



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión administrativa y su relación con las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, Pataz, La Libertad 2019.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Artica Rosales, Edwing Octavio (ORCID: 0000-0002-5798-953X)

**ASESOR:**

Dr. González González, Dionicio Godofredo (ORCID: 0000-0002-7518-1200)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

TRUJILLO – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

Mi agradecimiento infinito y eterno a nuestro padre celestial y por guiarme por el camino del progreso.

A mi esposa y mis hijos y a toda mi familia que son la motivación para seguir adelante.

**Edwing Artica.**

### **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, por permitirme, a través de las enseñanzas y experiencias profesionales aprendidas en las aulas académicas, alcanzar el grado de Maestro en Gestión Pública.

A mi asesor Dr. González González, Dionicio Godofredo, por su ayuda e invaluable orientación académica y profesional que me cedió para la ejecución de esta tesis, permitiéndome consolidar mi aprendizaje.

Al Alcalde y al Gerente Municipal, por permitirme hacer mi investigación en las Oficinas de la municipalidad. Por otorgarme el consentimiento de utilizar el cuestionario, lo que facilitó la culminación del presente trabajo de investigación.

**Edwing Artica.**

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	9
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos .....	25
3.6. Método de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos .....	26
IV. RESULTADOS .....	27
4.1. Descripción de Resultados.....	27
4.2. Prueba de Normalidad .....	37
4.3. Prueba de Hipótesis.....	38
V. DISCUSIÓN.....	48
VI. CONCLUSIONES.....	54
VII. RECOMENDACIONES .....	56
REFERENCIAS.....	57
ANEXOS .....	62

## Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de Parcoy.....	22
Tabla 2. Nivel de frecuencia y porcentaje de la variable Gestión administrativa.	25
Tabla 3. Nivel de frecuencia y porcentaje de la variable competencias gerenciales.....	28
Tabla 4. Nivel de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable competencias gerenciales.....	31
Tabla 3. Tabla cruzada de la variable Gestión administrativa y la variable Competencias gerenciales.....	34
Tabla 5. Prueba de Normalidad – Shapiro Wilk.....	35
Tabla 6. Correlaciones de Gestión administrativa y Competencias gerenciales.	36
Tabla 7. Correlaciones entre la dimensión planificación y las competencias gerenciales.....	39
Tabla 8. Correlaciones entre la dimensión organización y las competencias gerenciales.....	40
Tabla 9. Correlaciones entre la dimensión dirección y las competencias gerenciales.....	41
Tabla 10. Correlaciones entre la dimensión control y las competencias gerenciales.....	42
Tabla 11. Correlaciones entre la dimensión habilidades técnicas y la gestión administrativa.....	43
Tabla 12. Correlaciones entre la dimensión habilidades humanas y la gestión administrativa.....	44
Tabla 13. Correlaciones entre la dimensión habilidades conceptuales y la gestión administrativa.....	45

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Gráfico de Barras y porcentaje de la Gestión administrativa.....	25
Figura 2. Gráfico de Barras y porcentaje de las Competencias gerenciales....	26
Figura 3. Gráfico de Barras y porcentaje de las dimensiones de la variable 1. Gestión administrativa.....	29
Figura 4. Gráfico de Barras y porcentaje de las dimensiones de la variable 2. Competencias gerenciales.....	32
Figura 5. Gráfico de dispersión de la variable 1 y variable 2.....	37

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo “Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019”, tomando, conceptos, ideas, teorías, sobre nuestras variables. El tipo de investigación fue no experimental, cuantitativa, correlacional, con una población y muestra de 24 servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Parcoy, para la recolección de datos se usó dos cuestionarios validados por 3 expertos en los temas de investigación y el sector público, y una confiabilidad para la gestión administrativa con un índice de 0,789 de fiabilidad alta según Alfa de Cronbach, para las competencias gerenciales una confiabilidad alta con un índice de 0,800 de fiabilidad alta, se presentó los resultados mediante tablas y figuras estadísticas utilizando el programa Excel, y el software Spss.V25, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, para determinar si se distribuyen de manera normal o no normal y así determinar que prueba estadística utilizar, seleccionando Pearson, obteniendo como resultado que existe relación con un índice de 0.924\*\* con una significancia del 0,000, comprobando nuestra hipótesis de investigación, concluyendo de que existe una relación muy alta y altamente significativa entre la gestión administrativa y las competencias gerenciales.

**Palabras Clave:** Gestión Administrativa, Competencias Gerenciales, Municipalidad.

## **Abstract**

The objective of this study was to “Determine the relationship that exists between administrative management and the managerial competencies of the Parcoy District Municipality, 2019”, taking concepts, ideas, theories, on our variables. The type of research was non-experimental, quantitative, correlational, with a population and sample of 24 civil servants of the Parcoy District Municipality, for data collection, two valid questionnaires were used by 3 experts in the research topics and the public sector, and a reliability for administrative management with an index of 0.789 of high reliability according to Cronbach's Alpha, for managerial competences a high reliability with an index of 0.800 of high reliability, the results were presented through tables and statistical figures using the Excel program, and Using the Spss.V25 software, the Shapiro-Wilk test was used to determine whether they are distributed in a normal or non-normal way and thus determine which statistical test to use, selecting Pearson, obtaining as a result that there is a relationship with an index of 0.924 \*\* with a significance of 0.000, checking our research hypothesis, concluding that there is a very high and high relationship significantly between administrative management and managerial competencies.

**Keywords:** Administrative Management, Managerial Competencies, Municipality.



## I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es importante ya que describirá la gestión administrativa que se basa en las normativas de los procedimientos que la entidad local debe seguir y así medir la efectividad y la incidencia en las competencias gerenciales y verificar si el buen funcionamiento de la entidad se da porque los temas mencionados se relacionan adecuadamente.

En el transcurso de la historia los cambios que han sufrido las entidades públicas en el ámbito internacional han sido constantes ya sea por la adaptación a la globalización o las nuevas tecnologías que nos ha llevado a modernizar el estado, es por ello que la gestión del cambio tiene un influencia directa en las organizaciones y lo colaboradores de las mismas, ya sean entidades privadas o públicas, las pequeñas, medianas o grandes empresa tienen que ser flexibles para adaptarse al cambio o correr el riesgo de desaparecer debido al constante cambio del mundo moderno.(Chamorro, 2019, p.1)

Aunque el ambiente generacional impone cambios, las entidades públicas y privadas aprovechan estos nuevos retos para fortalecerse, para conocer y controlar mejor sus actividades y procedimientos junto al personal que los acompaña, incluyendo la ruptura de paradigmas que los atrasan, es por eso que distinguir lo grupos de cambios en primer lugar lo externo, que está orientado a los elementos que no están dentro de nuestra entidad y que no está bajo nuestro control los cambios que estos puedan tener, el aspecto interno esta netamente relacionado con los procedimientos de la entidad como su visión y el líder que toma decisiones, por lo tanto entre los dos grupos el aspecto externo generalmente son los que generan el cambio, es por eso que la combinación de factores externos e internos son de suma relevancia ya que no hay solo una causa que hagan que las entidades tengan que cambiar ya se por la competencia, la tecnología, la visión del gerente, lo cual es muy importante de como da utilidad y como combina las herramientas para afrontar el cambio. (Chamorro, 2019, p.2-3)

En Latinoamérica se ha tomado en cuenta estos cambios y es por lo descrito que la búsqueda de un factor que sea diferente y que brinde un soporte a través del tiempo permitiendo sacar ventaja cualquier posible evento bueno o malo lo que nos dará lucir como una entidad competitiva, en el mencionado contexto, el saber ser convierte en un activo fundamental para la entidad ya que la administración crea un valor agregado que no se puede comprar con dinero.

Ganitsky (2015), menciona que la integración de las competencias gerenciales con la administración de las entidades tiene que basarse en las necesidades de los ciudadanos para cumplir con las expectativas y exigencias de la comunidad, es totalmente imperativo que los gobiernos, tengan a su disposición el personal idóneo, que tengan las habilidades y conocimientos que para que las entidades sean sostenibles y estas puedan cumplir las metas que deben cumplir, el autor menciona que en América Latina, no siempre se cumplen los conceptos antes mencionados anteriormente esto genera gran incertidumbre, ya que la mayoría de los países tienen muchas deficiencias en la administración pública, esto porque sus líderes en su mayoría no tienen bien desarrollados los estándares de conocimientos y ética requerida por lo que los países en aparente desarrollo tienen una tarea difícil que cumplir.

En el sentido explicado las entidades tienen que reunir los profesionales técnicos que cumplan con el perfil para asumir un cargo de gerencia claro está acorde a los planteamientos de la entidad, para que así el profesional pueda cumplir con los objetivos, acciones y sepa invertir los recursos que se le dan.

El Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (2018), redacta el panorama de la gestión administrativa en las entidades públicas, evidenciando que las sociedades latinoamericanas y caribeñas tienen dificultades del sostenimiento de los programas implementados por las entidades públicas, lo que demuestra un fragilidad en la estructura que tiene los países en cuanto a gestión para ejercer el gasto público para el cumplimiento de objetivos, así mismo no son

eficientes y progresivas ya sea por el incumplimientos de procedimientos o la falta de capacidades gerenciales que se deben tener para cerrar brechas y aumentar los recursos fiscales(p. 6-10)

En Perú según Mendoza (2015), se vienen desarrollando las capacidades gerenciales en las instituciones públicas a nivel nacional, regional y local, como parte del proceso de modernización como un procedimiento necesario para cumplir con las necesidades de los ciudadanos, el estado peruano a previsto estos cambios y ha implementado un reforma con el objetivo de que la gestión administrativa de cada entidad cuente con los profesionales de calidad, proponiendo un servicio civil meritocrático, flexible y con altos niveles de eficacia por eso son necesario que el líder a cargo en cada entidad del estado cuenta con las competencias gerenciales que apoyen a las institución. (p. 4-6)

Corrales (2016), el autor menciona que una de las competencias del gerente es la ética ya que en la gestión administrativa publica es el modelo que se tiene que seguir ya que estas dos no pueden estar divorciadas, ya que es consustancial a la actuación pública, es por eso que el presente trabajo buscar un enfoque de relacionar la gestión administrativa con las competencias gerenciales públicas por que a partir de mencionada experiencia los directivos puedan estar orientados a un servicio transparente, eficiente para el beneficio de los ciudadanos peruanos.(p.9)

En la Libertad en el transcurso de los años a nivel regional hemos tenido una deficiente caída en ya que la población no está de acuerdo con los procedimientos que realizan los gerentes de las distintas áreas no cumplen con los perfiles, por lo mencionado nos ubicamos en la Provincia de Pataz específicamente en el Distrito de Parcoy en el año 2019 según el Ministerio de Economía y Finanzas su ejecución presupuestal de la Municipalidad Distrital de Parcoy solo llego al 47% por lo que se puede llegar a deducir que las competencias de gerencia de los servidores públicos de dicha entidad da mucho que desear.

Según Zavaleta (2019), la organización del trabajo de las personas que laboran en la entidad local de Parcoy no valora la trayectoria de las

servidores civiles, por la constante presión de los pobladores de contratar ciudadanos del entorno, así como las autoridades que gerencian establecieron en su manual de operaciones y funciones una baja clasificación para los puestos ocupantes, es por eso que al verificar el nivel de ejecución de la entidad podemos discutir que los conocimientos técnicos, académicos son esenciales para una adecuada gestión, tomando en cuenta que los servidores deben tener experiencia, habilidades, conocimientos, actitud, motivación, valores, características personales, las que van a contribuir para que la entidad logren los resultados para una buena gestión administrativas.

En la Municipalidad Distrital de Parcoy, se percibe una gran cantidad de deficiencias en la gestión administrativa que ponen un limitan el servicio que brinda a los ciudadanos, por lo que se han identificado que las actitudes y acciones de los funcionarios públicos, no tienen ninguna coherencia con las funciones a realizar, así como los deberes, responsabilidades que deben tomarse en cuenta para el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, por lo que al no existir las correctas competencias gerenciales, el reflejo de la gestión administrativa se ve en la deficiencia de progreso en cuanto al gasto del presupuesto, cumplimiento de metas y objetivos, así como en la contratación de personal idónea ya que no se cuenta con los instrumentos adecuados para la evaluación de desempeño de las competencias profesionales, por lo descrito deben tomarse medidas para la eficiente ejecución de las labores institucionales, en la mayoría de las relaciones laborales entre los servidores públicos no es positiva, la cual se refleja en las actitudes de los mismos, lo que lleva a que no se comparta el conocimiento y las experiencias que obtuvieron los funcionarios de más tiempo en cada área determinada, generando desinterés en la participación y trabajo de equipo, por lo que se deja de lado el interés por la entidad, la falta de competencias gerenciales de los funcionarios ha generado que la ejecución del año 2019 según el MEF, la ejecución del programa articulado de nutrición de avance fue del 7.1%, perdiendo el presupuesto de salud materno neonatal al no contar con el profesional adecuado para

la ejecución del mencionado programa, a la gestión integral de residuos sólidos con un gasto del 75.4% del presupuesto asignado, el 31.3% de avance en la ejecución de la categoría presupuestal de mejora en la sanidad animal, el aprovechamiento de los recursos hídricos con un 46.5% de ejecución, para el programa nacional de saneamiento rural un 87.7% de ejecución, logros de aprendizaje para estudiantes un 12.9%, y perdiendo el presupuesto designado de 75,000 soles para la reducción del tiempo de inseguridad y costo ambiental en el transporte urbano, por lo que se observa que el principal problema es la falta de competencias gerenciales y habilidades técnicas que no son cumplidas adecuadamente ya que los funcionarios que ocupan las jefaturas de las Municipalidad Distrital de Parcoy no cumplen adecuadamente con lo mencionado en Manual de Operaciones y Funciones así como el Reglamento de Operaciones y Funciones, por lo que también se pone en tela de juicio la gestión administrativa de dicha entidad ya que por lo antes mencionado la ejecución del presupuesto no es adecuada así como los procedimientos realizadas son muy tardíos.

Es por eso que nuestra investigación se orienta a formularnos el siguiente problema:

**¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019?**

El mencionado informe de investigación se justifica teóricamente ya que se realizó una profunda recolección de información de antecedentes y experiencias de los gobiernos en otros países con respecto a las competencias gerenciales en la gestión administrativa para poder entender su funcionamiento y en qué medida se relacionan, en el entorno práctico se da porque se tomó en cuenta la información relevante y real de nuestra entidad pública de estudio, justificándose metodológicamente ya que se empleó técnicas e instrumentos que apoyan y nos dan una perspectiva más amplia de los funcionarios en cuenta a la gestión administrativa de la entidad,

Como relevancia social, el presente estudio busca apoyar a la profundización y descripción de los beneficios sociales que estos traerán ya que la investigación al dar conclusiones y recomendaciones, serán de apoyo para que el gobierno local pueda tomar en cuenta que las competencias gerenciales de los servidores civiles son importantes para una adecuada gestión administrativa, así mismo la entidad podrá tener una referencia que sustentara los cambios que deben de hacer en la entidad.

Finalmente, como justificación legal, la municipalidad en estudio podrá hacer una reestructuración de su reglamento de funciones y de su manual de funciones y operaciones para que este pueda adecuarse y actualizarse, tomando en cuenta que los profesionales a contratar, así como los funcionarios de confianza deben contar con las competencias necesarias para la gestión administrativa.

Después de justificar porque se realiza la investigación nos planteamos el objetivo general de: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019, como objetivos específicos.

OE1: Identificar le nivel de gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.

OE2: Identificar le nivel de las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.

OE3: Determinar la relación que existe entre la planeación de la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.

OE4: Determinar la relación que existe entre la organización de la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.

OE5: Determinar la relación que existe entre la dirección de la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.

OE6: Determinar la relación que existe entre el control de la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.

OE7: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y las habilidades técnicas de las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.

OE8: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y las habilidades humanas de las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.

OE9: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y las habilidades conceptuales de las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.

