



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA

**Gestión por competencias en las acciones administrativas del Municipio
Provincial de San Martín Tarapoto 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Pérez Silva, Marco Luis (ORCID: 0000-0001-5122-9241)

ASESOR:

Dr. Abner Chávez, Leandro (ORCID: 0000-0002-0167-5523)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reforma y Modernización del Estado

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

A las personas que son mi motor y motivo, mi esposa Carola y a mis hijas Fernanda y Victoria que con esfuerzo y paciencia han sabido comprenderme y han permitido que salga adelante en este difícil quehacer del campo profesional.

Agradecimiento

A Dios por todo lo que me ha permitido hacer en todo este tiempo y a mis padres Norma y Víctor, a la primera por enseñarme a ser perseverante y darme su ejemplo y al segundo por tener siempre la paciencia y guardar un buen recuerdo de él.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	vii
	ix
	x
1. Introducción	1
2. Método	13
2.1. Diseño de investigación	13
2.1.1. Enfoque	13
2.1.2. Método de la investigación:	13
2.1.3. Tipo	13
2.1.4. Diseño	14
2.2. Instrumentación de variables	14
2.2.1. Gestión por competencias	14
2.2.2. Acciones administrativas	15
2.3. Muestra y Población	16
2.3.1. Muestra	16
2.3.2. Población	17
2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.4.1. Técnica de recolección de datos	18
2.4.2. Instrumento de recolección de datos	18
2.4.3. Validez	18
2.4.4. Confiabilidad	18
2.5. Método de análisis de datos	19
2.6. Aspectos éticos	19
3. Resultados	21
3.1. Análisis descriptivo	21
3.1.1. Análisis Gestión por competencias	21

3.1.2. Análisis de las dimensiones de la variable gestión por competencias	21
3.1.3. Análisis Acciones administrativas	22
3.1.4. Análisis de las dimensiones de la variable acciones administrativas	22
3.2. Análisis inferencial	23
3.2.1. Análisis de la Gestión por competencias en función a las dimensiones de la acciones administrativas	23
Discusión	27
Conclusiones	29
Recomendaciones	31
Referencias	32
Anexo A: matriz de consistencia	35
Anexo B: instrumento variable 1	37
Anexo C: instrumento variable 2	39
Anexo D: cronograma de actividades para elaborar el proyecto de investigación	41
Anexo E: gráficas estadísticas inferenciales	42
Anexo F: validación de instrumento de evaluación	46

Índice de Tablas

Tabla 1: Instrumentación de la variable Gestión por competencias	15
Tabla 2: Instrumentación de la variable Acciones administrativas	16
Tabla 3: Juicio de expertos	18
Tabla 4: Fiabilidad de las variables de estudio	19
Tabla 5: Análisis de la distribución de frecuencias Gestión por competencias	21
Tabla 6: Análisis de la distribución de frecuencias de las dimensiones	21
Tabla 7: Análisis de la distribución de frecuencias Acciones administrativas.	22
Tabla 8: Análisis de la distribución de frecuencias de las dimensiones	22
Tabla 9: Estudio de bondad de ajuste y pseudo R^2	23
Tabla 10: Prueba de estimación de parámetros	25
Tabla Anexo A: matriz de consistencia	35
Tabla Anexo B: instrumento variable 1	37
Tabla Anexo C: instrumento variable 2	39
Tabla Anexo D: cronograma de actividades para elaborar el proyecto de investigación	41
Tabla Anexo F: Validación de instrumento de evaluación	47

Índice de Gráficos

Anexo E Gráfico 1: Análisis de la distribución de frecuencias de la variable Gestión por competencias	42
Anexo E Gráfico 2: Análisis de la distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Gestión por competencias.	42
Anexo E Gráfico 3: Distribución de frecuencias variable acciones administrativas.	44
Anexo E Gráfico 4: Curva COR gestión por competencias en las acciones administrativas	44
Anexo E Gráfico 5: Curva COR en la gestión por competencias en la planeación	45
Anexo E Gráfico 6: Curva COR en la gestión por competencias en la organización	45
Anexo E Gráfico 7: Curva COR en la gestión por competencias en la dirección	46
Anexo E Gráfico 8: Curva COR en la gestión por competencias en el control	46

Resumen

Esta investigación titulada *Gestión por competencias en las acciones administrativas del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto Año 2018*, tuvo como propósito genérico el determinar la Gestión por Competencias en relación con las acciones administrativas de la Municipalidad Provincial de Tarapoto en el año 2018. El método utilizado fue hipotético-deductivo, el tipo de investigación fue no experimental, con enfoque cuantitativo; de diseño transversal, básico y descriptivo. La muestra fue compuesta por 164 empleados y el muestreo fue probabilístico. La técnica utilizada para recoger información fue el instrumento de investigación y recolección de datos que consistió en la aplicación de un cuestionario de sesenta (60) ítems, los cuales fueron debidamente validados a través de un juicio de expertos y el nivel de confiabilidad se determinó mediante el análisis estadístico mediante el cálculo del Alfa de Cronbach. Se pudo encontrar la relación entre las variables: Gestión por Competencias y las acciones administrativa del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018, dando como resultado una alta confiabilidad en el Alfa de Cronbach (0.969), lo que concluye que ambas variables se encuentran relacionadas. Es decir que en la medida en que la Gestión por Competencias sea eficiente, las acciones administrativas también lo serán.

Palabras clave: Gestión, competencias, acciones, administrativa, municipio.

Abstract

This investigation entitled *Gestión por competencias en las acciones administrativas del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto Año 2018*, it had a generic purpose which to determinate the Management by Competences in relation to the administrative actions of the Provincial Municipality of Tarapoto in 2018. The method used was hypothetical-deductive, the type of investigation was non-experimental, with quantitative approach; of transversal, basic and descriptive design. The sample was composed of 164 employees and the sampling was probabilistic. The technique used to collect information was the research and data collection instrument that consisted in the application of a questionnaire of sixty (60) items, which were duly validated through an expert judgment and the level of reliability was determined by Statistical analysis by calculating Cronbach's Alpha. The relationship between the variables could be found: Management by Competences and the administrative actions of the Provincial Municipality of San Martín Tarapoto 2018, resulting in high reliability in the Cronbach's Alpha (0.969), which concludes that both variables are related. In other words, to the extent that Competency Management is efficient, administrative actions will also be efficient.

Keywords: Management, skills, actions, administrative, municipality.

1. Introducción

La gestión por competencias como parte de la administración pública lo constituye medidas en las que se basan la política y las directrices institucionales. Así también, es una entidad encargada de observar el acatamiento de las medidas y regulaciones que le corresponden al Municipio Provincial de San Martín, y que es clave primordial para el logro de los objetivos de la institución.

Esta dinámica competitiva en pleno siglo XXI, demanda que los profesionales de la administración, cuenten con las instrucciones ajustadas al contexto de nuestro días y que otorguen avalar a los organismos estatales el triunfo exigido así como el desempeño de su gestión. Es por ello la trascendencia de reconocer a la gestión por competencias - que ahora requieren nuestras instituciones gubernativas - tengan en cuenta el uso de instrumentos que lleven a logros netamente favorables para cualesquiera. Sabemos que en la Gestión por Competencias de la época antigua, era una doctrina relativamente nueva.

Cito a Mc Clelland (1973) quien afirma: *“Encontrar nuevas variables aptas de pronosticar la seguridad adecuada y el ajuste a las dificultades de la vida habitual y el efecto final a la conquista profesional y de servicio (las que comunmente nombramos como capacidades), que permitirán un mejorado pronóstico de la productividad laboral en las instituciones publicas o privadas”*.

Por otra parte, la evolución de las acciones administrativa, se entiende cómo la manera en que las personas, han resuelto, las cuestiones de las relaciones de la administración pública en los momentos precisos de su historia pública gubernamental. Esto se da en todos los confines del planeta y siguiendo lineamientos trazados por cada estado, dentro de sus políticas y las normatividades que han establecido cada nación.

