



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Competencias directivas y el uso de los recursos públicos  
en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera,  
Trujillo – 2019**

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

**AUTORA:**

Rivas Maqui, Betty (ORCID: 0000-0001-7876-4885)

**ASESOR:**

Dr. Morales Salazar, Pedro Otoniel (ORCID:0000-0002-9242-3881)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

TRUJILLO – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

### **A Dios:**

Quien me dio la fe, la fortaleza, la salud y la esperanza para terminar este trabajo.

### **A mi Familia:**

Por ser mi fortaleza para continuar adelante y fueron quienes me apoyaron en todo momento

### **A mi Asesor:**

Por ser mi guía, por apoyarme, por ver una solución ante los problemas surgidos.

## **Agradecimiento**

El presente trabajo de tesis me gustaría agradecerle a ti Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A la Universidad César Vallejo por todo el trabajo sistemático y virtual desplegado en desarrollo de los estudios de Maestría.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por su paciencia, responsabilidad y dedicación en el desarrollo de las labores académicas del programa de Posgrado.

Al Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar, por su apoyo y contribución en la culminación del presente trabajo de investigación.

Al personal que labora en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco por el apoyo recibido en el proceso de recojo de información.

**La autora**

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
I.- INTRODUCCIÓN	1
II.-MARCO TEÓRICO	8
III.-METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.1.1. Tipo de investigación	23
3.1.2. Diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización	25
3.2.1. Variables	25
3.2.2. Operacionalización	26
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	26
3.3.1. Población	27
3.3.2. Muestra	27
3.3.3. Muestreo	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.4.1. Técnicas	28
3.4.2. Instrumentos	28
3.4.3. Validez y confiabilidad	29
3.5. Procedimiento	31
3.6. Método de análisis de datos	32
3.6.1. Estadística descriptiva	32
3.6.2. Estadística inferencial	32
3.7. Aspectos éticos	33
IV. RESULTADOS	34
V. DISCUSIÓN	50

VI. CONCLUSIONES	58
VII. RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS	63
ANEXOS	61

## Índice de tablas

### **Tabla 1**

Distribución de la población de funcionarios públicos y/o empleados de confianza de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019. 26

### **Tabla 2**

Criterios para la interpretación de la confiabilidad del Alfa de Cronbach. 30

### **Tabla 3**

Criterios para la interpretación de la contrastación de la hipótesis. 32

### **Tabla 4**

Diferenciación de los porcentajes hallados de las variables competencias directivas y uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019. 34

### **Tabla 5**

Diferenciación de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable competencias directivas de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019. 35

### **Tabla 6**

Diferenciación de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019. 37

### **Tabla 7**

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de los puntajes sobre la variable competencias directivas y la variable uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019. 38

### **Tabla 8**

Tabla de contingencia competencias directivas y su relación en el uso de los recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019. 39

**Tabla 9**

Tabla de contingencia de la dimensión desempeño laboral con la variable uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019.

40

**Tabla 10**

Tabla de contingencia de la dimensión motivación laboral de las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019.

41

**Tabla 11**

Tabla de contingencia de la dimensión compromiso laboral de las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019.

42

**Tabla 12**

Tabla de contingencia competencias directivas y la dimensión planeación en el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019.

43

**Tabla 13**

Tabla de contingencia de las competencias directivas en la dimensión fiscalización de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019.

45

**Tabla 14**

Tabla de contingencia de las competencias directivas en la dimensión ejercicio de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019.

46

**Tabla 15**

Tabla de contingencia de las competencias directivas en la dimensión control de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019.

47

**Tabla 16**

Tabla resumen de las pruebas de hipótesis de las variables control preventivo y su influencia en la gestión gerencial y sus dimensiones de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019.

49

## Índice de figuras

### **Figura 1**

Diferenciación de los porcentajes hallados de las variables competencias directivas y uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019. 35

### **Figura 2**

Diferenciación de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable competencias directivas de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019. 36

### **Figura 3**

Diferenciación de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019. 37



## Resumen

Esta investigación denominada competencias directivas y su relación en el uso de los recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo – 2019, tuvo por objetivo determinar de qué manera las competencias directivas se relacionan con el uso de los recursos públicos en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo –2019. El tipo de investigación fue cuantitativo no experimental, con diseño correlacional simple transversal. La muestra participante estuvo representada por 35 trabajadores, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se utilizó como técnica a la encuesta y los instrumentos fueron el Cuestionario Virtual sobre las competencias directivas y el Cuestionario Virtual sobre uso de los recursos públicos.

En los resultados se halló que competencias directivas es de nivel bajo (2.9%) y nivel medio (77.1%) y nivel alto (20%), uso de recurso públicos desde la perspectiva de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, es de nivel medio (88.6%) y nivel alto (11.4%). Finalmente se puede concluir que existe relación significativa entre competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo – 2019, en virtud a los valores de Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) =, 352, con nivel de significancia menor al 5% ( $p < 0.05$ ) y el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue 0,48 (positiva moderada).

**Palabras clave:** Competencias Directivas, Uso de Recursos Públicos.

## Abstract

This research called managerial competencies and their relationship in the use of public resources of the District Municipality of Víctor Larco Herrera, Trujillo - 2019, aimed to determine how managerial competencies are related to the use of public resources in the Municipality District of Víctor Larco Herrera, Trujillo –2019. The type of investigation was non-experimental, quantitative, with a simple cross-correlational design. The participating sample was represented by 35 workers, selected through a non-probability sampling for convenience. The survey was used as a technique and the instruments were the Virtual Questionnaire on managerial competences and the Virtual Questionnaire on the use of public resources.

In the results it was found that managerial competences are low level (2.9%) and medium level (77.1%) and high level (20%), use of public resources from the perspective of the workers of the District Municipality of Víctor Larco Herrera, It is of medium level (88.6%) and high level (11.4%). Finally, it can be concluded that there is a significant relationship between managerial competences and the use of public resources of the District Municipality of Víctor Larco Herrera, Trujillo - 2019, by virtue of the Tau-b values of Kendall ( $\tau$ ) =, 352, with level of significance less than 5% ( $p < 0.05$ ) and Spearman's Rho correlation coefficient was 0.48 (moderate positive).

**Keywords:** Management Competencies, Use of Public Resources

## I. INTRODUCCIÓN

En este siglo XX y viviendo un mundo globalizado y competitivo, el desarrollo de habilidades, el flujo de información y la cantidad de conocimiento existente está en la agenda. Bueno, en alguna labor o tarea encomendada, se vuelve cada vez más preponderante, especialmente con respecto al uso de recursos estatales, ya que actualmente se enfrentan a situaciones de posible corrupción. El principal es el uso inapropiado de estos recursos. Un problema cada vez más visible que se utiliza repetidamente para satisfacer fines privados o partidarios de una gran parte de los funcionarios públicos es la razón por la cual la importancia de este estudio es la búsqueda constante de nuevas fuentes, conocimiento y aprendizaje para avalar que la utilización sea el apropiado de los recursos de un estado.

Asimismo, en las instituciones públicas, con referencia a los municipios, se puede ver que el liderazgo o los puestos de liderazgo no son competentes, capaces o adecuados, es decir que carecen del conocimiento, los perfiles correctos, habilidades e incluso inexperiencia. Y estas habilidades no se pueden disociar de los apoyos morales o éticos. Y esto está relacionado con el uso a menudo inapropiado de fondos públicos que lleva al hecho de que lo que siempre se desea no se logra, es decir, la reducción de las brechas existentes en la población o la comunidad local que lleva a la población a percibir ineficacia, desconfianza, insatisfacción o rechazo de los esfuerzos y esto significa que no hay participación de ciudadanos comunes en el proceso, en las sesiones del consejo o en cualquier otra forma de participación, lo cual es muy importante para fortalecer la institución.

A nivel internacional, se está poniendo de mayor relieve en las competencias la eficacia y eficiencia personal, y, de manera relevante, en las emociones positivas en el trabajo (Salanova, Martínez y Llorens, 2005) y el civismo organizacional (Rodríguez, Martínez y Salanova, 2014).

De este modo, estamos en periodo de una sociedad que se basa en el conocimiento, es decir, obtenido de los estudios o de la experiencia adquirida, en la que el capital social tiene mayor significado que los recursos económicos

y las personas no son consideradas exclusivamente como recursos, sino como lo esencial en el desarrollo organizacional (Robbins, 1999).

Así, la diferencia entre una empresa y otra ya no es el capital o la tecnología con la que cuenta, sino la manera como gestiona el talento de sus trabajadores (Chiavenato, 2009). De este modo, el capital humano es un recurso estratégico que le otorga ventajas competitivas a las empresas que los gestionan eficaz y eficientemente.

Así por ejemplo tenemos a Pereira (2016), quien afirma la situación más problemática y que más aflige en entidades públicas es la falta de capital humano competente en la organizar, incentivar el sentido de responsabilidad y dirigir de manera exitosa y de que hay un eficiente control en cada uno de los procesos administrativos, institucionales y gerenciales, los mismos que condicionan los indicadores que evalúan niveles de optimizar la producción e innovación.

Lo que concierne a las competencias directivas debemos de señalar que los enfoques y los métodos de las ciencias empresariales van evolucionando a través del tiempo según las necesidades fundamentales y las peticiones o requerimientos de la sociedad, por lo tanto, las formas y estilos de dirigir las instituciones han cambiado sustancialmente, por lo que es necesario que los profesionales que dirigen las organizaciones estén actualizados y capacitados para implementar nuevos enfoques y metodologías relacionados con la dirección, organización, control y evaluación de los procesos administrativos y gerenciales.

A nivel local, lo señalado se ve reflejado que en el municipio distrital de Víctor Larco aún se mantiene vigente los enfoques de dirección de las organizaciones basados estrictamente en consideraciones normativas, las mismas que encasillan la gestión en asuntos burocráticos y verticales, limitando las potencialidades a la que pueden alcanzar una eficaz y eficiente gestión municipal si adoptará como política de gestión las propuestas que sostienen el enfoque de las competencias directivas.

Benites (2026) afirma que ““El uso de habilidades en el lugar de trabajo no es efectivo en Perú”. En 2015, la relación de trabajadores representaba el 50,5%, lo que supone una rauda mejora desde 2010, cuando obtenía el 53%. Esta situación si persiste produciría un escollo para el rendimiento en el Perú” (p. 21)

De igual manera, es preciso generar conciencia en las Instituciones públicas de que una buena utilización de las competencias laborales debería ser una prioridad en su estrategia del buen uso y óptima distribución en los recursos públicos evitando actos de corrupción. También se ha encontrado que los servidores de instituciones públicas mientras tienen un mayor cargo asignan menos importancia al trabajo en equipo, a la honestidad y el aprender continuo de cada persona. Consideramos que este tipo de estudios permitiría conocer mejor la realidad que van a enfrentar los servidores, además de tener un perfil, destacar las competencias directivas de eficacia personal y, sobre todo, la honestidad para que puedan responder de manera más eficiente y precisa a las exigencias laborales y más aún la responsabilidad del uso de recursos público de su institución.

Otro punto para enfatizar que el proceso de selección muchas veces observado en décadas en las gerencias son cargos políticos tradicionales, lo cual no mejorará e innovará la institución.

El concepto de habilidades no solo cubre el conocimiento técnico y por qué no las habilidades profesionales, sino que también juega un papel importante en los comportamientos y actitudes que son fundamentales para realizar una actividad efectiva. Es paradójico que un empleado tenga un conocimiento y habilidades profundos sobre su trabajo si no lo hace de acuerdo con la actitud y cumpla los objetivos de lograr la eficacia en el marco del cumplimiento de sus actividades institucionales, específicamente en prestación de servicios o bienes o en gestión o administración pública.

De lo expuesto, planteamos el problema: ¿Cuál es relación entre las competencias directivas y el uso de recursos públicos en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo – 2019?

Las competencias o habilidades se han transformado en un elemento decisivo para lograr el confort individual y el éxito financiero de un país. Sin un cambio adecuado en habilidades, las personas más indefensas continuaran al margen de la sociedad, no habría crecimiento tecnológico ni adelanto económico y los países en los que nuestro subdesarrollado no podrá disputar en una economía mundial desarrollada.

En ese aspecto, este estudio tiene por finalidad definir la relación entre las competencias directivas y el uso de recursos públicos pues se ha demostrado que el personal en este caso los funcionarios públicos que dirigen o que están al frente de estas instituciones públicas no cuenta con información técnica y científica sobre competencias directivas, lo que determina que las actividades programadas a nivel institucional no tienen soporte técnico, ni criterios de una buena planificación, ni toman importancia de que estas habilidades dentro de estas entidades públicas son un requisito importante, es decir si estos son designados por el estado evitando el abuso, dispendio o destinados a otros fines de los que no están destinados.

En cuanto al valor teórico, debe enfatizarse que contribuye a mejorar el conocimiento de las variables de estudio, así como las alternativas para generar nuevas hipótesis de investigación.

En términos de utilidad metodológica, consideramos los instrumentos que miden las variables, que se pueden utilizar en futuras investigaciones.

La implicación práctica se refiere a los beneficiarios del estudio, en este sentido, destacamos que el problema que afecta al municipio perjudica directa o indirectamente a la población, por lo que realizar estudios de investigación que ayuden a conocer las dificultades las instituciones públicas es esenciales.

Conveniencia personal: La investigación nos permitió profundizar los conocimientos, materia de estudio que, nos sirvió para precisar el vínculo entre las capacidades directivas y la manejo de los recursos gubernativos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019 del mismo modo contribuye de tal manera a perfeccionar o enmendar las dificultades que presenta la diligencia municipal debido a la carencia de competencias de gerencia en algunos gerentes y jefes de línea que perjudica significativamente los procesos de

planeación afectando y perjudicando el servicio a la población que brinda la municipalidad a la población en general.

El estudio tiene relevancia social porque aborda una problemática que perjudica la ejecución de obras públicas en la comunidad, porque al presentarse problemas en los procesos administrativos, como producto de la falta de competencias directiva que no permiten un sistema de planeación permanente, los procesos de convocatorias, selección u adjudicación de la buena pro quedan paralizados causando perjuicio a toda la comunidad.

En este estudio siendo una investigación cuantitativa tiene hipótesis; la hipótesis general planteada es: **H<sub>i</sub>**: Existe relación directa significativa entre competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019; por otro lado, la hipótesis nula es: No existe relación directa significativa entre competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019

***Y las hipótesis específicas son:***

**H<sub>1</sub>**: Existe relación directa significativa entre la dimensión desempeño laboral de las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.

**H<sub>2</sub>**: Existe relación directa significativa entre la dimensión motivación laboral de las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.

**H<sub>3</sub>**: Existe relación directa significativa entre la dimensión compromiso laboral de las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.

**H<sub>4</sub>**: Existe relación directa significativa de las competencias directivas y la dimensión planeación en el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.

**H<sub>5</sub>**: Existe relación directa significativa de las competencias directivas y la dimensión fiscalización en el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.

**H<sub>6</sub>:** Existe relación directa significativa de las competencias directivas y la dimensión ejercicio en el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.

**H<sub>7</sub>:** Existe relación directa significativa de las competencias directivas y la dimensión control en el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.

Así mismo el objetivo general es: Describir la relación entre las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019

Y los objetivos específicos son:

**O<sub>1</sub>:** Identificar el nivel de las competencias directivas y sus dimensiones: desempeño laboral, motivación laboral y compromiso laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.

**O<sub>2</sub>:** Identificar el nivel de uso de recursos públicos y sus dimensiones: planeación, fiscalización, ejercicio y control en de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.

**O<sub>3</sub>:** Determinar la relación entre la dimensión de desempeño laboral de las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019

**O<sub>4</sub>:** Determinar la relación entre la dimensión de motivación laboral de las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.

**O<sub>5</sub>:** Determinar la relación entre la dimensión de compromiso laboral de las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.

**O<sub>6</sub>:** Determinar la relación de las competencias directivas y la dimensión planeación del uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.



**O<sub>7</sub>**: Determinar la relación de las competencias directivas y la dimensión fiscalización del uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.

**O<sub>8</sub>**: Determinar la relación de las competencias directivas y la dimensión ejercicio del uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.

**O<sub>9</sub>**: Determinar la relación de las competencias directivas y la dimensión control del uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.

## II. MARCO TEÓRICO

Se ha realizado la búsqueda de la información y en cuanto a los antecedentes a nivel internacional tenemos Patrón y Barroso (2015) cuyo título de la investigación es "*Competencias directivas de gerentes de restaurantes turísticos*". Un estudio en la ciudad de San Francisco de Campeche, México, esta investigación tiene como objetivo de percibir las cualidades que desempeñan los ejecutivos, con el objetivo de coadyuvar en el crecimiento en el área económica, en su comunidad, así como en todo México. El método que emplearon fueron las observaciones, entrevistas y análisis de datos. Lo que se halló en la investigación es que las competencias deben prosperar en las actitudes de las personas, especialmente en el área de afectividad, de comprensión, entrenamiento, trabajo en equipo y el crecimiento individual.

Jiménez (2017), "*El impacto de la transparencia por la utilización errónea del proceso de rendición de cuentas*" Universidad Andina Simón Bolívar, en la ciudad del Ecuador, Este estudio para conseguir el grado en derecho administrativo, en el trabajo de este autor indica que está de acuerdo con la necesidad de guiar El objetivo principal hacia el fortalecimiento del principio de transparencia, que hace posible evitar cometer cohecho, que padece las entidades públicas, sino que también se consiga la credulidad de la sociedad civil en los despachos públicos , demostrando que el ciudadano no se siente identificado con los jefes de una entidad del estado, lo que en última instancia significa no se logre que los ciudadanos de a pie pueda intervenir en las diversas decisiones que deben tomarse. La administración pública se ve seriamente lesionado se podría decir debido al aislamiento del ciudadano, porque no tiene su valiosa contribución, lo que le permitiría evaluar sus necesidades reales, para finalmente permitir su satisfacción.

Esta contribución es importante en este trabajo, donde indica que el empoderamiento, el protagonista principal es el contribuyente cuya obligación es que se informe de las cuentas dadas en su localidad y que éstos estén en su disposición de tener información de ello y así se permita que se logre su intervención para cumplir sus necesidades que tiene como ciudadano.

Sánchez (2012) "*Capacidades en los gestores educativos en el reforzamiento de la formación institucional en la institución educativa sector privado Colegio Humboldt*", En este estudio se identificó las habilidades de los gerentes de educación para fortalecer la cultura en el ámbito organizativo de la Unidad educativa privada del Colegio Humboldt, Maracay. El enfoque fue cuantitativo, descriptivo - explicativo. Tuvieron a disposición 23 personas, realizando una encuesta se utilizó mediante un cuestionario cerrado. Concluyendo que el personal gerencial no posee las habilidades y la cultura organizacional, el funcionamiento y el desarrollo de los proyectos, actividades y planes que lleva a cabo día a día en la institución.

Esta investigación es importante porque permite especificar que las habilidades gerenciales son necesarias para los gerentes pedagógicos, al dividir las en habilidades técnicas, humanas y conceptuales, capaces de verificar la importancia de las habilidades en relación con el nivel de responsabilidad y educación de la persona. Necesitan actualizar y mejorar las habilidades gerenciales dentro de profesionales competentes.

Respecto a nivel estatal consideramos a Uzuriaga (2016), "*La supervisión interna y su efecto en la mejora de los fondos financieros en las municipalidades locales jurisdicciones en Huánuco*", Universidad de Huánuco, Esta investigación nos propone cinco componentes en el proceso de salvaguardar y evitar cualquier problema o desviación de las políticas o planes en una municipalidad siendo : el entorno de fiscalización, evaluar los riesgos existentes, las actividades de inspección, sistemas de información y supervisión. Estos vinculados entre sí y garantizan una excelente distribución de los recursos. Es por eso la relevancia de este estudio, donde se considera que los municipios, ya sean provinciales o distritales, a fin de que tengan mecanismos o medidas de verificación de sus procedimientos operativos y, por lo tanto, se verá los resultados deseados en la gestión. Estas condiciones se limitan solo a verificar el cumplimiento de los aspectos formales y así perder su verdadera función y garantizar el empleo idóneo del capital local, el municipio debe establecer una gestión de riesgos, ya que al identificarlos y evaluarlos es posible conocer los puntos débiles, críticos y eventos adversos que pueden

afectar a la institución generando un mal servicio al usuario y se logre la insatisfacción de ellos.

Aguilar y Guerrero (2014), en su trabajo "*Aptitudes gerenciales y su nexa con logro profesional en los Centros de Educación Básica Alternativa estatales de la jurisdicción de la Ugel n.º 4, 2013*" para optar el grado de Magíster en la Universidad César Vallejo (Lima - Perú). Para este estudio, se corroboró cómo está vinculado sus capacidades gerenciales y las expectativas en cuanto al trabajo percibido del personal docente, concluyendo que los administradores deben evidenciar o tener necesariamente tres habilidades o competencias gerenciales, tales como de uso personal, interpersonal y profesional; y estas habilidades están positivamente vinculadas y esto traerá como resultado satisfacción laboral del personal docente.