La hipótesis de investigación planteada es: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019; se plantea como hipótesis nula: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019. Como hipótesis específicas.

He1: Existe relación significativa que existe entre la planeación de la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.

He2: Existe relación significativa que existe entre la organización de la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.

He3: Existe relación significativa que existe entre la dirección de la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.

He4: Existe relación significativa que existe entre el control de la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.

He5: Existe relación significativa que existe entre la gestión administrativa y las habilidades técnicas de las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.

He6: Existe relación significativa que existe entre la gestión administrativa y las habilidades humanas de las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.

He7: Existe relación significativa que existe entre la gestión administrativa y las habilidades conceptuales de las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.



## II. MARCO TEÓRICO

Para poder entender nuestras variables estableceremos una descripción de antecedentes internacionales como los de:

Arroyo (2016), en su investigación “Habilidades gerenciales aplicadas en el sector público para la toma de decisiones”, realizada en la Universidad Militar Nueva Granada, España, que tiene como objetivo, analizar las habilidades gerenciales aplicadas en el sector público para la toma de decisiones, el trabajo de investigación es cualitativo, utilizando como técnicas el análisis documental, teniendo como resultados relacionan y de qué manera la influencia de las habilidades gerenciales es aplicada en el sector público para la toma de decisiones, analizando de manera cualitativa junto a una revisión documental los temas de gerencia publica, estableciendo un patrón sobre los problemas suscitados en las entidades permitiendo evidenciar los aspectos positivos y negativos de las administración encargada, la investigación permite describir si los gerentes del sector público desarrollan habilidades y competencias que consoliden un patrón de buenas prácticas, concluyendo que se deben dejar atrás los desacuerdos políticos ya que estos no traen ningún tipo de beneficio para la ciudadanía.(Arroyo, 2016).

Sosa (2015), en su investigación “Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas de México (1982-2010)”, realizado en la Universidad Complutense de Madrid, España para obtener el Grado de Doctor, el autor tomo como objetivo la descripción de los cambios en la gestión administrativa del país de México basándose en los conceptos de democracia y descentralización, los resultado de su análisis, argumento el interés del buen manejo de los sistemas administrativos, como primer punto explicando el propósito de como los fenómenos administrativos contribuyen al conocimiento, como la gestión pública contemporánea adopta un paradigma de transparencia, de gestión por resultados y del desempeño de los profesionales encargados de administrar la entidad pública, planteado desde el objetivo de la investigación demostrando la relación de las

estructuras políticas que gerencian la entidad con la administración, y verificando si los procedimientos que utilizan, los objetivos que plantearon serán cumplidos en base a las estrategias de acción pública que estos plantean.(Sosa, 2015)

García (2018), en su artículo científico “Control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público”, publicada en la Revista Dominio de las Ciencias, investigación realizada en la ciudad de Ecuador, que tuvo como objetivo encontrar la influencia entre las dos variables, con un tipo de investigación descriptivo, cualitativo donde se llegó a la conclusión que la mejora del desempeño de los funcionarios públicos para mejorar el desempeño en la ejecución de recursos, es la adecuada implementación del control interno para mejorar la gestión administrativa, por consiguiente se dice que la supervisión continua de la entidades nacionales o regionales a la gobierno locales son primordiales para que los gerentes puedan mejorar los plazos formulaciones, aprobaciones y todos los procedimientos de la entidad del estado.(p. 2-12).

Colmenares (2016), en su artículo científico “Competencias Gerenciales del contador público demandadas por las entidades del estado Trujillo, Venezuela”, publicada en la Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, la investigación realizada en la Universidad de los Andes Mérida, Venezuela, teniendo como objetivo identificar las competencias gerenciales del contador público utilizado una metodología con tipo de investigación no experimental, con una población de 8 entidades públicas, obteniendo como resultados que las competencias gerenciales ronda con una media de 4,25 en la entidades publica y administración del presupuesto una meda de 4,75, concluyendo que las competencia gerenciales aseguran el desarrollo de comportamiento exitosos para las eficiencia en las funciones gerenciales.

También se estableció la descripción de nuestras variables con antecedentes nacionales como los de:

Qquelcca (2019), en su trabajo de investigación “Las habilidades directivas en los empleados públicos y su incidencia en la gestión municipal del distrito de Marangani-Cusco en el periodo 2017”, realizado en la Universidad Nacional del Altiplano, en la ciudad de Puno, Perú, que tuvo como objetivo general, Determinar la incidencia de las habilidades directivas de los empleados públicos en la gestión municipal del Distrito de Marangani, el tipo de investigación fue explicativo, correlacional causal porque busca relacionar la causa y un efecto, la población y muestra de 59 empleados, y una muestra se planteó demostrar la incidencia de las habilidades directivas en la gestión municipal, verificando la importancia de las competencias profesionales para conseguir que la institución cumpla con sus objetivos, los resultados obtenidos demostraron que la percepción de los 59 empleados públicos utiliza las habilidades directivas solo en un 64.4% lo que denota que no todos los funcionarios cuentan con las capacidades para cumplir con una correcta ejecución de gasto, para cumplir con demostrar la incidencia entre ambas variables se demostró estadísticamente mediante la prueba estadísticamente de Chi-cuadrado de Pearson una incidencia positiva entre sus variables de investigación, dichos resultados concluyen que la implementación de un plan de fortalecimiento de capacidades de los servidores públicos de la entidad ayudara a mejorar la capacidad de gestión, concluyendo que el fortalecimiento de las habilidades en general se desarrolla con la adecuada gestión de funciones administrativas. (Qquelcca, 2019)

Balcázar (2019), en su investigación “Habilidades gerenciales en el nivel de gestión del director de la Institución Educativa Emblemática “Santa Teresita””, de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, de Cajamarca, Perú, planteando como objetivo general, determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el nivel de gestión del directos de la Institución Educativa, el tipo de investigación es básica, no experimental, correlacional, transversal con una población de 104 docentes y personal y una muestra de 82 docentes y personal, utilizado como instrumentos dos cuestionarios para obtener

la percepción de los investigados, dando una explicación conceptual y técnicas de la gestión del director, realizando un análisis de los procesos y lineamientos establecidos, ultimando que las habilidades humanas son importantes para permitir una mejor relación con sus colaboradores, logrando que la formación de los profesionales a cargo tengan una mejora en sus conocimientos y valores, como resultados cuantitativos muestran que el nivel de habilidades gerenciales según los encuestados es de 52,4% que lo define como excelente, las habilidades conceptuales es de 64,4% lo cual lo identifica como excelente, las habilidades humanas están en un nivel bueno con un 46,3% y las habilidades técnicas de 48,8% que la definen como excelentes, para demostrar la hipótesis se verifica que 0,699 se relaciona entre la habilidades gerenciales y el nivel de gestión del director, las habilidades conceptuales y el nivel de gestión con un índice de 0,612, las habilidades humanas se relaciona con el nivel de gestión con un índice de 0,555. Concluyendo que existe una relación altamente significativa entre las variables de investigación. (Balcázar, 2019)

Fonseca (2017), con sus análisis de investigación “Competencias gerenciales y ejecución del programa de inversiones en la sede del gobierno regional de Huánuco, periodo 2015 – 2016”, realizada en la Universidad Norbert Wiener, para obtener el grado de Maestro, planteó el objetivo determinar la correlación entre las competencias gerenciales y la ejecución, la investigación fue correlacional de diseño no experimental y enfoque cuantitativo, aplicada a una población y muestra de 88 trabajadores, usando dos cuestionarios válidos y confiables, como resultados de las competencias gerenciales en la ejecución de un programa de inversiones para poder tener un mejor entendimiento de cuáles son los patrones que apoyan a que estos sean efectivos, al plantear su hipótesis de investigación demostraron la correlación a través de la prueba estadísticas de Rho de Spearman, obteniendo un índice de 0,390, hallando una correlación significativa, así mismo de acuerdo a la percepción de los trabajadores de menciona entidad se pudo concluir que las competencias gerenciales están en un

nivel regular con un índice de 76.1%, por que debido a que las competencias gerenciales no son consideradas buenas según el personal están deben tener una reorganización para poder determinar que planteamientos están fallando. (Fonseca, 2017)

Moreyra (2018), explico en su tesis “Las habilidades directivas y el compromiso organizacional del personal administrativo en la universidad nacional de Huancavelica - año 2017”, realizada en la Universidad Nacional de Huancavelica, Perú, teniendo como objetivo determinar la relación entre las habilidades directivas, el tipo de investigación aplicada, descriptivo correlacional con diseño no experimental de corte transaccional, con una población y muestra 79 personas, empleando dos encuestas con el compromiso organizacional administrativo para orientar al personal a trabajar en equipo, buscando principalmente no solo la capacidad a nivel profesional, verificando también la aptitud que muestran frente a los problemas, por lo que se tomó como objetivo principal demostrar la relación entre ambas variables para poder determinar si el funcionamiento de la entidad está correctamente direccionada y si las competencias de los encargados son las adecuadas, los resultados obtenidos a través de la prueba estadística de Pearson fue de que existe una relación directa con un coeficiente de 29.9% que se podría interpretar como una influencia baja por lo que se concluye de se deben mejorar las capacidades de comunicación, liderazgo para que el desempeño de los demás servidores puedan llevar a que la entidad cumpla con los objetivos planteados.

A nivel Regional y Local mencionamos las investigaciones de:

Chamorro (2019), en su investigación “Las competencias gerenciales y su relación con la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019”, realizada en la Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, La Libertad, Perú, planteando como objetivo determinar la relación de las competencias gerenciales y la gestión administrativa en el Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, con una

investigación no experimental, de diseño correlacional transversal, con una población y muestra de 40 funcionarios, obteniendo como resultados que las competencias gerenciales tiene una relación con un índice de 0,583\*\* con la gestión administrativa concluyendo que existe una relación altamente significativa entre las variables de investigación.

Salazar (2019), en su investigación “Limitaciones de metas en el presupuesto y su repercusión en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Pataz – 2018”, realizada en la Universidad Privada de Trujillo, Perú, obteniendo como objetivo Determinar las limitaciones de metas en el presupuesto, que repercuten en la gestión administrativa, realizando una investigación no experimental, cualitativa, con una población de 13 municipalidades de la Provincia de Pataz, utilizando entrevistas análisis documental para obtener información, los resultados fueron de que las variables se relacionan en un 46,2%, concluyendo que las limitaciones de cumplimientos están en un nivel medio y que hay que encontrar diferentes perspectivas de la mejora continua, así mismo identificando limitaciones repercuten en el cumplimiento de las metas del presupuesto, analizando el presupuesto inicial fue insuficiente es por eso de la poca gestión administración.

Rodríguez (2019), en su tesis “Las contrataciones públicas como herramienta estratégica para mejorar la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Pataz”, realizada en la Universidad Nacional de Trujillo, Perú, teniendo como objetivo determinar si las contrataciones públicas como herramienta estratégica mejoran la gestión administrativa, realizando una investigación no experimental, descriptiva, obteniendo como resultados que del diagnóstico realizado los procesos de licitaciones, y de todos los procedimientos de cumplimiento administrativo tienen un nivel medio de cumplimiento, obteniendo como conclusión que después del análisis se encontró una falta de capacitación y entrenamiento del personal para la gestión administrativa.

Para poder entender el funcionamiento de nuestras variables de investigación analizaremos las siguientes teorías:

La primera teoría de nuestra variable de Gestión administrativa, es la teoría clásica, la cual es representada por Fayol (1916), esta hace referencia a una perspectiva más estructural, estableciendo un proceso de evaluación continuo para el logro de la eficiencia de manera simplificada, fundamentando su concepto por medio de la observación, este enfoque no toma en cuenta a las organizaciones informales, solo se centra en las formales, los niveles jerárquicos corresponden a los diversos procesos a realizar para la consecución entre los cuales tenemos la planificación, organización, dirección, coordinación y control. (p. 7-9)

La teoría científica es representada por Taylor (1903), la cual está enfocada en la gestión del trabajo y los colaboradores, la ejecución de los procesos de la presente teoría permite organizar de tal forma que se reduzca al mínimo el tiempo desaprovechado por el trabajador al momento de desplazarse, cambiar de actividad o herramientas, además establece un salario a destajo, que quiere decir por trabajo o pieza terminada, en relación con el tiempo de demandó para su realización, este actúa como incentivo para intensificar las labores y el incremento de su productividad.(p.5)

La teoría humanista representada por Mayo (1932), se enfoca en el desarrollo de las relaciones humanas, está dirigida a las organizaciones informales considerando al trabajador no solamente como un objeto, si no, de manera más humana hacia su autorrealización, ya que el ser humano es considerado como el activo más importante para el logro organizacional, por medio de la motivación interior hacia su bienestar, con un ambiente laboral adecuado. (p.35)

En cuanto a la variable relacionada a las competencias gerenciales tenemos las siguientes teorías las cuales comprenden:

La teoría de desarrollo organizacional representada por Beckard (1998), la cual menciona que se debe emplear un esfuerzo planificado

en la organización para aumentar su eficacia, por medio del empoderamiento y participación cooperativa entre los grupos pertenecientes a la estructura organizacional, estas potencian las habilidades del personal en sus relaciones interpersonales, con la construcción de un clima laboral adecuado, lo cual permite cumplir con las demandas del mercado en las que se desenvuelve la organización.(p. 17)

La Gestión del conocimiento entorno a la competencia evidenciada entre las organizaciones, por permanecer a flote en el mercado, que asegure su sostenibilidad en el tiempo, este proceso asegura la mejora en la solución de problemas, creando un entorno en la cual la información es accesible para el uso de los individuos permitiendo adquirir conocimiento en beneficio de la organización con una gestión efectiva de calidad intelectual. (Nonaka, 1999).

La dirección enfocada en los objetivos y el autocontrol, hace énfasis en el rol que desempeñan los gerentes en la organización, ya que son considerados como una pieza importante en la toma de decisiones para su correcto funcionamiento, además de considerar primordial la estrecha relación a mantener con sus empleados a fin de que estos se sientan parte del proceso con sus aportaciones de trabajo en el área designada, ya que todas las áreas que corresponden a las organización son importantes para el logro de los objetivos organizacionales. (Drucker, 1954)

Según Briscoe (2019), La gestión administrativa se refiere al acto de planificar, organizar, direccionar y controlar una organización pública o privada con el objetivo central de la administración creando una estructura formal que facilite el éxito de una organización en particular. Los empleados de la dirección administrativa crean una jerarquía de autoridad, deciden sus funciones clave, asignan las diferentes áreas de responsabilidades y dividen el trabajo entre los departamentos, áreas u procesos de una organización.



Para poder definir sus dimensiones de estudios tomamos en cuenta lo mencionado por Aaliya (2018), quien dice que la **Planificación**, implica la determinación de los objetivos del negocio, la formación de programas y cursos de acción para su consecución, el desarrollo de cronogramas y tiempos de acción y la asignación de responsabilidades para su implementación.

Por tanto, la planificación precede a todos los esfuerzos y acciones, ya que son los planes y programas los que determinan el tipo de decisiones y actividades necesarias para la consecución de las metas deseadas, planificar es decidir de antemano qué hacer, cómo y cuándo hacerlo y quién lo hará. La planificación cierra la brecha entre dónde estamos y hacia dónde queremos ir. Hace posible que sucedan cosas que, de no ser por la planificación, sucederían.

Con respecto a la **Organización** según McNamara (2006), La organización es el proceso de identificar y agrupar el trabajo a realizar, definir y delegar responsabilidad y autoridad y establecer relaciones con el fin de permitir que las personas trabajen juntas de manera más efectiva para lograr los objetivos. En palabras de Allen, la organización es un instrumento para lograr las metas organizacionales. Se define el trabajo de todas y cada una de las personas y se fija la autoridad y responsabilidad para lograrlo. Wheeler, La organización es el marco estructural de deberes y responsabilidades requeridos del personal en el desempeño de diversas funciones dentro de la empresa. Es esencialmente un plan de acción que resulta en un mecanismo para llevar a cabo la función para lograr los objetivos establecidos por la administración, en opinión de Wheeler, la organización es un proceso de fijación de deberes y responsabilidades de las personas en una empresa para que se logren los objetivos comerciales.