En cuanto a la *realidad problemática*, podemos iniciarla diciendo que la Administración de la época moderna, floreció en Rusia así como en Austria con un pensamiento burócrata conocido como *“las cameralitas”* quienes fueron los precursores en el tratado serio de la gestión gubernamental. Y en medio del siglo XVIII con la iniciación del progreso industrial inglés, el cual, estableció un nuevo período en cuanto al papel que desarrollaron los administradores.

En nuestra época contemporánea, la gestión administrativa, sienta los cimientos en el progreso de la administración como ciencia, debido a que como consecuencia de las carencias de la coyuntura del momento nacen suposiciones, funciones y principios administrativos.

Hoy en día en nuestra colectividad actual, la administración es considerada como una disciplina nueva, con un desarrollo rápido y complejo. El propio momento de la ideología administrativa proporcionó una perspectiva a las contribuciones, problemas y situaciones con que se enfrentó en estos setenta años el mundo industrial.

Es por todo esto, que nuestro trabajo de investigación, gira en determinar el nexo entre la *gestión por competencias* y las *acciones administrativa* que deriva de la gestión en la Municipalidad Provincial de San Martín. Puesto que al analizar la variable *Gestión por competencias* aplicado al personal de la municipaliad provincial, da como resultado una calidad poco eficiente en su gestión.

Los problemas que se presentan en las *competencias esenciales*, radica en que no son eficientes y esto repercute en las *Acciones administrativa*, debido a que los trabajadores ediles, no alcanza el compromiso verdadero y necesario. Así mismo, son poco competitivos ni poseen la experiencia necesaria para la plaza que se les ha asignado, esto no les permite conseguir un compromisos óptimo en sus funciones como institución.

Analizando el indicador *integridad*, el personal de la Municipalidad Provincial no actúa con total honestidad y mucho menos se preocupa de ser coherente con lo que expresa en situaciones complejas.

Analizando el indicador *innovación*, los trabajadores del municipio provincial, no resuelve las situaciones que se presentan y es casi imposible poder innovar los procesos administrativos en la institución pública en estudio, pues esta regido por un protocolo para la acción del personal.

Finalmente, analizando el indicador *ética*, las prácticas de corrupción son poco sancionados y las de honestidad no son retribuidos. Las políticas de organización son poco respetadas por el personal, salvo por aquellos que se encuentren bajo la modalidad de contrato C.A.S, por incremento de actividades u otra variante de contrato estipulado por el Manual de Organización y Funciones que rige en la Municipalidad Provincial de San Martín.

Las situaciones problemáticas que se presentan en las *competencias gerenciales específicas*, se nota con claridad que no hay liderazgo contundente y que se necesita cambios. Los responsable de las direcciones, asi como, de las oficinas adjuntas dentro del municipio provincial, no informan al personal a su cargo sobre el enfoque estratégico que tiene la Municipalidad Provincial de San Martín, no plantean nuevas disposiciones de crecimiento en todos los procesos de información.

Analizando el indicador *pensamiento estratégico*, los trabajadores posee pocas competencias para la mejora de la asistencia a los usuarios o población provincial y tampoco

se elaboran estrategias que den los resultados esperados, asimismo los gerentes encargados de cada dependencia, no descubren las oportunidades de manejo y gestión.

Analizando el indicador *desarrollo en equipo*, la Municipalidad Provincial de San Martín a través de las direcciones y departamentos, no existe preocupación por parte del personal este capacitado permanentemente, así mismo, los trabajadores ediles que demuestran un resultado positivo, no son ascendidos a mayores cargos. No priorizan el perfeccionamiento del profesional, sino la amistad y el compadrazgo para cargos gerenciales. Así mismo, la mejora de los equipos, los gestores y encargados de las dependencias importantes, no valoran con la disposición para interrelacionarse con el personal de oficio y tampoco tienen la habilidad para crear responsabilidad, confianza y lealtad con el personal a su cargo.

Los problemas que se presentan en las *competencias por áreas específicas* son principalmente en la orientación al usuario. No existe en el área, gente asignada a la atención en casos de gran complejidad. El personal no da alternativas acertadas para resolver el problema. El municipio no selecciona al personal con idoneidad pues la impresión del usuario sobre el servicio solicitado no es el ideal. Respecto a la comunicación entre las dependencias y las direcciones, no tienen la capacidad de oír a la trabajador o al usuario con ecuanimidad. No se inquieta en exhibir las actitudes positivas del área.

Analizando el indicador *iniciativa*, si un colaborador municipal, toma la iniciativa para resolver dificultades y es activo en la institución, no tiene un reconocimiento positivo de sus resultados, además no se preocupan en mejorar los resultados sin necesidad de pedir el apoyo externo.

Analizando el indicador *autonomía*, los colaboradores ediles que trabajan, no tienen un nivel de proactividad para hacer frente a los conflictos. Los gestores públicos no delegan las acciones mediatas a sus colaboradores profesionales.

Respecto a los *antecedentes nacionales*, citaré a Arévalo (2018) y examinando la tesis que lleva por título *Gestión por Competencias y la Atención al usuario en la Municipalidad Provincial de San Martín, año 2018*, en su tesis, el autor plantea como objetivo general, determinar la relación entre la *Gestión por competencias* y la *Atención al usuario* en el Municipio Provincial de San Martín en el año 2018. El enfoque que se dió a esta investigación fue de tipo cuantitativo y se orientó básicamente en la apreciación de las peculiaridades de los fenómenos sociales. La población fué de 1000 colaboradores y la muestra de 278 colaboradores que laboraron en la Municipalidad Provincial de San Martín en la ciudad de Tarapoto. La técnica de recolección de datos que se empleó fué la *Encuesta*, el

instrumento de recolección de datos consistió de un cuestionario de 60 preguntas con escala de Lickert y de tipo cerrado. El autor concluyó que la relación entre la *Gestión por Competencias* y la *Atención al usuario* en la Municipalidad Provincial de San Martín en el período 2018, están directamente relacionadas puesto que el valor de Spearman de 0.768 daba una correlación directa alta en las dos variables.

Citando a los autores Rivas y Quiróz (2014) en su tesis *La Gestión por Competencias y la calidad de servicio al usuario en las oficinas de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos de Lima, 2014*, propusieron en su objetivo general establecer la relación entre la *Gestión por competencias* y la *Calidad de servicio al usuario*. La metodología que los autores emplearon en la investigación de fué de tipo *Correlacional*. El diseño que ellos emplearon para la investigación del trabajo científico fué *Descriptivo*. La población, así como, la muestra que usaron fue de 108 usuarios. La técnica empleada para la recolección de datos que los autores usaron fué la *Encuesta* y el instrumento que se empleó para el acopio de los datos fué el *Cuestionario*. Así mismo, de los resultados que se obtuvieron, se observó que ambas variables, es decir, la *Gestión por Competencias así como la Calidad de servicio al usuario* se relacionaron de manera significativa. Finalmente los autores concluyeron que la correlación entre ambas variables de estudio tuvo una relación significativa.

Así mismo, citando a Ocampo y Valencia (2016), cuya tesis titulada *Gestión por Competencias y la calidad de servicio, en la red asistencial – ESSALUD de la Universidad Nacional de Tumbes*. Los autores en su objetivo general determinaron la igualdad entre la *Gestión por Competencias* y la *Calidad de servicio*. El estudio propuesto fué *descriptivo-correlacional*. Para poder recoger la información se empleó el *Sondeo* o *Encuesta*. El estudio se efectuó con una población de 87 colaboradores. De los resultados que se obtuvieron se determinó que existió una dependencia contenida entre entre ambas variables. Al respecto puedo mencionar que la *Gestión por Competencias* en una empresa es muy importante para encaminar los diferentes aspectos o actividades que van a desempeñar el personal encargado por ende la calidad de servicio tiene mucho que ver, ya que esta se debe exponer al público resaltando las actitudes, habilidades personales con un fin específico al logro de las competencias que requiere este mundo de la gran globalización actual. Asimismo, mediante esta acción se puede desarrollar diversos aspectos, a través de las personas que de una u otra manera sirvan para optimizar el rendimiento y la capacidad de las organizaciones.