Iparraguirre (2015) presentó a la Universidad San Antonio Abad del Cusco, el trabajo de investigación: "*Relación de las competencias gerenciales y la ejecución de gasto*" en el Municipio de Anta, Cusco. Estudio que consideró el diseño correlacional como una estrategia para desarrollar todos los procesos de investigación. La muestra del estudio consistió en 68 trabajadores y la encuesta y la escala de actitud fueron la técnica y el instrumento para registrar los datos. Los resultados arrojados de este estudio demuestran una vinculación significativa de las variables en la proporción en que este municipio obtenga o conquiste sus metas durante todos los años fiscales, asistida por el Banco Interamericano de Desarrollo que ofrece especializaciones en gestión y administración organizacional personal directamente involucrada en este proceso.

Maldonado (2015) en su estudio: "*Relación de las competencias directivas y la organización estratégica en el municipio de Sullana, Piura*". Estudio presentado a la UCV con sede en Trujillo para ser Master en gestión pública. El plan utilizado para desarrollar el trabajo de investigación fue descriptivo de manera correlativa y la muestra consideró a 68 trabajadores de la entidad municipal. El proceso de recopilar los datos fue el sondeo y el cuestionario. La contribución de este trabajo es importante pues con ello se demuestra la existencia entre las habilidades de administración en rubro público y la planificación estratégica,

pues los resultados que se obtuvo en este estudio consideraron que dicho municipio no cuenta con personal capacitado en los temas de gestión municipal, por lo tanto, existen dificultades en el desarrollo de procesos a nivel administrativo y presupuestario.

A nivel regional tenemos a De la Puente (2017), para tener el título en administración, en su tesis titulada “*Compromiso organizacional y motivación de logro en el personal administrativo de la municipalidad provincial de Trujillo 2017*” de la Universidad César Vallejo. El autor determinó la influencia entre el compromiso organizacional y la motivación para el éxito del personal administrativo. 108 trabajadores cuyas edades oscilan en 18 y 65 años fueron sus estudios arrojando que la mayoría de los sujetos están situados en el nivel intermedio del personal que se logra implicar o sentirse comprometidos con su institución, así mismo consideró dimensiones como el compromiso emocional como uno de los aspectos clave de una organización; la participación; es decir, su contribución personal al éxito de la misma y por último el compromiso con la continuidad donde adquieren dificultad de cambiar la relación con otra institución. La motivación para tener éxito muestra tendencias con alta tendencia en sus subescalas de afiliación, poder y logro. En el análisis correlacional, se observan correlaciones débiles pero significativas entre el compromiso organizacional y la motivación. Del mismo modo, el subdimensión afectivo del compromiso tiene una relación débil y significativa con las subescalas de pertenencia, desde la motivación hasta el rendimiento. La subescala de participación tiene una relación media y significativa con la motivación para el éxito del personal administrativo.

En este sentido, la investigación de la Puente está vinculada a este estudio, concluyendo que existe una correlación pequeña y significativa entre el compromiso organizacional y la motivación para el éxito del personal administrativo en el municipio provincial de Trujillo.

Aguilar (2015), “*Diseño de una estrategia de participación ciudadana en los presupuestos municipales de la Región La Libertad*”, UNT- Trujillo, Tesis para Doctor en Administración. Investigación donde el tesista nos señala que en las entidades públicas especialmente en los municipios, a través de la utilización

de un instrumento eficaz tanto de competencias como recursos en los gobiernos locales, tienen las condiciones necesarias para convertirse en organismos que impulsen el desarrollo de sus localidades, he allí la tarea es de las autoridades sean los que administren de manera eficaz y eficiente la administración estatal y se sugiere que se aproveche al máximo el plan de desarrollo local concertado y el presupuesto participativo se hacen realidad con la aprobación de la sociedad satisfecha y activa. Esta investigación refiere la vinculación entre los gobernantes locales sean los que promuevan el desarrollo local cuya característica fundamental es la descentralizar y se lleve a cabo el presupuesto participativo, para esto los ciudadanos deben aprobar y recomienda al que no está inmerso o esté relacionado a organizaciones sociales, tenga el convencimiento de su participación y ejercer sus derechos.

Huamán (2016) *“Relación de las competencias directivas y la planificación prospectiva en el Municipio de Carmen Alto”*. Estudio presentado a la UCV sede en la ciudad de Trujillo para el logro de maestrante en gestión pública. El planteamiento utilizado en el desarrollo del este estudio fue la correlación descriptiva. La muestra incluyó a 64 trabajadores y la técnica y el instrumento utilizados para recopilar la información fueron la encuesta y el cuestionario, respectivamente. Su contribución fue en el sentido de afirmar que existe una relación entre las variables y las dimensiones del estudio, lo que significa que las autoridades municipales han implementado una política de desarrollo de las habilidades gerenciales de sus funcionarios, que ha llevado a una mejora en los procesos administrativos e institucionales, logrando ofrecer una buena calidad en su servicio municipal a todos los de su jurisdicción correspondiente.

Ahora, sobre las teorías relacionadas, recordemos el famoso dicho de Castillo (2018) “El cambio no es tan inherente” del teorema de la teoría del comportamiento organizacional y donde hace las siguientes preguntas: ¿es posible cambiar? Si es así, ¿cuánto tarda un cambio? Estas preguntas son muy comunes, especialmente en la gestión actual de organizaciones, instituciones o empresas. No hay una respuesta concreta en eso. Existen diferentes análisis del mismo fenómeno. La forma de luchar contra el cambio se ha demostrado

en varios libros, estudios e investigaciones en los que se relaciona con este evento de cambio.

Esa mecánica de cambio es característico a la condición de estar vivo. Heráclito lo dijo hace más de 2000 años: "nadie puede bañarse dos veces en el mismo río". Esto se enfoca que el tiempo siempre está siendo otro y que nada está fijo y que todo fluye.

Esta teoría del cambio (Kurt Lewin) está vinculada a este estudio porque a menudo nuestro estilo natural tiende a cambiar, especialmente cuando reaccionamos a una crisis, y en este punto quizás sea crítico; Reflexionamos sobre nuestros comportamientos o comportamientos para lograr el cambio, logrando así la maduración y, por lo tanto, el crecimiento dentro de nosotros.

Esta dinámica tampoco es ajena a las instituciones públicas porque este cambio en estas organizaciones se basa en ciclos de emprendimiento, crecimiento y renovación. En el primer ciclo, aquí es donde las instituciones deben generar procesos de adaptación o tal vez flexibilidad a los requisitos de su entidad y esto debe conducir a la disponibilidad y la motivación para fortalecer el clima en todos los miembros de dicho organismo u institución. El segundo paso sería el crecimiento y el logro de la expansión de todos los miembros, tanto en sus actuaciones enfocadas en su eficiencia y efectividad en este ciclo, generando estabilidad, comodidad, progreso, derribando barreras y creando nuevos hábitos en el ámbito organizativo. Y finalmente, la renovación es un cambio consciente en nuestras actitudes y comportamientos en la organización orientada a la calidad y esto despertará un nuevo estilo en nuestra cultura organizacional.

Alarcón, (2016) define que "las competencias directivas es el conjunto de capacidades y habilidades que poseen los profesionales encargado de dirigir la organización que les permiten organizar, dirigir y controlar de manera efectiva todos los procesos y actividades previamente planificadas, asegurando de esta manera el logro de los objetivos institucionales". (p. 45).

Vargas (2016) define las habilidades gerenciales como comportamientos que se perciben y son al mismo tiempo hábitos o forman una rutina continua; que, por lo tanto, conduce a ser una persona exitosa en su función de gestión,

basada en la implementación de estrategias que producen valor económico, pero al mismo tiempo desarrollan el desempeño laboral, la motivación y la responsabilidad trabajadores y así garantizar el logro de los objetivos institucionales. (pág. 98)

Gutiérrez (2015) argumenta que hay dos tipos de habilidades, una de las cuales se llama habilidades genéricas, que se refieren específicamente al conjunto de habilidades y habilidades mínimas que las personas tienen para realizar una tarea sin dificultad y otra que se llama habilidades específicas, en aquellas que requieren y requieren un alto grado de especialización. (pág. 36)

Taillacq, Curbelo, Urquiola, (2015) definen las habilidades como la acumulación de requisitos o perfiles que deben reflejar la capacidad de planificar y negociar. Asimismo, tener dichas habilidades en la comunicación, el ejercicio de liderazgo y la terminación de emprender algo, y un aspecto también importante el autocontrol. Estos difieren y pueden verse, y eso se transfiere a otras personas a la organización.

Parra y Tamayo (2017) Conciben a la competencia de dirección como totalidad y la integración de conductas, conocimientos, habilidades, destrezas, así como nivel de eficiencia y eficacia.

Huertas (2016) sostiene que en la definición de competencias directivas subyace interpretaciones o sustentos ideológicos, esto quiere decir que necesariamente debemos remitirnos a perspectivas filosóficas y epistemológicas, que le otorgan sentido a lo que entendemos por competencias directivas, así tenemos por ejemplo que la organización efectiva de los recursos materiales y humanos de forma efectiva y eficiente, desde el enfoque humanístico es diferente a aquel que se sustenta en el materialismo, por lo que las competencias necesariamente también obedecen a este tipo de interpretaciones.

Actualmente las competencias directivas es un enfoque, una metodología que exige su implementación e incorporación en la conducción de empresas y organizaciones, por lo que es necesario que el personal profesional que dirige las instituciones deba propiciar y desarrolla eventos o estudios de



especialización que les permitan conocer y aplicar las técnicas, herramientas y enfoque de este tipo de propuestas administrativas.

Después de analizar los diferentes conceptos, asumimos que las habilidades gerenciales son aquellas cualidades humanas, que se pueden percibir y medir, que son esenciales en cualquier organización, para lograr un rendimiento extraordinario y lograr un alto rendimiento y eso Estas directivas de habilidades son una metodología que requiere su implementación e integración en la gestión y administración de empresas y organizaciones, por lo que es necesario que el personal profesional que gestiona las instituciones debe promover y desarrollar eventos o estudios que les permite conocer y aplicar las técnicas, las herramientas y el enfoque de este tipo de propuesta administrativa para lo que se considera las dimensiones de las habilidades gerenciales que Labor Performance para Gamarra (2015) define como habilidades que se implementan o activan en la ejecución de una tarea, que pone en peligro la formación profesional inicial, la experiencia y los conocimientos en el trabajo realizado debido a los niveles de motivación e identificación con los intereses y necesidades de la organización..

Haro (2016) sostiene que el *desempeño laboral* es el rendimiento se debe medir bajo dos criterios netamente ligadas a términos económicos, las cuales lo vincula con eficiencia y nivel de productividad, es decir bajo este sustento, no solo se mide el desempeño laboral a través de la cantidad de objetos que produce el trabajador, sino que considera el comprometerse e identificarse con la organización.

En otras palabras, el desempeño laboral actúa de manera integrada como un sistema que integra características personales, actitudes (disciplina, adecuación), habilidades (eficiencia, calidad y productividad), experiencias, conocimientos y valores; que con esto se logrará resultados de acuerdo con los requisitos, ya sean técnicos o productivos.

*La motivación laboral* este definido como el estímulo emocional que el trabajador posee y que se manifiesta al realizar una tarea o las actividades programadas. Al respecto (Salazar, 2016) sostiene que mantener bien alto los niveles motivaciones del trabajador es una de las tareas principales que la

organización debe cumplir y satisfacer para alcanzar y asegurar el nivel de competitividad en el mercado.

El estímulo positivo que acrecentar la motivación laboral pasa por implementar una política de reconocimiento al trabajo realizado por el personal que labora en las instituciones, la que debe ser respaldada con una política de incentivos del tipo académico, por ejemplo, solventar los cursos de especialización, así como estímulos gratificantes tales como reconocimiento público al trabajo realizado, entrega de diplomas y oficios de felicitación.

*Compromiso laboral* este término trasciende según Orellana (2016) al simple cumplimiento de la labor encomendada, en ese sentido podemos señalar que justamente los problemas que aquejan a las instituciones públicas vienen a ser los bajos niveles de compromiso laboral, en el sentido que el trabajador solo cumple lo determinado, muchas veces no guiándose en el manual de organizaciones y funciones.

El compromiso laboral requiere responsabilidad y persistencia en la realización de la tarea o actividad a realizar, para lo cual es necesario mejorar las calificaciones y las habilidades laborales de todos los empleados para que todas las actividades en el proceso de planificación alcancen los objetivos de la investigación planificada. De la misma manera, se crea un clima saludable que resulta ser afectivo, que de esta manera resulta satisfactorio y el logro los objetivos institucionales.

Los recursos que da el estado están orientados a logro de satisfacer las necesidades de la comunidad con el abastecimiento de los servicios públicos. Del mismo modo, éstos son generadores del tesoro público cuya finalidad es ofrecer los servicios públicos a la población y sus obligaciones económicas que tiene el estado como organización.

López Ayllón y Fierro (s.f.), nos refiere que las percepciones del estado se lleva a cabo con regulaciones legales que establece los procedimientos y reglas que los funcionarios públicos y los agentes públicos deben tener en cuenta cuando deben tener estos recursos estatales, lo que implica que no se puede usar de manera discrecional, porque las normas legales existentes ya determinan cómo se pueden invertir y las sanciones que se impondrán a

quienes no cumplan o no sigan este procedimiento. Asimismo, establece presupuestos, regulaciones, medios o lineamientos para que, en los puestos de las entidades estatales, tomen medidas para ejecutar efectivamente los planes relativos a la función administrativa, de la misma manera, estrategias correctivas relativas a el cumplimiento de sus funciones, de la misma manera el control efectivo en las percepciones del Estado de realizar un plan que afecte a los recursos o medios y se realice el ideal que es tanto en los ciudadanos, los sistemas sociales y las instituciones el bien de todos.

Un recurso público es el conjunto de activos estatales que permiten actuar, incluidos edificios, terrenos y vehículos, los medios de comunicación, el personal administrativo y los suministros de oficina, así como los activos financieros que el estado obtiene a través de la recaudación de impuestos. Los recursos públicos se utilizan para apoyar servicios que cumplen con los derechos, como educación, salud, seguridad, justicia y transporte, al tiempo que se apoyan los mecanismos necesarios para el funcionamiento del estado en su conjunto. El logro de estos objetivos públicos genera "gasto público", es decir, gasto monetario y el uso de activos del Estado para alcanzar estos objetivos. El gasto público generalmente se divide en dos categorías: el proceso de adquisición, que proporciona todos los servicios o bienes necesarios para el buen funcionamiento de la organización, y la transferencia de éstos a nivel nacional, local o regional basado en normas y criterios.

Cavaliere (2019) Recursos públicos para todas las recaudaciones e ingresos que el Estado recibe de cualquier tipo para financiar el gasto público. Los estados modernos reciben ingresos de los ciudadanos en forma de impuestos, tasas y contribuciones especiales. Asimismo, estos son ingresos que el Estado obtiene coercitivamente (Impuestos), voluntariamente (donación, herencia) de la economía de las personas y la utilización de sus bienes (venta, usufructo, arrendamientos) para satisfacer necesidades de la población, a través del abastecimiento de los servicios públicos.

López Ayllón y Fierro (s.f.), Las prestaciones o ingresos del estado se establece mediante impuesto tributario, tasas, contribuciones especiales o mediante la actividad económica que posee el país. De igual manera está

regido por normas que los funcionarios públicos y los agentes de entidad pública deben tener en cuenta cuando deben tener estos recursos estatales, lo que implica que no se puede utilizar de manera discrecional, porque las normas legales existentes ya determinan cómo se pueden invertir y las sanciones que se impondrán a quienes no cumplan o no respeten dicho procedimiento.

López (2020) El ingreso público es la cantidad total de recursos recibidos por el sector público. Gasta antes de tener dinero. En este sentido, el gasto público depende de los ingresos públicos. Si no hay dinero, no se puede gastar. Es evidente.

A diferencia del gasto gubernamental, los ingresos del gobierno no provienen de tantas fuentes. En otras palabras, el sector público puede gastar en muchos temas diferentes, pero generalmente no proviene de tantas fuentes diferentes. Por lo tanto, un punto muy importante para conocer bien este concepto es saber cuáles son las fuentes de ingresos del sector público.

El ingreso público, como el gasto público, es una medida de intervención estatal en la economía y generalmente se mide como un porcentaje del PIB. Por otro lado, para aumentar los ingresos, no siempre tiene sentido aumentar la deuda pública o aumentar los impuestos.

López Ayllón y Fierro (s.f.) A continuación las dimensiones o fases de cómo debe realizar la utilización de los recursos del Estado:

*Planificación*, el primer paso en el proceso de uso de los recursos públicos, donde se deben puntualizar los propósitos de las políticas públicas a plantear, asimismo establecer quién será responsable de este paso y los responsables de las adquisiciones y la ejecución correspondiente, siendo un objetivo fundamental de esta dimensión, es vincular los propósitos nacionales con las actividades a realizar a nivel municipal, provincial y nacional.

*Fiscalización*, el objetivo de esta dimensión es demostrar que el uso de los recursos públicos cumple con propósitos propuestos en provecho de la población, lo que se logrará de manera objetiva, imparcial y definitiva en el todo lo relacionado económicamente de una institución estatal, básicamente donde

se relaciona con: sus ingresos y gastos, lo que significa tener un patrón de gestión financiera integrados.

*El ejercicio* es la aplicación eficiente de los recursos públicos, su objetivo primordial es precisar la perfección de su uso y, básicamente lograr esa cualidad tan ansiada en la actividad pública de aperturar la divulgación de su gestión planificada para obtener una mayor optimización.

*El control*, en este aspecto, implica mecanismos correctivos en caso de comportamiento o esfuerzos ineficaces, auditorías internas y externas y, sobre todo, prevenir actos de corrupción y permitir a los ciudadanos conocer el funcionamiento interno de las instituciones y la forma cuyos fondos reciben son administrados.

El verdadero cambio en el servicio público tiene como objetivo tener un efecto en el que las condiciones en que viven las personas sean dignas y agradables, de la misma manera, el otro punto es el proceso de mejorar los servicios prestados por las instituciones del Estado. Para lograr esto, es necesaria una conversión completa y completa del servicio público a fin de mejorar la gestión de quienes trabajan en el sector público y los procesos de bienes y servicios públicos que las entidades públicas brindan a los ciudadanos.

En cuanto a la regulación de esta reforma, se aprobó el decreto supremo N ° 002-2016.PCM, ley de Servir. Cuando incluye todas las reglas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos. El propósito de esta directiva es estandarizar y estandarizar el proceso de selección para promover que los organismos públicos tengan funcionarios apropiados de acuerdo con los perfiles de trabajo, basados en los principios de meritocracia, transparencia e igualdad de posibilidades.

Asimismo, Decreto Supremo N ° 320-22.2017 PCM. Se creó la Autoridad Nacional del Servicio Público - SERVIR; siendo un Órgano Técnico Especializado, rector del sistema que competencia administrativa para la eficiencia en la gestión en lo respecta en recursos humanos, su meta es

contribuir a mejorar continuamente la administración del que ofrece el estado a través de sus entidades públicas y así fortalecer del Servicio Público.

Por otro lado, Decreto Legislativo No. 1436. Diario Oficial de El Peruano. Indica que el poder ejecutivo está facultado dar o establecer leyes sobre la reformar los sistemas administrativos del Estado, con la intención de optimizar la gestión, rendimiento, la eficiencia y la eficacia de las entidades públicas, dentro de las cuales está autorizado para fortalecer la interoperabilidad, coordinación e integración entre los procesos de la administración financiera del sector público y sus organizaciones gubernamentales respectivas, actualizando y adaptación de sus conceptos y terminología, para garantizar una administración más efectiva e integral de la gestión sistémica de las finanzas públicas.

Con respecto al paradigma, se podría decir que es una forma de comprender las cosas, de percibir las, de tratarlas y de comprenderlas en este sentido, ayuda al investigador a tener una determinación clara de los problemas a resolver y, por lo tanto, en la selección de instrumentos para su uso; En nuestro caso, estamos siguiendo el paradigma ético relativista. El relativismo puede favorecer opiniones diferentes y opuestas e incluso en situaciones donde el contexto, podemos parecer relativistas en los usos y las costumbres, pero en materia de moralidad, la insensibilidad podría denunciarse de una manera condenable. Esto también sucede en una cuestión moral, aunque el relativismo se aplica al conocimiento, a la verdad, y no contiene una tesis explícita sobre la moral. Lo que se proporciona aquí es que nuestro estudio, ya que se centra en el uso de los recursos ofrecidos por el estado, se centra en su propia moral, lo que es aceptable y lo que no. Apreciación moral de lo normal o habitual ilegal en materia administrativa, dando un duro golpe a la corrupción del relativismo.

No existe una perfección como política en la que refleje dos letras, la del poder y la del dinero, y desempeñe un papel importante, especialmente cuando se trata de mantener al público, es decir, que muchos piensan que no lo van a tomar, juzgar o condenar. . Aquí es donde el relativismo moral debe ser un ejemplo vivo de personas influyentes como el caso de las más altas autoridades de los organismos públicos y, si es necesario, luchar contra él para

lograr una gestión administrativa efectiva y que es tan necesario. Eso debe de igual manera enfocarlo en el ámbito personal si nos centramos en eso se cumplirá el deseo de vivir en un mundo más humano.