La **Dirección**, según Pacheco (2020), la define como la etapa fundamental del proceso de la gestión administrativa donde se aplica el conocimiento que se adquirió durante todo el tiempo de toma de decisiones, por la cual se trata de un procedimiento de gran relevancia,

porque tiene que ver directamente con la ejecución de lo planificado y organizado, siendo la referencia a lo interpersonal por medio del cual los servidores contribuyen al cumplimiento de objetivos de una manera eficiente y eficaz, esta parte de proceso de la administración de la cual se obtienen los resultados, se puede verificar si la planificación ha sido efectiva, teniendo como objetivo principal garantizar que las metas se cumplan y enfrentando los imprevistos y corregir los errores.

Finalmente el **Control**, según Argudo (2018), es la etapa que permite que las entidades puede hacer mejorar o rectificar los errores que se presentaron durante el desarrollo de algún plan o proyecto y las distintas fases de trabajo, es así que se verifica la automatización de la regulación para detectar cualquier actividad errónea por parte de los equipos de trabajo, es así que también que se toma en cuenta el objetivo administrativo, la capacidad restrictiva para corregir las conducta no deseada entre miembros del equipo para permitir una delimitación en las funciones y prohibir el libertinaje para finalmente medir el desempeño.

El control es fundamental dentro de los procedimientos de la gestión administrativa ya que permite medir la satisfacción de los procesos de la entidad, por lo cual es imprescindible porque al finalizar la etapa de control empieza un nuevo ciclo de procedimientos y no se debe empezar si hay la probabilidad de mejorar algo que no se puede lograr si no se controla adecuadamente.

Las **competencias gerenciales** según González (2017), menciona que es el abordaje de requisitos de formación profesional que surgen como resultado de la unión de las capacidades de las personas para realizar y tener la habilidad de comunicación e intercambiar eficazmente información para dejar a entenderse, la facilidad para negociar y planear.

Las habilidades técnicas según Slocum (1998), estas son destrezas que son en buena cuenta conocimientos que nos permiten desempeñar

muchas actividades, aplicando métodos, procedimientos junto a habilidades específicas en un campo determinado.

Según Del Águila (2020) las habilidades humanas son capacidades que puedan desarrollarse con la capacidad de trabajar en equipo y construir un equipo competitivo que cuenta con habilidades blandas y relaciones interpersonales.

Habilidades conceptuales según Gómez (2003), son habilidades que comprenden el saber organizarse, entendiendo pensar estratégicamente, analizando asuntos usando un juicio sensato, sin dejar de innovar.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

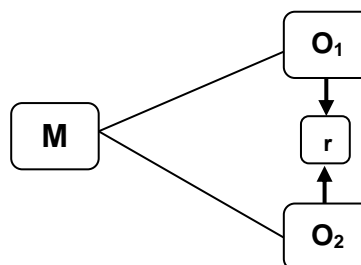
##### Tipo de Investigación

Según Baptista (2014), el tipo de investigación al no ser manipuladas, y al solo limitarse a ser descritas y analizadas en contexto de un ambiente natural, es No experimental. Así mismo el propósito del investigador es organizar el presente trabajo según su finalidad para resolver problemas practicas por lo que se trata de una investigación aplicada, por el carácter describiendo el propósito es correlacional ya que se buscara la relación entre la gestión administrativa y las competencias gerenciales en un contexto particular, la naturaleza de nuestra investigación es cuantitativa porque se analizarán y se presentaran los datos en tablas y figuras numéricas, el alcance temporal ya que es se realiza en un tiempo determinado es transversal y asume una orientación aplicada pues dará respuesta a problemas concretos.

##### Diseño de investigación

Al buscar entablar una relación entre nuestras variables de investigación en un tiempo determinado su diseño es correlacional transversal por que se analizara los datos de las variables recopiladas en un periodo de tiempo sobre una población en específico.

Esquema:



Dónde:

M : Muestra

O<sub>1</sub> : Observación de la variable 1: Gestión administrativa

O<sub>2</sub> : Observación de la variable 2: Competencias gerenciales

r : Relación de causalidad de las variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Gestión administrativa**

##### **Definición Conceptual**

Briscoe (2019), La gestión administrativa se refiere al acto de planificar, organizar, direccionar y controlar una organización pública o privada con el objetivo central de la administración creando una estructura formal que facilite el éxito de una organización en particular. Los empleados de la dirección administrativa crean una jerarquía de autoridad, deciden sus funciones clave, asignan las diferentes áreas de responsabilidades y dividen el trabajo entre los departamentos, áreas u procesos de una organización.

##### **Definición Operacional**

Es la medición de la percepción de los participantes a través de un cuestionario valido y confiable que tiene una escala tipo Likert, tomando en cuenta las dimensiones como planeación, organización dirección y control.

##### **Indicadores**

Según la dimensión planificación cuenta con los indicadores como diagnostico situacional, toma de decisiones, metas y objetivos, elaboración de planes y administración estratégica, según la dimensión organización tenemos a estructura organizativa, documentos de gestión, comunicación entre unidades, según la dimensión dirección cuenta con equipos de trabajo, motivación y liderazgo, comportamiento organizacional y la dimensión control cuenta con evaluación de desempeño, medida de control administrativa y evaluación de cumplimiento de objetivos.

##### **Escala: Ordinal**

**Intervalos:** Muy Bajo (24-43), Bajo (44-63), Medio (64-83), Alto (84-103), Muy Alto (104-120).

## **Variable 2: Competencias gerenciales**

### **Definición Conceptual**

González (2017), menciona que es el abordaje de requisitos de formación profesional que surgen como resultado de la unión de las capacidades de las personas para realizar y tener la habilidad de comunicación e intercambiar eficazmente información para dejar a entenderse, la facilidad para negociar y planear.

### **Definición Operacional**

Es la medición de la percepción de los participantes a través de un cuestionario valido y confiable que tiene una escala tipo Likert, tomando en cuenta las dimensiones como las habilidades técnicas, habilidades humanas y habilidades conceptuales.

### **Indicadores**

Según la dimensión habilidades técnicas cuenta con los indicadores, gestión, planificación, metas, iniciativa y emprendimiento, manejo de recursos, capacidad, competencia, según la dimensión habilidades humanas cuenta con capacidad de comunicación, calidad de relación, trabajo en equipo, colaboración, toma de decisiones, asertividad, empatía y coaching, y según la dimensión habilidades conceptuales cuenta con la flexibilidad, análisis, capacidad, aducción, gestión, creación, funcionalidad organizacional, análisis, herramientas informáticas y cultura.

**Escala:** Ordinal

**Intervalos:** Muy Bajo (30-54), Bajo (55-79), Medio (80-104), Alto (105-129), Muy Alto (130-150).

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

#### Población

La población que se describe es en base a la observación de los 24 servidores civiles que laboran en la Municipalidad Distrital Parcoy, 2019.

**Tabla 1**

*Distribución de Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de Parcoy*

<b>Servidores Civiles</b>	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>		<b>TOTAL</b>	
	F	%	F	%	F	%
<b>Funcionarios</b>	10	42	2	8	12	50
<b>Contrato administrativo de servicios</b>	10	42	2	8	12	50
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>84</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>100</b>

*Fuente:* Planilla Municipalidad Distrital de Parcoy

#### **Criterios de Selección:**

#### **Criterios de Inclusión:**

Servidor Civil de la Municipalidad Distrital de Parcoy que tenga conocimientos de administración pública

#### **Criterios de Exclusión**

Servidor Civil de la Municipalidad Distrital de Parcoy no desee participar

#### **Unidad de análisis:**

Servidor Civil de la Municipalidad Distrital de Parcoy

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnicas

Basándonos en teorías relacionadas a nuestro trabajo de investigación se empleó la encuesta, la cual tiene diferentes interrogantes, planteadas con el objetivo de identificar y conocer opiniones sobre un tema en específico.

## **Instrumentos**

El instrumento utilizado fue el cuestionario ya que contiene diferentes interrogantes de una cantidad de variables con una escala para poder medir la percepción de los encuestados.

Para el instrumento de la variable 1 gestión administrativa la cual tiene 4 dimensiones, para la dimensión planificación con 5 indicadores y 6 ítems, la dimensión organización con 3 indicadores y 6 ítems, la dimensión dirección con 3 indicadores y 6 ítems, la dimensión control con 3 indicadores y 6 ítems.

Para el instrumento de la variable 2 competencias gerenciales la cual tiene 3 dimensiones, para la dimensión habilidades técnicas con 7 indicadores y 7 ítems, la dimensión habilidades humanas con 7 indicadores y 11 ítems, y la dimensión habilidades conceptuales con 5 indicadores y 13 ítems.

## **Validez**

Para la validación de los instrumentos se aplicó el método de juicio de expertos determinada por el asesor de nuestra investigación, tomando sus sugerencias para los docentes designados quienes son expertos en gestión pública, el procedimiento de valoración de ítems fue validado por 3 expertos:

Dr. Dionicio Godofredo González González

Ms. Betsabe Torres Solano

Ms. José Hildebrando Martos Acevedo

## **Confiabilidad**

Se formuló en base al método de alfa de Cronbach, donde se mide la confiabilidad que arrojó un coeficiente de fiabilidad de 0 a 1, en donde el resultado que más se acerque a 0 la confiabilidad es nula y 1 la confiabilidad del instrumento es máxima, verificando si los instrumentos son confiables pueden ser utilizados.



Obteniendo como resultados de la prueba piloto realizada a 15 funcionarios adicionales obtuvimos para la variables, gestión administrativa una confiabilidad alta con un índice de 0,789 de fiabilidad según Alfa de Cronbach, competencias gerenciales una confiabilidad alta con un índice de 0,800 de fiabilidad Alta, según Alfa de Cronbach.

### **3.5. Procedimientos**

Modo de recolección de información:

Al elegir el diseño de nuestra investigación, y determinado el tamaño de nuestra muestra, recopilar datos referente a los hechos de nuestra investigación la cual se relaciona directamente con nuestro problema e hipótesis, recolectando análisis de antecedentes relacionados a nuestras variables, así mismo se investigó nuevas ideas, definiciones, otra fuente de datos fue a través de los cuestionarios que se aplicaron a los 24 servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Parcoy, los cuales respondieron en base a una escala tipo Likert, los datos recolectados serán analizados y se medirá su confiabilidad a través de la Prueba estadística de Alfa de Cronbach, utilizando el software estadístico de SPSS V.25 y se hura una representación de los resultados en gráficos y tablas estadísticas.

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

Para la elaboración de tablas de frecuencia y porcentaje de datos se utilizará el software de Microsoft Excel, junto a gráficos de barras con su respectivo análisis,

Para la contrastación de hipótesis se usó el software estadístico de SPSS V.25 que nos permitió observar el índice de relación estadística verificando primero que prueba estadística se utilizara dependiendo de su distribución que podría ser paramétrica o no paramétrica el grado de significancia se determinado si es menor a  $P < 0.05$ ; se aplicara una prueba de normalidad en base al tamaño de muestra que al ser menor de 50 se usara Shapiro – Wilk, al verificar que los datos son normales se utiliza la prueba paramétrica Pearson.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se guardará la opinión e información que cada servidor civil participante en la recolección de datos, bajo un estricto criterio de confiabilidad, la investigación fue explicada a detenimiento para que puedan entender los beneficios de responder con transparencia.

## IV. RESULTADOS

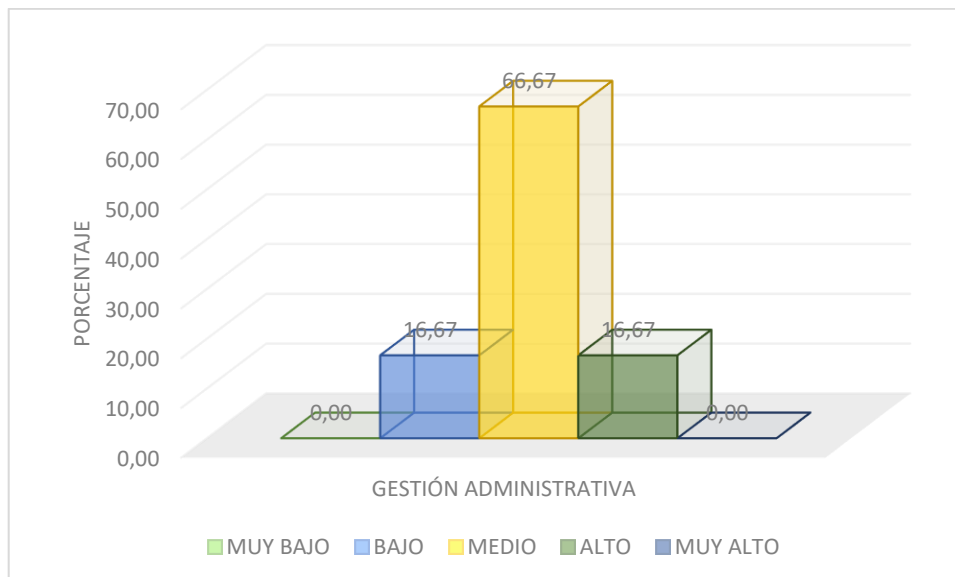
### 4.1. Descripción de Resultados

**Tabla 2**

*Nivel de frecuencia y porcentaje de la gestión administrativa*

Nivel	Gestión Administrativa	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0
Bajo	4	16.67
Medio	16	66.67
Alto	4	16.67
Muy Alto	0	0
Total	24	100

Fuente: Base de datos de cuestionarios aplicado a los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de Parcoy.



*Figura 1* Gráfico de Barras y porcentaje de la variable 1. Gestión administrativa.

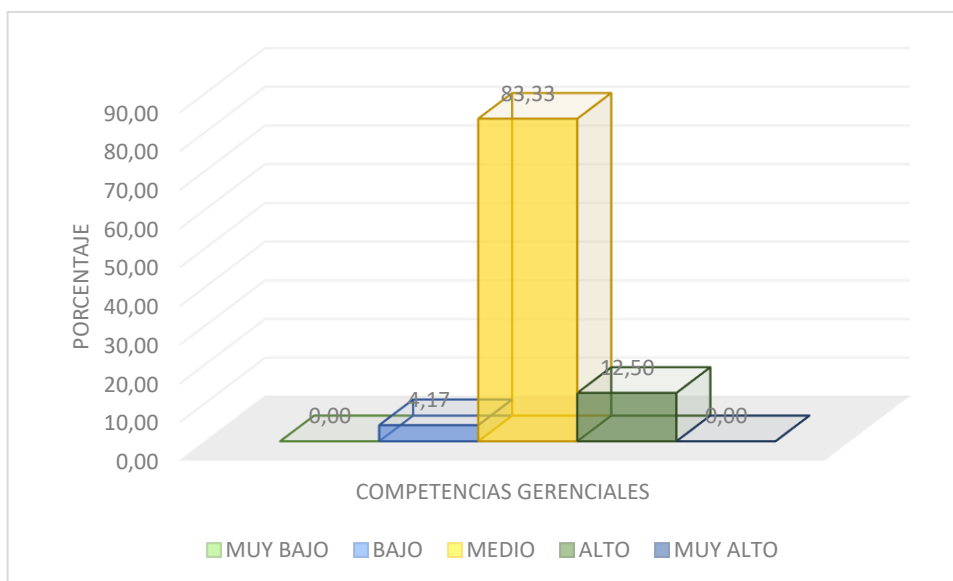
*Fuente.* Tabla 2

**Tabla 3**

*Nivel de frecuencia y porcentaje de las competencias gerenciales*

Nivel	Competencias Gerenciales	
	Frecuencia	Porcentaje
Muy Bajo	0	0
Bajo	1	4.2
Medio	20	83.3
Alto	3	12.5
Muy Alto	0	0
Total	24	100

Fuente: Base de datos de cuestionarios aplicado a los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de Parcoy.