Para citar a Calero (2016) con su teoría *Gestión por Competencias y calidad de los servicios en la Municipalidad Provincial de Huaral en el año 2015*. El autor planteó como finalidad general el señalar que la *Gestión por competencias* ejerce influencia significativa en

la *calidad de los servicios* en el Municipio Provincial de Huaral en ese año. El trabajo de investigación fué de tipo *descriptivo-correlacional*. El diseño de la investigación fué *No experimental*. La población estuvo conformada 65 colaboradores. La técnica que se adoptó en la recolección de datos fué el diálogo o entrevista y el diseño fué el estudio o cuestionario de preguntas. Se determinó que la gestión burócrata y la eficiencia en los servicios del Municipio de Huaral se integran. Dicho de otro modo, la *Gestión por Competencias* contribuye significativamente en la *calidad de los servicios*.

Por último cito a Tipian (2017) con su teoría *Gestión administrativa y la calidad de servicio a usuarios de la Dirección General de Protección de Datos Personales del Minjus*. Aquí el autor planteó como finalidad general el establecer la reciprocidad entre la *Gestión por Competencias* y la *calidad de servicio* a los beneficiarios. El orientación de la investigación fué de tipo *Básica*. La técnica de investigación fué *Hipotético-deductivo*. El diseño de la investigación fue *No experimental y transversal*. La población fué estimada en 134 usuarios. La muestra la conformó 100 usuarios. La técnica de recolección de datos fué la *Encuesta*. Finalmente, se concluyó que existe una relación entre la *Gestión por Competencias* y la *Calidad de servicio* a los usuarios; en consecuencia, la hipótesis planteada fué confirmada.

Con respecto a los *antecedentes internacionales*, cito al autor Vera (2016) con su teoría *La Gestión por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil Agencia Portoviejo*. En su teoría el autor, planteó como meta general el análisis de la *Gestión por Competencias* y la *incidencia en el desempeño laboral*. El nivel de la investigación fué de tipo *descriptivo-correlacional*. La población estuvo conformada por 27 colaboradores. La técnica utilizada para la recolección de la información para la investigación fué la *Encuesta (Entrevista)*. El instrumento de recolección de datos empleado para la investigación fué el *Cuestionario (Guía de entrevista)*. Se determinó que la *Gestión por Competencias* en la entidad crediticia, se rigió hacia un patrón conductista donde las capacidades son delimitadas a partir de los servidores con mejor capacidad, uniendo condiciones como la entusiasmo, dureza al cambio y esencialmente el liderazgo.

Citando a Espinoza y Montero (2014) con su teoría *El desempeño laboral en la Gestión por Competencias de las secretarías de las instituciones públicas del cantón san miguel de bolívar período 2012*. Aquí nuestros autores plantearon como meta general el optimizar el trabajo realizado por las administrativas (secretarías) del sector estatal, para mejorar su eficiencia y eficacia, cumpliendo nuevos perfiles de conducta en las acciones administrativas. El nivel que se empleó en el estudio fué *Descriptivo*. Tanto para la población

como la muestra lo conformaron 21 secretarías. La técnica que se empleó en el estudio para la recolección de la información fue el *Sondeo (Encuesta)*. Del mismo modo el instrumento que se empleó para la recolección de datos fue la *Guía de observación*. Finalmente, se concluyó que en el caso de las secretarías de las entidades gubernamentales del Cantón San Miguel, no todas tuvieron una labor eficiente; hubo errores en la atención a los usuarios y no se mostró un hábito positivo en el trabajo que debían efectuar en la organización, todo esto, asociado a otras causas que incurrieron en esta forma de conducta.

Citando a Guambugete (2015), con su teoría *Modelo de Gestión por Competencias para lograr calidad en los servicios de la empresa la Esperanza, de la Universidad Regional Autónoma de los Andes del Ecuador*. El autor trazó como meta general la mejora de un patrón de Gestión por Competencias en esa institución. El trabajo de investigación fue de tipo descriptiva-correlacional. Para la técnica y el instrumento de recolección de datos se usó la *Encuesta* y el *Cuestionario*, respectivamente. La población que se empleó en la investigación fue de 92 personas (se consideraron directores, empleados y clientes). Los logros que se alcanzaron, indicaron que son necesarios los perfiles de cargos, ya que permitieron precisar las capacidades obligatorias y necesarias que le corresponde tener a un trabajador para ejercer apropiadamente un compromiso dentro de la organización. Asimismo, dentro de las conclusiones señala que el talento humano por naturaleza es múltiple y variado que permite identificar a un individuo que es competente y sobre todo se debe incluir en todas las instituciones públicas y privadas la de premiar o seleccionar a las personas que tienen buenas prácticas y éstas van han ser como motivación para que el restante de los individuos alcancen a desempeñarse de manera positiva en un determinado trabajo y lo va hacer con la finalidad de que se conviertan en buenos trabajadores competentes; en este caso si se hace de manera empírica se va tener una insatisfacción laboral haciendo que se cometan informalidades como se pueden observar en las diferentes empresas de nuestra localidad y de nuestro país que de nada bueno trae al desarrollo de la empresa.

Citando a Reyes (2015) quien con su tesis *Gestión por Competencias y su incidencia en la calidad de los servicios a los usuarios de la Cooperativa Interprovincial de Transporte de pasajeros La Maná período 2013*. Nuestro autor tuvo como meta general preparar un compendio de tareas y políticas burócratas para optimizar la calidad de los servicios a los beneficiarios de la institución crediticia. El trabajo de investigación fue *Aplicada*. El diseño de la investigación fue *No experimental*. La población de estudio la conforó 48257 usuarios. La muestra que se empleó fue 403 usuarios. La técnica de recolección de información fue el *Sondeo (Encuesta)*. El instrumento de recolección de datos fue el *Cuestionario* (consistió de

13 ítems con escala de Lickert). El investigador determinó que la *Gestión por Competencias* en la institución no era muy buena por lo que los métodos empleados fueron objetados por la jefatura correspondiente. Asimismo, se hizo necesario que los funcionarios debían familiarizarse con la trascendencia del trabajo administrativo.

En lo concerniente a las *teorías relacionadas al tema*. La *Competencia* es una particularidad profunda de la individualidad que avala el ejercicio exitoso en una labor. La *Competencia* tiene tres factores: el saber (como enseñanza) que se quiere hacer (como son los componentes emocionales y motivacionales) y poder (como situación y configuración organizacional).

La variable *Gestión por competencias*, es la constitución de las habilidades organizacionales o funciones humanas que se requiere para los resultados esperados. *Rábago* (2010) afirmaba que “[...] *este régimen de Gestión por Competencias ineludiblemente debía de existir relacionada de forma correcta con las destrezas y metas finales de la organización, para entender mucho mejor, no debe haber organismos fijos, lo básico es equilibrar las capacidades del personal que son importantes para la institución y en lo personal para cada enfoque, así como la reseña de los perfiles de los puestos de trabajo desde el punto vista de las capacidades [...]*” (p.35).

Jiménez (2016) nos menciona que la “[...] *Gestión por competencias es una estilo de la administración, pero que sirve para favorecer y fomentar el nuevo enfoque de la disposición de la empresa y el nuevo escenario del manejo de personal en la institución laboral. En tal sentido, la Gestión por Competencias forma parte de otras definiciones de la administración de finales de siglo como organización del aprendizaje, la virtualización del trabajo, el crecimiento organizacional, los recientes estándares de relaciones laborales, flexibilidad organizacional, multifuncionalidad, particularidad, etcétera*”. *La Gestión por competencias, es ejercer determinaciones en las transacciones en función de lo que sabemos hacer, lo importante es lo que nos podemos saber o comprar ese saber, del mismo modo, centrar las determinaciones en la enseñanza, en el saber de las personas [...]*” (p.159).

La dimensión *Competencias gerenciales específicas* han considerado al *pensamiento estratégico, marca personal, desarrollo en equipo y liderazgo*. Citando al autor *Alles* (2015) quien señala que al “[...] *ser adaptables a cierto conjunto de individuos, en este caso con correlación a una representación, como cabeza o líder de los colaboradores. En organismos con múltiples niveles de gerencias pueden segmentarse en dos clases: los altos directivos y las gerencias de colaboradores [...]*” (p.60).

