación y desarrollo						
4	¿Se realizan sesiones de emprendimiento y estimulación para los colaboradores de la institución?					
5	¿Se comunica los informes y documentos de importancia de la institución a todos los colaboradores?					
6	¿Se crean grupos de trabajo para comunicar adecuadamente a las fuentes exteriores de la institución?					
7	¿Se brinda las facilidades necesarias para poner en marcha sus proyectos profesionales?					

8	¿La entidad demuestra tener interés en usted para su desarrollo personal?					
9	¿Se siento identificado con la cultura y los valores de la empresa?					
10	¿Hay espacios de retroalimentación en las que puedo participar y tomar decisiones frente a mis labores?					
11	¿Solicitan sus sugerencias para resolver problemas dentro del área?					
Análisis del potencial						
12	¿La entidad se encarga de realizar un plan anual de capacitaciones con la finalidad de mejorar sus habilidades y competencias?					
13	¿Se consulta sobre sus aspiraciones profesionales para planificar planes de capacitación?					

Anexo N° 03: Instrumento para la gestión municipal

Estimado colaborador, esperamos su colaboración, respondiendo cuidadosamente el presente cuestionario y que las respuestas reflejen su propia opinión; por lo tanto, el presente tiene como finalidad medir la gestión municipal; por lo tanto, le pedimos que lea bien y marque con la mayor veracidad posible.

El cuestionario es totalmente anónimo, lo tiene que llenar completamente, no hay respuestas buenas ni malas; solo es necesario que usted marque con una X en el recuadro de la alternativa que vas se aproxime a su punto de opinión, de acuerdo con la siguiente escala de medición:

Valor asignado para la calificación				
1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre

N°	ITEMS DEL CUESTIONARIO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Planificación						
1	¿La gerencia municipal determina metas y objetivos en la municipalidad?					
2	¿La gerencia municipal comunica las metas, actividades y decisiones con los trabajadores?					
3	¿La gerencia municipal antes de tomar decisiones realiza un diagnóstico situacional?					
4	¿La gerencia municipal consulta con sus subordinados para realizar un diagnóstico situacional?					
5	¿La gerencia municipal al inicio y/o durante su gestión realizó un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas)					
6	¿La gerencia municipal conoce sus Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y amenazas?					
7	¿La gerencia municipal proporciona las estrategias y acciones necesarias para la realización de alguna tarea o actividad?					
8	¿La gerencia municipal busca mejorar las capacidades de sus trabajadores en cuanto a estrategias y acciones?					

9	Al terminar una actividad, ¿La gerencia municipal evalúa los resultados?					
10	¿La gerencia municipal siempre otorga algún tipo de premio o recompensa cuando se cumple con los resultados esperados?					
Organización						
11	¿La gerencia municipal realiza la división del trabajo a través de equipos y comisiones?					
12	¿La gerencia municipal expresa sus altas expectativas a los equipos y comisiones de trabajo?					
13	¿La gerencia municipal siempre indica que la organización tiene que respetar los rangos jerárquicos?					
14	¿El trato de la gerencia municipal es igualitario para con todas las personas?					
15	¿La gerencia municipal siempre muestra una actitud responsable?					
16	¿La gerencia municipal fomenta una visión innovadora en el municipio?					
17	¿Estimula a sus trabajadores a expresar sus puntos de vista?					
18	¿Solamente La gerencia municipal es el que puede tomar las decisiones?					
Dirección						
19	¿La gerencia municipal tiene capacidad de mando?					
20	¿La gerencia municipal siempre brinda órdenes a través de otro personal?					
21	¿La gerencia municipal siempre mantiene una comunicación agradable y afectuosa con sus trabajadores?					
22	¿La gerencia municipal siempre propicia la comunicación entre todos sus trabajadores?					
23	¿La gerencia municipal siempre coordina con sus subordinados sobre las acciones que se van realizar?					
24	¿La gerencia municipal no tiene la capacidad de coordinar y delega a otra persona para que lo pueda realizar?					
Control						
25	¿La gerencia municipal siempre se da el tiempo de verificar los resultados que se obtienen de las decisiones tomadas?					
26	¿La gerencia municipal prefiere solo tomar decisiones y no le importa ver los resultados?					
27	¿La gerencia municipal siempre se preocupa en poder corregir errores que					

	se hayan cometido para no volver a repetirlos					
28	¿El pide que los trabajadores encuentren explicaciones lógicas y soluciones cuando se cometen errores?					