*Figura 2* Gráfico de Barras y porcentaje de la variable 2. Competencias gerenciales

*Fuente.* Tabla 3

**Interpretación:**

En la tabla 2 y Figura 1, en la variable 1 Gestión administrativa, se observa que el nivel que predomina corresponde al nivel medio representado con un 66.67%, seguido del nivel alto y nivel bajo representando con 16.67%, finalizando con el nivel muy bajo y muy alto, con el 0%

En la tabla 3 y Figura 2, en la variable 2, Competencias gerenciales se observa que el nivel que predomina es el nivel medio representado con un 83.33%, seguido del nivel alto con el 12.50 %, el nivel bajo con el 4.17%, finalizando con el nivel muy bajo y muy alto, con el 0%.

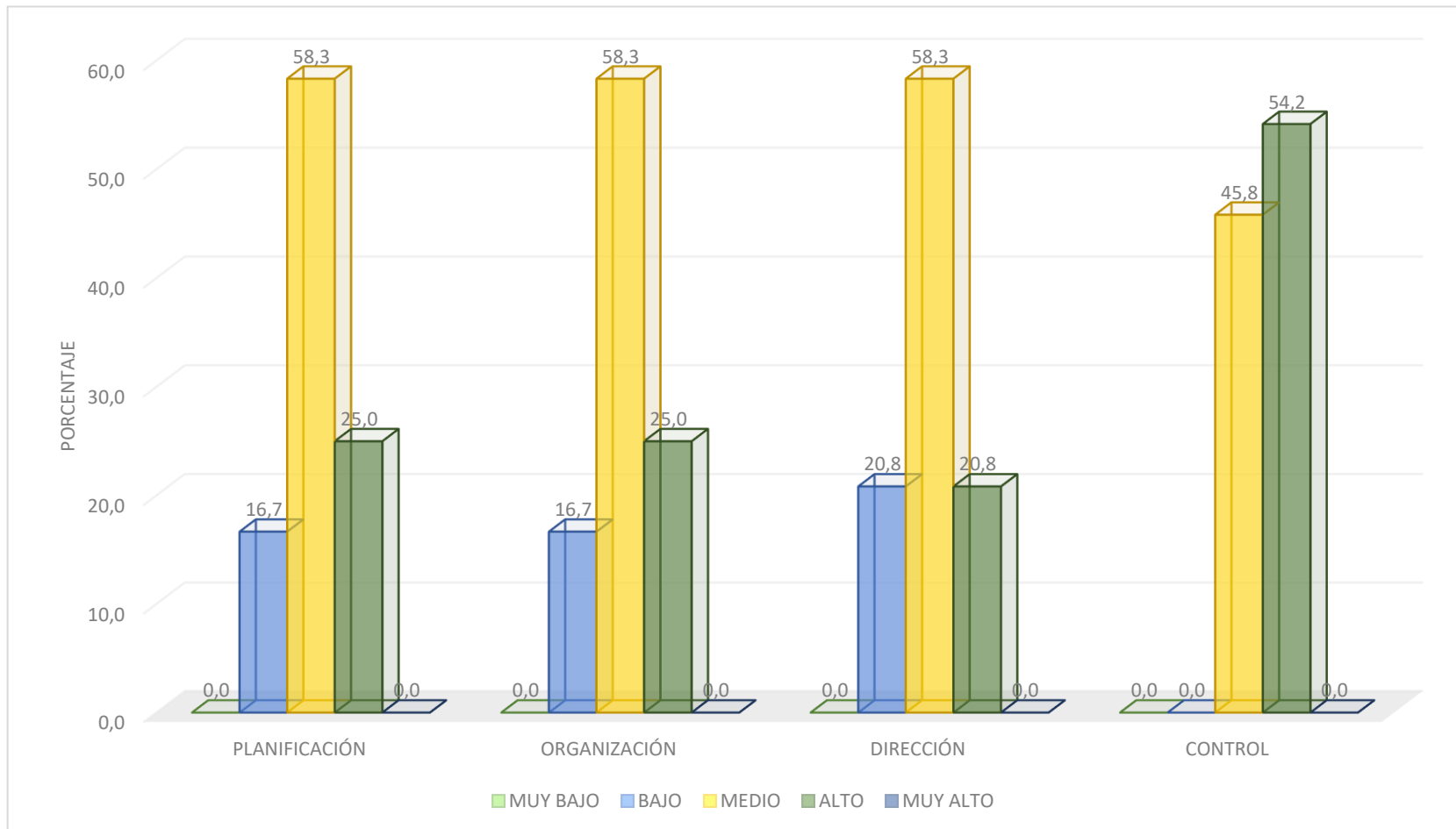
**4.1.1. Descripción de las dimensiones de la variable 1**

**Tabla 4**

*Nivel de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable Gestión administrativa.*

Nivel	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>Muy Bajo</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Bajo</b>	4	16.7	4	16.7	5	20.8	0	0
<b>Medio</b>	14	58.3	14	58.3	14	58.3	11	45.5
<b>Alto</b>	6	25.0	6	25.0	3	20.8	13	54.2
<b>Muy Alto</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	24	100	24	100	24	100	24	100

Fuente: Base de datos de cuestionarios aplicados a los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de Parcoy.



*Figura 3 Gráfico de Barras y porcentaje de las dimensiones de la variable 1. Gestión administrativa.*

Fuente Tabla 4

**Interpretación:**

En la tabla 4 y Figura 3, en la variable 1 Gestión administrativa, con respecto a sus dimensiones se observa que:

Según la dimensión planificación, el nivel que predomina corresponde al nivel medio, representado con un 58.3%, seguido del nivel alto con un 25.0%, el nivel bajo con un 16.7%, finalmente en el nivel muy bajo, bajo y muy alto, están representados con un 0%.

Según la dimensión organización, el nivel que predomina corresponde al nivel medio, representado con un 58.3%, seguido del nivel bajo con un 25.0%, el nivel bajo con un 16.7%, finalmente en el nivel muy bajo y muy alto, están representados con un 0%.

Según la dimensión dirección, el nivel que predomina corresponde al nivel medio, representado con un 58.3%, seguido del nivel bajo y nivel alto con un 20.8%, finalmente en el nivel muy bajo y muy alto, están representados con un 0%.

Según la dimensión control, el nivel que predomina corresponde al nivel alto representando con el 54.2%, seguido del nivel medio con el 45.8%, finalmente en el nivel muy bajo, bajo y muy alto, están representados con un 0%.



#### 4.1.2. Descripción de las dimensiones de la variable 2

**Tabla 5**

*Nivel de frecuencia y porcentaje de las dimensiones de la variable competencias gerenciales*

Nivel	Habilidades técnicas		Habilidades humanas		Habilidades conceptuales	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
<b>Muy Bajo</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Bajo</b>	4	16.7	3	12.5	1	4.2
<b>Medio</b>	15	62.5	18	75.0	20	83.3
<b>Alto</b>	5	20.8	3	12.5	3	12.5
<b>Muy Alto</b>	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	36	100	36	100	36	100

Fuente: Base de datos de cuestionarios aplicado a los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de Parcoy.

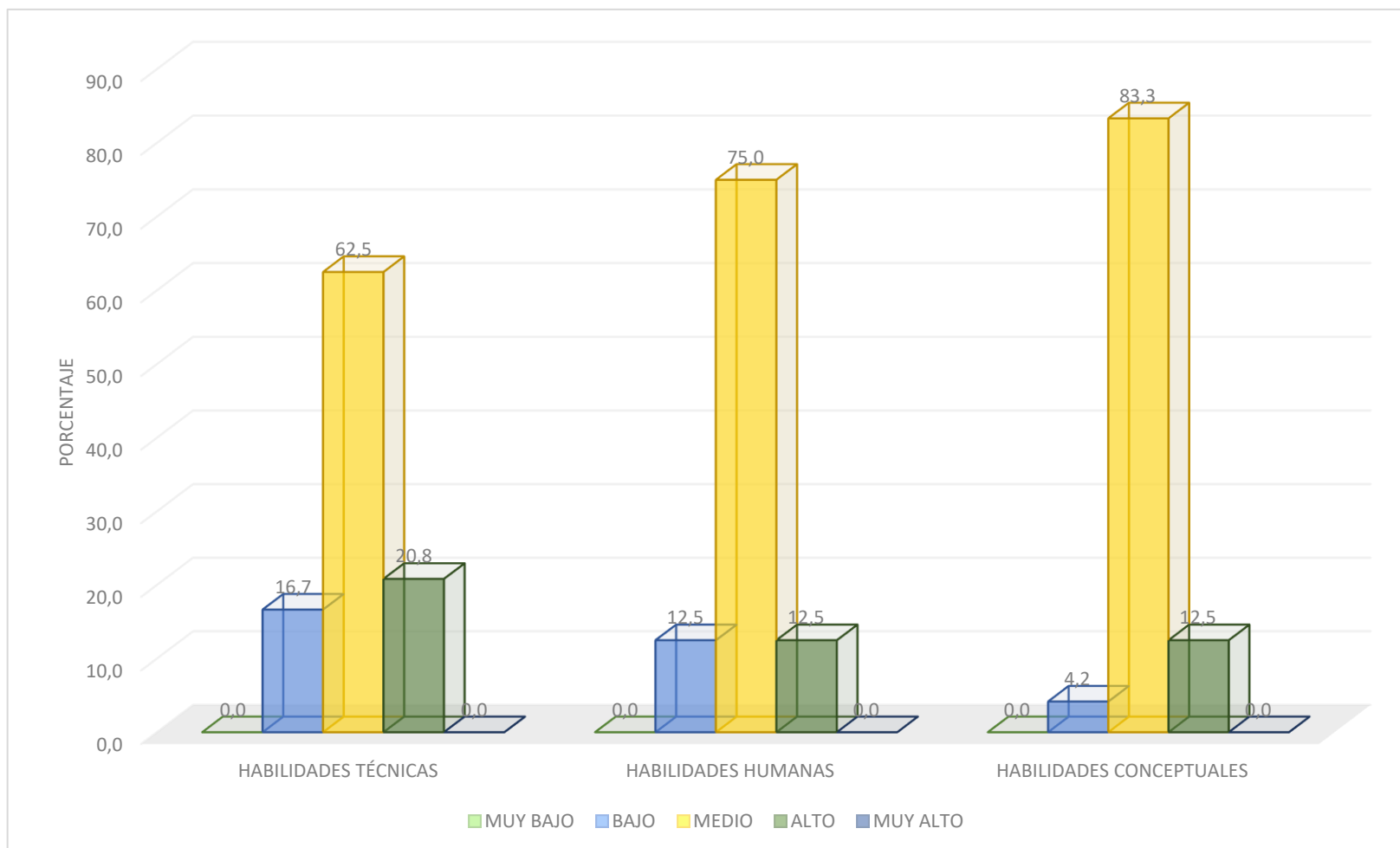


Figura 4. Gráfico de Barras y porcentaje de las dimensiones de la variable 2. Competencias gerenciales.

Fuente Tabla 5

**Interpretación:**

En la tabla 5 y Figura 4, en la variable 2 Competencias gerenciales, con respecto a sus dimensiones se observa que:

Según la dimensión habilidades técnicas, el nivel que predomina corresponde al nivel medio, representado con el 62.5%, seguido del nivel alto con el 20.8%, el nivel bajo con el 16.7%, finalmente en el nivel muy bajo y muy alto, están representados con un 0%.

Según la dimensión habilidades humanas, el nivel que predomina corresponde al nivel medio, representado con el 75.0%, seguido del nivel bajo y nivel alto representados con el 12.5%, finalmente en el nivel muy bajo y muy alto, están representados con un 0%.

Según la dimensión habilidades conceptuales, el nivel que predomina corresponde al nivel medio, representado con el 83.3%, seguido del nivel alto con el 12.5%, el nivel medio con el 4.2%, finalmente en el nivel muy bajo y muy alto, están representados con un 0%.

**Tabla 6**

*Tabla cruzada de la variable Gestión administrativa y la variable Competencias gerenciales.*

		CG					Total
		Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto	
GA	Muy Bajo	Recuento	0	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Bajo	Recuento	0	1	2	0	3
		% del total	0,0%	4,2%	8,3%	0,0%	12,5%
	Medio	Recuento	0	0	17	0	17
		% del total	0,0%	0,0%	70,8%	0,0%	70,8%
	Alto	Recuento	0	0	1	3	4
		% del total	0,0%	0,0%	4,2%	12,5%	16,7%
	Muy Alto	Recuento	0	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total		Recuento	0	1	20	3	24
		% del total	0,0%	4,2%	83,3%	12,5%	100,0%

Fuente: Base de datos de cuestionarios aplicados a los Servidores Civiles de la Municipalidad Distrital de Parcoy.

### **Interpretación:**

En la tabla 5 se puede observar que según el 70.8% de los encuestados la gestión administrativa y las competencias gerenciales están en un nivel medio, el 12.5% de los encuestados percibe a la gestión administrativa y a las competencias gerenciales en un nivel alto, el 4.2% percibe a la gestión administrativa en un nivel bajo y a las competencias gerenciales en un nivel medio, finalmente el 4.2% percibe a la gestión administrativa y a las competencias gerenciales en un nivel bajo.

## 4.2. Prueba de Normalidad

Tabla 7

*Prueba de Normalidad – Shapiro Wilk*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,965	24	,552
Competencias gerenciales	,975	24	,786
Planificación	,962	24	,475
Organización	,962	24	,475
Dirección	,968	24	,626
Control	,948	24	,247
Habilidades técnicas	,958	24	,394
Habilidades humanas	,901	24	,023
Habilidades conceptuales	,938	24	,148

*Nota. Sig.= Significancia, se analizará para identificar si los datos son normales o no normales.*

*Dónde: la Sig.  $\geq 0.05$  es normal y si la Sig.  $\leq 0.05$  es no normal, gl. Población de estudio*

### **Interpretación:**

Al emplear el análisis de normalidad de los puntajes de las variables y dimensiones se debe cumplir:

H0: Los puntajes de la variable 1 y variable 2 y sus dimensiones presentan distribución normal.

H1: Los puntajes de la variable 1 y variable 2 y sus dimensiones presentan distribución no normal.