La dimensión *Competencias por áreas específicas*, se conceptúa como las competencias que suelen estar presentes en un grupo de puestos necesarios para la adecuada ejecución de acciones y con ello es posible retribuir las carencias de estas agrupaciones, como son el personal, el servicio al cliente, las ventas, la administración, etc. Citando a Alles (2015), este autor nos dice que esta “*clase de capacidades se orienta a cierto conjunto de individuos. Esto es, dependiendo de las carencias de los diversos niveles de la institución en que está fragmentada*” (p.60).

Para citar a Jiménez (2016) define a las “[...] *competencias por áreas específicas* como *el establecimiento de un conjunto de capacidades, que dé prestigio al organismo. Aglutina lo siguiente: que sea adaptable y prospere en el período conveniente; convendrá ser clara para el organismo; corresponderá ser ventajoso y seguro. Finalmente, convendrá ser de sencilla manipulación por la institución. Para todo aquello, se tiene las etapas de establecimiento de un conjunto de habilidades [...]*”.

La dimensión *Competencias esenciales*, podemos decir que son las habilidades esenciales, fundamentales o básicas que todos los colaboradores de una corporación deben poseer. Pueden ser particulares cuando se dividen en grados y coincidir con el perfil de la posición o familia de posiciones, según el diseño adoptada. Para Alles (2015), quien manifiesta que “[...] *las competencias cardinales o esenciales son los que corresponde poseer todos los integrantes de la institución. Suelen reflejar valoraciones o juicios vinculados a la destreza que los colaboradores deben presentar [...]*” (p.60).

Para Jiménez (2016) la *identificación de competencias*, consiste en “[...] *el desarrollo para implantar, desde de una tarea, las capacidades que se ponen en juego con la finalidad de ejercer dicha labor de manera eficiente. La tipificación va desde el lugar de trabajo hasta una concepción más amplia del mercado laboral o ambiente de trabajo [...]*” (p.92).

Para Jiménez (2016), la *normalización de competencias* consiste en “[...] *una vez reconocidas las capacidades, su representación puede ser de mucha beneficio para esclarecer las negociaciones entre empresarios y colaboradores. Comúnmente, cuando se constituyen procedimientos sistematizados, se amplía un método de estandarización unido a un futuro institucional, de manera que la capacidad reconocida y representada con un método habitual, se vuelva una regla, un referente permitido para los organismos educativos, para los colaboradores y los empresarios. Este método establecido y reglamentado por la institución, regulariza las capacidades y las transforma en un patrón a un nivel establecido, dicho de otra manera, organización, división y estado. Al referirse a la formación establecida en competitividades mantiene que una vez instalada la reseña de la capacidad y*

su regulación; la formación para el trabajo es más eficiente si se reconoce la orientación de la regla. Esto representa la formación encaminada a generar aptitud con referentes transparentes en políticas existentes y que tendrá mucha más vigencia e impacto que aquella relacionada a las carestías del sector empresarial [...]” (p.93).

Según Jiménez (2016), la *certificación de competencias*, alude “a la declaración formal acerca de la aptitud señalada de un sujeto para efectuar una acción laboral regularizada. La emisión de un documento involucra la ejecución precedente de un procedimiento de evaluación de aptitudes. El diploma, es una constancia de una capacidad verificada; se fundamenta comprensiblemente en el patrón determinado” (p.94).

La variable *Acciones administrativa*, lo definimos como la amalgama de las tareas, acuerdos y medidas que el organismo realiza para conseguir las metas formuladas que se centran en los logros. A lo largo de nuestra coexistencia pertenecemos a una institución u otra, sea competente, culta, atlética, benéfica, etc; algunos organismos poseen una organización seria mientras otras tienen una constitución informal; sin embargo, todos los organismos, sean serios o informales, están establecidas y ligadas a grupos humanos que busca los mejores beneficios de trabajar hombro a hombro con la intención de obtener una fin rutinario. Por lo tanto, un componente básico del organismo es su propósito y finalidad. El propósito puede alternar, pero sin ella el organismo no tendría un fin. De este modo, todas las instituciones tienen un plan para conseguir sus objetivos, pueden aludir al ejercicio de sus destrezas para efectuar el prestación. Citando a Stoner, Freeman y Gilbert (2009), mencionan que “[...] las acciones administrativa se fundamentan en proporcionar constitución de forma prudente e invariable para los organismos [...]” (p.07).

La dimensión *Planeación*, se precisa como la etapa de instaurar objetivos y escoger los medios para conseguir dichos objetivos, sin los procedimientos establecidos, las direcciones no pueden organizar a su personal ni los recursos de manera efectiva, no pueden administrar de manera confiable ni mucho menos aguardar a que los demás lo sigan; sin procedimientos o reglas establecidas, los gerentes y colaboradores no tienen la probabilidad de conseguir sus objetivos; los procedimientos poco eficaces de la entidad, se han visto afectados en el destino de la sucesión en su conjunto. Para citar a los autores Stoner, Freeman y Gilbert (2009) quienes aluden a que “la planeación involucra a que los gerentes piensen con anticipación en sus objetivos y operaciones y que fundan sus acciones en algún régimen, técnica o razón, y no en simples presentimientos” (p.11).

La dimensión *Organización*, es un modelo de correlaciones, por las cuales los colaboradores, bajo la dirección de la administración, persiguen objetivos en común. Dichos

objetivos es el beneficio de las causas para la toma de decisiones en lo que atañe a la planeación; los objetivos por lo general pueden ser ambiciosas, de gran alcance y sin fin seguro. Los miembros del Municipio Provincial de San Martín requieren un cuadro constante y accesible con lo cual logren trabajar en conjunto para conseguir los objetivos perseguidos por el ente edil. La etapa de ordenación involucra el tomar resoluciones para crear este cuadro, de tal forma que las instituciones duren ilimitada y de manera sostenible. Para el organismo, las direcciones y dependencias deben sopesar dos principios, el primario debe precisar las metas de la organización, sus procedimientos vitales para perseguirlos, así como, la capacidad de sus estamentos para aplicar dichos objetivos trascendentales. Las direcciones, así mismo, deben pensar en lo que está sucediendo y visionar en la probabilidad de lo que pueda pasar en el futuro, al interior de la organización. De la interacción de estos factores, las direcciones deben decidir la adecuación de las metas, los objetivos indispensables y sus dimensiones respecto al entorno.

Para citar a los autores Stoner, Freeman y Gilbert (2009) quienes han definido a la *Organización* como “[...] la transformación para organizar y distribuir la responsabilidad, el mando, así como, los recursos entre los integrantes de dicha organismo, de tal forma que alcancen los propósitos institucionales [...]” (p.12).

La dimensión *Dirección*, involucra el manejar los esfuerzos de la gente para elaborar los propósitos y alcanzar las metas propuestas por una entidad social. La *Dirección* es el órgano primordial, de ésta se logran los resultados que al final servirán para valorar al directivo; poco efecto tendrán los procesos que implican la planeación, la estructura y el dominio si la labor de dirección es deficiente.

Al citar a Stoner, Freeman y Gilbert (2009) quienes lo definen como que “[...] implica disponer, influenciar y motivar a los colaboradores a realizar tareas básicas. Las correlaciones así como el tiempo son esenciales para las acciones de la dirección [...]” (p.13).

La dimensión *Control*, es el procedimiento que avala las acciones que concuerden con las acciones programadas. El *Control* monitorea la capacidad de las acciones como la planeación, la estructura y la conducción. Un elemento fundamental de esta dimensión, radica en la toma de medidas punitivas que sean requeridas.

Citamos a Stoner, Freeman y Gilbert (2009) quienes definen que el control “[...] incluye los elementos básicos; instaura esquemas de aptitud; mide los efectos; confronta los resultados con las reglas fundadas y toma medidas punitivas cuando se descubren excesos [...]” (p.13).

Nuestro *Problema General*, lo proponemos así: *¿Cómo se relaciona la Gestión por competencias en las acciones administrativas del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018?*.

Nuestro *Problema Específico 1*, lo proponemos así: *¿Cómo se relaciona la Gestión por Competencias en la Planeación del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018?*.