Anexo N° 04: Índice de confiabilidad

Confiabilidad de la variable Gestión por competencia

Tabulación para la confiabilidad del primer instrumento

1	2	1	3	2	4	2	5	2	1	3	5	2
4	3	1	2	4	2	1	5	2	5	2	4	2
5	1	2	4	5	5	3	4	1	2	1	4	5
1	4	2	4	3	2	4	5	3	2	3	1	5
4	1	4	3	5	4	1	5	1	5	3	4	2
2	1	4	3	1	3	3	3	4	3	5	1	4
1	2	3	1	4	1	5	2	5	3	1	2	4
2	3	1	3	2	5	2	2	5	1	4	2	5
2	3	2	4	3	4	4	5	3	2	3	5	2
5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	4	2
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2
2	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
1	1	1	2	2	1	1	5	4	1	5	1	2
1	5	5	5	3	4	2	5	4	5	3	5	4
4	2	4	3	2	2	2	3	4	2	2	5	2
1	4	3	4	1	4	5	2	5	1	4	5	4

Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.841	13

Estadística total del elemento

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PRG1	37.25	91.566	.508	.829
PRG2	37.20	87.642	.727	.812
PRG3	37.15	92.555	.615	.821
PRG4	36.65	91.924	.758	.815
PRG5	36.70	91.905	.567	.824
PRG6	36.60	91.832	.616	.821
PRG7	36.80	95.642	.438	.833
PRG8	36.05	98.682	.366	.838
PRG9	36.45	102.471	.210	.848
PRG10	37.00	93.895	.480	.831
PRG11	36.70	98.116	.373	.837
PRG12	36.45	96.892	.373	.838
PRG13	36.60	98.674	.406	.835

Confiabilidad de la variable Gestión Municipal

Tabulación para la confiabilidad del primer instrumento

1	2	5	1	2	5	2	1	2	1	4	1	4	5	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1		
2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	
1	2	1	2	5	2	1	2	1	3	3	2	4	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	
4	3	4	3	2	2	4	4	2	4	2	4	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4	2	2	4	4	4	3	3	
4	2	5	1	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
2	2	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	4	2	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
2	1	3	1	2	4	2	2	5	2	2	4	2	3	5	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1
2	1	1	5	1	2	1	2	4	2	1	5	2	1	5	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
2	2	2	1	2	1	4	2	5	1	2	5	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2
4	3	3	4	3	4	5	2	4	2	4	3	4	3	5	3	2	4	3	4	4	3	4	4	2	4	2	4	2	2	2
1	2	4	2	2	1	4	2	3	1	4	2	1	5	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
4	4	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	4	4	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2
4	1	4	5	4	5	2	5	3	4	1	5	4	1	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
5	5	4	5	2	5	4	1	5	1	4	5	2	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
4	2	5	2	2	1	5	1	1	3	5	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2
2	1	5	2	1	5	1	5	2	4	2	1	5	2	4	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
1	4	5	5	4	2	4	1	4	5	4	1	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4

Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.968	28

Estadística total del elemento

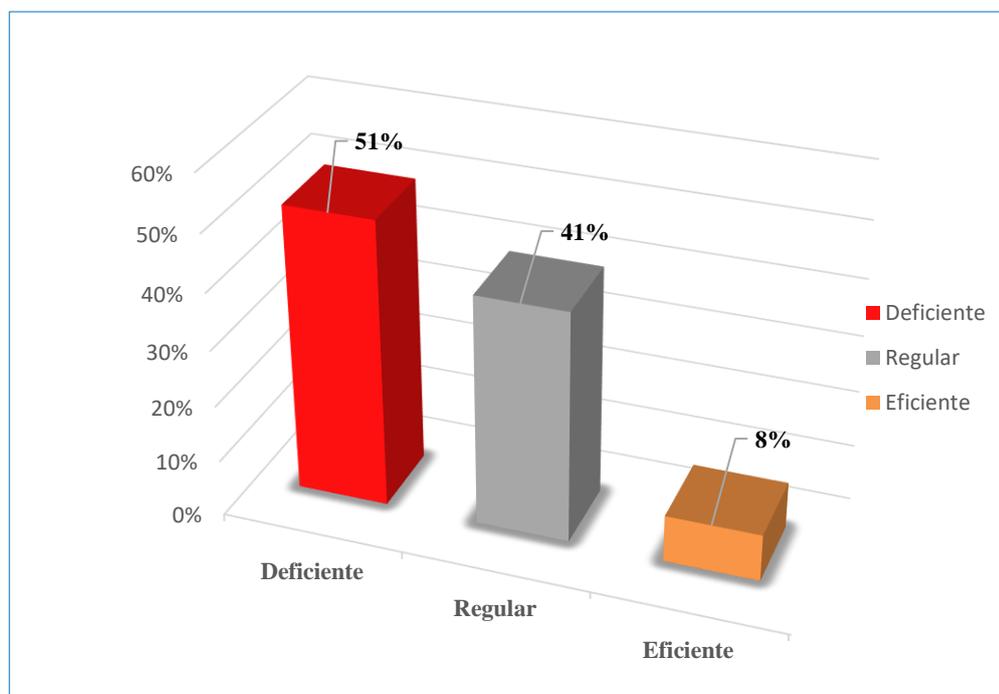
Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PRG1	77.20	868.589	.646	.967
PRG2	77.50	867.947	.668	.967
PRG3	76.50	877.737	.497	.968
PRG4	77.00	860.842	.614	.968
PRG5	77.20	874.800	.626	.968
PRG6	76.75	867.039	.568	.968
PRG7	76.70	873.589	.558	.968
PRG8	77.40	874.779	.504	.969
PRG9	76.60	873.095	.572	.968
PRG10	77.15	864.976	.625	.968
PRG11	76.85	883.503	.468	.969
PRG12	76.75	875.566	.486	.969
PRG13	76.95	870.471	.567	.968
PRG14	77.05	886.787	.392	.969
PRG15	76.75	866.934	.569	.968
PRG16	77.20	852.484	.906	.966
PRG17	77.20	849.853	.861	.966
PRG18	77.05	846.997	.869	.966
PRG19	76.95	838.050	.928	.965
PRG20	77.10	833.989	.911	.966
PRG21	77.25	834.197	.934	.965
PRG22	77.15	838.766	.911	.966
PRG23	77.10	842.095	.899	.966
PRG24	76.90	848.937	.875	.966
PRG25	77.20	857.642	.835	.966
PRG26	77.30	836.747	.903	.966
PRG27	77.15	848.134	.842	.966
PRG28	77.40	845.832	.927	.966