### III. METODOLOGÍA

Se utiliza en la investigación cuantitativa, el método ejemplar para conseguir resultados valederos, hay varios métodos, tenemos el método deductivo que utiliza el razonamiento para explicar el contenido como una teoría científica, es decir, para esclarecer un hecho especial; el método deductivo hipotético o la prueba de hipótesis. Este método no es un problema, solo examina los resultados de la prueba de hipótesis, se emplea para modernizar o enriquecer las teorías existentes. (Garcés, 2000).

Asimismo, conforme a Hernández, Fernández y Baptista (2010), señala que la estrategia utilizada es la lógica deductiva o razonamiento comenzando con la teoría y las expresiones lógicas llamadas "hipótesis". Según el enfoque cuantitativo-deductivo, el alumno plantearía su problema de investigación, definiría su objetivo y su pregunta (qué quiere hacer y qué quiere saber), entre los métodos utilizados, se destacan los siguientes:

*Método científico:* porque el curso de investigación se orientó hacia la implementación de procedimientos y técnicas para facilitar la aparición de problemas relacionados con el control preventivo y la gestión del municipio distrital de Víctor Larco Herrera, a partir de los cuales desarrollo de técnicas de prueba de hipótesis para verificar su verdad o falsedad. Mediante estos procedimientos, se logró el objetivo de la investigación.

*Método lógico:* porque la realidad problemática del municipio de distrito de Víctor Larco Herrera se analizó en base a teorías sobre habilidades de gestión y el uso de recursos públicos, lo que permite comprender las características contextuales de la organización en el Distrito Víctor Larco Herrera, basado en conocimientos previos.

*Método analítico:* A través del cual se analizaron estudios sobre el tema y sobretodo describir de la realidad existente para esto se van a usar instrumentos de manera confiable y tener validez en el marco teórico para que de esa manera la relación entre las habilidades de liderazgo y su relación con el uso de los recursos públicos se verifique dicha relación.



*Método sintético:* permitió la integración de aspectos importantes apoyados en el marco teórico por varios autores y la forma en que se acoplan a criterios de realidad de acuerdo con las características contextuales de una institución gubernamental, las habilidades gerenciales y su relación con El uso de los recursos públicos del municipio distrital de Víctor Larco Herrera, que permite la implementación de la matriz de operacionalización y, por lo tanto, de los instrumentos de recolección de datos.

*Método inductivo-deductivo:* porque las hipótesis de investigación se formularon para responder a los hallazgos de la investigación con base en los objetivos propuestos de las habilidades gerenciales y su relación con el uso de los recursos públicos en el municipio del distrito de Víctor Larco Herrera. En otras palabras, se han formulado principios generales para llegar a conclusiones específicas.

### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **3.1.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación utilizado no es experimental porque se lleva a cabo sin manipular variables deliberadamente; Se trata de estudios en los que las variables independientes no varían intencionalmente para ver su efecto sobre otras variables, sino que se observan los fenómenos a medida que ocurren en su contexto natural, para analizarlos más adelante. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

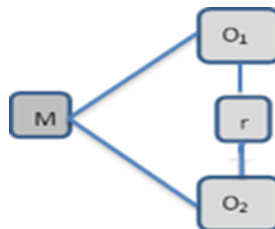
- a) Según su finalidad; básica,** pues emplea el conocimiento teórico de calidad de servicio estudiando metodologías de la investigación, que permitirá dar resoluciones a mi realidad problemática planteada. Así mismo se define como aquella que tiene fines prácticos en el sentido de solucionar problemas revelados en un área del conocimiento.
- b) Según su naturaleza; Cuantitativo,** en este aspecto es necesario la acumulación de datos para evidenciar mi hipótesis, con base a cálculos numéricos y un estudio estadístico de la

utilización de los instrumentos y la realización de tablas y/o figuras, que permitirá construir modelos de comportamiento y demostrar las teorías dadas.

- c) **Según el alcance temporal; transversal**, dado a que los datos de la presente investigación fueron recopilados en una duración determinada. Su intención es detallar las variables y examinar su ocurrencia en un periodo dado.
- d) **Según su profundidad o carácter; correlacional**, es aquella que describe las relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de las relaciones causa-efecto (causales).
- e) **Según su orientación; de comprobación**, porque tiene por objetivo explicar y predecir las variables para la contratación de teorías o hechos.

### 3.1.2. Diseño de investigación

Asimismo, el diseño de este estudio es correlacional simple transversal, ya que se enfocó en determinar el grado de relación causal de dos o más variables, en este estudio, la relación de las competencias directivas y el uso de los recursos públicos en el municipio distrital de Víctor Larco Herrera. El esquema es:



Dónde:

M: Muestra, funcionarios del municipio distrital de Víctor Larco Herrera.

O<sub>1</sub>: Variable 1: Competencias directivas.

O<sub>2</sub>: Variable 2: Uso de Recurso públicos.

r: Relación de las variables

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **3.2.1. Variables**

#### **Variable 1:** Competencias directivas

Alarcón, (2016) define que “Las habilidades gerenciales son el conjunto de capacidades y aptitudes que poseen los profesionales a cargo de liderar la organización que les permite organizar, dirigir y controlar de manera efectiva todos los procesos y actividades previamente planificadas, asegurando así el logro de los objetivos institucionales” (p. 45).

#### **Variable 2:** Uso de recursos públicos.

López Ayllón y Fierro (s.f.) manifiestan que la forma de utilizar o emplear los recursos públicos se lleva a cabo basado en un entorno regulatorio que establece los mecanismos y reglas que los empleados públicos y los agentes públicos deben tener en cuenta cuando deben tener acceso a estos recursos del Estado, lo que implica que no pueden no se utilizará de manera discrecional, porque las normas legales existentes ya determinan cómo se pueden invertir y las sanciones que se impondrán a quienes no cumplan o no sigan dicho procedimiento.

### **3.2.2. Operacionalización de las variables (ver ANEXO 1)**

## **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

### **3.3.1 Población**

La población de este estudio está compuesta por 35 personas que son funcionarios públicos y/o empleados de confianza, con puestos de director, subdirector, jefe de división y jefe de unidad que administran, administran y tienen poder de decisión en el municipio del distrito de Víctor Larco Herrera.

**Tabla 1**

*Distribución de la población de los funcionarios públicos y/o empleados de confianza de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, año 2019.*

Funcionario público y/o empleado de confianza	Género		Total	Porcentaje
	Hombres	Mujeres		
Gerentes	6	5	11	31.43
Sub Gerentes	10	4	14	40.00
Jefes de División	1	5	6	17.14
Jefes de Unidad	2	2	4	11.43
Total	19	16	35	100

**Fuente:** Nomina de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, año 2019.

### **Criterios de inclusión**

- funcionarios que voluntariamente desean participar en la investigación.
- funcionario que trabaja o labora en funciones de director, subdirector, jefe de división y jefe de unidad que administra, administra y tiene poder de decisión en el municipio de distrito de Víctor Larco Herrera.

### **Criterio de exclusión**

- Empleados públicos del municipio distrital de Víctor Larco Herrera, que se encuentran laborando al momento del desarrollo de la investigación y que por propia voluntad no desean participar.
- Trabajadores considerados dentro del grupo de riesgo de contagio del COVID-19, establecido por la normativa.

### **3.3.2 Muestra**

La muestra es censal porque se seleccionaron a los 35 administradores de toda la población de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco. Esta es una muestra para la conveniencia del investigador, necesario y exigido por la situación que nos encontramos en relación a la pandemia COVID-19, que no admite el acceso cara a cara con los servidores para dicha investigación, por seguridad y protección contra los riesgos de contagio y

también estos 35 funcionarios delegan, gestionan y tienen poder de decisión en el distrito municipal de Víctor Larco Herrera.

### 3.3.3 Muestreo

Fue tipo no probabilístico; ya que, para elegir los elementos, éstos no están sujetos a la probabilidad, sino a fuentes que guardan relación con las particularidades o propósitos que persigue el investigador, (Johnson, 2014).

### 3.3.4 Unidad de Análisis

Funcionario y/o empleado de confianza, con cargos de gerente, sub gerente, jefe de división y jefe de unidad que gestionan y tienen poder de decisión en el municipio distrital de Víctor Larco Herrera.

## 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se consideró las siguientes técnicas e instrumentos:

### 3.4.1 Técnicas

**La encuesta virtual.** Maldonado (2013) señala como el conjunto de procedimientos para sistematizar la recolección de información por medios físicos.

Debido al contexto en el que vivimos, esta encuesta virtual nos facilitó el logro de información de primera fuente sobre las aptitudes directivas de los altos cargos gerenciales y la utilización de los recursos del estado; por parte de los administradores del municipio del distrito de Víctor Larco Herrera para demostrar nuestra hipótesis.

Las técnicas utilizadas fueron:

Variables	Técnica
Competencias directivas	Encuesta
Uso de recursos públicos	Encuesta

### 3.4.2 Instrumentos

**El cuestionario virtual.** Se estableció un conjunto de cuestiones o preguntas cerradas, cuya finalidad específica es de recabar información sobre nuestras variables en estudio: habilidades de gestión y el uso de recursos públicos.

Ávila (2012) considera que es un medio físico y objetivo cuya finalidad es registrar los datos.

Variables	Técnica	Instrumentos
Competencias directivas	Encuesta	Cuestionario virtual
Uso de recursos públicos	Encuesta	Cuestionario virtual

#### Instrumento 1: Cuestionario competencias directivas

El cuestionario relacionado a la variable competencias directivas abarca tres grupos siendo las siguientes: desempeño laboral con 9 interrogantes, motivación laboral con 9 interrogantes, compromiso laboral con 9 interrogantes; haciendo un total de 27 interrogantes. Las proposiciones tienen un tipo de Escala Likert con alternativas de respuestas: nunca (3), a veces (2), siempre (1).

#### Instrumento 2: Uso de recursos públicos

El cuestionario relacionado a la variable uso de los recursos públicos abarca cuatro grupos siendo: planeación con 6 preguntas, Fiscalización con 10 preguntas, Ejercicio de los recursos con 7 preguntas y Control con 8 preguntas; haciendo un total de 31 preguntas. Las proposiciones tienen un tipo de Escala Likert con alternativas de respuestas: nunca (3), a veces (2), siempre (1)

### 3.4.2 Validez y confiabilidad

**a) Validez,** La validación de la presente investigación se realizó por medio del método de Holsti, el cual emplea un método para medir la

concordancia entre el número de codificadores estadístico de acuerdo porcentual, por lo que las variables competencias directivas y el uso de recursos públicos se buscó que tuvieran consistencia y coherencia técnica con las bases teóricas y los objetivos de la investigación, a través de la opinión de expertos, un juicio aprobado para ser ejecutado de acuerdo a los propósitos de la investigación la comprobación se realiza a través del asesoramiento de expertos, para verificar que el contenido se realizó la opinión de tres (3) expertos, los cuales fueron:

Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar,  
 Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo,  
 Dr. Carlos Enrique Vásquez Llamo

**b) Confiabilidad**, para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se asignó una prueba piloto a 15 empleados del municipio del distrito de Víctor Larco Herrera, que permitió evaluar el coeficiente de coherencia interna de acuerdo con Alpha de Cronbach y evaluar su aplicación de los instrumentos según las características de la población.

Para valorar la confiabilidad se utiliza o se basa en las siguientes mediciones de George y **Mallery (1995)**:

**Tabla 2**

*Criterios para la interpretación de la confiabilidad del Alfa de Cronbach.*

<b>Intervalo</b>	<b>Categoría</b>
<b>MENOS de 0.5</b>	No apto
<b>De 0.51 a 0.6</b>	Pobre
<b>ENTRE 0.61 y 0.7</b>	Aceptable
<b>De 0.71 a 0.8</b>	Muy aceptable
<b>De 0.81 a 0.9</b>	Bueno
<b>De 0.91 a 1</b>	Excelente

*Fuente: George y Mallery (1995)*

Seguidamente de haber realizado la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, se tuvo como resultado para el cuestionario sobre competencias directivas, un coeficiente para la escala general de (.849), categorizado como Bueno, mientras que para sus dimensiones, los coeficientes fueron: Desempeño Laboral (.771), Motivación Laboral (.871) y Compromiso Laboral (.842), también categorizadas con una confiabilidad Bueno

Asimismo, para el cuestionario sobre Uso de Recursos Públicos, se determinó un coeficiente para la escala general de (.838), categorizada como Bueno, mientras que para sus dimensiones, los resultados fueron: Planeación (.683), Fiscalización (.816) Ejercicio (.821) y Control (.765), también categorizadas con una confiabilidad Bueno.

### **3.5. Procedimientos**

#### **a) Modo de recolección de información**

Para la recolección de datos, la encuesta se utilizó como una técnica, mientras que el instrumento fue el cuestionario, adaptado de Apolitano (2016) para la variable de competencias directivas y Pérez (2016) para la variable uso de recursos públicos. Los instrumentos antes mencionados han sido validados por la opinión de expertos y sujetos al cálculo de su fiabilidad de acuerdo con el Alfa de Cronbach, sobre la base de una prueba piloto. Luego de constatar su prueba de validez y confiabilidad, se emplearon a los 35 empleados del municipio de Víctor Larco Herrera, a razón de 3 días, coordinando anticipadamente y viendo sus tiempos disponibles. Después de lograr la autorización, se manejaron los instrumentos y se recopilaron las respuestas para realizar poder hacer el estudio de los mismos.

#### **b) No manipulación de variable**

No se efectuó ningún tipo de manipulación de las variables, solo se calculó de manera natural en cómo se da en el contexto de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera.

#### **c) Pasos generales realizados en la investigación**



Se desarrolló un análisis de la realidad problemática, a partir del cual se podrían seleccionar las variables a examinar. Luego evaluar la realidad o el contexto desde la perspectiva existente se observaron los principios o conocimientos correspondientes para cada variable, lo que permitió el desarrollo de consistir medir los indicadores de las variables y, por lo tanto, la idoneidad de las herramientas validadas y validadas de recopilación de datos. Y concluyendo, los instrumentos se usaron en la muestra seleccionada y se realizó un procesamiento estadístico para tener resultados y dar con las conclusiones relevantes para los fines de la investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

#### **3.6.1. Estadística descriptiva**

- Se realizó unos estudios estadísticos e la variable independiente y de la variable dependiente con la base de datos recolectados.
- Se procesó en base a los datos recopilados tablas de frecuencias y de igual manera figuras estadísticas e interpretación en programa Excel.

#### **3.6.2. Estadística inferencial**

Aquí se realiza el procedimiento de la inferencia estadística, es decir, la realización de un constaste en nuestra hipótesis por medio del programa estadístico de análisis completo (SPSS V23), el cual se determinó la distribución de la muestra que compara la función acumulada observada de las variables, se utilizó la Prueba de Shapiro - Wilk para determinar si los datos encontrados son paramétricos o no paramétricos. Los valores encontrados fueron paramétricos y no paramétricos, y se utilizó: Tau-b de Kendall y Rho de Spearman.

*Para la contrastación de la hipótesis se utilizó la siguiente escala Hernández & Fernández, 1998*

**Tabla 3:** *Criterios para la interpretación de la contrastación de la hipótesis*

VALOR r	INTERPRETACIÓN
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta (muy fuerte)
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta (fuerte o considerable)
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada (media)
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja (débil)
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja (muy débil)
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja (débil)
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada (media)
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)
1	Correlación positiva perfecta

**Fuente:** Hernández & Fernández, 1998

### 3.7. Aspectos éticos

La autorización respectiva ha sido solicitada a las autoridades que ordenan al municipio llevar a cabo todo el proceso de investigación. Las referencias bibliográficas también se registraron con los requisitos establecidos por la encuesta, lo que garantiza la autoría intelectual.

La originalidad del informe de investigación final está garantizada por el uso del software de similitud Turnitin.

La reserva de la información recopilada fue posible gracias a la aplicación de un cuestionario anónimo, previamente aprobado por las unidades de estudio.

De esta forma vemos que “la ética como ciencia que estudia la moral del hombre en la sociedad, esto quiere decir su relación frente a los demás, y frente a lo que la moral plantea como normas universalmente aceptadas por ella, así se convierte en ciencia normativa.” Eduardo Pérez 2012

#### IV. RESULTADOS

En este título, los resultados arrojados se analizarán y se evaluarán si cumple con las hipótesis y los objetivos establecidos. Por esta razón, los cuestionarios se enviaron a los empleados de la entidad con jurisdicción del distrito de Víctor Larco Herrera para determinar si existe una correspondencia entre las habilidades de gestión y el uso de fondos públicos en el municipio distrital Víctor Larco Herrera - 2019.

Con este fin, el coeficiente de Kendall y Rho Spearman Tau-b se manejó estrictamente, con los resultados obtenidos en las tablas estadísticas, de igual manera arrojando figuras de valores de estudio de las variables, de la misma manera, en sus respectivas interpretaciones

##### 4.2. Descripción de resultados

Se utilizó el coeficiente Tau-b de Kendall y Rho de Spearman, con los resultados obtenidos en las tablas estadísticas, de igual manera arrojando figuras de valores de estudio de las variables, de la misma manera, en sus respectivas interpretaciones.

##### 4.2.1. Competencias directivas en la Municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera – 2019

4.2.2. Para conocer las competencias directivas en el municipio del distrito de Víctor Larco Herrera - 2019. Fue importante mostrar los siguientes resultados obtenidos

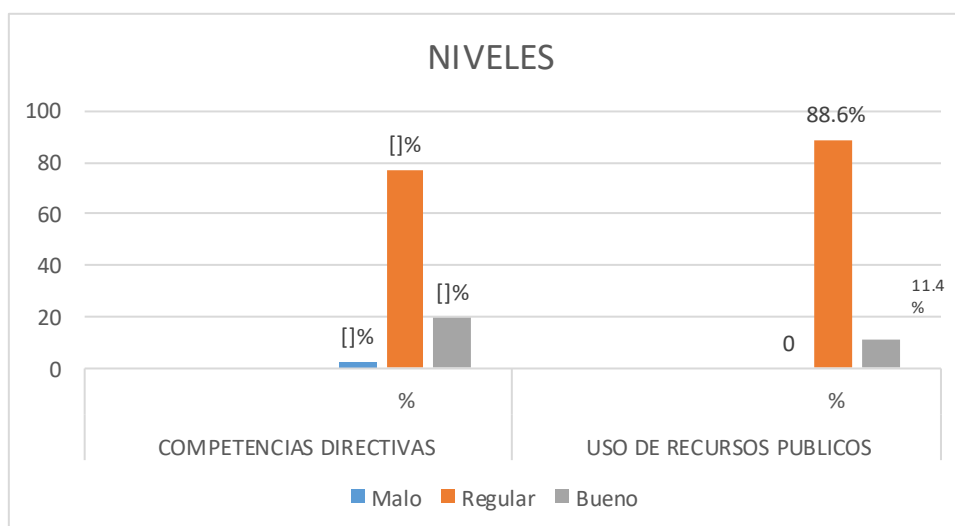
**Tabla 4:** Resultados de los porcentajes hallados de las variables competencias directivas y el uso de recursos públicos en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco.

NIVELES	COMPETENCIAS DIRECTIVAS		USO DE RECURSOS PÚBLICOS	
	F	%	F	%
Bajo	1	2.9	0	0.0
Medio	27	77.1	31	88.6
Alto	7	20.0	4	11.4
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2019

### Interpretación:

La Tabla 4 muestra que el nivel predominante en las habilidades de gestión variable de la muestra cuestionada es el nivel regular con 77.1%, seguido por el nivel bueno con 20% y el nivel malo con 2.9%. Del mismo modo, el uso variable de los recursos públicos, el nivel predominante es el regular con 88.6%, seguido por el nivel bueno con 11.4% y el nivel malo con 0%.



**Figura 1:** Diferenciación de los porcentajes hallados de las variables Competencias Directivas y el uso de recursos públicos en la Municipalidad Distrital en 2019

Fuente: Tabla 5

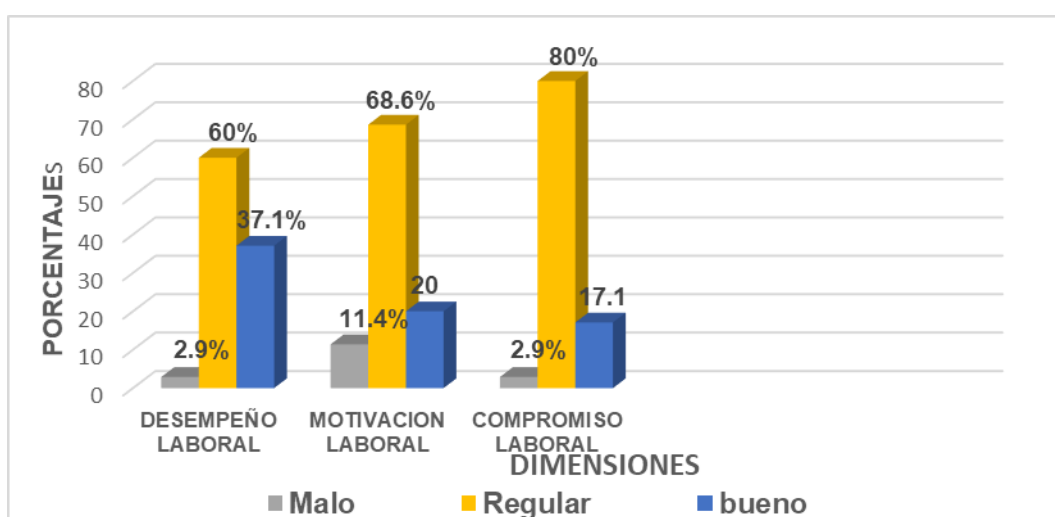
**Tabla 5:** Resultados de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable competencias directivas en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, 2019

COMPETENCIAS DIRECTIVAS						
NIVELES	DESEMPEÑO LABORAL		MOTIVACIÓN LABORAL		COMPROMISO LABORAL	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	1	2.9	4	11.4	1	2.9
Medio	21	60.0	24	68.6	28	80
Alto	13	37.1	7	20	6	17.1
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Fuente: Instrumentos aplicados a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2019

## Interpretación

La Tabla 5 muestra 3 dimensiones de la variable de habilidades gerenciales; y se describi sen el siguiente orden: en la dimensión de desempeño laboral con 2.9% a nivel bajo, seguido por 60.0% a nivel medio y 37.1% a nivel alto; en la dimensión de motivación para trabajar con 11% en el nivel bajo, seguido por 68.6% en el nivel medio y 20% en el nivel alto ; La dimensión del compromiso laboral es del 2,9% en el nivel bajo, seguida de un nivel promedio con el 80% y el 17,1% con un nivel alto.