Nuestro *Problema Específico 2* lo proponemos así: *¿Cómo se relaciona la Gestión por Competencias en la Organización del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018?*.

Nuestro *Problema Específico 3* lo proponemos así: *¿Cómo se relaciona la Gestión por Competencias en la Dirección del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018?*.

Nuestro *Problema Específico 4* lo proponemos así: *¿Cómo se relaciona la Gestión por Competencias en el Control del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018?*.

Sobre la *Justificación* podemos decir que el trabajo de investigación que se propone en esta oportunidad, surge como consecuencia de relacionar la Gestión por Competencias y las acciones administrativas, ya que prevalecen un sin número de factores que se antepone a la Gestión por Competencias en las acciones administrativas de la Municipalidad Provincial de San Martín. En cuanto a la Justificación teórica, es muy importante entender mucho mejor los objetivos y la finalidad de la institución del estado, que establece el propósito de mejorar las acciones administrativas de la entidad edil. Dicho de otra manera, la Gestión por competencias en la municipalidad debe mejorar y para ello debe mejorar las acciones de sus organismos. Con esta investigación se procura reconocer tales situaciones que no permiten que se cumpla con una positiva acción en la entidad metropolitana.

En nuestro *Objetivo General* proponemos establecer la incidencia de la Gestión por Competencias en las Acciones Administrativas del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.

En nuestro *Objetivo Específico 1* proponemos establecer la incidencia de la Gestión por competencias en la planeación del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.

En nuestro *Objetivo Específico 2* proponemos establecer la incidencia de la Gestión por competencias en la organización del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.

En nuestro *Objetivo Específico 3* proponemos establecer la incidencia de la Gestión por competencias en la dirección del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.

En nuestro *Objetivo Específico 4* proponemos *establecer* la incidencia de la Gestión por competencias en el control del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.

En nuestra *Hipótesis General*, lo planteamos como *la Gestión por competencias se vincula directamente con las Acciones administrativas del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018*.

En nuestra *Hipótesis Específica 1*, lo planteamos como *la Gestión por competencias se vincula directamente con la Planeación del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018*.

En nuestra *Hipótesis Específica 2*, lo planteamos como *la Gestión por competencias se vincula directamente con la Organización del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018*.

En nuestra *Hipótesis Específica 3*, lo planteamos como *la Gestión por competencias se vincula directamente con la Dirección del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018*.

En nuestra *Hipótesis Específica 4*, lo planteamos como *la Gestión por competencias se vincula directamente con el Control del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018*.

2. Método

2.1. Diseño de investigación

2.1.1. Enfoque

La perspectiva del presente estudio propuesto es de tipo *cuantitativa*, analizó la correlación entre la *Gestión por competencias* y las *Acciones administrativas*, lo que implicó el uso de una herramienta para la evaluar y analizar la información de una muestra específica de colaboradores del Municipio Provincial de San Martín.

Citando a Hernández, Fernández y Baptista (2014), ellos consideran que la técnica se sustenta en “*la recopilación de antecedentes para comprobar la suposición, con el sustento del estudio descriptivo. Se calcula y analiza los valores haciendo uso de las técnicas estadísticas y dando como resultado de un sin número de conclusiones, que establecen guías de conducta y experimentar suposiciones*” (p.120).

2.1.2. Método de la investigación

En el presente estudio propuesto, se empleó el planteamiento *hipotético-deductivo*, que consiste en practicar formas que inician de las aseveraciones de una hipótesis general y otras cuatro hipótesis específicas, las cuales se buscó contrariar, deduciendo de estas suposiciones, resultados que se comparan con los logros alcanzados.

Citando al autor Rojas (2004), quién precisa el planteamiento *hipotético-deductivo* como la “[...] *manera de tomar en cuenta las definiciones y analizar en diferentes momentos para relacionar conceptos que permita ir de alegatos generales a otros más específicas y así aproximarse a la verdad por medio de referencias poco científicas. Este proceso es de necesidad para demostrar que las hipótesis con base poco científicas se alcanzan de la experiencia comprobada [...]*” (p.85).

2.1.3. Tipo

En el presente estudio discutido, el tipo de investigación fué *No experimental*, pues no maneja de forma intencional las variables y no cambia de forma intencional ni a la variable independiente ni a la variable dependiente, investigando el evento tal cual ocurren en su entorno nativo, con la finalidad de estudiarlos.

Cito a los autores Hernández, Fernández y Batista (2010), quienes delimitan al diseño de la investigación no experimental como “[...] *el estudio no varía deliberadamente a la variable independiente para observar el efecto en relación a la otra variable, dicho de otra manera, mira los hechos como se muestran en el momento [...]*”.

2.1.4. Diseño

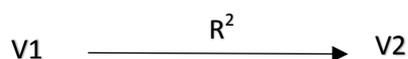
En el presente estudio de exploración que se realizó se puede ver que el diseño empleado fue de tipo *Transversal*.

Citando a los autores Hernández, Fernández y Batista (2014), establecen que “[...] es la selección de antecedentes en un plazo específico. El objetivo es delimitar las variables y de estudiar su dependencia e incidencia en un espacio señalado [...]”.

Citando a Carrasco (2005), quien señala que “[...] sin resultados aplicados inmediatamente, el fin es indagar, aumentar y ahondar las enseñanzas que existen con relación al entorno. Finalmente, es descriptiva puesto que su objetivo es investigar la incidencia de los límites de las variables para ello se usó una muestra aleatoria n significativa para obtener los resultados que se indica mas adelante. Su proceso es aplicar las variables a un grupo de personas, situaciones, objetos [...]” (p.151-152).

En base al detalle anterior podemos expresar que el tratado expuesto tuvo un enfoque de tipo *Cuantitativo*, el método de investigación fué de tipo *Hipotético-deductivo* y *Descriptiva*, puesto que describimos los acontecimientos obtenidos, el diseño que aplicó fué de tipo *Transversal-No experimental*.

El siguiente modelo, es la representación del diseño del trabajo explorativo realizado:



Donde:

V1: Gestión por competencias

V2: Acciones administrativas

R² : Seudo R cuadrado (la correlación)

2.2. Instrumentación de variables

2.2.1. Gestión por competencias.

Enunciación conceptual

Citando al autor Tomás Rubio (2015), quien aclar que la “*Gestión por competencias es un procedimiento que admite la identificación de las facultades de la gente que son necesarias para la plaza laboral, pasando por aspectos medible de manera objetiva. El propósito primordial es el de realizar un nuevo estilo de dirección que permita encargarse de*

los recursos humanos de un modo más completo y seguro conforme con las habilidades propias del negocio”.

Enunciación operacional.

Nuestra variable *Gestión por Competencias* consistió en un sondeo estructurado por 29 ítemes que formaron parte del análisis de las dimensiones, las que llamaremos *Competencias gerenciales específicas, por áreas específicas* y finalmente las *esenciales*. Estas a su vez serán medidas mediante los indicadores las que llamaremos *Pensamiento estratégico, Marca Personal, Desarrollo en equipo, Liderazgo, Comunicación, Autonomía, Iniciativa, Orientación al cliente, Integridad, Ética, Innovación y Compromiso*. Este cuestionario estuvo conformado por respuestas cerradas usando la escala de Lickert y permitiendo acumular información y procesar los datos obtenidos (Ver Tabla 1).

Tabla 1

Instrumentación de la variable Gestión por competencias

Dimensión	Indicador	Ítemes	Escala medible	Nivel/ Baremos
Competencias gerenciales específicas.	Pensamiento estratégico	1 – 7		1. Deficiente (14 – 19) 2. Poco eficiente (20 – 25) 3. Eficiente (26 – 31)
	Marca Personal Desarrollo en equipo			
Competencias por áreas específicas.	Liderazgo	8 – 19	1. Nunca	1. Deficiente (27 – 38) 2. Poco eficiente (39 – 50) 3. Eficiente (51 – 62)
	Comunicación		2. Casi nunca	
	Autonomía		3. A veces	
Competencias esenciales.	Iniciativa	20 – 29	4. Casi siempre	1. Deficiente (13 – 24) 2. Poco eficiente (25 – 36) 3. Eficiente (37 – 48)
	Orientación al cliente		5. Siempre	
	Integridad			
	Ética			
	Innovación			
	Compromiso			

Fuente. Propia.