Por consiguiente, se aprueba la H0, debido a que los puntajes presentan una distribución normal con un valor representado por  $p > 0.05$ , empleando la prueba paramétrica de Pearson

### 4.3. Prueba de Hipótesis

#### 4.3.1 Prueba de Hipótesis de Investigación

**Tabla 8**

*Correlaciones de Gestión administrativa y Competencias gerenciales*

		Gestión administrativa	Competencias gerenciales
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,924**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	24	24
Competencias gerenciales	Correlación de Pearson	,924**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

*Nota.* \*\* Nivel de significancia, \* resultado muy significativo, \*\* resultado altamente significativo. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), si  $p > 0.05$ : no es significativa; si  $p < 0.05$ : es significativa, N= población de estudio, Correlación de Pearson= prueba paramétrica utilizada

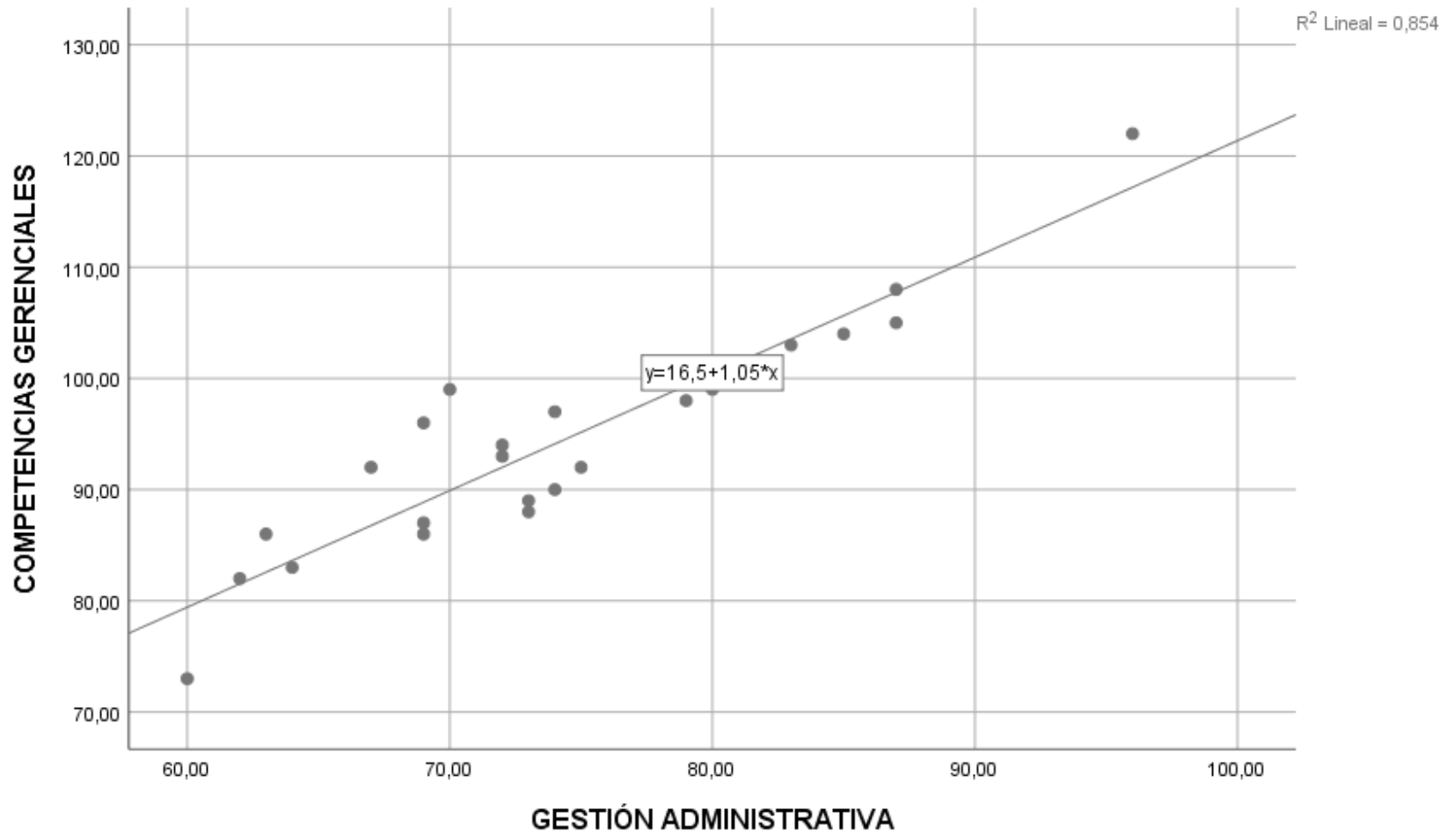


Figura 5. Gráfico de dispersión de la variable 1 y variable 2.  
Fuente. Tabla 8

**Interpretación:**

En la demostración de la hipótesis de investigación, se empleó el análisis de correlación con la prueba paramétrica, evidenciando que en la tabla 8, existe un índice de relación según Pearson de 0.924\*\* con un nivel de significancia de 0,000, por consiguiente, se establece que entre Gestión administrativa y Competencias gerenciales existe una relación de alta significancia, validando así la hipótesis de investigación y se niega la hipótesis nula.

En la Figura 4, observamos que la recta posee una relación positiva, debido a que se ajusta a los puntos de dispersión, determinando como coeficiente de determinación ( $R^2$ ), el cual es calculado según los datos obtenidos en la prueba estadística de Pearson, donde las competencias gerenciales son explicadas por la Gestión Administrativa en un 85.4% y 14.6% por otros factores.



### 4.3.2 Prueba de hipótesis específicas

#### Prueba específica 1

Tabla 9

*Correlaciones entre la dimensión planificación y las competencias gerenciales*

		Competencias gerenciales	
		Planificación	
Competencias gerenciales	Correlación de Pearson	1	,818**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	24	24
Planificación	Correlación de Pearson	,818**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

*Nota.* \*\* Nivel de significancia, \* resultado muy significativo, \*\* resultado altamente significativo. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral), si  $p > 0.05$ : no es significativa; si  $p < 0.05$ : es significativa, N= población de estudio, Correlación de Pearson= prueba paramétrica utilizada

#### Interpretación

Para demostrar la hipótesis específica 1 se realizó el análisis de correlación con la prueba paramétrica utilizada se encontró que en la tabla 9 un índice de relación de acuerdo a Pearson de 0,818\* con una significancia de 0,000 por lo que se determina que entre la dimensión planificación y las competencias gerenciales, existe relación muy significativa por lo que se demuestra la hipótesis específica 1.

## Prueba específica 2

Tabla 10

*Correlaciones entre la dimensión organización y las competencias gerenciales*

		Competencias gerenciales	Organización
Competencias gerenciales	Correlación de Pearson	1	,818**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	24	24
Organización	Correlación de Pearson	,818**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

*Nota.* \*\* Nivel de significancia, \* resultado muy significativo, \*\* resultado altamente significativo. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), si  $p > 0.05$ : no es significativa; si  $p < 0.05$ : es significativa, N= población de estudio, Correlación de Pearson= prueba paramétrica utilizada.

### Interpretación

Para demostrar la hipótesis específica 2 se realizó el análisis de correlación con la prueba paramétrica utilizada se encontró en la tabla 10 un índice de relación de acuerdo a Pearson de 0,818\*\* con una significancia de 0,000 por lo que se determina que entre la dimensión organización y las competencias gerenciales, existe relación muy significativa por lo que se demuestra la hipótesis específica 2.

### Prueba específica 3

Tabla 11

*Correlaciones entre la dimensión dirección y las competencias gerenciales*

		Competencias gerenciales	Dirección
Competencias gerenciales	Correlación de Pearson	1	,513*
	Sig. (bilateral)		,010
	N	24	24
Dirección	Correlación de Pearson	,513*	1
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	24	24

*Nota.* \*\* Nivel de significancia, \* resultado muy significativo, \*\* resultado altamente significativo. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), si  $p > 0.05$ : no es significativa; si  $p < 0.05$ : es significativa, N= población de estudio, Correlación de Pearson= prueba paramétrica utilizada.

#### Interpretación:

Para demostrar la hipótesis específica 3 se realizó el análisis de correlación con la prueba paramétrica utilizada se encontró que en la tabla 11 un índice de relación de acuerdo a Pearson de 0,513\*\* con una significancia de 0,010 por lo que se determina que entre la dimensión dirección y las competencias gerenciales existe relación altamente significativa por lo que se demuestra la hipótesis específica 3.

## Prueba específica 4

Tabla 12

*Correlaciones entre la dimensión control y las competencias gerenciales*

		Competencias gerenciales	Control
Competencias gerenciales	Correlación de Pearson	1	,536**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	24	24
Control	Correlación de Pearson	,536**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	24	24

*Nota.* \*\* Nivel de significancia, \* resultado muy significativo, \*\* resultado altamente significativo. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), si  $p > 0.05$ : no es significativa; si  $p < 0.05$ : es significativa, N= población de estudio, Correlación de Pearson= prueba paramétrica utilizada

### Interpretación:

Para demostrar la hipótesis específica 4 se realizó el análisis de correlación con la prueba paramétrica utilizada se encontró que en la tabla 12 un índice de relación de acuerdo a Pearson de 0,538\*\* con una significancia de 0,007 por lo que se determina que entre la dimensión control y las competencias gerenciales existe relación y altamente significativa por lo que se demuestra la hipótesis específica 4.

## Prueba específica 5

Tabla 13

*Correlaciones entre la dimensión habilidades técnicas y la gestión administrativa*

		Gestión administrativa	Habilidades técnicas
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,890**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	24	24
Habilidades técnicas	Correlación de Pearson	,890**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

*Nota.* \*\* Nivel de significancia, \* resultado muy significativo, \*\* resultado altamente significativo. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), si  $p > 0.05$ : no es significativa; si  $p < 0.05$ : es significativa, N= población de estudio, Correlación de Pearson= prueba paramétrica utilizada

### Interpretación:

Para demostrar la hipótesis específica 5 se realizó el análisis de correlación con la prueba paramétrica utilizada se encontró que en la tabla 13 un índice de relación de acuerdo a Pearson de 0,890\*\* con una significancia de 0,000 por lo que se determina que entre la dimensión habilidades técnicas y la gestión administrativa existe relación altamente significativa por lo que se demuestra la hipótesis específica 5.

## Prueba específica 6

Tabla 14

*Correlaciones entre la dimensión habilidades humanas y la gestión administrativa*

		Gestión administrativa	Habilidades humanas
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,759**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	24	24
Habilidades humanas	Correlación de Pearson	,759**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

Nota. \*\* Nivel de significancia, \* resultado muy significativo, \*\* resultado altamente significativo. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), si  $p > 0.05$ : no es significativa; si  $p < 0.05$ : es significativa, N= población de estudio, Correlación de Pearson= prueba paramétrica utilizada

### Interpretación:

Para demostrar la hipótesis específica 6 se realizó el análisis de correlación con la prueba paramétrica utilizada se encontró que en la tabla 14 un índice de relación de acuerdo a Pearson de 0,759\*\* con una significancia de 0,000 por lo que se determina que entre la dimensión habilidades humanas y la gestión administrativa existe relación altamente significativa por lo que se demuestra la hipótesis específica 6.

## Prueba específica 7

**Tabla 15**

*Correlaciones entre la dimensión habilidades conceptuales y la gestión administrativa*

		Gestión administrativa	Habilidades conceptuales
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,729**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	24	24
Habilidades conceptuales	Correlación de Pearson	,729**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	24	24

Nota. \*\* Nivel de significancia, \* resultado muy significativo, \*\* resultado altamente significativo. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), si  $p > 0.05$ : no es significativa; si  $p < 0.05$ : es significativa, N= población de estudio, Correlación de Pearson= prueba paramétrica utilizada

### **Interpretación:**

Para demostrar la hipótesis específica 7 se realizó el análisis de correlación con la prueba paramétrica utilizada se encontró que en la tabla 15 un índice de relación de acuerdo a Pearson de 0,729\*\* con una significancia de 0,000 por lo que se determina que entre la dimensión habilidades conceptuales y la gestión administrativa existe relación y altamente significativa por lo que se demuestra la hipótesis específica 7.

## V. DISCUSIÓN

Después del análisis de datos cuantitativos en base a la información que se obtuvo de los instrumentos aplicados a la muestra participante, y al definir las teorías, antecedentes, se presenta la siguiente discusión de resultados para contrastar adecuadamente y verificar si nuestra investigación tiene relación con otras investigaciones se realiza la discusión de resultados:

Para la demostración de la hipótesis de investigación, se empleó el análisis de correlación con la prueba paramétrica, evidenciando un índice de relación según Pearson de 0.924\*\* con un nivel de significancia de 0,000, por consiguiente, se establece que entre Gestión administrativa y Competencias gerenciales existe una relación de alta significancia, validando así la hipótesis de investigación y se niega la hipótesis nula, así mismo observamos que la recta posee una relación positiva, debido a que se ajusta a los puntos de dispersión, determinando como coeficiente de determinación ( $R^2$ ), el cual es calculado según los datos obtenidos en la prueba estadística de Pearson, donde las competencias gerenciales son explicadas por la Gestión Administrativa en un 85.4% y 14.6% por otros factores, los resultados son coherentes con la investigación de Chamorro (2019), quien obtuvo como resultados que las competencias gerenciales tiene una relación con un índice de 0,583\*\* con la gestión administrativa concluyendo que existe una relación altamente significativa entre las variables de investigación, por lo cual apoya lo mencionado por Briscoe (2019), donde refiere que la gestión administrativa al planificar, organizar, direccionar y controlar una organización pública, con el objetivo central de la administración creando una estructura formal que facilite el éxito de una organización en particular, dando una mejora en las competencias gerenciales la cuales tienen el cargo de decidir sus funciones clave, asignan las diferentes áreas de responsabilidades y dividen el trabajo entre los departamentos, áreas u procesos de una organización, por lo que se discute que la gestión administrativa tiene que ser conducida por profesionales adecuados que respondan y tengan las competencias gerenciales requeridas para manejar y sacar adelante cada unidad de la



entidad pública ya que cada una presenta los procedimientos de una transparente gestión pública.

Para demostrar la hipótesis específica 1 se realizó el análisis de correlación con la prueba paramétrica de Pearson de que arrojó un índice de 0,818\*\* con una significancia de 0,000 por lo que se determina que entre la dimensión planificación y las competencias gerenciales, existe relación muy significativa por lo que se demuestra la hipótesis específica 1, los mencionados resultados son coherentes con la investigación de Fonseca (2017), obteniendo resultados, con un valor de Rho de 0,350\* y un p menor al 5% por lo que se demostró que entre la planeación y las competencias gerenciales para la ejecución de programas de inversión tiene una relación significativa, por lo que se puede deducir que el proceso de planificación son una base fundamental de las acciones de la competencia gerenciales dentro de una entidad pública, así mismo los mencionados resultados apoyan lo dicho por Aaliya (2018), quien menciona que el proceso de planificar que la implica la determinación de los objetivos de la entidad, la formación de programas y cursos de acción para su consecución, el desarrollo de cronogramas y tiempos de acción y la asignación de responsabilidades para su implementación, las cuales son acciones principales que un profesional con las adecuadas competencias gerenciales debe tener para cumplir con las metas de cualquier gobierno local, regional o nacional.

La hipótesis específica 2 se realizó el análisis de correlación con la prueba paramétrica de Pearson con un índice de 0,818\*\* con una significancia de 0,000 por lo que se determina que entre la dimensión organización y las competencias gerenciales, existe relación muy significativa por lo que se demuestra la hipótesis específica 2, los resultados son similares a la investigación de Balcázar (2019), se verifica que con un índice de 0,699 se relaciona entre las habilidades gerenciales y organización de la gestión del director, concluyendo que existe una relación altamente significativa entre las variables de investigación, así mismo cumple con lo dicho por McNamara (2006), La organización es uno de los procesos de las competencias gerenciales, para identificar y agrupar el trabajo a realizar,

definir y delegar responsabilidad y autoridad y establecer relaciones con el fin de permitir que las personas trabajen juntas de manera más efectiva para lograr los objetivos todas y cada una de las personas y se fija la autoridad y responsabilidad para lograrlo, por lo que se puede discutir el análisis de los procesos y lineamientos establecidos, ultimando que las habilidades gerenciales son importantes para permitir una mejor organización con sus procedimientos, para mejorar sus conocimientos y valores, por lo que se puede discutir que la organización es uno de los procedimientos que tiene que cumplir con la gestión pública.