**Figura 2:** Diferenciación de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable Competencias Directivas en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2019.

**Fuente:** Tabla 6

## Tabla 6

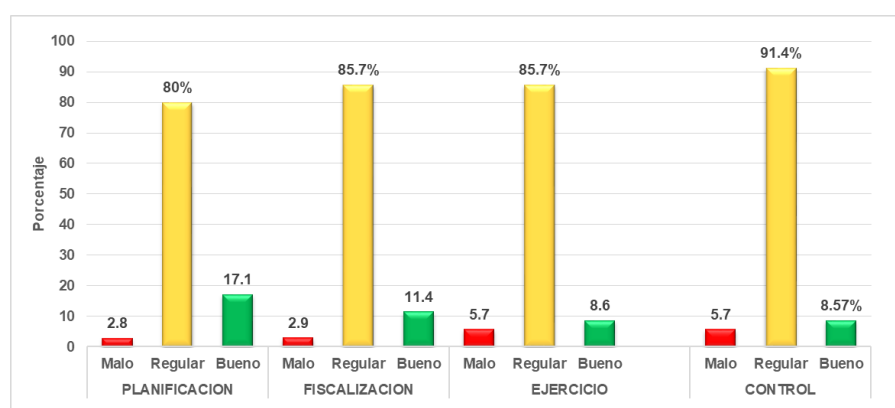
Diferenciación de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable Uso de Recursos Públicos en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2019.

NIVELES	USO DE RECURSOS PÚBLICOS							
	PLANIFICACIÓN		FISCALIZACIÓN		EJERCICIO		CONTROL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Malo	1	2.9	1	2.9	2	5.7	2	5.7
Regular	28	80	30	85.7	30	85.7	32	91.4
Bueno	6	17.1	4	11.4	3	8.6	1	2.9
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Instrumentos aplicados en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2019.

### Interpretación:

En la Tabla 6, se especifica que en 3 dimensiones de recursos públicos variables, detallaremos: la dimensión de planificación con 2.9% en nivel pobre, seguido por 80% en nivel regular; y con 17.1% el nivel correcto; la dimensión de inspección con 2.9% en un nivel malo, seguido por 85.7% en un nivel regular y 11.4% en un nivel bueno, la dimensión de ejercicio con 5.7% en un nivel malo, seguido por el nivel regular con 85.7 % y 8.6% en un buen nivel, en la dimensión y finalmente la dimensión de control con 5.7% en el nivel malo, continuo el nivel regular con 91.4% y 2.9% en el nivel bueno.



**Figura 3:** Diferenciación de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable uso de recursos públicos en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2019.

**Fuente:** Tabla 6

## 4.3. Contrastación de hipótesis

### 4.2.1. Prueba de normalidad de Shipiro Wilk

**Tabla 7**

*Prueba de Shapiro Wilk de los puntajes sobre la variable competencias directivas y la variable uso de recursos públicos en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, 2019*

	SHAPIRO-WILK		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Competencias Directivas</b>	,908	35	,006
<b>Desempeño Laboral</b>	,870	35	,001
<b>Motivación Laboral</b>	,946	35	,088
<b>Compromiso Laboral</b>	,927	35	,022
<b>Uso de Recursos Públicos</b>	,948	35	,096
<b>Planificación</b>	,948	35	,096
<b>Fiscalización</b>	,976	35	,618
<b>Ejercicio</b>	,961	35	,239
<b>Control</b>	,974	35	,570

*Fuente: Instrumentos aplicados a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, 2019*

### **Interpretación**

La Tabla 7 muestra el resultado de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk de la variable la directiva de Habilidades y la variable Uso de recursos públicos y sus dimensiones, mostrando que el nivel de significancia de dicha prueba, los valores son más altos y menos del 5% de significado estándar ( $p < 0.05$ ), en todas las dimensiones; por lo tanto, su distribución no es normal y usaremos el coeficiente de contingencia del estadístico Tau-b de Kendall y Rho de Spearman.

#### **4.2.2. Contrastación de la hipótesis general**

**Hi:** Existe relación significativa entre competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019.

**Tabla 8**

*Tabla de contingencia competencias directivas y su relación en el uso de los recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019.*

COMPETENCIAS DIRECTIVAS		USO DE RECURSOS PÚBLICOS			Total
		MALO	REGULAR	BUENO	
MALO	N	1	3	0	4
	%	2,9%	8,6%	0,0%	11,4%
REGULAR	N	3	21	1	25
	%	8,6%	60,0%	2,9%	71,4%
BUENO	N	0	4	2	6
	%	0,0%	11,4%	5,7%	17,1%
Total	N	4	28	3	35
	%	11,4%	80,0%	8,6%	100,0%

$\tau = ,352$  Sig.  $P = 0,048 < 0.05$ ; Rho de Spearman =  $,370$

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera -2019.

### Interpretación

La Tabla 8 muestra que el 8.6% de los trabajadores perciben un bajo nivel de habilidades gerenciales y un nivel regular de uso de los recursos públicos, mientras que el 60.0% de los trabajadores perciben un nivel regular de habilidades gerenciales y un nivel regular en uso de recursos públicos. Y el 11.4% percibe un buen nivel de habilidades gerenciales y un nivel regular de uso de los recursos públicos. También observamos que el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es  $\tau = 0.352$  con una significancia de 0.048 que es menos del 5% de la significancia estándar ( $P < 0.05$ ), el coeficiente Rho de Spearman = 0.370 (positiva baja), esto indica que existe relación significativa entre las competencias directivas y el uso de los recursos públicos de los servidores del municipio del distrito de Víctor Larco Herrera - 2019. Es decir, mientras que se incrementa la variable competencias directivas, también lo hace la variable uso de los recursos públicos.



### 4.3.3. Prueba de hipótesis específicas

H<sub>1</sub>: Existe relación directa significativa entre la dimensión desempeño laboral de las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.

**Tabla 9**

*Tabla de contingencia de la dimensión desempeño laboral con la variable uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco H*

DESEMPEÑO LABORAL		USO DE RECURSOS PÚBLICOS			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	N	1	1	0	2
	%	2,9%	2,9%	0,0%	5,7%
Medio	N	3	16	1	20
	%	8,6%	45,7%	2,9%	57,1%
Alto	N	0	11	2	13
	%	0,0%	31,4%	5,7%	37,1%
Total	N	4	28	3	35
	%	11,4%	80,0%	8,6%	100,0%

Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = ,346 Sig. P = 0,025 < 0.05; Rho de Spearman = ,361

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera -2019.

### Interpretación

La Tabla 9 muestra que el 45.7% de los trabajadores se refleja un nivel promedio de desempeño de liderazgo y un nivel promedio de uso de fondos públicos, mientras que el 31.4% de los trabajadores perciben un nivel promedio de desempeño de liderazgo y un alto nivel de participación pública Medio. También se observa que el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Kendall = 0.346, con una significancia de 0.025, que es menos del 5% de la significancia estándar (P <0.05), el coeficiente Rho de Spearman = 0, 361 (positiva baja), esto indica que existe relación significativa entre la dimensión del desempeño laboral de las

competencias directivas y el uso de los recursos públicos de los servidores del municipio del distrito de Víctor Larco Herrera - 2019. Es decir, mientras que se incrementa la dimensión desempeño laboral, también lo hace la variable uso de los recursos públicos.

**H<sub>2</sub>:** Existe relación directa significativa entre la dimensión motivación laboral de las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.

**Tabla 10**

*Tabla de contingencia de la dimensión motivación laboral de las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.*

MOTIVACIÓN LABORAL		USO DE RECURSOS PÚBLICOS			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	N	1	0	0	1
	%	2,9%	0,0%	0,0%	2,9%
Medio	N	3	24	1	28
	%	8,6%	68,6%	2,9%	80,0%
Alto	N	0	1	5	6
	%	0,0%	2,9%	14,3%	17,1%
Total	N	4	25	6	35
	%	11,4%	71,4%	17,1%	100,0%

**Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = ,318 Sig. P = 0,048 < 0.05; Rho de Spearman = ,338**

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera -2019.

### **Interpretación**

La Tabla 10 muestra que el 68.6% de los trabajadores perciben un nivel promedio de motivación laboral y un nivel promedio de financiamiento público, mientras que el 14.3% de los trabajadores perciben un alto nivel de motivación laboral y nivel de uso de fondos públicos. También se observa que el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Kendall Tau-b es  $\tau = 0.318$ , con una significancia de 0.048 que es menos del 5% de la significación estándar ( $P < 0.05$ ), el coeficiente Rho de

Spearman = 0.338. Esto indica que existe relación significativa entre la dimensión de la motivación laboral de las competencias directivas y el uso de los recursos públicos de los servidores del municipio del distrito de Víctor Larco Herrera - 2019. Es decir, mientras que se incrementa la dimensión motivación laboral, también lo hace la variable uso de los recursos públicos.

**H<sub>3</sub>:** Existe relación directa significativa entre la dimensión compromiso laboral de las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.

**Tabla 11**

*Tabla de contingencia de la dimensión compromiso laboral de las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.*

COMPROMISO LABORAL		RECURSOS PÚBLICOS			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	N	1	2	0	3
	%	2,9%	5,7%	0,0%	8,6%
Medio	N	3	22	1	26
	%	8,6%	62,9%	2,9%	74,3%
Alto	N	0	4	2	6
	%	0,0%	11,4%	5,7%	17,1%
Total	N	4	28	3	35
	%	11,4%	80,0%	8,6%	100,0%

**Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = ,380 Sig. P =0,042 < 0.05; Rho de Spearman = ,396**

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera -2019.

### Interpretación

En la Tabla 11 se observa que el 5.7% de los trabajadores perciben un nivel bajo compromiso laboral y un nivel medio en recursos públicos, en tanto que el 62.9% de los trabajadores perciben un nivel alto en la compromiso laboral y un nivel alto en uso de recursos públicos. También se observa que el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es  $\tau = 0.380$  con una significancia de 0,042 que es

menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ), el coeficiente Rho de Spearman = 0,396 (positiva baja), esto indica que existe relación significativa entre la dimensión del compromiso laboral de las competencias directivas y el uso de los recursos públicos de los servidores del municipio del distrito de Víctor Larco Herrera - 2019. Es decir, mientras que se incrementa la dimensión compromiso laboral, también lo hace la variable uso de los recursos públicos.

**H<sub>4</sub>:** Existe relación directa significativa de las competencias directivas y la dimensión planeación del uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.

**Tabla 12:** *Tabla de contingencia de competencias directivas y la dimensión planeación del uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019*

COMPETENCIAS DIRECTIVAS		PLANEACIÓN			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	N	1	3	0	4
	%	2,9%	8,6%	0,0%	11,4%
Medio	N	3	21	1	25
	%	8,6%	60,0%	2,9%	71,4%
Alto	N	0	4	2	6
	%	0,0%	11,4%	5,7%	17,1%
Total	N	4	28	3	35
	%	11,4%	80,0%	8,6%	100,0%

**Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = ,352    Sig. P = 0,048 < 0.05;    Rho de Spearman = ,37**

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera -2019

### Interpretación

En la Tabla 12 se observa que el 60 % de los trabajadores perciben un nivel medio en competencias directivas y un nivel medio en planeación, en tanto que el 1% de los trabajadores perciben un nivel alto en competencias directivas y un nivel alto en planeación. También se observa que el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-

b de Kendall es  $\tau = 0.352$  con una significancia de 0,048 que es menor al 1% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ), el coeficiente Rho de Spearman = 0,37 (positiva baja); esto indica que existe relación significativa entre las competencias directivas y la dimensión planeación del uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019. Es decir, mientras que se incrementa las competencias directivas, también lo hace la dimensión planeación del uso de recursos públicos.

**H<sub>5</sub>:** Existe relación directa significativa de las competencias directivas y la dimensión fiscalización del uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.

**Tabla 13**

*Tabla de contingencia de competencias directivas y la dimensión fiscalización del uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.*

COMPETENCIAS DIRECTIVAS		FISCALIZACIÓN			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	N	4	4	1	9
	%	11,4%	11,4%	2,9%	25,7%
Medio	N	2	18	0	20
	%	5,7%	51,4%	0,0%	57,1%
Alto	N	0	4	2	6
	%	0,0%	11,4%	5,7%	17,1%
Total	N	6	26	3	35
	%	17,1%	74,3%	8,6%	100,0%

**Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = ,402 Sig. P = 0,038 < 0.05; Rho de Spearman = ,418**

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera -2019

### Interpretación

En la Tabla 13 se observa que el 51.4 % de los trabajadores perciben un nivel medio en uso de recursos públicos y un nivel medio en fiscalización, en tanto que el 11.4% de los trabajadores perciben un nivel alto en el uso

de recursos públicos y un nivel medio en fiscalización. También se observa que el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es  $\tau = 0.402$  con una significancia de 0,038 que es menor al 5% de significancia estándar ( $P < 0,05$ ), el coeficiente Rho de Spearman = 0,418 (positivo moderada); esto indica que existe relación significativa entre las competencias directivas y la dimensión fiscalización del uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019. Es decir, mientras que se incrementa las competencias directivas, también lo hace la dimensión fiscalización del uso de recursos públicos.

**H<sub>6</sub>:** Existe relación directa significativa de las competencias directivas y la dimensión ejercicio del uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.

**Tabla 14**

*Tabla de contingencia de competencias directivas y la dimensión ejercicio del uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019*

COMPETENCIAS DIRECTIVAS		EJERCICIO			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	N	6	3	0	9
	%	17,1%	8,6%	0,0%	25,7%
Medio	N	8	9	3	20
	%	22,9%	25,7%	8,6%	57,1%
Alto	N	0	6	0	6
	%	0,0%	17,1%	0,0%	17,1%
Total	N	14	18	3	35
	%	40,0%	51,4%	8,6%	100,0%

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera -2019

### **Interpretación**

En la Tabla 14 se observa que el 25.7 % de los trabajadores perciben un nivel medio en competencias directivas y un nivel medio en ejercicio, en

tanto que el 17.1% de los trabajadores perciben un nivel alto en competencias directivas y un nivel medio en ejercicio de igual manera 17.1 % en bajo en competencias directivas y bajo en ejercicio. También se observa que el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es  $\tau = 0.350$  con una significancia de 0,001 que es menor al 1% de significancia estándar ( $P < 0,01$ ), el coeficiente Rho de Spearman = 0,388 (positiva baja); esto indica que existe relación muy significativa entre las competencias directivas y la dimensión ejercicio del uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019. Es decir, mientras que se incrementa las competencias directivas, también lo hace la dimensión fiscalización del uso de recursos públicos.

**H<sub>7</sub>:** Existe relación directa significativa entre las competencias directivas y la dimensión control del uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.

**Tabla 15**

*Tabla de contingencia de competencias directivas y la dimensión control del uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.*

COMPETENCIAS DIRECTIVAS		CONTROL			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Bajo	N	5	4	0	9
	%	14,3%	11,4%	0,0%	25,7%
Medio	N	3	17	0	20
	%	8,6%	48,6%	0,0%	57,1%
Alto	N	0	5	1	6
	%	0,0%	14,3%	2,9%	17,1%
Total	N	8	26	1	35
	%	22,9%	74,3%	2,9%	100,0%

**Tau-b de Kendall ( $\tau$ ) = ,482 Sig. P =0,002 < 0.01; Rho de Spearman = ,507**

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los servidores de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera -2019

## **Interpretación**

En la Tabla 15 se observa que el 11.4 % de los trabajadores perciben un nivel bajo en uso de competencias directivas y un nivel medio en control, en tanto que el 48.6% de los trabajadores perciben un nivel medio en competencias directivas y un nivel medio en control de igual manera 14.3% en alto en competencias directivas y regular en control. También se observa que el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b de Kendall es  $\tau = 0.482$  con una significancia de 0,002 que es menor al 1% de significancia estándar ( $P < 0,01$ ), el coeficiente Rho de Spearman = 0,507 (positivo moderada); esto indica que existe relación muy significativa entre las competencias directivas y la dimensión control del uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019. Es decir, mientras que se incrementa las competencias directivas, también lo hace la dimensión control del uso de recursos públicos.



**Tabla 16**

**Tabla resumen de las pruebas de hipótesis de las variables competencias directivas y el uso de recursos públicos y sus dimensiones de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, 2019**

RELACIÓN DE VARIABLES	TAU-B DE KENDALL	RHO DE SPEARMAN	PROBABILIDAD (P - VALOR)	DECISIÓN	SIGNIFICANCIA
Competencias directivas y uso de recursos públicos	0.352	0.370(positiva baja)	0.048<0.05	Se rechaza la Ho	La relación es significativa
<b>Relación de las dimensiones de la variable competencias directivas con la variable uso de recursos públicos.</b>					
Desempeño laboral- uso de recursos públicos	0.346	0.361(positiva baja)	0.025<0.05	Se rechaza la Ho	La relación es significativa
Motivación laboral-uso de recursos públicos	0,318	0.338(positiva baja)	0.048<0.05	Se rechaza la Ho	La relación es significativa
Compromiso laboral-uso de recursos públicos.	0,380	0.396(positiva baja)	0.042<0.05	Se rechaza la Ho	La relación es significativa
<b>Relación de la variable competencias directivas con las dimensiones variable uso de recursos públicos.</b>					
Competencias directivas – dimensión planeación	0.352	0.370(positiva baja)	0.004<0.01	Se rechaza la Ho	La relación es muy significativa
Competencias directivas – dimensión fiscalización	0.402	0.418 (positiva moderada)	0.038<0.05	Se rechaza la Ho	La relación es significativa
Competencias directivas – dimensión ejercicio	0.350	0.388 (positiva baja)	0.001<0.01	Se rechaza la Ho	La relación muy significativa
Competencias directivas – dimensión control	0.482	0.507(positiva moderada)	0.002<0.01	Se rechaza la Ho	La relación es muy significativa

**Fuente:** Tabla 9, Tabla 10; Tabla 11; Tabla 12; Tabla 13; Tabla 14; Tabla 15, Tabla 16

## V. DISCUSIÓN

Las habilidades de gestión son un medio para desarrollar habilidades para un mejor desempeño profesional. Están en el centro del debate actual sobre qué hacen las organizaciones para garantizar el crecimiento profesional y personal y el desarrollo de sus miembros. El desafío es determinar si las habilidades en sí mismas tienen un cierto peso que puede promover dicho crecimiento, o si se reducen a una herramienta técnica simple que facilita la realización de ciertas tareas. El surgimiento del concepto de competencia gerencial ha abierto oportunidades que permiten definir y especificar las habilidades que realmente se requieren para cumplir la función correspondiente. Desde esta perspectiva, y dependiendo de la preparación académica y la experiencia laboral de quienes lo piensan, hay interés en revisar el trabajo sobre las virtudes aristotélicas y las habilidades de gestión.

Es importante recordar que el liderazgo identifica tres tipos de talento: estratégico, dirigido a lograr resultados; el ejecutivo, que se centra en el desarrollo de los empleados y el liderazgo personal, que se centra en generar confianza y alinear los objetivos de las personas con los objetivos de la organización .Cardona y García-Lombardía (p.6).

En la Tabla 5 se observa que competencias directivas es de nivel bajo con 2.9% (1 funcionario), seguido con un nivel medio de 77.1% (27 funcionarios) y un nivel alto de 20% (7 funcionarios) Estos valores indican que el personal del municipio distrital de Víctor Larco Herrera, el desempeño laboral, la motivación laboral y el compromiso de trabajar lo hacen regularmente, esto se demuestra de tal manera que la forma o la particularidad con la que los gerentes dirigen a sus equipos en algunos casos ineficaces y esto tendría un impacto directo en su satisfacción y, por lo tanto, en su desempeño en el trabajo; Es por eso que, hoy en día, los gerentes en el campo de los recursos humanos deberían otorgar mayor importancia a estas habilidades. En otras palabras, la decisión de cada gerente lo afecta positiva o negativamente, dependiendo de si contribuye o no a su desarrollo personal y al de sus subordinados. Entonces, cuando el gerente ejerce sus habilidades profesionales y busca resultados externos, sus acciones tienen un impacto en él, transformándolo. Esto significa

que la función de comando combina inextricablemente un componente técnico y una dimensión moral. Se deduce de los resultados obtenidos que la relación es positiva, es decir que a un nivel óptimo de habilidades gerenciales, habrá un uso adecuado u oportuno de los recursos públicos en el municipio distrital de Víctor Larco. Este resultado coincide con el trabajo de Patrón y Barroso quien sustentó en su tesis "*Competencias directivas de gerentes de restaurantes turísticos*". El autor ha percibido que las cualidades ejercidas por los líderes están destinadas a contribuir al crecimiento del sector económico de sus subordinados. Como podemos ver, los dos trabajos coinciden en el hecho de que existe una relación entre las habilidades gerenciales, pero esta investigación tiene como habilidades gerenciales variables y el uso de recursos públicos, mientras que los trabajos de Patrón y Barroso considera solo un factor de liderazgo en un entorno privado.