2.2.2. *Acciones administrativas*

Enunciación conceptual,

Citando a Koontz-Weihrich (2009), quienes mencionan en su texto sobre Administración que “una aspecto general sobre los principios básicos de la administración son tomadas como verdades esenciales (o lo que algún momento es considerada como una veracidad en un lapso establecido) y que manifiestan las correlaciones entre los grupos de variables. Revelan que ocurre cuando una variable se corresponde con otra variable, pero a su vez no muestra lo que se debe realizar en el momento que esto ocurra. Los principios pronostican lo que puede ocurrir, esta a su vez predicen la solución a tal escenario”.

Enunciación operacional

Para nuestra variable *Acciones administrativas* hicimos un sondeo mediante un *Cuestionario* estructurado por 31 ítems, las cuales nos permitieron el análisis de las dimensiones las que llamaremos la *Planeación*, la *Organización*, la *Dirección* y finalmente el *Control*. Estas a su vez fueron analizadas a través de sus indicadores, las que llamaremos *Misión*, *Objetivos*, *Presupuesto*, *Cronograma*, *Modelo Organizacional*, *Organigrama*, *MOF*, *Componentes de la Organización*, *ROF*, *Comunicación*, *Motivación*, *Clima Organizacional*, *Desempeño*, *Medidas Correctivas* y *Sanciones*. Este cuestionario estuvo conformado por respuestas cerradas usando la escala de Lickert y permitiendo acumular información y procesar los datos obtenidos (Ver Tabla 2).

Tabla 2

Instrumentación de la variable acciones administrativas

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala medible	Nivel/Baremos
Planeación	Misión	1 – 8		1. Deficiente (14 – 22)
	Objetivos			2. Poco eficiente (23 – 31)
	Presupuesto			3. Eficiente (32 – 40)
	Cronograma			
Organización	Modelo Organizacional	9 – 18	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	1. Deficiente (24- 32)
	Organigrama			2. Poco eficiente (33- 41)
	MOF			3. Eficiente (42- 50)
	Componentes de la Organización			
	ROF			
Dirección	Comunicación	19 – 26		1. Deficiente (19- 25)
	Motivación			2. Poco eficiente (26- 32)
	Clima Organizacional			3. Eficiente (33- 39)
Control	Desempeño	27 – 31		1. Deficiente (13- 17)
	Medidas Correctivas			2. Poco eficiente (18- 22)
	Sanciones			3. Eficiente (23- 27)

Fuente. Propia.

2.3. Muestra y Población

2.3.1. Muestra:

La muestra es una fracción numérica que simboliza a la población. Cuando ejecutamos el trabajo de tesis de enfoque cuantitativo y como parte del diseño metodológico, tenemos la necesidad de realizar encuestas o entrevistas y para ese fin debemos considerar el uso de una muestra.

Citando a Jacqueline Wigodski S. (2007), quien emplea una expresión empírica para el cálculo de la muestra conociendo la población (en nuestro consta de 288 individuos). Dicha expresión es la que se muestra a continuación:

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

Dónde:

n: tamaño de la muestra

N: población finita (emplearemos el valor de 288).

Z: nivel de certidumbre (emplearemos el valor de 1.96).

p: evento a favor (emplearemos el valor de 0.5).

q: evento en contra (emplearemos el valor de 0.5).

e²: error muestral (emplearemos el valor de 0,05).

Al reemplazar todos estos valores en la expresión arriba indicado obtendremos:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 288}{0.05^2 * (288 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 164.85$$

Es decir que la muestra la constituye 164 colaboradores que forman parte de la entidad edil de la ciudad de Tarapoto en el 2018.

Citando a los autores Hernández, Fernández y Batista (2010), señalan que “[...] *los patrones probabilísticos son fundamentales para los proyectos de exploración de tipo transversal, para casos de estudios que sean descriptivos u otros que sean correlacional-causales. Aquí es importante tener en cuenta que las unidades de la población tengan la misma probabilidad de elección [...]*” (p.177).

2.3.2. Población

Nuestra población la conforman 288 colaboradores que pertenecen a los regímenes laborales de: C.A.S, personal nombrado y personal tercerista, que forman del grueso de trabajadores de la entidad edil en el año 2018.

Citando a Hernández, Fernández y Batista (2010), quienes definen a la población como “*la totalidad de elementos que representan a un evento y coinciden en características exclusivas entre ellas*” (p.174).

2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica de recolección de datos

Para dar una completa explicación a la manera como marcharán nuestras variables, las que llamamos *Gestión por competencias* y *Acciones administrativas*, usaremos el análisis estadístico descriptivo para establecer el nivel de confiabilidad que deberá tener nuestro análisis estadísticos en el presente trabajo científico.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

Hemos considerado como instrumento de recolección de datos, en el trabajo científico, al *Cuestionario*, el cual se le acondicionó un modelo de respuestas tipo Lickert (de tipo cerradas). Estos instrumentos se localizan en la sección *Anexos* (ver Anexos B y C).

2.4.3. Validez

Para la aprobación de la herramienta usada en la recopilación de antecedentes, fué necesario la verificación de opinión de tres especialistas, quienes validaron el instrumento, tomando tres principios de alusión para validar el instrumento estas fueron: la *pertinencia*, la *relevancia* y la *claridad* en cada pregunta del cuestionario.

Tabla 3:

Juicio de expertos

Experto	Área del jurado	Aplicabilidad
Dr. Abner Chávez Leandro	Metodólogo y Estadístico	Aplicable
Dr. Sánchez Faria Mirtha Isabel	Doctora en Derecho	Aplicable
Dr. Jara Aguirre Chantal	Gestión Educacional	Aplicable

Fuente: Propia

Citando a Hernández (2014), quien señala que “*la validez se provee a través del sondeo de juicio de especialistas al afirmar que las dimensiones de las variables son simbólicas con relación a la totalidad del cosmos*” (p. 110).

2.4.4. Confiabilidad

Los valores o coeficientes mostrados, manifiestan la interrelación entre los dimensiones de las variables de investigación es decir en nuestro caso la Gestión por competencias y la variable 2 son las Acciones administrativas y los ítems.

Para citar a Hernández, (2014), quien señala que “*la confiabilidad de una herramienta usada en la recopilación de datos se da con la comprobación de los resultados obtenidos por medios numéricos (estadísticos). Empleando la ciencia ingenieril para dar con el factor de*

confiabilidad, limitado entre cero y uno (considerando que cero significa que es nulo y uno significa que es el valor máximo)''.

Para el trabajo de investigación, se determinó que los valores de fiabilidad obtenidos del análisis de los cuestionarios, permitirían advertir el comportamiento de las dos variables de estudio y determinar el grado de confiabilidad de dichas variables. Para ambas, se estimó una muestra de 20 elementos. Y para procesar dichos datos fue necesario del programa informático de tipo estadístico SPSS (ver. 25), los que arrojaron como resultados los valores que se muestran en la siguiente tabla (ver Tabla 4)

Tabla 4

Fiabilidad de las variables de estudio

Variable(s)	Alfa de Cronbach	Nro. de ítems
Gestión por competencias	0,963	29
Acciones administrativas	0,922	31

Fuente: propia

La tabla 4 muestra las variables Gestión por Competencias con un valor 0.963, y Acciones administrativas con un valor de 0,922, lo que demuestra que los instrumentos empleados mantienen un valioso grado de fiabilidad, ya que ambas variables son mayores a 0.650, de acuerdo a la escala de Vizquerra (2015).

2.5. Método de análisis de datos

El método empleado para el análisis de datos, fué utilizado el programa informático SPSS (ver. 25) para revalidar y encausar los datos obtenidos del análisis de las variables indicadas anteriormente.