Anexo N° 05

Resultados de las dimensiones de la variable gestión por competencias

Figura 3: Selección

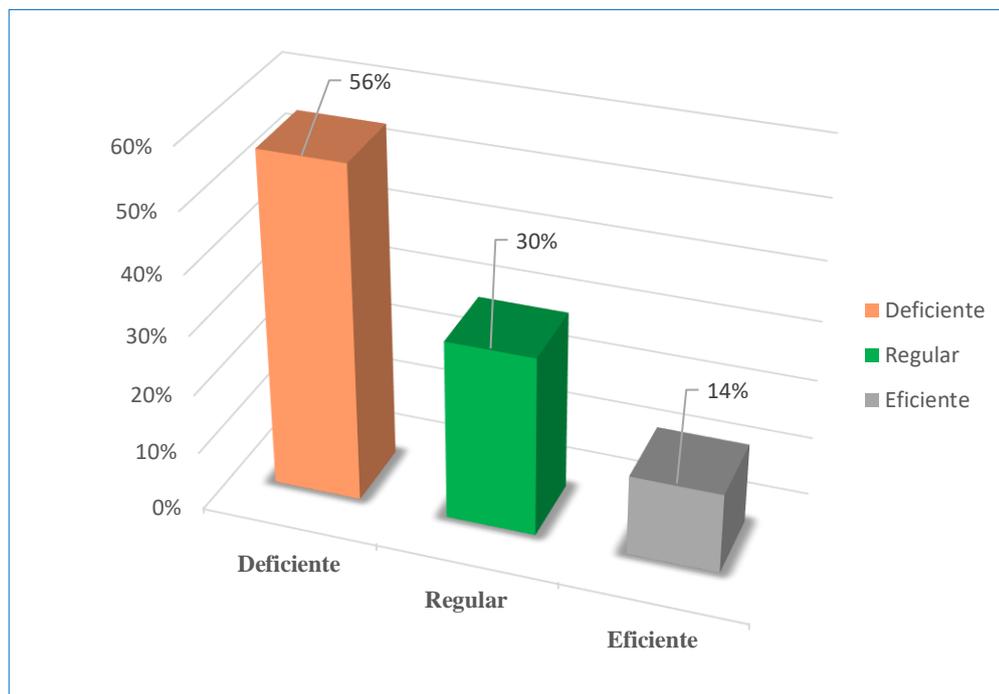


Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo.

Interpretación:

Se puede evidenciar que la gestión por competencias en su dimensión selección fue deficiente en un 51%, esto se debió a que los colaboradores dieron a conocer que en su proceso de selección casi nunca se realiza la evaluación de conocimientos, asimismo otro aspecto son las habilidades de cada trabajador donde no se adecuan al puesto a la cual se postuló.

Figura 4: *Formación y desarrollo.*

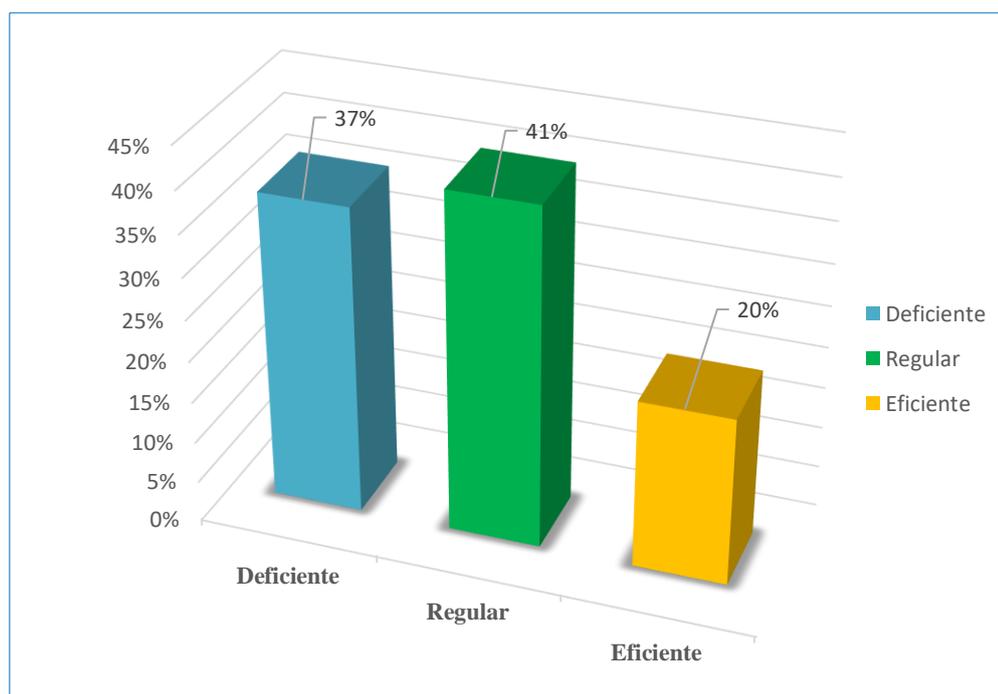


Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo.