Los resultados obtenidos son respaldados por Sánchez (2012), En su trabajo "*Competencias de los gerentes educativos en el fortalecimiento de la cultura organizacional en la unidad educativa privada colegio Humboldt*". Cuando muestra que el trabajo de gestión es sobre todo una práctica y, por lo tanto, requiere el ejercicio de la prudencia, la primera de las virtudes morales y el fundamento de los demás, se puede decir que la práctica de las virtudes está necesariamente inmersa en estos deberes. Pretender considerar las habilidades desde una perspectiva puramente técnica e instrumental, incluso reconociendo su utilidad, es vaciarlas de su contenido. El problema puede ser que las capacidades, en su base, sufren una limitación intrínseca que les impide darse más; Estos no son más que comportamientos aislados que están automatizados por su ejercicio constante, sin duda contribuyen a mejorar el desempeño profesional de quienes los ejercen, pero carecen de entidad. Las virtudes se vuelven como el pegamento que las sostiene, formando un marco robusto y poderoso que no solo enriquece su contenido, sino que también proporciona el vigor y la dirección que les permiten contribuir al crecimiento personal del gerente y al desarrollo completo de la persona.

Se puede observar, en ambos trabajos asumen que sí existe una relación de competencias directivas, importancia a estas habilidades dependerá del funcionamiento de su organización.

En cuanto a la variable uso de recursos públicos desde la perspectiva de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo es de nivel bajo con 0% (0 funcionarios), seguido con un nivel regular de 88.6% (31 funcionarios) y un nivel alto 4% (4 funcionarios). Estos valores indican que la comunidad en el municipio registra regularmente a los funcionarios con respecto al uso de fondos públicos en términos de planificación, supervisión, ejercicio y control, ya que los fondos públicos a veces no se utilizan de manera oportuna y transparente para lograr los objetivos propuestos. No persigue ni supervisa los planes y estrategias de gestión, realiza funciones y cuida a otros que no están bajo su responsabilidad.

Los resultados obtenidos son respaldados por (Jiménez 2017) Muchas organizaciones tienen recursos significativos: recursos humanos, finanzas, tecnología, conocimiento y logística; No importa cuánto lo intentes, no puedes lograr tus objetivos. Utilizan sus recursos lo mejor que pueden pero no logran sus objetivos. Otros desperdician sus recursos miserablemente y siempre logran alcanzar su objetivo. Los menos son aquellos que aprovechan al máximo sus recursos, y otros, incluso con pocos recursos, los utilizan bien y obtienen resultados fabulosos, logran ser productivos.

En consecuencia, si dentro de la organización, no se ha tenido cuidado de definir de manera específica y estructural, el uso de recursos públicos que se consideran componentes del control interno, es decir, aquellos En relación con la planificación como tal, la organización, la gestión administrativa y la ejecución, así como los objetivos y los objetivos a alcanzar, la eficiencia de la gestión en este archivo municipal no satisfará las expectativas deseadas.

Uzuriaga (2016), indica que la gestión esté vinculada a la disposición de sus recursos humanos para lograr los resultados esperados. El propósito de la gestión administrativa es desarrollar estrategias y tácticas que puedan asegurar el futuro deseado, de modo que sus recursos y esfuerzos deben estar alineados en una dirección. (P. 84).

En la Tabla 5, se analiza que las tres dimensiones de competencias directivas, domina el nivel regular en el orden que sigue, la dimensión desempeño laboral con 60% en nivel alto con 37.1 % y en nivel bajo 2.9%; estos valores indican el desempeño de la municipalidad de Víctor Larco generalmente está bajo en cuanto a desempeño pero no se logra al máximo resultado. Hay comités compuestos por miembros permanentes (gerentes, gerentes de recursos humanos, técnicos para la evaluación del desempeño) y miembros temporales, siendo estos últimos generalmente responsables directamente de las tareas analizadas. Los objetivos principales de los cuales es lograr un rendimiento laboral eficiente. Otro punto es lograr objetivos económicos y productivos corrigiendo malas prácticas y debilidades y aumentando la productividad.

Similaramente ocurre con la dimensión motivación laboral con 68.6% en nivel medio y un 20% en nivel alto; estos valores indican que la motivación laboral en la municipalidad distrital de Víctor Larco lo hacen en la medida regulado, pero no llegando al máximo deseado. Bueno, el mayor problema que enfrentan las empresas hoy en día cuando se trata de sus empleados es la falta de motivación para trabajar. Las razones que llevan al trabajador a una situación de desmotivación en el trabajo pueden ser diversas rutinas, el estancamiento profesional o un malentendido con el equipo pueden ser culpables. En esta situación, ambos resultan heridos: el municipio y el trabajador. Para lograr la motivación en el trabajo, el empleado debe ser más participativo y mostrar dedicación en cada proyecto, no solo para la empresa, sino también pensando en su desarrollo profesional. Mantener una buena relación con colegas y formar un equipo también es muy útil. Confiar en el compañero o colega significa dar pasos gigantes en términos de eficiencia y motivación en el trabajo, pero sobre todo, el trabajador debe confiar en sí mismo. La mejora de sus cualidades hace que el trabajador sea más eficiente

La dimensión compromiso laboral con 80% en nivel medio, 17.1% en nivel alto; Estos valores indican que la entidad, trabajadores o empleados, se identifica con la organización, sus metas y objetivos, y que desea mantener su membresía en esta institución. Esta dimensión implica fomentar una conexión emocional con los objetivos de la institución y buscar un liderazgo que los

involucre en el flujo de trabajo del municipio, porque los beneficios de esta dimensión con la gestión en el municipio serían múltiples: la calidad de servicio y satisfacción del cliente, a una mayor productividad y mejora; El entorno laboral, aumentar la competitividad y la resiliencia, fortalecer la identidad y la cultura del municipio y consolidar la reputación de la organización.

Finalmente, creo que este estudio ayudará a posteriores investigadores a sugerir mejoras en las habilidades de gestión basadas en el buen uso de los fondos públicos. Sin embargo, esto no es posible si los especialistas en la materia, el Ministerio y los gerentes no acompañan este proceso.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Se encontró que existe una relación significativa entre las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, en base a los valores de Tau-b de Kendall = 0.352, con una significancia de  $P < 0.05$  y Rho de Spearman = 0.370. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.
- 6.2.** Se identificó que las competencias directivas desde la perspectiva de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, impera el nivel medio (77.1%).
- 6.3.** Se identificó que las dimensiones de la variable Competencias directivas arrojaron que en desempeño laboral predomina el nivel medio con un 60%; en motivación laboral con un 68.6% nivel medio y de la misma manera en compromiso laboral nivel medio un 80%.
- 6.4.** Se identificó que el uso de los recursos públicos desde la perspectiva de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, impera el nivel medio (88.6%).
- 6.5.** En cuanto a las dimensiones de uso de los recursos públicos se identificó que en todas predominan el nivel medio: planificación (80%) fiscalización (85.7%) ejercicio (85.7%) y control (91.4%)
- 6.6.** Se encontró que existe una relación significativa entre la dimensión desempeño laboral de las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, en base a los valores de Tau-b de Kendall = 0.346, con una significancia de  $P < 0.05$  y Rho de Spearman = 0.361. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.
- 6.7.** Se identificó que la dimensión motivación laboral influye de manera significativa en el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, en base a los valores de Tau-b Kendal =

0.318, con una significancia de  $P < 0.05$  y Rho de Spearman = 0,338. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

- 6.8.** Se identificó que la dimensión compromiso laboral influye de manera significativa en el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019. en base a los valores de Tau-b Kendall = 0.380, con una significancia de  $P < 0.05$  y Rho de Spearman = 0,396. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.
- 6.9.** Se encontró que existe una relación significativa entre las competencias directivas y la dimensión planeación del uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, en base a los valores de Tau-b de Kendall = 0.352, con una significancia de  $P < 0.05$  y Rho de Spearman = 0.370. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.
- 6.10.** Se encontró que existe una relación significativa entre las competencias directivas y la dimensión fiscalización del uso de los recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, en base a los valores de Tau-b de Kendall = 0.402 con una significancia de  $P < 0.05$  y Rho de Spearman = 0.418. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.
- 6.11.** Se encontró que existe una relación significativa entre las competencias directivas y la dimensión ejercicio del uso de los recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, en base a los valores de Tau-b de Kendall = 0.350 con una significancia de  $P < 0.01$  y Rho de Spearman = 0.388. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.
- 6.12.** Se encontró que existe una relación significativa entre las competencias directivas y la dimensión control del uso de los recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, en base a los valores de Tau-b de Kendall = 0.482 con una significancia de  $P < 0.01$  y



Rho de Spearman = 0.507. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1. A los funcionarios y gerentes de la municipalidad distrital de Víctor Larco Herrera, promuevan cursos, capacitación, charlas de habilidades y competencias, tanto emocionales, personales como gerenciales, para que los trabajadores puedan desempeñar tareas de manera efectiva y generar una cultura institucional unida, sólida y confiable para el beneficio de la comunidad local.
- 7.2. Las entidades públicas otorguen importancia al desempeño laboral como un grupo de capacidades enfocadas en lograr la eficiencia en la conducción local, por parte de los gerentes para que la organización brinde resultados óptimos y cuente con el apoyo, la aprobación y la satisfacción de los ciudadanos., para lo cual también es necesario enfatizar que el uno de los requisitos en la selección del personal sea con características que correspondan al perfil eficiente, idóneo y capaz.
- 7.3. A entidades públicas que otro punto es tomar énfasis a la motivación laboral, entendiendo que ésta genera factores al trabajador en sus comportamientos y actitudes rindiendo con mayor dedicación, esfuerzo y motivación y de esa manera se logrará los objetivos institucionales esperados y generar un ambiente de trabajo óptimo.
- 7.4. En el Municipio de Víctor Larco Herrera, implemente estrategias o técnicas donde los gerentes y empleados se sientan comprometidos e identificados y todos vayan en la misma dirección en términos de lograr sus objetivos organizacionales de una manera más transparente y positiva.
- 7.5. A la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera usar los fondos públicos de manera apropiada, ya que esto afecta a toda la comunidad, viola los derechos, debilita la institución y, en consecuencia, limita la vida democrática, ya que los fondos públicos se utilizan para mantener los servicios y cumplir con estos objetivos públicos crear un "gasto público",

es decir, gastar dinero y usar los activos del gobierno para lograr esos objetivos.

- 7.6. Al Municipio Distrital de Víctor Larco Herrera un control transparente en el proceso o ejecución del presupuesto, monitoreo continuo, es decir vigilancia constante en el gasto público sin direccionalidad o que demuestre intereses privados de que se permitirá la confiabilidad del sistema de control financiera de la organización.
- 7.7. Al Municipio Distrital de Víctor Larco Herrera aliente a contribuir y promueva procesos de sensibilización o generar conciencia en que una buena utilización de las competencias laborales debería ser una prioridad en su estrategia del buen uso y óptima distribución en los recursos públicos evitando actos de corrupción.
- 7.8. Se propone a la UCV, la expansión de esta investigación, con la finalidad que se realicen investigaciones acerca de las competencias directivas y el uso de recursos públicos, tal vez en otras instancias, o municipalidades, con el objeto de potencializar estos conocimientos en este estudio.

## REFERENCIAS

- Aguirre, J. (2006). *Auditoría y control interno*. Madrid: Cultura S.A
- Alarcón, B. (2016). *Competencias gerenciales y la organización estratégica*. Lima: San Marcos
- Alvarado, O. (2001). *Gestión Educativa*. Universidad de Lima. Fondo de Desarrollo ed. Lima
- Arias, E. (2010). *Procedimiento para el análisis de gestión administrativa*. Universidad del Oriente. Anzoátegui. Venezuela.
- Artigas, O. (2016). *Influencia de las competencias directivas sobre la planificación estratégicas en el Municipio de Palo Alto, Colombia*. Palo Alto: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Medellín.
- Avalos, E. (2019). *Factores que condicionan al Órgano de Control Institucional y su influencia en la gestión gerencial de la Municipalidad Provincial de Ascope, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Cepeda Alonso, G. (2013) *Auditoría y control interno*. Bogotá. Editorial Mc. Graw Hill
- CEPLAN (2016). *Diagnóstico de las competencias directivas en las instituciones públicas del Perú*. Lima: CEPLAN.
- Joyantes, H. (2017). *Efectividad del control simultaneo en la Unidad de Gestión Educativa Local N°12. Canta - 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Del Solar, G. (2015). *Relación de las competencias directivas y la planificación estratégica en la Municipalidad Distrital de Quinua*. Quinua: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Figuroa, M. (2015). *Estudio diagnóstico sobre las competencias directivas en la administración pública*. Bogotá: Cámara de Comercio de Colombia.

- Gamarra, O. (2015). *Desempeño profesional y capacidad de respuesta a la contingencia empresarial*. Lima: San Marcos.
- Gonzales, F. (2016). *Planeación estratégica y competencias gerenciales*. Lima: Mantaro.
- Guevara, S. (2015). *Relación de las competencias directivas y el desempeño laboral en la Sub Región de Salud de Ayacucho*. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Haro, H. (2016). *Desempeño laboral y clima institucional*. Lima: San Marcos.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Huamán, O. (2016). *Relación de las competencias directivas y la planificación prospectiva en el Municipio de Carmen Alto*. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Huertas, M. (2016). *Competencias directivas y los niveles de productividad*. Lima: Horizonte.
- Iparraguirre, S. (2015). *Relación de las competencias directivas y la ejecución de gasto en el Municipio de Anta, Cusco*. Cusco: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad Santiago Abad del Cusco.
- Maldonado, G. (2015). *Relación de las competencias directivas y la planificación estratégica en la Municipalidad de Sullana, Piura*. Sullana: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo.
- Morales, H. (2015). *Influencia de las competencias directivas en el desarrollo de los niveles de productividad en el Municipio de Lara, Venezuela*. Lara: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Caracas.
- Orellana, G. (2016). *Compromiso laboral y el nivel de motivación*. Lima: San Marcos.
- Orellana, M. (2016). *Competencias directivas y desarrollo empresarial*. Lima: San Marcos.

- Pereira, V. (2016). *Competencias directivas y productividad en instituciones públicas de la Provincia de Mendoza en Argentina*. Mendoza: Oficina de Planeación de la República de Argentina.
- Pineda, G. (2016). *Competencias directivas y eficacia del servicio en la Municipalidad de Lima*. Lima: San Marcos.
- Polanco, M. (2016). *Competencias directivas y la planificación estratégica en el Municipio de Aguascalientes, México*. Aguascalientes: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad de Puebla, México.
- Rivera, M. (2016). *Competencias directivas y potencial humano*. Lima: San Marcos.
- Salazar, P. (2016). *Motivación laboral y los niveles de productividad*. Lima: San Marcos.
- Tanaka, J. (2016). *Gestión pública y los procesos de planificación en las municipalidades provinciales de Moquegua*. Moquegua: Gráfica Tauros.
- Tueros, G. (2016). *Influencia de las competencias directivas en la ejecución de gasto en la Municipalidad Distrital de Huaral, Lima*. Huaral: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo, sede Huaral.
- Váldez, J. (2014). *Planeación estratégica y los procesos administrativos*. Lima: San Marcos.

## ANEXOS

Anexo 1:

### Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 1</b> Competencias directivas	Para Vargas (2016, p. 98). mantiene que las habilidades gerenciales son los comportamientos observables y habituales que permiten el éxito de una persona en su papel de gerente, basado en la implementación de estrategias que producen valor económico, pero al mismo tiempo desarrollan el desempeño en el trabajo, motivación y compromiso de los trabajadores y así asegurar el logro de los objetivos institucionales	Las competencias gerenciales surgen de la implementación de estrategias para mejorar el desempeño laboral, la motivación y el compromiso de los trabajadores. Para medir estos resultados, se utilizó el instrumento elaborado compuesto por un cuestionario de escala Likert, con 27 elementos para sus tres dimensiones.	Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocimientos</li> <li>▪ Habilidades</li> <li>▪ Destrezas</li> </ul>	Escala tipo Likert  ORDINAL  Niveles: Muy deficiente Deficiente Regular Bueno Muy bueno
			Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Objetivos</li> <li>▪ Necesidades</li> <li>▪ Expectativas</li> </ul>	
			Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Afectivo</li> <li>▪ Normativo</li> <li>▪ Institucional</li> </ul>	

Fuente: Elaboración Propia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Variable 2:</b> Uso de recursos públicos	<p>Para los autores López Ayllón y Fierro (s.f.), el uso de los recursos públicos se realiza de conformidad a un marco normativo donde se establecen los procedimientos y reglas que los funcionarios y servidores públicos deben considerar al momento de tener que disponer de dichos recursos estatales, lo que implica que no pueden emplearlos discrecionalmente, pues las normas legales existentes ya determinan la manera en que estos podrán ser invertidos y las sanciones a imponerse a quienes no sigan o respeten dicho procedimiento.</p>	<p>El uso de los recursos públicos en el municipio del distrito de Víctor Larco Herrera se lleva a cabo dentro de un marco regulatorio establecido de alcance nacional, regional y local, donde sus funcionarios y servidores no pueden hacer uso discrecional de ellos, pero deben usar dichos recursos respetando el procedimiento establecidos destinados a garantizar el bienestar de los ciudadanos.</p> <p>Para medir estos resultados, se utilizó el instrumento elaborado compuesto por un cuestionario de escala Likert, con 31 elementos para sus cuatro dimensiones.</p>	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organización interna</li> <li>▪ Racionalización de recursos</li> <li>▪ Planificación estratégica</li> <li>▪ Organización participativa</li> </ul>	Escala tipo Likert  <b>ORDINAL</b>  Niveles: Muy deficiente Deficiente Regular Bueno Muy bueno
			Fiscalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sistema de fiscalización interna</li> <li>▪ Sistema de fiscalización ciudadana</li> </ul>	
			Ejercicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Información sobre uso de recursos públicos</li> <li>▪ Eficiencia en el uso de recursos</li> <li>▪ Transparencia en el uso de recursos</li> <li>▪ Satisfacción ciudadana</li> </ul>	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realización de Auditorías internas</li> <li>▪ Evaluación de riesgos de consideración</li> <li>▪ Sistema de información</li> <li>▪ Adopción de decisiones</li> <li>▪ Separación funcional</li> </ul>	

Fuente: Elaboración Propia



Anexo 2:

**Matriz de puntuaciones de las variables**

**Matriz de puntuaciones de las dimensiones de competencias directivas de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019**

MUESTRA	COMPETENCIAS DIRECTIVAS						TOTAL	NIVEL
	DESEMPEÑO LABORAL		MOTIVACIÓN LABORAL		COMPROMISO LABORAL			
	ST	NIVEL	ST	NIVEL	ST	NIVEL		
1	9	MALO	10	MALO	10	MALO	29	MALO
2	22	REGULAR	14	REGULAR	13	REGULAR	49	REGULAR
3	23	REGULAR	15	REGULAR	20	REGULAR	58	REGULAR
4	23	REGULAR	12	MALO	19	REGULAR	54	REGULAR
5	25	BUENO	17	REGULAR	16	REGULAR	58	REGULAR
6	25	BUENO	25	BUENO	24	REGULAR	74	BUENO
7	20	REGULAR	15	REGULAR	17	REGULAR	52	REGULAR
8	24	REGULAR	18	REGULAR	23	REGULAR	65	REGULAR
9	26	BUENO	28	BUENO	27	BUENO	81	BUENO
10	24	REGULAR	21	REGULAR	24	REGULAR	69	REGULAR
11	22	REGULAR	14	REGULAR	15	REGULAR	51	REGULAR
12	26	BUENO	27	BUENO	27	BUENO	80	BUENO
13	24	REGULAR	15	REGULAR	19	REGULAR	58	REGULAR
14	24	REGULAR	18	REGULAR	16	REGULAR	58	REGULAR
15	26	BUENO	30	BUENO	28	BUENO	84	BUENO
16	24	REGULAR	10	MALO	19	REGULAR	53	REGULAR
17	23	REGULAR	16	REGULAR	14	REGULAR	53	REGULAR