Para la hipótesis específica 3 se realizó el análisis de correlación con la prueba paramétrica utilizada con un índice de relación de acuerdo a Pearson de 0,513\*\* con una significancia de 0,010 por lo que se determina que entre la dimensión dirección y las competencias gerenciales existe relación altamente significativa por lo que se demuestra la hipótesis específica 3 y la hipótesis específica 4 se realizó el análisis de correlación con la prueba paramétrica utilizada con un índice de relación de acuerdo a Pearson de 0,538\*\* con una significancia de 0,007 por lo que se determina que entre la dimensión control y las competencias gerenciales existe relación y altamente significativa por lo que se demuestra la hipótesis específica 4, los mencionados resultados son coherentes con la investigación de Álvarez (2017), el investigador obtuvo resultados determinando que entre la evaluación y control existe un relación altamente significativa con un Rho de 0,738\*\* con las competencias gerenciales por lo que se demuestra que los procedimientos de direccionar, evaluar y control son parte fundamental para una post definición de que tan efectiva son as competencias del gestor público, demostrando también lo mencionado por Pacheco (2020), quien dice que la dirección en las competencias gerenciales son una etapa fundamental del proceso de la gestión administrativa donde se aplica el conocimiento que se adquirió durante todo el tiempo de toma de decisiones, por la cual se trata de un procedimiento de gran relevancia, porque tiene que ver directamente con la ejecución de lo planificado y organizado, siendo la referencia a lo interpersonal por medio del cual los servidores contribuyen al cumplimiento

de objetivos de una manera eficiente y eficaz, esta parte de proceso de la administración de la cual se obtienen los resultados, se puede verificar si la planificación ha sido efectiva, teniendo como objetivo principal garantizar que las metas se cumplan y enfrentando los imprevistos y corregir los errores, así mismo cumple lo dicho por Argudo (2018), quien menciona que el control que realiza el gerente permite que las entidades puede hacer mejorar o rectificar los errores que se presentaron durante el desarrollo de algún plan o proyecto y las distintas fases de trabajo, es así que se verifica la automatización de la regulación para detectar cualquier actividad errónea por parte de los equipos de trabajo, es así que también que se toma en cuenta el objetivo administrativo, la capacidad restrictiva para corregir las conducta no deseada entre miembros del equipo para permitir una delimitación en las funciones y prohibir el libertinaje para finalmente medir el desempeño por lo que se discute que los procedimientos descritos son esenciales para establecer si las competencias gerenciales de las autoridades son las adecuadas y llevan a una mejora y cumplimiento de metas.

Para la hipótesis específica 5 se realizó el análisis de correlación de Pearson arrojó un índice 0,890\*\* con una significancia de 0,000 por lo que se determina que entre la dimensión habilidades técnicas y la gestión administrativa existe relación altamente significativa por lo que se demuestra la hipótesis específica 5, estos resultados son coherentes con la investigación de Chamorro (2019), quien obtuvo un índice de correlación de acuerdo a Pearson con 0,501\*\* y una significancia menos al 0.05 por lo que llegó a la conclusión que existe una relación altamente significativa entre las habilidades técnicas y la gestión administrativa, demostrando que los cambios y el refuerzo de la administración pública tiene muchos que las habilidades de los profesionales técnicos, demostrando lo dicho por Slocum (1998), que la destrezas de las habilidades técnicas son los conocimientos que nos permiten desempeñar muchas actividades, aplicando métodos, procedimientos junto a habilidades específicas en un campo determinado, por lo que se puede discutir que estos conocimientos si son bien planteados

la gestión que se hace en las entidades públicas será de mayor envergadura y relevancia para el progreso y el cumplimiento de objetivos.

En la hipótesis específica 6 se realizó el análisis de correlación con la prueba paramétrica utilizada se encontró un índice de relación de acuerdo a Pearson de 0,759\*\* con una significancia de 0,000 por lo que se determina que entre la dimensión habilidades humanas y la gestión administrativa existe relación altamente significativa por lo que se demuestra la hipótesis específica 6, los mencionados resultados son coherentes con Balcázar (2019) obteniendo como resultados cuantitativos que las habilidades humanas están en un nivel bueno con un 46,3% y las habilidades humanas se relaciona con el nivel de gestión con un índice de 0,555, demostrando que existe una relación altamente significativa entre las variables de investigación, ultimando que las habilidades humanas son importantes para permitir una mejor relación con sus colaboradores, logrando que la formación de los profesionales a cargo tengan una mejora en sus conocimientos y valores.

Con respecto a la hipótesis específica 7 se realizó el análisis de correlación con la prueba paramétrica utilizada se encontró un índice de relación de acuerdo a Pearson de 0,729\*\* con una significancia de 0,000 por lo que se determina que entre la dimensión habilidades conceptuales y la gestión administrativa existe relación y altamente significativa por lo que se demuestra la hipótesis específica 7, estos resultados son similares a los obtenidos por Chamorro (2019), quien obtuvo un índice de correlación entre las habilidades conceptuales y la gestión administrativa con un índice de 0,558\*\* demostrando un relación significativa, por lo que podemos decir que los conocimientos teóricos, conceptuales de los procedimientos así como las normativas son esenciales para que la gestión administrativa se a la ideal, por consiguiente demostramos cualitativamente lo dicho por Quelcca (2019), en su trabajo de investigación, que no todos los funcionarios cuentan con las capacidades para cumplir con una correcta gestión administrativa, por lo que se puede discutir que el fortalecimiento de capacidades de los servidores públicos de la entidad ayudara a mejorar

la capacidad de gestión, concluyendo que el fortalecimiento de las habilidades en general se desarrolla con la adecuada gestión de funciones administrativas.

Finalmente se menciona que la presente investigación es importante porque se podrá verificar cuán importante son las competencias gerenciales en la gestión administrativa, para así tenerlos en cuenta para mejorar la gestión pública e incrementar el nivel de eficacia de la entidad en estudio, el conocimiento generado nos servirá de antecedente para futuras investigaciones que se relacionen con nuestras variables, es por eso que este trabajo tendrá una utilidad metodológica pues el desarrollo se realizó en base a criterios y procedimientos de la investigación científica.

## VI. CONCLUSIONES

6.1. Se identificó el nivel que predomina en la gestión administrativa corresponde al nivel medio representado con un 66.67%, seguido del nivel alto y nivel bajo representando con 16.67%, finalizando con el nivel muy bajo y muy alto, con el 0%

6.2. Se identificó que el nivel que predomina en las competencias gerenciales es el nivel medio representado con un 83.33%, seguido del nivel alto con el 12.50 %, el nivel bajo con el 4.17%, finalizando con el nivel muy bajo y muy alto, con el 0%.

6.3. Se determinó que existe un índice de relación según Pearson de 0.924\*\* con un nivel de significancia de 0,000, por consiguiente, se establece que entre Gestión administrativa y Competencias gerenciales existe una relación de alta significancia, validando así la hipótesis de investigación y se niega la hipótesis nula.

6.4. Se determinó que existe un índice de relación de acuerdo a Pearson de 0,818\* con una significancia de 0,000 por lo que se determina que entre la dimensión planificación y las competencias gerenciales, existe relación muy significativa por lo que se demuestra la hipótesis específica 1.

6.5. Se determinó que existe un índice de relación de acuerdo a Pearson de 0,818\*\* con una significancia de 0,000 por lo que se determina que entre la dimensión organización y las competencias gerenciales, existe relación muy significativa por lo que se demuestra la hipótesis específica 2.

6.6. Se determinó que existe un índice de relación de acuerdo a Pearson de 0,513\*\* con una significancia de 0,010 por lo que se determina que entre

la dimensión dirección y las competencias gerenciales existe relación altamente significativa por lo que se demuestra la hipótesis específica 3.

6.7. Se determinó que existe un índice de relación de acuerdo a Pearson de 0,538\*\* con una significancia de 0,007 por lo que se determina que entre la dimensión control y las competencias gerenciales existe relación y altamente significativa por lo que se demuestra la hipótesis específica 4.

6.8. Se determinó que existe un índice de relación de acuerdo a Pearson de 0,890\*\* con una significancia de 0,000 por lo que se determina que entre la dimensión habilidades técnicas y la gestión administrativa existe relación altamente significativa por lo que se demuestra la hipótesis específica 5.

6.9. Se determinó que existe un índice de relación de acuerdo a Pearson de 0,759\*\* con una significancia de 0,000 por lo que se determina que entre la dimensión habilidades humanas y la gestión administrativa existe relación altamente significativa por lo que se demuestra la hipótesis específica 6.

6.10. Se determinó que existe un índice de relación de acuerdo a Pearson de 0,729\*\* con una significancia de 0,000 por lo que se determina que entre la dimensión habilidades conceptuales y la gestión administrativa existe relación y altamente significativa por lo que se demuestra la hipótesis específica 7.

## **VII. RECOMENDACIONES**

7.1. Al Alcalde Municipal de Parcoy, hacer llegar los resultados del trabajo de investigación, para demostrar que existen brechas en la gestión administrativa la cuales requieren de la implementación de programas para el desarrollo de capacidades personales de los jefes de área y funcionarios públicos en general, verificando el desarrollo de habilidades técnicas que lo define con el hacer las habilidades humanas con e el ser y la habilidades conceptuales con el conocer, para así lograr una gestión optima a favor de la ciudadanía de Parcoy.

7.2. Al Gerente Municipal de Parcoy, tomar decisiones a través de los resultados mostrados para optimizar la conducta de los funcionarios e incrementar el fortalecimiento de la administración.

7.3. Al Administrador de la Municipalidad de Parcoy, se le recomienda el manejo de estrategias y técnicas para una adecuada preparación de los responsables de cada unidad administrativa, tomando en cuenta la experiencia acumulada a los largo de su vida profesional.

7.4. Al Jefe de Recursos Humanos de la Municipalidad de Parcoy, identificar las competencias, para los procesos de selección, publicación, evaluación e inserción profesional a partir de las competencias definidas.

7.5. A la Universidad Cesar Vallejo, se le recomienda difundir el trabajo de investigación hecho en la Municipalidad de Parcoy, ya que la temática que se analizó es de relevancia.



## REFERENCIAS

- Alles, A. (2005). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por Competencias*. Ediciones Granica, S.A. Argentina
- Arroyo, B. (2016), *Habilidades gerenciales aplicadas en el sector público para la toma de decisiones “caso venta isagen”*. Recuperado de:  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14204/ARROYO%20BUNZL%20BILL%20FRANK%202016.pdf?sequence=1>
- Araujo, A. (2012). Evaluación formativa con énfasis en diseño y gestión: caso Programa Revalora Perú. Tesis. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <https://goo.gl/80yvQz> el 4 de abril de 2017.
- Barrios, E. (2000). Gestión de las Competencias, la implementación de sistema por competencias: impacto en el modelo de gestión organizacional, experiencias y estrategias para la acción. Edit. Trillas. México D.F. México.
- Baptista M., Hernández, R., Fernández C., (2014). *Metodología de la Investigación, 6° ed., Editorial McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V*
- Bass, B.M. Y Avolio, B.J. (1994) *Evaluate the limpact of Transformational Leadership training at Individual, Group, Organizational and Community Levels. Reporte final para la fundación W.K. Kellogg*, Universidad Binghamton, Binghamton, Nueva York.
- Bateman, T. y Snell, S. (2005). Administración: Una Ventaja Competitiva. 4ta. Edición. Editorial McGraw Hill Interamericana S.A. de C.V. México.
- Beckhard, R. (1988). *Transiciones organizacionales*. Recuperado de:

<https://tecnoadministracionpub.files.wordpress.com/2016/08/u3-beckhard-e28093-transiciones-organizacionales-administrac3b3n-del-cambio.pdf>

Camacaro, M. (2017). *Competencias gerenciales para la gestión de empresas manufactureras del Municipio Libertador del estado Mérida - Venezuela*

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/257/25749951003/25749951003.pdf>

Carmines, E.G. & Zeller, R.A. (1991) *Reliability and validity assessment. Beverly Hills, Calif. Quantitative Applications in the Social Sciences. Vol 17.*

Chamorro, J. (2019), *Las competencias gerenciales y su relación con la gestión administrativa del Establecimiento Penitenciario Trujillo -Varones, 2019.* Universidad Cesar Vallejo. Trujillo

Colmenares, M. (2016), *Management Competencies of the Public Accountant demanded by the entities of the state Trujillo, Venezuela, Venezuela.* Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4655/465549683006.pdf>

Corrales, A. (2016), *Competencias y ética en el modelo de dirección pública de Perú.* Recuperado de:

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/791095BB5F754175052580D00078F3EA/\\$FILE/corraang.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/791095BB5F754175052580D00078F3EA/$FILE/corraang.pdf)

Garcia, T, Mendoza, W., Delgado M. y Barreido, I. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público.* Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6656251.pdf>

Drucker, P. (1954). *La práctica del management.* Recuperado de:

<https://www.gestiopolis.com/obra-peter-drucker-mr-management/>

- Fonseca, A. y Rojas, J. (2017), *Competencias gerenciales y ejecución del programa de inversiones en la sede del gobierno regional de Huánuco, periodo 2015 – 2016*. Recuperado de: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1434/MAESTRO%20-%20Rojas%20Adauto%2C%20Javier.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (2018), *Panorama de la gestión pública en América Latina*. Organización de la Naciones Unidas.
- Mendoza, D. (2015), *El desarrollo de capacidades gerenciales de directivos públicos en el sector salud de Perú*. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/8947285F686C1058052580840076AEA3/\\$FILE/menanto.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8947285F686C1058052580840076AEA3/$FILE/menanto.pdf)
- Nonaka et al. (1999). *La organización creadora del conocimiento*. Recuperado de: [https://eva.fcs.edu.uy/pluginfile.php/86017/mod\\_resource/content/1/Nonaka%20y%20Takeuchi\\_cap%203.pdf](https://eva.fcs.edu.uy/pluginfile.php/86017/mod_resource/content/1/Nonaka%20y%20Takeuchi_cap%203.pdf)
- Moreyra, J. y Rafael, W. (2018), *Las habilidades directivas y el compromiso organizacional del personal administrativo en la universidad nacional de Huancavelica - año 2017*. Recuperado de: [http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2272/TESES-ADMI-2018\\_RAFAEL%20y%20MOREYRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2272/TESES-ADMI-2018_RAFAEL%20y%20MOREYRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Plasencia, G. (2012). *Competencias gerenciales requeridas por los dueños –gerentes de las MYPES productoras de calzado de la provincia de Trujillo para ser competitivos*”. Tesis para optar el grado de licenciatura en administración de Empresas. Universidad Cesar Vallejo –Trujillo.

- Quelcca, W. (2019), *Las habilidades directivas en los empleados públicos y su incidencia en la gestión municipal del distrito de Marangani-Cusco en el periodo 2017*. Recuperado de: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11602/Quelcca\\_Churata\\_Willian.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11602/Quelcca_Churata_Willian.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Rainer, M (2017). *Guía para elaborar trabajos académicos. Tesis y trabajos de pregrado, maestría y doctorado*. (1° edición). Colombia: Panamericana Editorial.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración. 6ta. Edición*. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México.
- Rodríguez, C. (2019). *Las contrataciones públicas como herramienta estratégica para mejorar la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Pataz*. Recuperado de: [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12781/rodriguezrengifo\\_carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12781/rodriguezrengifo_carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salazar, I. (2019), *Limitaciones de metas en el presupuesto y su repercusión en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Pataz – 2018*. Recuperado de: <http://repositorio.uprit.edu.pe/bitstream/handle/UPRIT/104/Salazar%20Acosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sosa, J. (2015), *Democracia, descentralización y cambio en las administraciones públicas de México (1982-2010)*. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/34482/1/T36741.pdf>
- Valencia, P. (2008) en su tesis “Estilos gerenciales y satisfacción laboral en la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos” para obtener el grado de Magíster en Administración, Universidad Nacional Mayor de San Marcos- Lima.
- Vásquez, M. (2005). *Perfil basado en competencias gerenciales de los coordinadores administrativos en instituciones de educación*

*superior*. Tesis Doctoral. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Venezuela.

Zavaleta, P. (2019). *Ensayo realidad Municipalidad Distrital de Parcoy*. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo – Perú, 2019.

Velásquez, E. (2014). *Gestión administrativa en productividad laboral de los trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional, Sede Departamental Ancash - 2014*. Universidad Cesar Vallejo. Perú.

## ANEXOS

### ANEXO 01: AUTORIZACIÓN



## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCOY Distrito de Parcoy – Pataz – La Libertad



### CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCION DE INFORMACIÓN DE INVESTIGACIÓN

**Sr. Artica Rosales, Edwing Octavio**

**Presente.**

**Estimado Sr.**

Visto la solicitud que presenta a la Municipalidad Distrital de Parcoy, con fecha 04 de setiembre del presente, año señalando que desea aplicar instrumento de medición de recolección de información, con el fin de complementar el capítulo establecido en su tesis de investigación titulada como "Gestión administrativa y su relación con las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, Pataz, La Libertad 2019.", y así optar el título profesional de maestro en gestión pública y gobernabilidad.