Interpretación:

Según lo dispuesto en la figura se puede identificar que la formación y desarrollo fue deficiente esto fue debido a que casi nunca se realizan sesiones de emprendimiento y estimulación para los colaboradores de la institución, asimismo esto suma a la creación de grupos para brindar las facilidades necesarias para poner en marcha sus proyectos profesionales

Figura 5: Análisis del potencial.



Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo.

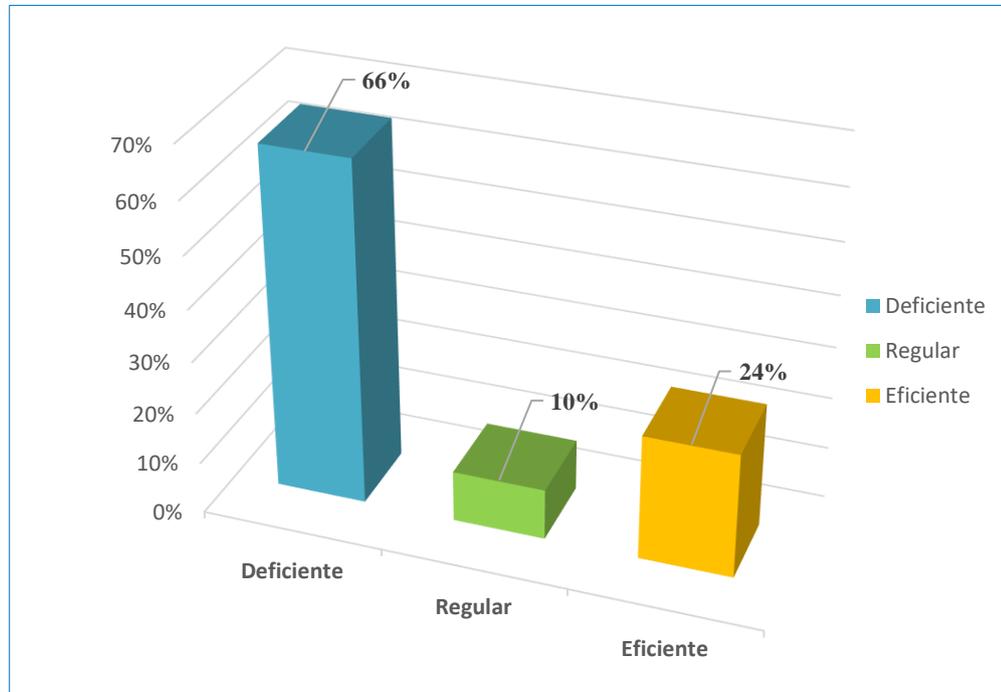
Interpretación:

Conforme a la presente tabla se logra identificar que el análisis potencial fue regular en un 41%, esto fue debido a que la casi nunca La entidad se encarga de realizar un plan anual de capacitaciones con la finalidad de mejorar sus habilidades y competencias.

Anexo 06

Resultados de las dimensiones de la variable gestión municipal

Figura 6: Planificación.