18	29	BUENO	26	BUENO	27	BUENO	82	BUENO
19	24	REGULAR	13	REGULAR	21	REGULAR	58	REGULAR
20	28	BUENO	30	BUENO	27	BUENO	85	BUENO
21	29	BUENO	25	BUENO	27	BUENO	81	BUENO
22	23	REGULAR	16	REGULAR	19	REGULAR	58	REGULAR
23	20	REGULAR	14	REGULAR	18	REGULAR	52	REGULAR
24	25	BUENO	22	REGULAR	17	REGULAR	64	REGULAR
25	25	BUENO	23	REGULAR	18	REGULAR	66	REGULAR
26	23	REGULAR	17	REGULAR	18	REGULAR	58	REGULAR
27	24	REGULAR	12	MALO	15	REGULAR	51	REGULAR
28	23	REGULAR	18	REGULAR	20	REGULAR	61	REGULAR
29	25	BUENO	24	REGULAR	22	REGULAR	71	REGULAR
30	23	REGULAR	13	REGULAR	14	REGULAR	50	REGULAR
31	28	BUENO	20	REGULAR	24	REGULAR	72	REGULAR
32	29	BUENO	15	REGULAR	17	REGULAR	61	REGULAR
33	23	REGULAR	15	REGULAR	17	REGULAR	55	REGULAR
34	20	REGULAR	16	REGULAR	19	REGULAR	55	REGULAR
35	24	REGULAR	19	REGULAR	17	REGULAR	60	REGULAR

**Fuente:** Instrumentos aplicados a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019

**Matriz de puntuaciones de las dimensiones de uso de recursos públicos de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019**

MUESTRA	USO DE RECURSOS PÚBLICOS								TOTAL	NIVEL
	PLANEACIÓN		FISCALIZACIÓN		EJERCICIO		CONTROL			
	ST	NIVEL	ST	Malo	ST	NIVEL	ST	NIVEL		
1	13	REGULAR	11	MALO	9	MALO	10	MALO	43	REGULAR
2	14	REGULAR	18	REGULAR	13	REGULAR	11	REGULAR	56	REGULAR
3	9	MALO	16	REGULAR	13	REGULAR	18	REGULAR	56	REGULAR
4	17	REGULAR	24	REGULAR	15	REGULAR	15	REGULAR	71	REGULAR
5	15	REGULAR	18	REGULAR	13	REGULAR	14	REGULAR	60	REGULAR
6	13	REGULAR	23	REGULAR	15	REGULAR	14	REGULAR	65	REGULAR
7	15	REGULAR	24	REGULAR	16	REGULAR	13	REGULAR	68	REGULAR
8	15	REGULAR	19	REGULAR	13	REGULAR	15	REGULAR	62	REGULAR
9	18	BUENO	34	BUENO	18	BUENO	20	REGULAR	90	BUENO
10	16	REGULAR	19	REGULAR	11	REGULAR	18	REGULAR	64	REGULAR
11	19	BUENO	26	REGULAR	12	REGULAR	12	REGULAR	69	REGULAR
12	15	REGULAR	25	REGULAR	20	REGULAR	21	REGULAR	81	REGULAR
13	13	REGULAR	17	REGULAR	16	REGULAR	18	REGULAR	64	REGULAR
14	19	BUENO	28	BUENO	17	REGULAR	20	REGULAR	84	BUENO
15	17	REGULAR	28	BUENO	21	BUENO	24	BUENO	90	BUENO
16	15	REGULAR	29	BUENO	20	BUENO	20	REGULAR	84	BUENO
17	17	REGULAR	19	REGULAR	14	REGULAR	16	REGULAR	66	REGULAR
18	15	REGULAR	22	REGULAR	11	REGULAR	16	REGULAR	64	REGULAR


19	12	REGULAR	20	REGULAR	12	REGULAR	14	REGULAR	58	REGULAR
20	18	BUENO	26	REGULAR	15	REGULAR	10	MALO	69	REGULAR
21	14	REGULAR	18	REGULAR	14	REGULAR	17	REGULAR	63	REGULAR
22	17	REGULAR	20	REGULAR	17	REGULAR	15	REGULAR	69	REGULAR
23	14	REGULAR	23	REGULAR	14	REGULAR	15	REGULAR	66	REGULAR
24	11	REGULAR	21	REGULAR	17	REGULAR	21	REGULAR	70	REGULAR
25	15	REGULAR	22	REGULAR	13	REGULAR	17	REGULAR	67	REGULAR
26	18	BUENO	27	REGULAR	13	REGULAR	15	REGULAR	73	REGULAR
27	10	REGULAR	19	REGULAR	11	REGULAR	14	REGULAR	54	REGULAR
28	15	REGULAR	19	REGULAR	13	REGULAR	15	REGULAR	62	REGULAR
29	18	BUENO	27	REGULAR	15	REGULAR	17	REGULAR	77	REGULAR
30	14	REGULAR	22	REGULAR	9	MALO	17	REGULAR	62	REGULAR
31	16	REGULAR	24	REGULAR	12	REGULAR	16	REGULAR	68	REGULAR
32	15	REGULAR	16	REGULAR	14	REGULAR	19	REGULAR	64	REGULAR
33	14	REGULAR	16	REGULAR	10	REGULAR	12	REGULAR	52	REGULAR
34	15	REGULAR	21	REGULAR	15	REGULAR	14	REGULAR	65	REGULAR
35	15	REGULAR	18	REGULAR	11	REGULAR	15	REGULAR	59	REGULAR


**Fuente:** Instrumentos aplicados a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019

Anexo 3:


Validación de contenido del instrumento competencias directivas

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de competencias directivas</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Medir el grado desarrollado de las competencias directivas en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, 2019.</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>35 Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, 2019.</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	Francisco Alejandro Espinoza Polo	<b>DNI N°</b>	17839286
<b>Título Profesional</b>	Ingeniero Industrial	<b>Celular</b>	949948294
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Av. América Norte 2081 Urbanización "Las Quintanas" Trujillo		
<b>Grado Académico</b>	Doctor		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	31-05-2020

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de competencias directivas</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Medir el grado desarrollado de las competencias directivas en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, 2019.</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>35 Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, 2019.</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES	<b>DNI N°</b>	18173945
<b>Título Profesional</b>	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	<b>Celular</b>	949960370
<b>Dirección Domiciliaria</b>	FELIPE PINGLO N° 650 – URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO		
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	TRUJILLO, 10 DE JUNIO DEL 2020

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de competencias directivas</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Medir el grado desarrollado de las competencias directivas en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, 2019.</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>35 Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, 2019.</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<i>Pedro Otomiel Morales Salazar</i>	<b>DNI N°</b>	<i>17910106</i>
<b>Título Profesional</b>	<i>Ingeniero Mecánico - Abogado</i>	<b>Celular</b>	<i>966814497</i>
<b>Dirección Domiciliaria</b>	<i>Calle Las Esmeraldas 350 - Urb. Sta Inés - Trujillo</i>		
<b>Grado Académico</b>	<i>Doctor en Administración de la Educación</i>		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	<i>Trujillo, 8 de junio de 2020</i>

*Ing. Pedro Otomiel Morales Salazar*  
 LIC. EDUCACIÓN SECUNDARIA  
 MG. EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL  
 DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

### Calificación del Primer Experto

Ítem	Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
Total	27	0	27	0	27	0	27	0

Coeficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{Afirmaciones}}{\# \text{Afirmación} + \# \text{Negaciones}} = \frac{(27 + 27 + 27 + 27)}{(27 + 27 + 27 + 27) + 00} = \frac{108}{108} = 100\%$$

### Calificación del Segundo Experto

ítem	Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
Total	27	0	27	0	27	0	27	0

Coefficiente de Holsti

$$\frac{\# \text{Afirmaciones}}{\# \text{Afirmación} + \# \text{Negaciones}} = \frac{(27 + 27 + 27 + 27)}{(27 + 27 + 27 + 27) + 01} = \frac{108}{109} = 99.08\%$$



### Calificación del Tercer Experto


ítem	Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10		X		X		X		X
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21		X		X		X		X
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>2</b>


Coefficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{ Afirmaciones}}{\# \text{ Afirmación} + \# \text{ Negaciones}} = \frac{(27 + 27 + 27 + 27)}{(27 + 27 + 27 + 27) + 8} = \frac{108}{116} = 93.10\%$$

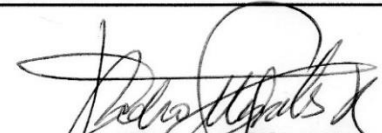
## Validación de contenido del instrumento Uso de Recursos Públicos

### FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario del uso de recursos públicos</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Medir el uso eficiente y oportuno de los recursos públicos en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, 2019.</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>35 Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, 2019.</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	Francisco Alejandro Espinoza Polo	<b>DNI N°</b>	17839286
<b>Título Profesional</b>	Ingeniero Industrial	<b>Celular</b>	949948294
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Av. América Norte 2081 Urbanización "Las Quintanas" Trujillo		
<b>Grado Académico</b>	Doctor		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	31-05-2020

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario de competencias directivas</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Medir el grado desarrollado de las competencias directivas en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, 2019.</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>35 funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, 2019.</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	CARLOS ALBERTO NORIEGA ANGELES	<b>DNI N°</b>	18173945
<b>Título Profesional</b>	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN	<b>Celular</b>	949960370
<b>Dirección Domiciliaria</b>	FELIPE PINGLO N° 650 – URB. PRIMAVERA – TRUJILLO – TRUJILLO		
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	TRUJILLO, 10 DE JUNIO DEL 2020

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>Cuestionario del uso de recursos públicos</b>		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	<b>Medir el uso eficiente y oportuno de los recursos públicos en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, 2019.</b>		
<b>Aplicado a la Muestra Participante</b>	<b>35 Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, 2019.</b>		
<b>Nombres y Apellidos del Experto</b>	<i>Pedro Otoniel Morales Salazar</i>	<b>DNI N°</b>	<i>17910106</i>
<b>Título Profesional</b>	<i>Ingeniero Mecánico - Abogado</i>	<b>Celular</b>	<i>966814497</i>
<b>Dirección Domiciliaria</b>	<i>Calle Las Esmeraldas 350 - Urb. Sta Inés - Trujillo</i>		
<b>Grado Académico</b>	<i>Doctor en Administración de la Educación</i>		
<b>FIRMA</b>	 <small>Ing. Pedro Otoniel Morales Salazar LIC. EDUCACION SECUNDARIA MG. EN GESTION PUBLICA Y DESARROLLO LOCAL DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</small>	<b>Lugar y Fecha:</b>	<i>Trujillo, 8 de junio de 2020</i>

**Calificación del Primer Experto**

ítem	Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5		X		X		X		X
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13		X		X		X		X
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	

20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	
31	X		X		X		X	
Total	29	2	29	2	29	2	29	2

Coeficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{Afirmaciones}}{\# \text{Afirmación} + \# \text{Negaciones}} = \frac{(31 + 31 + 31 + 31)}{(31 + 31 + 31 + 31) + 08} = \frac{124}{128} = 99.2\%$$

### Calificación del Segundo Experto

ítem	Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25		X		X		X		X
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	
31	X		X		X		X	
Total	31	1	31	1	31	1	31	1

$$\frac{\# \text{Afirmaciones}}{\# \text{Afirmación} + \# \text{Negaciones}} = \frac{(31 + 31 + 31 + 31)}{(31 + 31 + 31 + 31) + 08} = \frac{124}{128} = 96.8\%$$

### Calificación del Tercer Experto

ítem	Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar							
	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la oposición de respuesta	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8		X		X		X		X
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	
25	X		X		X		X	
26	X		X		X		X	
27	X		X		X		X	
28	X		X		X		X	
29	X		X		X		X	
30	X		X		X		X	
31	X		X		X		X	
Total	30	1	30	1	30	1	30	1

Coefficiente de Holsti

$$c = \frac{\# \text{ Afirmaciones}}{\# \text{ Afirmación} + \# \text{ Negaciones}} = \frac{(37 + 37 + 37 + 37)}{(37 + 37 + 37 + 37) + 4} = \frac{148}{152} = 97.7\%$$

Anexo 4:

**Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable**

**ANEXO 6: Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable Competencias Directivas.**

Ítem	DIMENSIONES	ALFA DE CRONBACH
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>		
1	El personal directivo tiene conocimientos teóricos y prácticos para dirigir efectivamente la institución	,770
2	Los conocimientos que tienen el personal directivo es producto de su formación especializada.	,786
3	La gestión institucional logra sus objetivos en base a la aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos del personal directivo	,702
4	Las habilidades directivas del personal que dirige la institución permiten el logro de los objetivos institucionales	,742
5	Las habilidades directivas del personal que dirige la institución garantizan un clima institucional favorable.	,723
6	Las habilidades directivas del personal que dirige la institución permiten la resolución de problemas y conflictos institucionales.	,735
7	El personal directivo posee las destrezas directivas que viabilizan el logro de las metas y los objetivos previstos	,782
8	Las destrezas directivas que posee el personal directivo facilitan la interrelación personal entre todos los trabajadores de la institución	,784
9	Las destrezas directivas del personal que dirige la institución permite la construcción de una cultura corporativa	,686
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,771$ La fiabilidad se considera como Muy Aceptable		
<b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>		
10	El personal directivo promueve actividades de formación continua para asegurar el logro de los objetivos personales de los trabajadores.	,911
11	Los objetivos personales y profesionales de los trabajadores son tomados en cuenta por el personal directivo.	,842



12	Es parte de la institución que frecuentemente se atienda el logro de los objetivos personales y profesionales de los trabajadores.	,847
13	Las necesidades que tienen los trabajadores son atendidas por el personal directivo.	,826
14	Las necesidades de los trabajadores están en concordancia con los objetivos institucionales.	,827
15	Las necesidades personales y laborales de los trabajadores muchas veces generan conflictos al interior de la institución	,819
16	Los trabajadores perciben que el personal directivo se preocupa en satisfacer sus expectativas profesionales.	,853
17	La realización de capacitaciones y especializaciones demuestra que el personal directivo se preocupa en satisfacer las expectativas profesionales de los trabajadores.	,855
18	Existe una política institucional de atender las expectativas personales y profesionales de los trabajadores.	,895
<p>Alfa de Cronbach: <math>\alpha = 0,871</math>  La fiabilidad se considera como BUENO</p>		
<b>COMPROMISO LABORAL</b>		
19	Es indiscutible que existe un compromiso afectivo por parte del personal directivo en relación al logro de los objetivos institucionales.	,812
20	El personal directivo ha demostrado en reiteradas ocasiones su compromiso afectivo con los objetivos institucionales.	,805
21	El compromiso afectivo que posee el personal directivo ha permitido que la gestión institucional sea efectiva	,788
22	El estilo de gestión que implementa el personal directivo se sustenta bajo criterios normativos.	,800
23	Para el personal directivo la norma debe prevalecer y acatarse sin observación alguna.	,825
24	El personal directivo ha determinado que la organización estructural de la institución se sujete estrictamente a lo establecido en la norma.	,833

<b>25</b>	Existe un compromiso institucional por parte del personal directivo	,923
<b>26</b>	El compromiso institucional que demuestra el personal directivo se refleja en el logro de las metas y los objetivos institucionales.	,785
<b>27</b>	El compromiso institucional que demuestra el personal directivo se evidencia en la preocupación de mejorar las capacidades personales y profesionales de todos los trabajadores de la institución	,789
<p>Alfa de Cronbach: <math>\alpha = 0,842</math>  La fiabilidad se considera como BUENO</p>		

El valor del instrumento del Coeficiente del Alfa de Cronbach:  $\alpha = 0,828$  siendo la fiabilidad se considera como BUENO

**Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable el Uso de Recursos Públicos**

<b>Ítem</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>ALFA DE CRONBACH</b>
<b>PLANEACIÓN</b>		
<b>1</b>	La Municipalidad Distrital de Víctor Larco cuenta con personal debidamente capacitado	,697
<b>2</b>	La Municipalidad Distrital de Víctor Larco cumple con rigurosidad las normas internas para el uso de los recursos públicos.	,685
<b>3</b>	Se cuenta con un adecuado sistema de recaudación de recursos propios.	,635
<b>4</b>	Los funcionarios y servidores municipales ejecutan los recursos públicos teniendo en cuenta las necesidades de los ciudadanos.	,598
<b>5</b>	La Municipalidad Distrital de Víctor Larco Cuenta con una planificación eficiente y estratégica.	,581
<b>6</b>	Considera que se debe tomar en cuenta la participación ciudadana para la asignación de los recursos.	,650
<p>Alfa de Cronbach: <math>\alpha = 0,683</math>                      La fiabilidad se considera como Aceptable</p>		
<b>FISCALIZACIÓN</b>		
<b>7</b>	Los procesos de licitaciones se publican oportunamente en el Portal electrónico de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco.	,817
<b>8</b>	Directa o indirectamente se realiza una fiscalización continua y transparente respecto a los montos de recursos públicos con que cuenta.	,790
<b>9</b>	Considera importante la fiscalización interna para un adecuado empleo de los recursos públicos.	,779
<b>10</b>	Se cautela el cumplimiento de disposiciones municipales administrativas.	,772
<b>11</b>	La labor de fiscalización se realiza dentro del marco de los dispositivos legales aplicables, con la finalidad de lograr que los administrados cumplan de forma voluntaria las normas.	,803

<b>12</b>	Los ciudadanos puedan acceder a información actualizada en el Portal Institucional respecto a los procesos de contrataciones de bienes y servicios.	,788
<b>13</b>	La ciudadanía cuenta con información de la Municipalidad respecto a los montos de recursos públicos con que cuenta y la forma en que los emplea.	,798
<b>14</b>	Considera importante la fiscalización ciudadana para un adecuado empleo de los recursos públicos	,816
<b>15</b>	Los ciudadanos puedan acceder a información actualizada en el Portal Institucional respecto a los procesos de contrataciones de bienes y servicios.	,826
<b>16</b>	Ha solicitado información sobre la ejecución anual del presupuesto.	,792
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,816$ La fiabilidad se considera como BUENO		
<b>EJERCICIO</b>		
<b>17</b>	Se publica en el Portal Institucional informes periódicos sobre la ejecución del presupuesto municipal.	,734
<b>18</b>	Se proporciona información económica documentada sobre el uso de los recursos públicos a los ciudadanos cuando estos lo solicitan.	,786
<b>19</b>	En la Municipalidad Distrital de Víctor Larco se busca optimizar el uso de los recursos públicos con que se cuenta.	,854
<b>20</b>	Se usan los recursos públicos de acuerdo al presupuesto participativo elaborado.	,777
<b>21</b>	Se realiza con transparencia la ejecución de los recursos públicos.	,800
<b>22</b>	La Municipalidad ejecuta el presupuesto elaborado con fines de una adecuada rendición de cuentas	,820
<b>23</b>	Se trabaja en equipo con un servicio de calidad y donde se refleje la satisfacción de los ciudadanos	,756
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,821$ La fiabilidad se considera como BUENO		
<b>24</b>	El Órgano de Control Interno realiza auditorías periódicas y anuales a los estados financieros	,661
<b>25</b>	La información recabada mediante las auditorías se emplea para para optimizar el uso de los recursos públicos	,722
<b>26</b>	Realiza acciones de control previo, simultánea y de verificación posterior.	,802

<b>27</b>	La ciudadanía en forma individual u organizada solicita Informes sobre los Estados Financieros a la Municipalidad.	,748
<b>28</b>	La toma de decisiones políticas se muestra como las agendas de gobierno local y no son alteradas por agentes externos intergubernamentales.	,741
<b>29</b>	Considera que tiene relación la toma de decisiones con el liderazgo gerencial.	,721
<b>30</b>	El entorno organizacional es favorable para el ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas para el funcionamiento del control interno.	,741
<b>31</b>	Efectúan autoevaluaciones conducentes al mejor desarrollo del control interno e informan sobre cualquier desviación o deficiencia susceptible de corrección.	,750
<p>Alfa de Cronbach: <math>\alpha = 0,765</math></p> <p>La fiabilidad se considera como Muy aceptable</p>		

El valor del instrumento del Coeficiente del Alfa de Cronbach:  $\alpha = 0,771$  siendo la fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE

## Anexo 5:

### Ficha técnica del instrumento Competencias Directivas

**1. Nombre:**

Cuestionario de Competencias Directivas

**2. Autor:**

Br. Rivas Maqui, Betty

**3. Manera de Aplicación:**

Individual

**4. Grupo de Aplicabilidad:**

35 funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera.

**5. Duración:**

15 a 20 minutos.

**6. Objetivo:**

Determinar cuantitativamente la percepción de competencias directivas

**7. Descripción:**

El cuestionario está compuesto por 21 ítems, y fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: nunca (0), casi nunca (1), a veces (2), casi siempre (3), siempre (4); además está dividido en (3) dimensiones: Desempeño laboral (1- 9), Motivación laboral (10 - 19) y Compromiso Laboral (20 - 27).