Por citar al autor Encarnación Ramirez (2014), quien establece que el método de análisis de datos es *“la disposición del resultado del análisis de las dos variables que se encuentran correlacionadas. Un análisis correlacional puede pretender establecer si los miembros con una calificación alta en una variable también tiene una calificación alta en la otra variable, del mismo modo, si los miembros con una baja calificación en una variable también tienen baja calificación en la otra variable. Estos resultados proporcionarían una correlación positiva”.*

2.6. Aspectos éticos

Teniendo el pleno juicio de que los derechos de autor para la investigación que proporcione, se han considerado las referencias y citas de autores, derivando del uso de las

normas APA en su sexta edición estándar, de modo que no se transgredirá las reglas establecidas por los derechos de autor y de todo aquello impuesto por la Universidad César Vallejo.

3. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

3.1.1. Análisis Gestión por competencias

Tabla 5

Análisis de la distribución de frecuencias Gestión por competencias

Nivel/ Baremos	Frecuencia	Porcentaje
1. Deficiente (56 – 83)	11	15,9
2. Poco eficiente (84 – 111)	47	68,1
3. Eficiente (112 – 139)	11	15,9
Total	69	100,0

Fuente: Propia

En la tabla 5, se demuestra que el 68.1% a los que se les aplicó el cuestionario consideran que la *Gestión por Competencias* es *poco eficiente*, mientras que el 15,9% a los que se les aplicó el cuestionario lo compara con un nivel *eficiente* y para un 15,9% a los que se les aplicó el cuestionario lo califican como *deficiente*. (ver Anexo E-Gráfico 1).

3.1.2. Análisis de las dimensiones de la variable Gestión por competencias

Tabla 6

Análisis de la distribución de frecuencias de las dimensiones

Dimensión	Nivel/ Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Competencias gerenciales específicas	Deficiente (14 – 19)	22	31,9
	Poco eficiente (20 – 25)	31	44,9
	Eficiente (26 – 31)	16	23,2
Competencias por áreas específicas	Deficiente (27 – 38)	28	40,6
	Poco eficiente (39 – 50)	34	49,3
	Eficiente (51 – 62)	7	10,1
Competencias esenciales	Deficiente (13 – 24)	7	10,1
	Poco eficiente (25 – 36)	35	50,7
	Eficiente (37 – 48)	27	39,1

Fuente: Propia

De la Tabla 6, advertimos que el 44.9% a los que se les aplicó el cuestionario consideran como *poco eficiente* a la dimensión de *Competencias gerenciales específicas*. Para el 49.3% a los que se les aplicó el cuestionario opinan como *poco eficiente* a la dimensión *Competencias por áreas específicas* y finalmente el 50.7% a los que se les aplicó el cuestionario consideran como *poco eficiente* a la dimensión *Competencias esenciales* (ver Anexo E-Gráfico 2).

3.1.3. Análisis Acciones administrativas

Tabla 7

Análisis de la distribución de frecuencias Acciones administrativas.

Nivel/ Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente (79 – 101)	24	34,8
Poco eficiente (102 – 124)	32	46,4
Eficiente (125 – 147)	13	18,8
Total	69	100,0

Fuente: Propia

De la tabla 7, se advierte que el 46.4% a los que se les aplicó el cuestionario consideran a las *Acciones administrativas* como *poco eficiente*, el 34,8% a los que se les aplicó el cuestionario opinan como *deficiente*, mientras que para el 18,8% a los que se les aplicó el cuestionario lo consideran como *eficiente*. (ver Anexo E-Gráfico 3).

3.1.4. Análisis de las dimensiones de la variable Acciones administrativas

Tabla 8

Análisis de la distribución de frecuencias de las dimensiones

Dimensión	Nivel/ Baremos	Frecuencia	Porcentaje
Planeación	1. Deficiente (14 – 22)	33	47,8
	2. Poco eficiente (23 – 31)	32	46,4
	3. Eficiente (32 – 40)	4	5,8
Organización	1. Deficiente (24 – 32)	18	26,1
	2. Poco eficiente (33 – 41)	35	50,7
	3. Eficiente (42 – 50)	16	23,2
Dirección	1. Deficiente (19 – 25)	15	21,7
	2. Poco eficiente (26 – 32)	29	42,0
	3. Eficiente (33 – 39)	25	36,2
Control	1. Deficiente (13 – 17)	35	50,7
	2. Poco eficiente (18 – 22)	27	39,1
	3. Eficiente (23 – 27)	7	10,1

Fuente: Propia

De la tabla 8, se advierte que el 47.8% a los que se les aplicó el cuestionario opinan como *deficiente* a la dimensión *Planeación*. Al 50.7% a los que se les aplicó el cuestionario sienten como *poco eficiente* a la dimensión *Organización*. El 42.0% a los que se les aplicó el cuestionario advierten como *poco eficiente* a la dimensión *Dirección*. Finalmente, el 50.7% a los que se les aplicó el cuestionario indican como *deficiente* a la dimensión *Control*.

3.2. Análisis inferencial

3.2.1. Análisis de la Gestión por competencias en función a las dimensiones de las acciones administrativas

Tabla 9

Estudio de bondad de ajuste y pseudo R^2

Variable/ Dimensión	Hipótesis		Bondad de ajuste			Pseudo R^2		
			Chi ²	gl	Sig	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Gestión por competencias en las acciones administrativas	H_0 : La Gestión por competencias se vincula directamente con las Acciones administrativas del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.	Pearson	,378	2	,828			
	H_1 : La Gestión por competencias no se vincula directamente con las Acciones administrativas del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.	Desviación				,448	,513	,286
Gestión por competencias en la planeación	H_0 : La Gestión por competencias se vincula directamente con la Planeación del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.	Pearson	,199	2	,905			
	H_1 : Gestión por competencias no se vincula directamente con la Planeación del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.	Desviación	,305	2	,859	,114	,139	,072
Gestión por competencias en la organización	H_0 : La Gestión por competencias se vincula directamente con la Organización del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.	Pearson	,765	2	,682			
	H_1 : La Gestión por competencias no se vincula directamente con la Organización del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.	Desviación	1,197	2	,550	,073	,087	,040
Gestión por competencias y la dirección	H_0 : La Gestión por competencias se vincula directamente con la Dirección del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.	Pearson	4,201	2	,122			
	H_1 : La Gestión por competencias no se vincula directamente con la Dirección del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.	Desviación	4,331	2	,115	,027	,031	,013
Gestión por competencias en el control	H_0 : Gestión por competencias se vincula directamente con el Control del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.	Pearson	3,912	2	,141			
	H_1 : La Gestión por competencias no se vincula directamente con el Control del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.	Desviación	5,370	2	,068	,122	,148	,075

Fuente: Propia

De la Tabla 9, distinguimos lo siguiente:

Examinando la correlación de la Gestión por competencias en las acciones administrativas y vemos que los valores de significancia para Pearson y la Desviación fueron: 0.828 y 0.712 mayor al nivel de significancia de la hipótesis nula (H_0 , $\alpha=0.05$) lo que claramente revela que el esquema de regresión sea ajustable al experimento de Nagelkerke cuyo valor fué de 0.513 lo que deja muy claro que el 51.3% del cambio en las *Acciones administrativas* vinculan directamente con la *Gestión por competencias*.

Examinando la dependencia entre *Gestión por Competencias* con respecto a la *Planeación*, vemos con claridad que los valores de significancia para Pearson y Desviación fueron respectivamente: 0.905 y 0.859 que son mayores al valor de significancia de la hipótesis nula (H_0 , es decir $\alpha=0,05$) lo que abre la posibilidad que el esquema de regresión sea ajustable al experimento de Nagelkerke cuyo resultado fue de 0.139 lo que clarifica que un 13.9% del cambio en la *Planeación* vinculan directamente con la *Gestión por competencias*.

Del mismo modo analizando la dependencia entre la *Gestión por Competencias* con respecto a la *Organización*, vemos claramente que los valores de significancia de *Pearson* y la *Desviación* fueron 0.682 y 0.550, respectivamente, lo que pone de manifiesto que son mayores al nivel de significancia de nuestra hipótesis nula (H_0 , $\alpha= 0,05$) lo que posibilita que el esquema de regresión sea ajustable al experimento de Nagelkerke cuyo resultado alcanzó el valor de 0.087 lo que llega a demostrar que un 8.70% de la transformación que ocurre en la *Organización* vincula directamente con la *Gestión por competencias*.