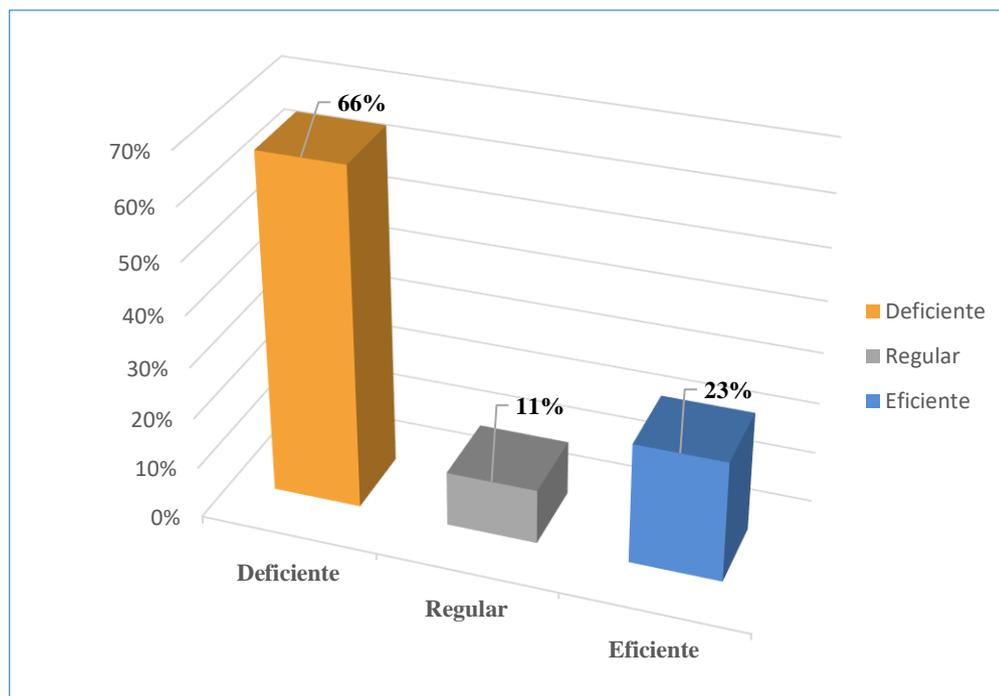


Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo.

Interpretación:

Con respecto al presente figura se puede identificar que la planificación fue deficiente en un 66%, esto fue debido a que la Municipalidad distrital de La Banda de Shilcayo no determina metas y objetivos, pues esto suma a la toma de decisiones a fin de generar un diagnóstico situacional.

Figura 7: Organización.

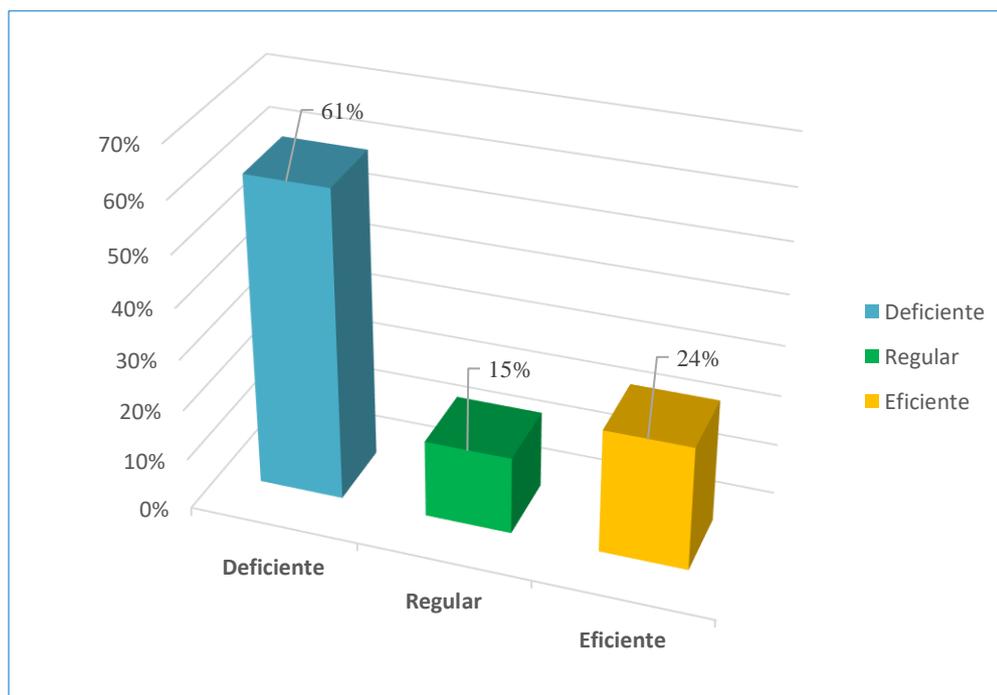


Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo.