Otorgo el permiso para la realización e as actividades de recolección de información en las áreas de su competencia en coordinación con el responsable bajo la condición que nos haga llegar sus propuestas de mejora para la gestión

**Atentamente.**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PARCOY  
LINA S. VELAZCO ALALIC  
ALCALDE

## ANEXO 02: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Intervalo
Variable 1: Gestión administrativa	Briscoe (2019), La gestión administrativa se refiere al acto de planificar, organizar, direccionar y controlar una organización pública o privada con el objetivo central de la administración creando una estructura formal que facilite el éxito de una organización en particular. Los empleados de la dirección administrativa crean una jerarquía de autoridad, deciden sus funciones clave, asignan las diferentes áreas de responsabilidades y dividen el trabajo entre los departamentos, áreas u procesos de una organización.	Es la medición de la percepción de los participantes a través de un cuestionario valido y confiable que tiene una escala tipo Likert, tomando en cuenta las dimensiones como planeación, organización dirección y control.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diagnostico situacional</li> <li>- Toma de decisiones</li> <li>- Metas y objetivos</li> <li>- Elaboración de planes</li> <li>- Administración estratégica,</li> </ul>	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructura organizativa</li> <li>- Documentos de gestión</li> <li>- Comunicación entre unidades.</li> </ul>	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipos de trabajo</li> <li>- Motivación y liderazgo</li> <li>- Comportamiento organizacional</li> </ul>	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluación de desempeño</li> <li>- Medida de control administrativa</li> <li>- Evaluación de cumplimiento de objetivos.</li> </ul>	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Intervalo
Variable 2: Competencias Gerenciales	González (2017), menciona que es el abordaje de requisitos de formación profesional que surgen como resultado de la unión de las capacidades de las personas para realizar y tener la habilidad de comunicación e intercambiar eficazmente información para dejar a entenderse, la facilidad para negociar y planear.	Es la medición de la percepción de los participantes a través de un cuestionario válido y confiable que tiene una escala tipo Likert, tomando en cuenta las dimensiones como las habilidades técnicas, habilidades humanas y habilidades conceptuales.	Habilidades técnicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestión,</li> <li>- Planificación,</li> <li>- Metas,</li> <li>- Iniciativa y emprendimiento,</li> <li>- Manejo de recursos,</li> <li>- Capacidad,</li> <li>- Competencia,</li> </ul>	Ordinal
			Habilidades Humanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad de comunicación,</li> <li>- Calidad de relación,</li> <li>- Trabajo en equipo,</li> <li>- Colaboración,</li> <li>- Toma de decisiones, Asertividad,</li> <li>- Empatía</li> <li>- Coaching,</li> </ul>	
			Habilidades Conceptuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilidad,</li> <li>- Análisis,</li> <li>- Capacidad,</li> <li>- Aducción,</li> <li>- Gestión,</li> </ul>	



				<ul style="list-style-type: none"><li>- Creación,</li><li>- Funcionalidad organizacional,</li><li>- Análisis,</li><li>- Herramientas informáticas</li><li>- Cultura</li></ul>	
--	--	--	--	---	--

## ANEXO 03: CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: Masculino [ ] Femenino [ ]

Régimen laboral.....

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de gestión administrativa. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión.

### INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 24 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro de trabajo.

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **NUNCA (1)**
- Si ocurre raramente, marca la alternativa **CASI NUNCA (2)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (3)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (4)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (5)**

N°	Ítems/ Dimensiones	N	CN	AV	CS	S
	<b>DIMENSION PLANIFICACIÓN</b>					
1	Estás de acuerdo con las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos.					
2	La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada					
3	Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen					
4	El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal					
5	Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos					
6	Los resultados obtenidos del plan operativo, sirven para la toma de decisiones					
	<b>DIMENSION ORGANIZACIÓN</b>					
7	La institución cuenta con un organigrama funcional					
8	Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar					

9	El personal de la oficina se involucra con la misión institucional					
10	Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones					
11	Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos					
12	Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales					
	<b>DIMENSION DIRECCIÓN</b>					
13	El Liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos del plan operativo					
14	El directivo influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse.					
15	El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo					
16	La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina					
17	Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas					
18	La oficina fomenta la atención de los requerimientos de información efectuado por otras dependencias					
	<b>DIMENSION CONTROL</b>					
19	La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones					
20	Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos					
21	Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos					
22	Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias					
23	Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas					
24	Se promueven políticas para el logro del control de las metas de las áreas					

## ANEXO 04: CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS GERENCIALES

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: Masculino [ ] Femenino [ ]

Régimen laboral.....

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de competencias gerenciales. Así mismo se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión administrativa de una entidad del Estado

### INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 30 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuesta. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en tu centro de trabajo.

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **NUNCA (1)**
- Si ocurre raramente, marca la alternativa **CASI NUNCA (2)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (3)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (4)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (5)**

N°	Ítems/ Dimensiones	N	CN	AV	CS	S
	<b>HABILIDADES TÉCNICAS (HACER)</b>					
1	Habilidad por difundir indicadores de gestión.					
2	Habilidad para planificar un trabajo.					
3	Habilidad para ejecutar un trabajo.					
4	Habilidad para definir prioridades.					
5	Habilidad para fijar metas.					
6	Excelente iniciativa y espíritu emprendedor.					
7	Habilidad para una administración efectiva del tiempo.					
	<b>HABILIDADES HUMANAS (SER)</b>					
8	Gran habilidad para comunicarse en forma oral y escrita.					
9	Excelente habilidad y motivación por la calidad para relacionarse con los demás.					
10	Excelente habilidad por promover el trabajo en equipo.					
11	Iniciativa y espíritu emprendedor.					
12	Habilidad para cooperar con los colaboradores a su cargo.					
13	Habilidad para tomar decisiones adecuadas.					

14	Habilidad para manejar crisis.					
15	Habilidad para solucionar problemas.					
16	Habilidad de empatía con sus compañeros.					
17	Excelente habilidad de coaching.					
	<b>HABILIDADES CONCEPTUALES (CONOCER)</b>					
18	Flexibilidad del pensamiento.					
19	Analiza situaciones desde diversas perspectivas.					
20	Capacidad de mantener objetivos de la organización.					
21	Aducción de problemas sin perjudicar a los integrantes.					
22	Se anticipa a situaciones futuras.					
23	Habilidad por definir indicadores de gestión.					
24	Habilidad por fijar objetivos					
25	Habilidad por precisar metas					
26	Excelentes conocimientos en las áreas funcionales de organización.					
27	Excelente habilidad de síntesis y análisis.					
28	Conocimiento de herramientas informáticas.					
29	Conocimiento de normas y procedimientos como guías de trabajo.					
30	Amplio conocimientos de otras culturas y costumbres.					

**ANEXO 05: VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS**

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Gestión administrativa y su relación con las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.

**Instrumento de medición de variable:** Gestión administrativa

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	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 respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Gestión Administrativa	Planificación	Diagnóstico	Estás de acuerdo con las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos.						X		X		X		X		
		Toma de decisiones	La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada						X		X		X		X		
		Metas y objetivos	Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen						X		X		X		X		
			El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal						X		X		X		X		
	Elaboración de planes	Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos						X		X		X		X			

		Administración estratégica	Los resultados obtenidos del plan operativo, sirven para la toma de decisiones						X		X		X		X		
Organización	Estructura organizativa	Estructura organizativa	La institución cuenta con un organigrama funcional						X		X		X		X		
			Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales						X		X		X		X		
			Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones							X		X		X		X	
	Documentación de gestión	Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar						X		X		X		X			
	Comunicación entre unidades	Comunicación entre unidades	Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos							X		X		X		X	
			El personal de la oficina se involucra con la misión institucional							X		X		X		X	
Dirección	Equipos de trabajo	Equipos de trabajo	El Liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos del plan operativo						X		X		X		X		
			El directivo influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse.						X		X		X		X		
	Motivación y liderazgo	Motivación y liderazgo	El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo							X		X		X		X	
			La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina							X		X		X		X	
			Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas							X		X		X		X	
	Comportamiento organizacional	Comportamiento organizacional	La oficina fomenta la atención de los requerimientos de información efectuado por otras dependencias						X		X		X		X		


Control	Evaluación de desempeño	La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones						X		X		X		X	
		Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos						X		X		X		X	
	Medida de control administrativa	Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos						X		X		X		X	
		Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias						X		X		X		X	
	Evaluación de cumplimiento de objetivos	Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas						X		X		X		X	
		Se promueven políticas para el logro del control de las metas de las áreas						X		X		X		X	

  
 \_\_\_\_\_  
 Dionicio Godofredo González González  
 DNI: 17889722

**Firma del Evaluador**



## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario de Gestión Administrativa		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Gestión Administrativa		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	24 servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	Dionicio Godofredo Gonzalez Gonzalez	DNI N°	17889722
<b>Título Profesional</b>	Lic. en Antropología Social	Celular	949999118
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Calle San Andrés N° 233 Dpto. 301 Urb. San Andrés I Etapa. Trujillo		
<b>Grado Académico</b>	Doctor		
<b>Firma</b>	 Dionicio Godofredo González González DNI: 17889722	<b>Lugar y Fecha</b>	Trujillo, 30 de Octubre del 2020

### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Gestión administrativa y su relación con las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.

**Instrumento de medición de variable:** Competencias gerenciales

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	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 respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Variable 2: Competencias gerenciales</b>	Habilidades técnicas	Gestión	Habilidad por difundir indicadores de gestión.						X		X		X		X		
		Planificación	Habilidad para planificar un trabajo.						X		X		X		X		
		Metas	Habilidad para fijar metas.						X		X		X		X		
		Iniciativa y emprendimiento	Excelente iniciativa y espíritu emprendedor.						X		X		X		X		
		Manejo de recursos	Habilidad para ejecutar un trabajo.						X		X		X		X		

		Capacidad	Habilidad para definir prioridades.						X		X		X		X		
		Competencia	Habilidad para una administración efectiva del tiempo.						X		X		X		X		
Habilidades Humanas	Capacidad de comunicación	Gran habilidad para comunicarse en forma oral y escrita.							X		X		X		X		
	Calidad de relación	Excelente habilidad y motivación por la calidad para relacionarse con los demás.							X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	Excelente habilidad por promover el trabajo en equipo.							X		X		X		X		
	Colaboración	Iniciativa y espíritu emprendedor.								X		X		X		X	
		Habilidad para cooperar con los colaboradores a su cargo.								X		X		X		X	
	Toma de decisiones, asertividad	Habilidad para tomar decisiones adecuadas.								X		X		X		X	
		Habilidad para manejar crisis.								X		X		X		X	
		Habilidad para solucionar problemas.								X		X		X		X	

Habilidades Conceptuales	Empatía	Habilidad de empatía con sus compañeros.						X		X		X		X	
	Coaching	Excelente habilidad de coaching.						X		X		X		X	
	Flexibilidad	Flexibilidad del pensamiento.						X		X		X		X	
	Análisis	Analiza situaciones desde diversas perspectivas.						X		X		X		X	
		Excelente habilidad de síntesis y análisis.						X		X		X		X	
	Capacidad	Capacidad de mantener objetivos de la organización.						X		X		X		X	
	Aducción	Aducción de problemas sin perjudicar a los integrantes.						X		X		X		X	
	Gestión	Habilidad por definir indicadores de gestión.						X		X		X		X	
	Creación	Se anticipa a situaciones futuras.						X		X		X		X	
	Funcionalidad organizacional	Habilidad por fijar objetivos						X		X		X		X	
Habilidad por precisar metas							X		X		X		X		
Excelentes conocimientos en las áreas funcionales de organización.							X		X		X		X		

		Herramientas informáticas	Conocimiento de herramientas informáticas.						X		X		X		X		
		Cultura	Conocimiento de normas y procedimientos como guías de trabajo.						X		X		X		X		
			Amplios conocimientos de otras culturas y costumbres.							X		X		X		X	




Dionicio Godoffredo González González

DNI: 17889722

**Firma del Evaluador**

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario de Competencias gerenciales		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Competencias Gerenciales		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	24 servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	Dionicio Godofredo Gonzalez Gonzalez	DNI N°	17889722
<b>Título Profesional</b>	Lic. en Antropología Social	Celular	949999118
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Calle San Andrés N° 233 Dpto. 301 Urb. San Andrés I Etapa. Trujillo		
<b>Grado Académico</b>	Doctor		
<b>Firma</b>	 <hr/> Dionicio Godofredo González González DNI: 17889722	Lugar y Fecha	Trujillo, 30 de Octubre del 2020

### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Gestión administrativa y su relación con las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.


**Instrumento de medición de variable:** Gestión administrativa

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	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 respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Gestión Administrativa	Planificación	Diagnóstico	Estás de acuerdo con las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos.						X		X		X		X		
		Toma de decisiones	La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada						X		X		X		X		
		Metas y objetivos	Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen						X		X		X		X		
			El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal						X		X		X		X		
	Elaboración de planes	Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos						X		X		X		X			

		Administración estratégica	Los resultados obtenidos del plan operativo, sirven para la toma de decisiones						X		X		X		X		
Organización	Estructura organizativa		La institución cuenta con un organigrama funcional						X		X		X		X		
			Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales						X		X		X		X		
			Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones							X		X		X		X	
		Documentación de gestión	Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar						X		X		X		X		
	Comunicación entre unidades		Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos							X		X		X		X	
			El personal de la oficina se involucra con la misión institucional							X		X		X		X	
Dirección	Equipos de trabajo		El Liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos del plan operativo						X		X		X		X		
			El directivo influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse.						X		X		X		X		
	Motivación y liderazgo		El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo							X		X		X		X	
			La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina							X		X		X		X	
			Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas							X		X		X		X	
		Comportamiento organizacional	La oficina fomenta la atención de los requerimientos de información efectuado por otras dependencias							X		X		X		X	



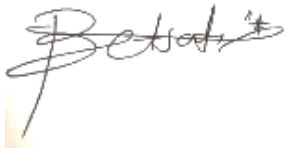
Control	Evaluación de desempeño	La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones						X		X		X		X	
		Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos						X		X		X		X	
	Medida de control administrativa	Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos						X		X		X		X	
		Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias						X		X		X		X	
	Evaluación de cumplimiento de objetivos	Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas						X		X		X		X	
		Se promueven políticas para el logro del control de las metas de las áreas						X		X		X		X	




---

**Firma del Evaluador**

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario de Gestión Administrativa		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Gestión Administrativa		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	24 servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	Betsabe Torres Solano	DNI N°	73934497
<b>Título Profesional</b>	Economista	Celular	971297906
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Calle Sanchez Carrión 484 Vista Alegre		
<b>Grado Académico</b>	Maestra en Gestión Pública		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	Trujillo, 21-10-2020

### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Gestión administrativa y su relación con las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.