**8. Escala de medición:**

**8.1. Escala general de la variable: Procedimiento administrativo disciplinario**

Intervalo	Nivel
0 - 36	Malo
37 - 73	Regular
74 - 110	Bueno

### 8.2. Escala específica (por dimensión):

<b>Dimensión</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Nivel</b>
Desempeño laboral	0 - 12	Malo
	13 – 24	Regular
	25- 36	Buena

<b>Dimensión</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Nivel</b>
Motivación laboral	0 - 12	Malo
	13 – 24	Regular
	25- 36	Buena

<b>Dimensión</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Nivel</b>
Compromiso laboral	0 - 12	Malo
	13 – 24	Regular
	25- 36	Buena

### 8.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Siempre	=	4
Casi siempre	=	3
A veces	=	2
Casi nunca	=	1
Nunca	=	0

## 9. Validación y confiabilidad:

La validación de la presente investigación se realizó por medio del método de Holsti, el cual emplea un método para medir la concordancia entre el número de codificadores estadístico de acuerdo porcentual, por lo que las variables competencias directivas y el uso de recursos públicos se buscó que tuvieran consistencia y coherencia técnica con las bases teóricas y los objetivos de la investigación, a través de la opinión de expertos, un juicio aprobado para ser ejecutado de acuerdo a los propósitos de la investigación la comprobación se realiza a través del asesoramiento de expertos, para verificar que el contenido se realizó la opinión de tres (3) expertos, los cuales fueron:

Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar,

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo y

Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles

La confiabilidad del instrumento se realizó con el método de Alfa de Cronbach:  $\alpha = 0,828$  que se considera como BUENO

La fiabilidad de las dimensiones de la variable desempeño laboral fueron:  $\alpha = 0,771$ , fiabilidad MUY ACEPTABLE; motivación laboral  $\alpha = 0,871$  fiabilidad MUY ACEPTABLE; compromiso laboral  $\alpha = 0,842$  fiabilidad MUY ACEPTABLE.



## Ficha técnica del instrumento Uso de Recursos Públicos

**1. Nombre:**

Cuestionario de Uso de Recursos Públicos

**2. Autor:**

Br. Rivas Maqui, Betty

**3. Manera de Aplicación:**

Individual

**4. Grupo de Aplicabilidad:**

35 funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera.

**5. Duración:**

15 a 20 minutos.

**6. Objetivo:**

Determinar cuantitativamente la percepción de la uso de recursos públicos

**7. Descripción:**

El cuestionario está compuesto por 31 ítems, y fue estructurado bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: nunca (0), casi nunca (1), a veces (2), casi siempre (3), siempre (4); además está dividido en (4) dimensiones: planeación (1- 6), fiscalización (7 - 16) ejercicio (17 -23) y control (24- 31).

**8. Escala de medición:**

**8.1. Escala general de la variable: Procedimiento administrativo disciplinario**

<b>Intervalo</b>	<b>Nivel</b>
0 - 41	Malo
42 – 83	Regular
842 - 125	Bueno

## 8.2. Escala específica (por dimensión):

<b>Dimensión</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Nivel</b>
Planeación	0 - 8	Malo
	9 - 17	Regular
	18 - 26	Buena

<b>Dimensión</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Nivel</b>
Fiscalización	0 - 13	Malo
	14 - 27	Regular
	28 - 41	Buena

<b>Dimensión</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Nivel</b>
Ejercicio	0 - 9	Malo
	10 - 19	Regular
	20 - 29	Buena

<b>Dimensión</b>	<b>Intervalo</b>	<b>Nivel</b>
Control	0 - 10	Malo
	11 - 21	Regular
	22 - 32	Buena

### 8.3. Escala valorativa de las alternativas de respuesta de los ítems:

Siempre	=	4
Casi siempre	=	3
A veces	=	2
Casi nunca	=	1
Nunca	=	0

### 9. Validación y confiabilidad:

La validación de la presente investigación se realizó por medio del método de Holsti, el cual emplea un método para medir la concordancia entre el número de codificadores estadístico de acuerdo porcentual, por lo que las variables competencias directivas y el uso de recursos públicos se buscó que tuvieran consistencia y coherencia técnica con las bases teóricas y los objetivos de la investigación, a través de la opinión de expertos, un juicio aprobado para ser ejecutado de acuerdo a los propósitos de la investigación la comprobación se realiza a través del asesoramiento de expertos, para verificar que el contenido se realizó la opinión de tres (3) expertos, los cuales fueron:

Dr. Pedro Otoniel Morales Salazar,

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo y

Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles

La confiabilidad del instrumento se realizó con el método de Alfa de Cronbach:  $\alpha = 0,771$  que se considera como MUY ACEPTABLE

La fiabilidad de las dimensiones de la variable uso de recursos públicos fueron: planeación,  $\alpha = 0,683$ , fiabilidad ACEPTABLE; fiscalización,  $\alpha = 0,816$  fiabilidad BUENO; ejercicio  $\alpha = 0,821$ , fiabilidad BUENO, control  $\alpha = 0,763$  fiabilidad MUY ACEPTABLE.

**a) Validez de constructo (análisis factorial confirmatorio)**

Desde la perspectiva científica, la validez de constructo es la más importante, está relacionado, si el instrumento está bien estructurado representado y midiendo el concepto teórico. Dicha validez se refiere en concreto al significado del instrumento, es decir, lo que mide y cómo funciona para medirlo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 303). Es decir, los indicadores para desarrollar un instrumento son el producto de una buena operacionalización, si reflejan la definición teórica de las variables a medir; porque el instrumento puede definir claramente la construcción teórica que desea medir y utiliza indicadores coherentes a partir de los cuales se pueden obtener índices.

Teniendo en cuenta los criterios para la validez de constructo después de haber realizado el análisis factorial, se obtuvo como resultado:

Para la validación del constructo de la variable Competencias directivas fue aceptable con Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo de 0,455 y Prueba de esfericidad de Bartlett de 0.000

Para la validación del constructo de la variable uso de recursos públicos fue aceptable con Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo de 0,300 y Prueba de esfericidad de Bartlett de 0.000.

**Validez de constructo de los instrumentos**

**Constructo del instrumento: Competencias Directivas**

**Prueba de KMO y Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,455
Prueba de esfericidad de Aprox. Chi-cuadrado Bartlett	581,764
gl	351
Sig.	,000

Teniendo como resultado una medida de KMO de 0,455 y una prueba de Bartlett menor a 0.1 se considera altamente significativo.

Varianza total explicada									
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	8,323	30,827	30,827	8,323	30,827	30,827	7,498	27,772	27,772
2	2,858	10,587	41,413	2,858	10,587	41,413	3,510	13,001	40,772
3	2,071	7,672	49,085	2,071	7,672	49,085	2,244	8,312	49,085
4	1,843	6,826	55,911						
5	1,568	5,807	61,718						
6	1,447	5,360	67,077						
7	1,135	4,203	71,281						
8	1,074	3,977	75,258						
9	,979	3,627	78,885						
10	,843	3,122	82,007						
11	,755	2,797	84,804						
12	,662	2,452	87,256						
13	,605	2,242	89,498						
14	,522	1,933	91,431						
15	,485	1,795	93,226						
16	,348	1,290	94,516						
17	,284	1,053	95,569						
18	,248	,917	96,486						
19	,224	,830	97,316						
20	,170	,628	97,944						
21	,163	,604	98,548						
22	,121	,447	98,995						
23	,103	,383	99,379						
24	,078	,290	99,669						
25	,047	,173	99,842						
26	,033	,122	99,964						
27	,010	,036	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

que se usa para determinar los factores son aquellos que tienen autovalor mayor que 1 (8,323; 2,858; 2,071) y el tanto por ciento que explica en el total es de 49,085 cantidad razonable

Matriz de componente rotado

	Componente		
	1	2	3
ÍTEM15	,841	,238	-,249
ÍTEM22	,835	-,064	,097
ÍTEM13	,806	,235	-,189
ÍTEM19	,776	-,050	,052
ÍTEM14	,719	,434	-,031
ÍTEM20	,676	-,011	,004

ÍTEM21	,670	,385	-,254
ÍTEM3	,635	-,335	,144
ÍTEM16	,627	,208	,442
ÍTEM5	,573	-,255	,187
ÍTEM27	,563	,454	-,313
ÍTEM26	,559	,377	-,231
ÍTEM17	,552	,136	,126
ÍTEM12	,531	,371	-,066
ÍTEM11	,519	,313	-,283
ÍTEM25	-,438	-,263	,212
ÍTEM9	,434	,245	,241
ÍTEM4	,358	,324	,120
ÍTEM8	,075	,812	,140
ÍTEM23	,094	,711	,071
ÍTEM6	,247	,577	,067
ÍTEM1	,409	-,521	,204
ÍTEM24	,065	,388	-,181
ÍTEM18	,101	-,157	-,782
ÍTEM10	-,159	-,114	,603
ÍTEM7	,102	,064	,536
ÍTEM2	,089	-,187	,288

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

## Validez de constructo de los instrumentos

### Constructo del instrumento: Uso de Recursos Públicos.

#### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	,300
Prueba de esfericidad de Aprox. Chi-cuadrado	631,124
Bartlett	
gl	465
Sig.	,000

Teniendo como resultado una medida de KMO de 0,300 y una prueba de Bartlett menor a 0.1 se considera altamente significativo

#### Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	5,855	18,886	18,886	5,855	18,886	18,886	4,766	15,374	15,374
2	3,147	10,151	29,037	3,147	10,151	29,037	3,724	12,012	27,386
3	2,814	9,078	38,115	2,814	9,078	38,115	2,902	9,360	36,746
4	2,212	7,136	45,251	2,212	7,136	45,251	2,636	8,505	45,251
5	2,043	6,590	51,841						
6	1,790	5,773	57,614						
7	1,540	4,966	62,581						
8	1,510	4,871	67,451						
9	1,367	4,408	71,860						
10	1,264	4,078	75,938						
11	1,112	3,586	79,524						
12	,941	3,037	82,561						
13	,777	2,506	85,067						
14	,664	2,144	87,210						
15	,635	2,049	89,259						
16	,566	1,825	91,083						
17	,519	1,675	92,759						
18	,426	1,373	94,132						
19	,378	1,218	95,350						
20	,318	1,027	96,377						
21	,275	,888	97,266						
22	,213	,688	97,954						
23	,183	,591	98,545						
24	,131	,421	98,966						
25	,095	,308	99,274						
26	,061	,196	99,470						
28	,053	,170	99,619						
29	,031	,101	99,920						
30	,013	,043	99,963						
31	,012	,037	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

El criterio que se usa para determinar los factores son aquellos que tienen autovalor mayor que 1 (5,855; 3,147; 2,814; 2,212) y el tanto por ciento que explica en el total es de 45,251 cantidad razonable

**Matriz de componente rotado**

	Componente			
	1	2	3	4
ÍTEM22	,843	,080	,028	-,120
ÍTEM30	,649	-,416	-,028	-,117
ÍTEM24	,591	-,054	,216	,488
ÍTEM2	,577	,329	-,078	,089
ÍTEM20	,577	,215	,382	,131
ÍTEM17	,541	,214	,276	,110
ÍTEM27	,539	,098	-,020	,015
ÍTEM5	,525	,277	-,442	,098
ÍTEM28	,509	-,134	,397	-,370
ÍTEM13	,466	,240	,265	,113
ÍTEM11	,426	,036	-,069	,347
ÍTEM21	,398	,207	,133	-,083
ÍTEM31	,345	-,222	,294	,015
ÍTEM3	-,037	,683	,109	,203
ÍTEM8	,187	,661	-,201	-,133
ÍTEM9	,293	,657	,020	,185
ÍTEM6	-,453	,644	,131	-,107
ÍTEM10	,229	,622	,147	-,406
ÍTEM12	,144	,549	,039	,351
ÍTEM16	,203	,460	,201	-,206
ÍTEM29	,171	-,015	,677	,123



ÍTEM23	,161	,494	,609	-,021
ÍTEM4	,156	,280	-,547	,194
ÍTEM14	-,057	,097	,504	,177
ÍTEM18	,319	,167	,470	-,054
ÍTEM25	,240	,220	,461	-,118
ÍTEM26	-,072	-,017	-,052	,727
ÍTEM15	,246	-,055	,075	-,614
ÍTEM7	,112	,108	,072	,557
ÍTEM19	,212	-,073	,183	,425
ÍTEM1	-,136	,080	,313	-,335

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 6 iteraciones.

## Anexo 6

### Cuestionario de COMPETENCIAS DIRECTIVAS

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre las Competencias Directivas y el uso de Recursos Públicos, para cumplir con los objetivos de la investigación denominada: Competencias directivas y el uso de recursos públicos en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo – 2019.

#### Instrucciones:

El cuestionario comprende 27 ítems y, cada uno de ellos incluye cinco alternativas de respuestas. Se recomienda que lea con mucha atención en cada ítem las opciones de las repuestas. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (X) en la opción que considere que se aproxime más a su apreciación o punto de vista.

Nº	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>Desempeño Laboral</b>						
1	El personal directivo tiene conocimientos teóricos y prácticos para dirigir efectivamente la institución					
2	Los conocimientos que tienen el personal directivo es producto de su formación especializada.					
3	La gestión institucional logra sus objetivos en base a la aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos del personal directivo					
4	Las habilidades directivas del personal que dirige la institución permiten el logro de los objetivos institucionales.					
5	Las habilidades directivas del personal que dirige la institución garantizan un clima institucional favorable.					

6	Las habilidades directivas del personal que dirige la institución permiten la resolución de problemas y conflictos institucionales.					
7	El personal directivo posee las destrezas directivas que viabilizan el logro de las metas y los objetivos previstos.					
8	Las destrezas directivas que posee el personal directivo facilitan la interrelación personal entre todos los trabajadores de la institución					
9	Las destrezas directivas del personal que dirige la institución permiten la construcción de una cultura corporativa.					
<b>Motivación laboral</b>						
10	El personal directivo promueve actividades de formación continua para asegurar el logro de los objetivos personales de los trabajadores.					
11	Los objetivos personales y profesionales de los trabajadores son tomados en cuenta por el personal directivo.					
12	Es parte de la institución que frecuentemente se atiende el logro de los objetivos personales y profesionales de los trabajadores.					
13	Las necesidades que tienen los trabajadores son atendidos por el personal directivo.					
14	Las necesidades de los trabajadores están en concordancia con los objetivos institucionales.					
15	Las necesidades personales y laborales de los trabajadores muchas veces generan conflictos al interior de la institución.					
16	Los trabajadores perciben que el personal directivo se preocupa en					

	satisfacer sus expectativas profesionales.					
<b>17</b>	La realización de capacitaciones y especializaciones demuestra que el personal directivo se preocupa en satisfacer las expectativas profesionales de los trabajadores.					
<b>Compromiso laboral</b>						
<b>18</b>	Existe una política institucional de atender las expectativas personales y profesionales de los trabajadores.					
<b>19</b>	Es indiscutible que existe un compromiso afectivo por parte del personal directivo en relación al logro de los objetivos institucionales.					
<b>20</b>	El personal directivo ha demostrado en reiteradas ocasiones su compromiso afectivo con los objetivos institucionales.					
<b>21</b>	El compromiso afectivo que posee el personal directivo ha permitido que la gestión institucional sea efectiva					
<b>22</b>	El estilo de gestión que implementa el personal directivo se sustenta bajo criterios normativos.					
<b>23</b>	Para el personal directivo la norma debe prevalecer y acatarse sin observación alguna.					
<b>24</b>	El personal directivo ha determinado que la organización estructural de la institución se sujete estrictamente a lo establecido en la norma.					
<b>25</b>	Existe un compromiso institucional por parte del personal directivo.					

<b>26</b>	El compromiso institucional que demuestra el personal directivo se refleja en el logro de las metas y los objetivos institucionales.					
<b>27</b>	El compromiso institucional que demuestra el personal directivo se evidencia en la preocupación de mejorar las capacidades personales y profesionales de todos los trabajadores de la institución.					

**Muchas gracias por su colaboración**

## Anexo 7

### Cuestionario de Uso de Recursos Públicos

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información sobre las Competencias Directivas y el uso de Recursos Públicos, para cumplir con los objetivos de la investigación denominada: Competencias directivas y el uso de recursos públicos en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo – 2019.

#### Instrucciones:

El cuestionario comprende 31 ítems y, cada uno de ellos incluye cinco alternativas de respuestas. Se recomienda que lea con mucha atención en cada ítem las opciones de las repuestas. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (X) en la opción que considere que se aproxime más a su apreciación o punto de vista acerca de los servicios de la defensoría municipal de los niños y adolescentes.

Nº	ÍTEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
<b>Planeación</b>						
1	La Municipalidad Distrital de Víctor Larco cuenta con personal debidamente capacitado.					
2	La Municipalidad Distrital de Víctor Larco cumple con rigurosidad las normas internas para el uso de los recursos públicos.					
3	Se cuenta con un adecuado sistema de recaudación de recursos propios.					
4	Los funcionarios y servidores municipales ejecutan los recursos públicos teniendo en cuenta las necesidades de los ciudadanos					
5	La Municipalidad Distrital de Víctor Larco Cuenta con una planificación eficiente y estratégica					
6	Considera que se debe tomar en cuenta la participación ciudadana					

	para la asignación de los recursos.					
<b>Fiscalización</b>						
<b>7</b>	Los procesos de licitaciones se publican oportunamente en el Portal electrónico de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco.					
<b>8</b>	Directa o indirectamente se realiza una fiscalización continua y transparente respecto a los montos de recursos públicos con que cuenta					
<b>9</b>	Considera importante la fiscalización interna para un adecuado empleo de los recursos públicos.					
<b>10</b>	Se cautela el cumplimiento de disposiciones municipales administrativas.					
<b>11</b>	La labor de fiscalización se realiza dentro del marco de los dispositivos legales aplicables, con la finalidad de lograr que los administrados cumplan de forma voluntaria las normas					
<b>12</b>	Los ciudadanos puedan acceder a información actualizada en el Portal Institucional respecto a los procesos de contrataciones de bienes y servicios					
<b>13</b>	La ciudadanía cuenta con información de la Municipalidad respecto a los montos de recursos públicos con que cuenta y la forma en que los emplea.					
<b>14</b>	Considera importante la fiscalización ciudadana para un adecuado empleo de los recursos públicos					
<b>15</b>	Los ciudadanos puedan acceder a información actualizada en el Portal Institucional respecto a los procesos de contrataciones de bienes y servicios.					
<b>16</b>	Ha solicitado información sobre la ejecución anual del presupuesto.					
<b>Ejercicio</b>						

<b>17</b>	Se publica en el Portal Institucional informes periódicos sobre la ejecución del presupuesto municipal					
<b>18</b>	Se proporciona información económica documentada sobre el uso de los recursos públicos a los ciudadanos cuando estos lo solicitan					
<b>19</b>	En la Municipalidad Distrital de Víctor Larco se busca optimizar el uso de los recursos públicos con que se cuenta.					
<b>20</b>	Se usan los recursos públicos de acuerdo al presupuesto participativo elaborado					
<b>21</b>	Se realiza con transparencia la ejecución de los recursos públicos.					
<b>22</b>	La Municipalidad ejecuta el presupuesto elaborado con fines de una adecuada rendición de cuentas.					
<b>23</b>	Se trabaja en equipo con un servicio de calidad y donde se refleje la satisfacción de los ciudadanos.					
<b>Control</b>						
<b>24</b>	El Órgano de Control Interno realiza auditorías periódicas y anuales a los estados financieros					
<b>25</b>	La información recabada mediante las auditorías se emplea para para optimizar el uso de los recursos públicos.					
<b>26</b>	Realiza acciones de control previo, simultánea y de verificación posterior.					
<b>27</b>	La ciudadanía en forma individual u organizada solicita Informes sobre los Estados Financieros a la Municipalidad.					
<b>28</b>	La toma de decisiones políticas se muestra como las agendas de					

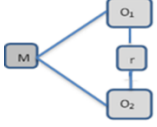


	gobierno local y no son alteradas por agentes externos intergubernamentales.					
<b>29</b>	Considera que tiene relación la toma de decisiones con el liderazgo gerencial					
<b>30</b>	El entorno organizacional es favorable para el ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas para el funcionamiento del control interno.					
<b>31</b>	Efectúan autoevaluaciones conducentes al mejor desarrollo del control interno e informan sobre cualquier desviación o deficiencia susceptible de corrección					