Interpretación:

En cuanto a la presente figura se puede evidenciar que la organización fue deficiente en un 66% esto se debió prácticamente a que casi nunca la gerencia municipal realiza la división del trabajo a través de equipos y comisiones expresando bajas expectativas dentro de la organización.

Figura 8: Dirección.

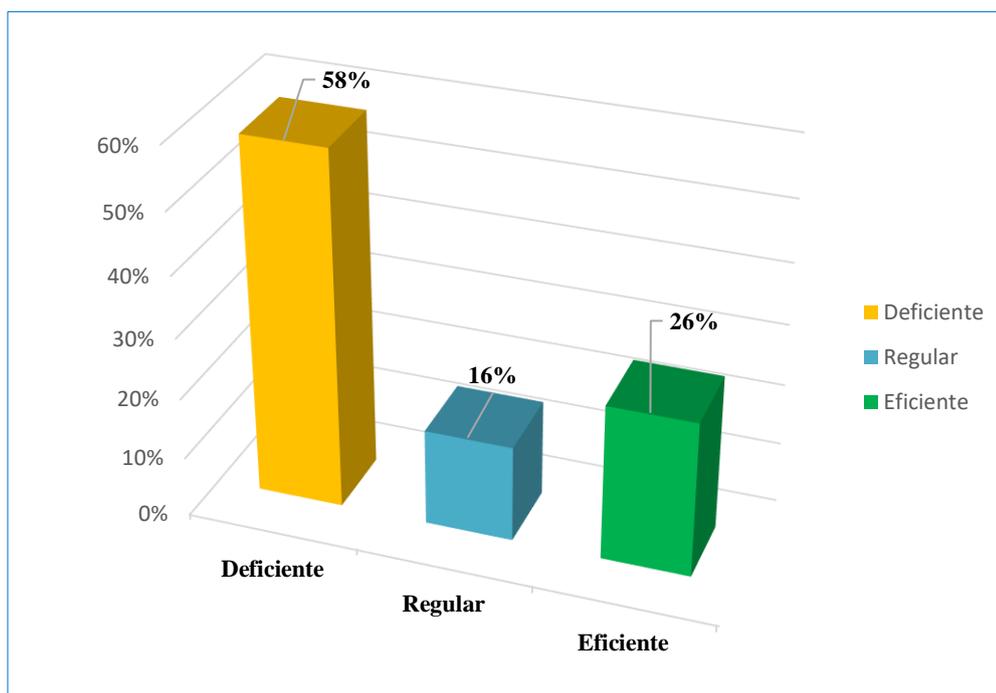


Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo.

Interpretación:

Con respecto a la presente figura se puede evidenciar que la dirección fue deficiente en un 61%, esto fue debido a que la gerencia municipal no tiene capacidad de mando involucrando el nivel de comunicación entre trabajadores (subordinados).

Figura 9: Control.



Nota: Cuestionario aplicado a los colaboradores de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo.

Interpretación:

En cuanto al control que desarrolla la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo fue deficiente en un 58%, pues esto se debió a que casi nunca la gerencia municipal otorga algún tipo de premio o recompensa cuando se cumple con los resultados esperados. Asimismo, la gerencia municipal no se preocupa en poder corregir errores que se hayan cometido.