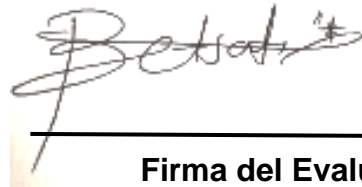
**Instrumento de medición de variable:** Competencias gerenciales

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	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 respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 2: Competencias gerenciales	Habilidades técnicas	Gestión	Habilidad por difundir indicadores de gestión.						X		X		X		X		
		Planificación	Habilidad para planificar un trabajo.						X		X		X		X		
		Metas	Habilidad para fijar metas.						X		X		X		X		
		Iniciativa y emprendimiento	Excelente iniciativa y espíritu emprendedor.						X		X		X		X		
		Manejo de recursos	Habilidad para ejecutar un trabajo.						X		X		X		X		

Habilidades Humanas	Capacidad	Habilidad para definir prioridades.						X		X		X		X	
	Competencia	Habilidad para una administración efectiva del tiempo.						X		X		X		X	
	Capacidad de comunicación	Gran habilidad para comunicarse en forma oral y escrita.						X		X		X		X	
	Calidad de relación	Excelente habilidad y motivación por la calidad para relacionarse con los demás.						X		X		X		X	
	Trabajo en equipo	Excelente habilidad por promover el trabajo en equipo.						X		X		X		X	
	Colaboración	Iniciativa y espíritu emprendedor.						X		X		X		X	
		Habilidad para cooperar con los colaboradores a su cargo.						X		X		X		X	
	Toma de decisiones, asertividad	Habilidad para tomar decisiones adecuadas.						X		X		X		X	
		Habilidad para manejar crisis.						X		X		X		X	
		Habilidad para solucionar problemas.						X		X		X		X	


Habilidades Conceptuales	Empatía	Habilidad de empatía con sus compañeros.							X		X		X		X		
	Coaching	Excelente habilidad de coaching.							X		X		X		X		
	Flexibilidad	Flexibilidad del pensamiento.							X		X		X		X		
	Análisis	Analiza situaciones desde diversas perspectivas.								X		X		X		X	
		Excelente habilidad de síntesis y análisis.								X		X		X		X	
	Capacidad	Capacidad de mantener objetivos de la organización.							X		X		X		X		
	Aducción	Aducción de problemas sin perjudicar a los integrantes.							X		X		X		X		
	Gestión	Habilidad por definir indicadores de gestión.							X		X		X		X		
	Creación	Se anticipa a situaciones futuras.							X		X		X		X		
	Funcionalidad organizacional	Habilidad por fijar objetivos								X		X		X		X	
Habilidad por precisar metas									X		X		X		X		
Excelentes conocimientos en las áreas funcionales de organización.									X		X		X		X		

		Herramientas informáticas	Conocimiento de herramientas informáticas.						X		X		X		X		
		Cultura	Conocimiento de normas y procedimientos como guías de trabajo.						X		X		X		X		
			Amplios conocimientos de otras culturas y costumbres.							X		X		X		X	



**Firma del Evaluador**

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario de Competencias gerenciales		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Competencias Gerenciales		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	24 servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	Betsabe Torres Solano	DNI N°	73934497
<b>Título Profesional</b>	Economista	Celular	971297906
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Calle Sanchez Carrión 484 Vista Alegre		
<b>Grado Académico</b>	Maestra en Gestión Pública		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	Trujillo, 21-10-2020

### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Gestión administrativa y su relación con las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.

**Instrumento de medición de variable:** Gestión administrativa

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	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 respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 1: Gestión Administrativa	Planificación	Diagnóstico	Estás de acuerdo con las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos.						X		X		X		X		
		Toma de decisiones	La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada						X		X		X		X		
		Metas y objetivos	Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen						X		X		X		X		
			El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal						X		X		X		X		
	Elaboración de planes	Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos						X		X		X		X			




	Administración estratégica	Los resultados obtenidos del plan operativo, sirven para la toma de decisiones						X		X		X		X		
Organización	Estructura organizativa	La institución cuenta con un organigrama funcional						X		X		X		X		
		Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales						X		X		X		X		
		Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones							X		X		X		X	
	Documentación de gestión	Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar						X		X		X		X		
	Comunicación entre unidades	Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos							X		X		X		X	
		El personal de la oficina se involucra con la misión institucional							X		X		X		X	
Dirección	Equipos de trabajo	El Liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos del plan operativo						X		X		X		X		
		El directivo influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse.							X		X		X		X	
	Motivación y liderazgo	El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo							X		X		X		X	
		La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina							X		X		X		X	
		Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas							X		X		X		X	
	Comportamiento organizacional	La oficina fomenta la atención de los requerimientos de información efectuado por otras dependencias							X		X		X		X	

Control	Evaluación de desempeño	La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones						X		X		X		X	
		Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos						X		X		X		X	
	Medida de control administrativa	Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos						X		X		X		X	
		Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias						X		X		X		X	
	Evaluación de cumplimiento de objetivos	Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas						X		X		X		X	
		Se promueven políticas para el logro del control de las metas de las áreas						X		X		X		X	


**SCALA CONSULTORES**  
 C.P.C. José M. Martos Acevedo  
 MAT. Nº 02-9090

**Firma del Evaluador**

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario de Gestión Administrativa		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Gestión Administrativa		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	24 servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	José Hildebrando Martos Acevedo	DNI N°	43568786
<b>Título Profesional</b>	Contador Público	Celular	949470286
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Trujillo		
<b>Grado Académico</b>	Maestro en Gestión Pública		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	Trujillo, 23-10-2020

### VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

**TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:** Gestión administrativa y su relación con las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.

**Instrumento de medición de variable:** Competencias gerenciales

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	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 respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Variable 2: Competencias gerenciales	Habilidades técnicas	Gestión	Habilidad por difundir indicadores de gestión.						X		X		X		X		
		Planificación	Habilidad para planificar un trabajo.						X		X		X		X		
		Metas	Habilidad para fijar metas.						X		X		X		X		
		Iniciativa y emprendimiento	Excelente iniciativa y espíritu emprendedor.						X		X		X		X		
		Manejo de recursos	Habilidad para ejecutar un trabajo.						X		X		X		X		

		Capacidad	Habilidad para definir prioridades.						X		X		X		X		
		Competencia	Habilidad para una administración efectiva del tiempo.						X		X		X		X		
Habilidades Humanas	Capacidad de comunicación	Gran habilidad para comunicarse en forma oral y escrita.							X		X		X		X		
	Calidad de relación	Excelente habilidad y motivación por la calidad para relacionarse con los demás.							X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	Excelente habilidad por promover el trabajo en equipo.							X		X		X		X		
	Colaboración	Iniciativa y espíritu emprendedor.								X		X		X		X	
		Habilidad para cooperar con los colaboradores a su cargo.								X		X		X		X	
	Toma de decisiones, asertividad	Habilidad para tomar decisiones adecuadas.								X		X		X		X	
		Habilidad para manejar crisis.								X		X		X		X	
		Habilidad para solucionar problemas.								X		X		X		X	


Habilidades Conceptuales	Empatía	Habilidad de empatía con sus compañeros.							X		X		X		X		
	Coaching	Excelente habilidad de coaching.							X		X		X		X		
	Flexibilidad	Flexibilidad del pensamiento.							X		X		X		X		
	Análisis	Analiza situaciones desde diversas perspectivas.								X		X		X		X	
		Excelente habilidad de síntesis y análisis.								X		X		X		X	
	Capacidad	Capacidad de mantener objetivos de la organización.							X		X		X		X		
	Aducción	Aducción de problemas sin perjudicar a los integrantes.							X		X		X		X		
	Gestión	Habilidad por definir indicadores de gestión.							X		X		X		X		
	Creación	Se anticipa a situaciones futuras.							X		X		X		X		
	Funcionalidad organizacional	Habilidad por fijar objetivos								X		X		X		X	
Habilidad por precisar metas									X		X		X		X		
Excelentes conocimientos en las áreas funcionales de organización.									X		X		X		X		

		Herramientas informáticas	Conocimiento de herramientas informáticas.						X		X		X		X		
		Cultura	Conocimiento de normas y procedimientos como guías de trabajo.						X		X		X		X		
			Amplios conocimientos de otras culturas y costumbres.							X		X		X		X	


**SCALA CONSULTORES**  
 C.P.C. José H. Martos Acevedo  
 MAT. N° 02-9090

**Firma del Evaluador**

## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario de Competencias gerenciales		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Competencias Gerenciales		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	24 servidores civiles de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	José Hildebrando Martos Acevedo	DNI N°	43568786
<b>Título Profesional</b>	Contador Público	Celular	949470286
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Trujillo		
<b>Grado Académico</b>	Maestro en Gestión Pública		
<b>Firma</b>		Lugar y Fecha	Trujillo, 23-10-2020



**ANEXO 06: CONFIABILIDAD CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,789	29

N°	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	ALFA DE CRONBACH
	<b>Dimensión 1: Planificación</b>	0.752
1	Estás de acuerdo con las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos.	0.792
2	La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada	0.780
3	Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen	0.786
4	El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal	0.782
5	Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos	0.780
6	Los resultados obtenidos del plan operativo, sirven para la toma de decisiones	0.785
	<b>Dimensión 2: Organización</b>	0.792
7	La institución cuenta con un organigrama funcional	0.786
8	Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales	0.789
9	Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones	0.803
10	Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar	0.789
11	Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos	0.792
12	El personal de la oficina se involucra con la misión institucional	0.791
	<b>Dimensión 3: Dirección</b>	0.759
13	El Liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos del plan operativo	0.787
14	El directivo influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse.	0.781
15	El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo	0.783
16	La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina	0.789
17	Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas	0.780

<b>18</b>	La oficina fomenta la atención de los requerimientos de información efectuado por otras dependencias	0.787
	<b>Dimensión 4: Control</b>	0.761
<b>19</b>	La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones	0.781
<b>20</b>	Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos	0.790
<b>21</b>	Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos	0.780
<b>22</b>	Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias	0.785
<b>23</b>	Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas	0.791
<b>24</b>	Se promueven políticas para el logro del control de las metas de las áreas	0.786

## ANEXO 7: CONFIABILIDAD CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS GERENCIALES

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,800	34

N°	Ítems/ Dimensiones	ALFA DE CRONBACH
	<b>Dimensión 1: Habilidades técnicas</b>	0.769
1	Habilidad por difundir indicadores de gestión.	0.793
2	Habilidad para planificar un trabajo.	0.801
3	Habilidad para fijar metas.	0.798
4	Excelente iniciativa y espíritu emprendedor.	0.798
5	Habilidad para ejecutar un trabajo.	0.794
6	Habilidad para definir prioridades.	0.794
7	Habilidad para una administración efectiva del tiempo.	0.795
	<b>Dimensión 2: Habilidades Humanas</b>	0.783
8	Gran habilidad para comunicarse en forma oral y escrita.	0.800
9	Excelente habilidad y motivación por la calidad para relacionarse con los demás.	0.793
10	Excelente habilidad por promover el trabajo en equipo.	0.795
11	Iniciativa y espíritu emprendedor.	0.801
12	Habilidad para cooperar con los colaboradores a su cargo.	0.802
13	Habilidad para tomar decisiones adecuadas.	0.798
14	Habilidad para manejar crisis.	0.795
15	Habilidad para solucionar problemas.	0.793
16	Habilidad de empatía con sus compañeros.	0.802
17	Excelente habilidad de coaching.	0.800
	<b>Dimensión 3: Habilidades Conceptuales</b>	0.773
18	Flexibilidad del pensamiento.	0.798
19	Analiza situaciones desde diversas perspectivas.	0.796
20	Excelente habilidad de síntesis y análisis.	0.800

21	Capacidad de mantener objetivos de la organización.	0.801
22	Aducción de problemas sin perjudicar a los integrantes.	0.797
23	Habilidad por definir indicadores de gestión.	0.802
24	Se anticipa a situaciones futuras.	0.802
25	Habilidad por fijar objetivos	0.794
26	Habilidad por precisar metas	0.800
27	Excelentes conocimientos en las áreas funcionales de organización.	0.793
28	Conocimiento de herramientas informáticas.	0.798
29	Conocimiento de normas y procedimientos como guías de trabajo.	0.800
30	Amplios conocimientos de otras culturas y costumbres.	0.707

## ANEXO 8: MATRIZ DE CONSISTENCIA

INTRODUCCIÓN					METODO				
TRABAJOS PREVIOS	TEORIAS RELACIONADOS AL TEMA	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN		POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	TIPO DE INVESTIGACIÓN
					VARIABLES	DIMENSIONES/ CATEGORIAS			
<p>Moreyra (2018), explico en su tesis "Las habilidades directivas y el compromiso organizacional del personal administrativo en la universidad nacional de Huancavelica - año 2017", realizada en la Universidad Nacional de Huancavelica, Perú, teniendo como objetivo determinar la relación entre las habilidades directivas, el tipo de investigación aplicada, descriptivo correlacional con diseño no experimental de corte transaccional, con una población y muestra 79 personas, empleando dos encuestas con el compromiso organizacional administrativo para orientar al personal a trabajar en equipo, buscando principalmente no</p>	<p>La primera teoría de nuestra variable de Gestión administrativa, es la teoría clásica, la cual es representada por Fayol (1916), esta hace referencia a una perspectiva más estructural, estableciendo un proceso de evaluación continuo para el logro de la eficiencia de manera simplificada, fundamentando su concepto por medio de la observación, este enfoque no toma en cuenta a las organizaciones informales, solo se centra en las formales, los niveles jerárquicos corresponden a los diversos procesos a realizar para la consecución entre los cuales tenemos la planificación,</p>	<p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019?</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019</p> <p>He1: Existe relación significativa que existe entre la planeación de la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.</p> <p>He2: Existe relación significativa que existe entre la organización de la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.</p> <p>He3: Existe relación significativa que existe entre la dirección de la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019, como objetivos específicos.</p> <p>OE1: Determinar la relación que existe entre la planeación de la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.</p> <p>OE2: Determinar la relación que existe entre la organización de la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.</p> <p>OE3: Determinar la relación que existe entre la dirección de la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la</p>	<p><b>Variable 1: Gestión Administrativa</b></p>	<p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	<p><b>POBLACION:</b> Está conformada por 24 servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Chepen, 2019</p> <p><b>MUESTRA:</b> Está conformada por 24 servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Chepen, 2019</p>	<p><b>TECNICAS:</b> La encuesta.</p> <p><b>INSTRUMENTO S:</b> Cuestionario referido a la gestión administrativa Cuestionario referido a las competencias gerenciales</p>	<p>El tipo de investigación es no experimental, Según su carácter, la investigación es correlacional, Según su Naturaleza o enfoque, es cuantitativa, estadísticas. Según el alcance temporal, es transversal.</p> <p>Diseño:</p> <pre> graph TD     M[M] --&gt; O1[O1]     M --&gt; O2[O2]     M --&gt; O3[O3]     O1 --&gt; R[R]     O2 --&gt; R[R]     O3 --&gt; R[R]     </pre>

<p>solo la capacidad a nivel profesional, verificando también la aptitud que muestran frente a los problemas, por lo que se tomó como objetivo principal demostrar la relación entre ambas variables para poder determinar si el funcionamiento de la entidad está correctamente direccionas y si las competencias de los encargados son las adecuadas, los resultados obtenidos a través de la prueba estadística de Pearson fue de que existe una relación directa con un coeficiente de 29.9% que se podría interpretar como una influencia baja por lo que se concluye de se deben mejorar las capacidades de comunicación, liderazgo para que el desempeños de los demás servidores puedan llevar a que la entidad cumpla con los objetivos planteados.</p>	<p>organización, dirección, coordinación y control. (p. 7-9) La teoría científica es representada por Taylor (1903), la cual está enfocada en la gestión del trabajo y los colaboradores, la ejecución de los procesos de la presente teoría permite organizar de tal forma que se reduzca al mínimo el tiempo desaprovechado por el trabajador al momento de desplazarse, cambiar de actividad o herramientas, además establece un salario a destajo, que quiere decir por trabajo o pieza terminada, en relación con el tiempo de demandó para su realización, este actúa como incentivo para intensificar las labores y el incremento de su productividad.(p.5)</p>		<p>Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.</p> <p>He4: Existe relación significativa que existe entre el control de la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.</p> <p>He5: Existe relación significativa que existe entre la gestión administrativa y las habilidades técnicas de las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.</p> <p>He6: Existe relación significativa que existe entre la gestión administrativa y las habilidades humanas de las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.</p> <p>He7: Existe relación significativa que existe entre la gestión administrativa y las habilidades conceptuales de las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.</p>	<p>Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.</p> <p>OE4: Determinar la relación que existe entre el control de la gestión administrativa y las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.</p> <p>OE5: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y las habilidades técnicas de las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.</p> <p>OE6: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y las habilidades humanas de las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.</p> <p>OE7: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y las habilidades conceptuales de las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, 2019.</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--