**Muchas gracias por su colaboración**

## Anexo 8: Matriz de consistencia interna del informe de investigación

INTRODUCCIÓN	MÉTODO			RESULTADOS	DISCUSIÓN	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	
<p><b>ESTUDIOS PREVIOS:</b></p> <p>Iparraguirre (2015) presentó a la Universidad San Antonio Abad del Cusco, el trabajo de investigación: “Relación de las competencias directivas y la ejecución de gasto” en el Municipio de Anta, Cusco.</p> <p>Maldonado (2015) en su estudio: “Relación de las competencias directivas y la organización estratégica en el municipio de Sullana, Piura”.</p> <p>Aguilar (2015), “Diseño de una estrategia de participación ciudadana en los presupuestos municipales de la Región La Libertad”, UNT-Trujillo</p> <p><b>TEORÍAS QUE FUNDAMENTE LAS VARIABLES:</b></p> <p>Esta teoría del cambio (Kurt Lewin) está vinculada a este estudio porque a menudo nuestro estilo natural tiende a cambiar, especialmente cuando reaccionamos a una crisis, y en este punto quizás sea crítico; Reflexionamos sobre nuestros comportamientos o comportamientos para lograr el cambio, logrando así la maduración y, por lo tanto, el crecimiento dentro de nosotros.</p> <p><b>JUSTIFICACIÓN:</b></p> <p>Esta dinámica tampoco es ajena a las</p>	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	<p><b>DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS:</b></p> <p>Se utilizó el coeficiente Tau-b de Kendall y Rho de Spearman, con los resultados obtenidos en las tablas estadísticas, de igual manera arrojando figuras de valores de estudio de las variables, de la misma manera, en sus respectivas interpretaciones.</p> <p>Resultados de los porcentajes hallados de las variables competencias directivas y el uso de recursos públicos en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco muestran que el nivel predominante es en las Competencias directivas es el nivel regular con 77.1%, seguido por el nivel bueno con 20% y el nivel malo con 2.9%. Del mismo modo, el uso variable de los recursos públicos, el nivel predominante es el regular con 88.6%, seguido por el nivel bueno con 11.4% y el nivel malo con 0%.</p> <th rowspan="4"> <p>Las competencias directivas son un medio para desarrollar habilidades para un mejor desempeño profesional. Están en el centro del debate actual sobre qué hacen las organizaciones para garantizar el crecimiento profesional y personal y el desarrollo de sus miembros. El desafío es determinar si las habilidades en sí mismas tienen un cierto peso que puede promover dicho crecimiento, o si se reducen a una herramienta técnica simple que facilita la realización de ciertas tareas. El surgimiento del concepto de competencia gerencial ha abierto oportunidades que permiten definir y especificar las</p> <th rowspan="4"> <p>-Se encontró que existe una relación significativa entre las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, en base a los valores de Tau-b de Kendall = 0.352, con una significancia de <math>P &lt; 0.05</math> y Rho de Spearman = 0.370. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.</p> <p>-Se identificó que las competencias directivas desde la perspectiva de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, impera el nivel medio (77.1%).</p> <p>-Se identificó que las dimensiones de la variable Competencias directivas arrojaron que en desempeño laboral predomina el nivel medio con un 60%; en motivación laboral con un 68.6% nivel medio y de la misma manera en compromiso laboral nivel medio un 80%.</p> <p>-Se identificó que el uso de los recursos públicos desde la perspectiva de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera impera el nivel medio</p> <th rowspan="4"> <p>-Al municipio de Víctor Larco Herrera implementar estrategias o técnicas en temas de motivación laboral, ya que es necesario que la misma institución cuente con los mecanismos a implementar pues la interacción del trabajador con una determinada situación en la que se encuentran combinados determinarán la dirección en la que se canaliza su energía, dirigen y mantendrá su comportamiento y determinará la eficiencia en su labor.</p> <p>-A la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera usar los fondos públicos de manera apropiada, ya que esto afecta a toda la comunidad, viola los derechos, debilita la institución y, en consecuencia, limita la vida democrática, ya que los fondos públicos se utilizan para mantener los servicios y cumplir con estos objetivos públicos crear un "gasto público", es decir, gastar dinero y usar los activos del gobierno para lograr esos</p> </th></th></th>	<p>Las competencias directivas son un medio para desarrollar habilidades para un mejor desempeño profesional. Están en el centro del debate actual sobre qué hacen las organizaciones para garantizar el crecimiento profesional y personal y el desarrollo de sus miembros. El desafío es determinar si las habilidades en sí mismas tienen un cierto peso que puede promover dicho crecimiento, o si se reducen a una herramienta técnica simple que facilita la realización de ciertas tareas. El surgimiento del concepto de competencia gerencial ha abierto oportunidades que permiten definir y especificar las</p> <th rowspan="4"> <p>-Se encontró que existe una relación significativa entre las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, en base a los valores de Tau-b de Kendall = 0.352, con una significancia de <math>P &lt; 0.05</math> y Rho de Spearman = 0.370. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.</p> <p>-Se identificó que las competencias directivas desde la perspectiva de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, impera el nivel medio (77.1%).</p> <p>-Se identificó que las dimensiones de la variable Competencias directivas arrojaron que en desempeño laboral predomina el nivel medio con un 60%; en motivación laboral con un 68.6% nivel medio y de la misma manera en compromiso laboral nivel medio un 80%.</p> <p>-Se identificó que el uso de los recursos públicos desde la perspectiva de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera impera el nivel medio</p> <th rowspan="4"> <p>-Al municipio de Víctor Larco Herrera implementar estrategias o técnicas en temas de motivación laboral, ya que es necesario que la misma institución cuente con los mecanismos a implementar pues la interacción del trabajador con una determinada situación en la que se encuentran combinados determinarán la dirección en la que se canaliza su energía, dirigen y mantendrá su comportamiento y determinará la eficiencia en su labor.</p> <p>-A la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera usar los fondos públicos de manera apropiada, ya que esto afecta a toda la comunidad, viola los derechos, debilita la institución y, en consecuencia, limita la vida democrática, ya que los fondos públicos se utilizan para mantener los servicios y cumplir con estos objetivos públicos crear un "gasto público", es decir, gastar dinero y usar los activos del gobierno para lograr esos</p> </th></th>	<p>-Se encontró que existe una relación significativa entre las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, en base a los valores de Tau-b de Kendall = 0.352, con una significancia de <math>P &lt; 0.05</math> y Rho de Spearman = 0.370. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.</p> <p>-Se identificó que las competencias directivas desde la perspectiva de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, impera el nivel medio (77.1%).</p> <p>-Se identificó que las dimensiones de la variable Competencias directivas arrojaron que en desempeño laboral predomina el nivel medio con un 60%; en motivación laboral con un 68.6% nivel medio y de la misma manera en compromiso laboral nivel medio un 80%.</p> <p>-Se identificó que el uso de los recursos públicos desde la perspectiva de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera impera el nivel medio</p> <th rowspan="4"> <p>-Al municipio de Víctor Larco Herrera implementar estrategias o técnicas en temas de motivación laboral, ya que es necesario que la misma institución cuente con los mecanismos a implementar pues la interacción del trabajador con una determinada situación en la que se encuentran combinados determinarán la dirección en la que se canaliza su energía, dirigen y mantendrá su comportamiento y determinará la eficiencia en su labor.</p> <p>-A la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera usar los fondos públicos de manera apropiada, ya que esto afecta a toda la comunidad, viola los derechos, debilita la institución y, en consecuencia, limita la vida democrática, ya que los fondos públicos se utilizan para mantener los servicios y cumplir con estos objetivos públicos crear un "gasto público", es decir, gastar dinero y usar los activos del gobierno para lograr esos</p> </th>	<p>-Al municipio de Víctor Larco Herrera implementar estrategias o técnicas en temas de motivación laboral, ya que es necesario que la misma institución cuente con los mecanismos a implementar pues la interacción del trabajador con una determinada situación en la que se encuentran combinados determinarán la dirección en la que se canaliza su energía, dirigen y mantendrá su comportamiento y determinará la eficiencia en su labor.</p> <p>-A la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera usar los fondos públicos de manera apropiada, ya que esto afecta a toda la comunidad, viola los derechos, debilita la institución y, en consecuencia, limita la vida democrática, ya que los fondos públicos se utilizan para mantener los servicios y cumplir con estos objetivos públicos crear un "gasto público", es decir, gastar dinero y usar los activos del gobierno para lograr esos</p>	
	VARIABLE INDEPENDIENTE	Desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocimientos</li> <li>▪ Habilidades</li> <li>▪ Destrezas</li> </ul>					MÉTODO:
	<p>Para Vargas (2016, p. 98). mantiene que las habilidades gerenciales son los comportamientos observables y habituales que permiten el éxito de una persona en su papel de gerente, basado en la implementación de estrategias que producen valor económico, pero al mismo tiempo desarrollan el desempeño en el trabajo, motivación y compromiso de los trabajadores y así asegurar el logro de los objetivos institucionales</p>							TIPO DE ESTUDIO:
								VARIABLE DEPENDIENTE
DEFINICIÓN	Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Afectivo</li> <li>▪ Normativo</li> </ul>	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:					

<p>instituciones públicas porque este cambio en estas organizaciones se basa en ciclos de emprendimiento, crecimiento y renovación. En el primer ciclo, aquí es donde las instituciones deben generar procesos de adaptación o tal vez flexibilidad a los requisitos de su entidad y esto debe conducir a la disponibilidad y la motivación para fortalecer el clima en todos los miembros de dicho organismo u institución. El segundo paso sería el crecimiento y el logro de la expansión de todos los miembros, tanto en sus actuaciones enfocadas en su eficiencia y efectividad en este ciclo, generando estabilidad, comodidad, progreso, derribando barreras y creando nuevos hábitos en el ámbito organizativo. Y finalmente, la renovación es un cambio consciente en nuestras actitudes y comportamientos en la organización orientada a la calidad y esto despertará un nuevo estilo en nuestra cultura organizacional.</p> <p><b>PARADIGMA:</b> En nuestro caso, estamos siguiendo el paradigma ético relativista. El relativismo puede favorecer opiniones diferentes y</p>	<p><b>OPERACIONAL:</b> Las habilidades gerenciales surgen de la implementación de estrategias para mejorar el desempeño laboral, la motivación y el compromiso de los trabajadores.</p> <p><b>ESCALA DE MEDICIÓN:</b></p> <p>Ordinal de tipo Likert: Deficiente: 0-12 Regular: 13-24 Bueno: 25-36</p>		<p>▪ Institucional</p>	<p>Baptista, 2014, p. 157).</p>  <p><b>POBLACIÓN:</b> La población de este estudio está compuesta por 35 personas que son funcionarios públicos que administran, y tienen poder de decisión en el municipio del distrito de Víctor Larco Herrera.</p> <p><b>MUESTRA:</b> La muestra fue la</p>	<p>Resultados de los puntajes obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable competencias directivas en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco muestra 3 dimensiones de la variable de competencias directivas se describen el siguiente orden: en la dimensión de desempeño laboral con 2.9% a nivel bajo, seguido por 60.0% a nivel medio y 37.1% a nivel alto; en la dimensión de motivación para trabajar con 11% en el nivel bajo, seguido por 68.6% en el nivel medio y 20% en el nivel alto; La dimensión del compromiso laboral es del 2,9% en el nivel bajo, seguida de un nivel promedio con el 80% y el 17,1% con un nivel alto.</p>	<p>habilidades que realmente se requieren para cumplir la función correspondiente. Desde esta perspectiva, y dependiendo de la preparación académica y la experiencia laboral de quienes lo piensan, hay interés en revisar el trabajo sobre las virtudes aristotélicas y las habilidades de gestión.</p> <p>De acuerdo a los resultados obtenidos se discute notablemente que si dentro de la organización, no se ha tenido</p>	<p>(88.6%).</p> <p>-En cuanto a las dimensiones de uso de los recursos públicos se identificó que en todas predominan el nivel medio: planificación (80%) fiscalización (85.7) ejercicio (85.7) y control (91.4)</p> <p>-Se encontró que existe una relación significativa entre la dimensión desempeño laboral de las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, en base a los valores de Tau-b de Kendall = 0.346, con una significancia de <math>P &lt; 0.05</math> y Rho de Spearman = 0.361. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.</p> <p>-Se identificó que la dimensión motivación</p>	<p>objetivos. .</p> <p>-Al Municipio Distrital de Víctor Larco Herrera un control transparente en el proceso o ejecución del presupuesto, monitoreo continuo, es decir vigilancia constante en el gasto público sin direccionalidad o que demuestre intereses privados de que se permitirá la confiabilidad del sistema de control financiera de la organización.</p>
---	---	--	------------------------	---	---	--	--	---

<p>opuestas e incluso en situaciones donde el contexto, podemos parecer relativistas en los usos y las costumbres, pero en materia de moralidad, la insensibilidad podría denunciarse de una manera condenable. Esto también sucede en una cuestión moral, aunque el relativismo se aplica al conocimiento, a la verdad, y no contiene una tesis explícita sobre la moral. Lo que se proporciona aquí es que nuestro estudio, ya que se centra en el uso de los recursos ofrecidos por el estado, se centra en su propia moral, lo que es aceptable y lo que no. Apreciación moral de lo normal o habitual ilegal en materia administrativa, dando un duro golpe a la corrupción del relativismo.</p> <p><b>PROBLEMA:</b> ¿Cuál es relación entre las competencias directivas y el uso de recursos públicos en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, Trujillo – 2019?</p> <p><b>HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN:</b> Existe relación directa significativa entre competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019; por otro lado la hipótesis nula es: No existe relación directa significativa entre competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b> H1: Existe relación directa significativa entre la dimensión desempeño laboral de las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.</p> <p>H2: Existe relación directa significativa entre la dimensión motivación laboral de las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la</p>	<p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b></p> <p>Uso de recursos públicos</p> <p><b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b></p> <p>.Para los autores López Ayllón y Fierro (s.f.), el uso de los recursos públicos se realiza de conformidad a un marco normativo donde se establecen los procedimientos y reglas que los funcionarios y servidores públicos deben considerar al momento de tener que disponer de dichos recursos estatales, lo que implica que no pueden emplearlos discrecionalmente, pues las normas legales existentes ya determinan la manera en que estos podrán ser invertidos y las sanciones a</p>	<p>Planeación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Organización interna</li> <li>▪ Racionalización de recursos</li> <li>▪ Planificación estratégica</li> <li>▪ Organización participativa</li> </ul>	<p>misma población debido a que es una población pequeña, estuvo conformada por 35 personas de la Municipalidad Distrital de Laredo, Provincia de Trujillo 2018.</p> <p><b>MUESTREO:</b></p> <p>Fue tipo no Probabilístico; ya que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de fuentes relacionadas con las particularidades de la investigación o los propósitos del investigador. (Johnson, 2014)</p> <p><b>TÉCNICAS: LA ENCUESTA.</b></p> <p><b>PROCEDIMIENTO:</b></p> <p>Para la obtención de los datos se siguió el siguiente procedimiento:</p> <p>.Se elaboró dos cuestionarios (encuestas) para</p>	<p>Resultados obtenidos de los niveles de las dimensiones de la variable Uso de Recursos Públicos en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco específica que en 3 dimensiones de recursos públicos variables, la dimensión de planificación con 2.9% en nivel pobre, seguido por 80% en nivel regular; y con 17.1% el nivel correcto; la dimensión de inspección con 2.9% en un nivel malo, seguido por 85.7% en un nivel regular y 11.4% en un nivel bueno, la dimensión de ejercicio con 5.7% en un nivel malo, seguido por el nivel regular con 85.7 % y 8.6% en un buen nivel, en la dimensión y finalmente la dimensión de control con 5.7% en el nivel malo, continuo el nivel regular con 91.4% y 2.9% en el nivel bueno.</p> <p><b>PRUEBAS DE HIPÓTESIS:</b></p> <p>Se evidencia el resultado de la prueba de normalidad (Shapiro-Wilk) de la</p>	<p>cuidado de definir de manera específica y estructural, el uso de recursos públicos que se consideran componentes del control interno, es decir, aquellos En relación con la planificación como tal, la organización, la gestión administrativa y la ejecución, así como los objetivos y los objetivos a alcanzar, la eficiencia de la gestión en este archivo municipal no satisfará las expectativas deseadas.</p>	<p>laboral influye de manera significativa en el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, en base a los valores de Tau-b Kendal = 0.318, con una significancia de <math>P &lt; 0.05</math> y Rho de Spearman =0,338.Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.</p> <p>-Se identificó que la dimensión compromiso laboral influye de manera significativa en el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera - 2019. en base a los valores de Tau-b Kendal = 0.380, con una significancia de <math>P &lt; 0.05</math> y Rho de Spearman =0,396. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.</p> <p>-Se encontró que existe una relación significativa entre las competencias directivas y la dimensión planeación del el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, en base a los valores de Tau-b de Kendall = 0.352, con una significancia de <math>P &lt; 0.05</math> y</p>	
--	---	-------------------	--	---	---	--	---	--

<p>Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.</p> <p>H3: Existe relación directa significativa entre la dimensión compromiso laboral de las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.</p> <p>H4: Existe relación directa significativa de</p> <p>H5: Existe relación directa significativa de</p> <p>H6: Existe relación directa significativa de las competencias directivas y la dimensión ejercicio en el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.</p> <p>H7: Existe relación directa significativa de las competencias directivas y la dimensión control en el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.</p> <p><b>OBJETIVOS GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>Determinar la relación entre las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>O1: Identificar el nivel de las competencias directivas y sus dimensiones: desempeño laboral, motivación laboral y compromiso laboral de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.</p> <p>O2: Identificar el nivel de uso de recursos públicos y sus dimensiones: planeación, fiscalización, ejercicio y control en de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.</p> <p>O3: Determinar la relación entre la dimensión de desempeño laboral de las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019</p>	<p>imponerse a quienes no sigan o respeten dicho procedimiento.</p> <p><b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b></p> <p>El uso de los recursos públicos en el municipio del distrito de Víctor Larco Herrera se lleva a cabo dentro de un marco regulatorio establecido de alcance nacional, regional y local, donde sus funcionarios y servidores no pueden hacer uso discrecional de ellos, pero deben usar dichos recursos respetando el procedimientos establecidos destinados a garantizar el bienestar de los ciudadanos.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Fiscalización</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sistema de fiscalización interna</li> <li>▪ Sistema de fiscalización ciudadana</li> </ul>	<p>medir las variables; la variable independiente Competencias Directivas y la variable dependiente Uso de los Recursos Públicos.</p> <p>Se motivó la objetividad, honestidad y sinceridad en sus respuestas.</p> <p>Al final se procedió a agradecer a cada persona que apoyo en el llenado de encuestas</p>	<p>variable competencias directivas y la variable uso de los recursos públicos, y sus dimensiones en donde se demuestra que el nivel de significancia de la prueba de Shapiro-Wilk los valores son menor al 5% de significancia estándar (<math>p &lt; 0.05</math>) Teniendo una relación significativa.</p> <p>En cuanto a las dimensiones de la variable Competencias directivas con la variable usos de recursos públicos se demuestra que el nivel de significancia de la prueba de Shapiro-Wilk los valores son menor al 5% de significancia estándar (<math>p &lt; 0.05</math>) Teniendo una relación significativa: En desempeño laboral, motivación laboral y compromiso laboral.</p> <p>Respecto a la variable Competencias directivas con las dimensiones de uso de recursos públicos el nivel de significancia de la prueba de Shapiro-Wilk los valores son menor al</p>		<p>Rho de Spearman = 0.370. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.</p> <p>-Se encontró que existe una relación significativa entre las competencias directivas y la dimensión fiscalización del uso de los recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, en base a los valores de Tau-b de Kendall = 0.402 con una significancia de <math>P &lt; 0.05</math> y Rho de Spearman = 0.418. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.</p> <p>-Se encontró que existe una relación significativa entre las competencias directivas y la dimensión ejercicio del uso de los recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, en base a los valores de Tau-b de Kendall = 0.350 con una significancia de <math>P &lt; 0.01</math> y Rho de Spearman = 0.388. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.</p> <p>-Se encontró que existe una relación significativa entre las competencias</p>		
		<p style="text-align: center;"><b>Ejercicio</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Información sobre uso de recursos públicos</li> <li>▪ Eficiencia en el uso de recursos</li> <li>▪ Transparencia en el uso de recursos</li> <li>▪ Satisfacción ciudadana</li> </ul>						
		<p style="text-align: center;"><b>Control</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realización de Auditorías internas</li> <li>▪ Evaluación de riesgos de</li> </ul>						

<p>O4: Determinar la relación entre la dimensión de motivación laboral de las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.</p> <p>O5: Determinar la relación entre la dimensión de compromiso laboral de las competencias directivas y el uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.</p> <p>O6: Determinar la relación de las competencias directivas y la dimensión planeación del uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.</p> <p>O7: Determinar la relación de las competencias directivas y la dimensión fiscalización del uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.</p> <p>O8: Determinar la relación de las competencias directivas y la dimensión ejercicio del uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.</p> <p>O9: Determinar la relación de las competencias directivas y la dimensión control del uso de recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco-2019.</p>	<p>Para medir estos resultados, se utilizó el instrumento elaborado compuesto por un cuestionario de escala Likert, con 31 elementos para sus cuatro dimensiones</p> <p><b>ESCALA DE MEDICIÓN:</b></p> <p>Ordinal de tipo Likert:</p> <p>Deficiente: 0-41</p> <p>Regular: 42-83</p> <p>Bueno: 84-125</p>		<p>consideración</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sistema de información</li> <li>▪ Adopción de decisiones</li> <li>▪ Separación funcional</li> </ul>	<p><b>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</b></p> <p>Elaboración de una matriz de puntuaciones de la variable independiente Competencias Directivas y de la variable dependiente Uso de Recursos Públicos.</p> <p>Elaboración de tablas y figuras estadísticas.</p> <p>- Los valores fueron no paramétricos y se utilizó: Tau-b de Kendall (por tratarse de una investigación correlacional simple) la cual es una medición no paramétrica y Rho de Spearman que es una comprobación no paramétrica cuando se hace la medición de la asociación entre dos variables.</p>	<p>5% de significancia estándar (<math>p &lt; 0.05</math>)  Teniendo una relación significativa en Dimensión fiscalización.  Y el nivel de significancia de la prueba de Shapiro-Wilk los valores son menor al 1% de significancia estándar (<math>p &lt; 0.01</math>)  Teniendo una relación muy significativa en las dimensiones planeación, ejercicio y control.</p>		<p>directivas y la dimensión control del uso de los recursos públicos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera – 2019, en base a los valores de Tau-b de Kendall = 0.482 con una significancia de <math>P &lt; 0.01</math> y Rho de Spearman = 0.507. Por tanto, se acepta la hipótesis de investigación.</p>	
--	--	--	---	---	---	--	--	--