Anexo 07

Validación de Instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Arenalto Alra Jody Diana
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Especialista
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): Jackeline Salas / Posito Quiñeros

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: gestión por competencias en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión por competencias .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión por competencias .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Valido para aplicar

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

49

Tarapoto, 16 de Noviembre de 2018


 Lic. Adm. M. Jody Diana Arenalto Alva
 CLAD N° 7120
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Martell Alfaro Karla Patricia
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín
 Especialidad : Metodología
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): Jackeline Salas / Karla Quindos

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					Y
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: gestión municipal en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					Y
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión municipal .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				Y	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					Y
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					Y
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión municipal .					Y
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					Y
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Valido para aplicar

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

Tarapoto, 16 de Noviembre de 2018



Lic. Adm. Mg. Karla Patricia Martell Alfaro
 Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Gatica Vela Anita
 Institución donde labora : Universidad Científica del Perú
 Especialidad : Especialista
 Instrumento de evaluación : Cuestionario
 Autor (s) del instrumento (s): Jackeline Salas / Rosita Quiñeros

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: gestión municipal en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: gestión municipal .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: gestión municipal .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicar

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 49

 Tarapoto, 20 de Noviembre de 2018


Sello personal y firma

Anexo 08

Carta de Aceptación de Tesis



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA BANDA DE SHILCAYO
RUC N° 20142659299
Jr. Yurimaguas 340 - Telf. N° 52 2568
La Banda de Shilcayo-San Martín

La Banda de Shilcayo, 24 de Diciembre del 2018.

Carta N° 181 - 2018-MDBSH-GAFyR/CP.

Señor (a):

MBA. Lizeth Erly Mescua Ampuero
COORDINADOR DE LA EP ADMINISTRACION UCV- TARAPOTO
Presente.-

REF. Solicitud S/N Exp. 8890 -17 de Diciembre del 2018

De nuestra consideración:

Mediante la presente le saludamos cordialmente, a nombre de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, para manifestarle que se ha recepcionado el documento de la referencia, de las Señoritas ROSITA AURORA QUINTEROS GARCIA y JACKELINE SALAS MENDOZA estudiantes de la CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN, ha sido aceptada para realizar su trabajo de investigación referente a Gestión por competencias y su incidencia en la gestión.

Sin otro en particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
LA BANDA DE SHILCAYO
Mónica Mena Fipa Salas
Jefe JEFE DE PERSONAL

Anexo 09

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis.

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : FD6-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Jardiel Paredes del Águila, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, revisor (a) de la tesis titulada

"Gestión por competencias y su incidencia en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018", de los estudiantes Jackeline Salas Mendoza y Rosita Aurora Quinteros García, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó 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.

Tarapoto, 18 de julio del 2019.



MBA. JARDIEL PAREDES DEL ÁGUILA
Reg. CLAD N° 06472

Firma
Jardiel Paredes del Águila
DNI: 01090536

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Gestión por competencias y su incidencia en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Jackeline Salas Mendoza

Rosita Aurora Quinteros Garcia

Resumen de coincidencias

18 %

Sección: viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (beta)

- Coincidencias
- 1 Entregado a Universidad... 11 %
 - 2 repositorio ap.edu.pe 3 %
 - 3 repositorio ucv.edu.pe 2 %
 - 4 f1.un.edu.pe <1 %
 - 5 repositorio ucsp.edu.pe <1 %
 - 6 Entregado a Universidad... <1 %
 - 7 creativecommons.org <1 %

Text-only Report High Resolution



MGA. JARDINEL PAREDES DEL AGUILA
Reg. CLAD N° 06472

Anexo 10

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Rosita Aurora Quinteros García, identificada con DNI N° 43006588 y Jackeline Salas Mendoza, identificada con DNI N° 73383787, egresadas de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo , No autorizo la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"Gestión por competencias y su incidencia en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



 FIRMA

DNI: 43006588



 FIRMA

DNI: 73383787

FECHA: 20 de Julio del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo 11

Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE LA
ECUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Mg. Julio Alberto Escalante Torres

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTAN:

Jackeline Salas Mendoza

Rosita Aurora Quinteros García

INFORME TÍTULADO:

“Gestión por competencias y su influencia en la gestión municipal de la Municipalidad Distrital de La Banda de Shilcayo, San Martín, 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 20 de julio del 2019

NOTA O MENCIÓN: 16, 16