Examinando la dependencia entre la *Gestión por competencias* con respecto a la *Dirección*, distinguimos que los valores de significancia de *Pearson* así como de la *Desviación* fueron 0.122 y 0.115, respectivamente, lo que deja entrever que son mayores al nivel de significancia de nuestra hipótesis nula (H_0 , $\alpha= 0,05$) lo que acerca la posibilidad que el esquema de regresión sea ajustable al experimento de Nagelkerke cuyo resultado dio un valor de 0.031 lo que señala que el 3.10% del cambio en la *Dirección* vincula directamente con la *Gestión por competencias*.

Finalmente analizamos la dependencia entre la *Gestión por competencias* con respecto al *Control* y podemos percibir que los valores de significancia de *Pearson* así como de la *Desviación* fueron 0.141 y 0.068, respectivamente, lo que permite vislumbrar que son mayores al nivel de significancia de nuestra hipótesis nula (H_0 , $\alpha= 0,05$) lo que posibilita que el esquema de regresión sea ajustable al experimento de Nagelkerke cuyo resultado arroja un valor de 0.148 lo que claramente demuestra que el 14.80% del cambio en el *Control* vincula directamente con la *Gestión por competencias*.

Tabla 10

Estudio de la estimación de parámetros

Dimensión/ Variable	Estimación de parámetro	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
							Límite Inf.	Límite Sup.	
<i>Gestión por competencias en las acciones administrativas</i>	Umbral	[ACCADM2 = 1.00]	-3,564	,773	21,248	1	,000	-5,079	-2,049
		[ACCADM2 = 2.00]	-,603	,627	,927	1	,336	-1,831	,625
	Ubicación	[GESCOM2=1.00]	-24,488	,000	.	1	.	-24,488	-24,488
		[GESCOM2=2.00]	-2,578	,756	11,641	1	,001	-4,059	-1,097
<i>Gestión por competencias en la planeación</i>	Umbral	[PLANEA2 = 1.00]	-1,056	,643	2,694	1	,101	-2,317	,205
		[PLANEA2 = 2.00]	2,548	,763	11,141	1	,001	1,052	4,044
	Ubicación	[GESCOM2=1.00]	-2,051	,934	4,823	1	,028	-3,881	-,220
		[GESCOM2=2.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
<i>Gestión por competencias en la organización</i>	Umbral	[ORGANI2 = 1.00]	-3,192	,712	20,112	1	,000	-4,587	-1,797
		[ORGANI2 = 2.00]	-,255	,600	,180	1	,671	-1,431	,921
	Ubicación	[GESCOM2=1.00]	-1,144	,851	1,805	1	,179	-2,812	,525
		[GESCOM2=2.00]	-1,510	,682	4,899	1	,027	-2,848	-,173
<i>Gestión por competencias en la dirección</i>	Umbral	[DIRECC2 = 1.00]	-1,591	,606	6,886	1	,009	-2,779	-,403
		[DIRECC2 = 2.00]	,329	,573	,330	1	,566	-,793	1,451
	Ubicación	[GESCOM2=1.00]	-1,030	,805	1,639	1	,200	-2,608	,547
		[GESCOM2=2.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
<i>Gestión por competencias en el control</i>	Umbral	[CONTRO2 = 1.00]	-1,392	,664	4,391	1	,036	-2,693	-,090
		[CONTRO2 = 2.00]	2,001	,711	7,915	1	,005	,607	3,396
	Ubicación	[GESCOM2=1.00]	-2,389	,948	6,358	1	,012	-4,247	-,532
		[GESCOM2=2.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Fuente: Propia

De la Tabla 10, vemos lo siguiente:

Analizamos la relación de la *Gestión por competencias* en las *Acciones administrativas* y la curva de COR con un área de 0,779 (ver Anexo E-Gráfico 4), congruente al valor de Wald de $21,248 > 4$ (cuantía de corte para el esquema) lo que revela que preexiste el hecho respecto a la *Gestión por Competencias*. Sosteniendo que p es $0,000 < \alpha=0,05$ por lo que se admite la hipótesis nula, es decir, *La Gestión por competencias se vincula directamente con las Acciones administrativas del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018*.

Si analizamos la relación de la *Gestión por competencias* en la *Planeación* y la curva de COR con un área de 0,612 (ver Anexo E-Gráfico 5), congruente al valor de Wald de $11.141 > 4$ (cuantía de corte para el esquema) lo que revela que preexiste el hecho respecto a la *Gestión por Competencias*. Sosteniendo que p es $0,001 < \alpha=0,05$ por lo que se admite la

hipotesis nula, es decir *La Gestión por competencias se vincula directamente con la Planeación del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.*

Si analizamos la relación de la *Gestión por competencias* en la *Organización* y la curva de COR con un área de 0,589 (ver Anexo E-Gráfico 6), congruente al valor de Wald de $20.112 > 4$ (cuantía de corte para el esquema) lo que revela que preexiste el hecho respecto a la *Gestión por Competencias*. Sosteniendo que p es $0,000 < \alpha=0,05$ por lo que se admite la hipótesis nula, es decir *La Gestión por competencias se vincula directamente con la Organización del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.*

Si analizamos la relación de la *Gestión por competencias* en la *Dirección* y la curva de COR con un área de 0,584 (ver Anexo E-Gráfico 7), congruente al valor de Wald de $6.886 > 4$ (cuantía de corte para el esquema) lo que revela que preexiste el hecho respecto a la *Gestión por Competencias*. Sosteniendo que p es $0,009 < \alpha=0,05$ por lo que se admite la hipótesis nula, es decir *La Gestión por competencias se vincula directamente con la Dirección del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.*

Finalmente si analizamos la relación de la *Gestión por competencias* en el *Control* y la curva de COR con un área de 0,500 (ver Anexo E-Gráfico 8), congruente al valor de Wald de $7.915 > 4$ (cuantía de corte para el esquema) lo que revela que preexiste el hecho respecto a la *Gestión por Competencias*. Sosteniendo que p es: $0,005 < \alpha=0,05$ por lo que se admite la hipótesis nula, es decir *La Gestión por competencias se vincula directamente con el Control del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.*

Discusión

En el presente trabajo de investigación de tesis, tocamos las dos variables analizadas como son la *Gestión por competencias* así como las *Acciones administrativas*. Para la variable *Acciones administrativas*, ésta tiene cuatro dimensiones las cuales llamaremos *Control, Dirección, Organización y Planeación*. Citando a Tobar (2002), éste señala que “[...] A la *Gestión se le imputa el papel del administrador. Es quién ejerce como un causante de la transformación y adaptabilidad, pero fundamentalmente un experto quién apertura el camino a las organizaciones o compañías. Hoy en día, concebimos la idea sobre la Gestión que está más vinculado a la demostración de efectos [...]*”.

Podemos inferir de la *hipótesis general* que nos dice que la *Gestión por competencias se vincula directamente con las Acciones administrativas del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018* y de nuestro estudio de bondad de ajuste, donde vimos que los valores de significancia para Pearson y la Desviación fueron: 0.828 y 0.712. Del mismo modo, del estudio de Pseudo R^2 , del experimento de Nagelkerke el valor obtenido fué 0.513 (ver Tabla 9). Finalmente, del estudio de estimación de parámetros, congruente con al valor de Wald que fué de 21.248 y para un nivel de significancia (sig) de 0.000 y un (1) grado de libertad (gl), ésta cae en el Umbral de la estimación de la variable *Acciones administrativas nivel 1* (i.e, $p:0.000 < \alpha=0.05$, ver Tabla 10). Concluimos que *La Gestión por competencias se vincula directamente con las Acciones administrativas*.

Podemos inferir de la *hipótesis específica 1 (H₀)* que nos dice que *La Gestión por competencias se vincula directamente con la Planeación del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018* y de nuestro estudio de bondad de ajuste, donde vimos que los valores de significancia para Pearson y la Desviación fueron: 0.905 y 0.859. Del mismo modo, del estudio de Pseudo R^2 , del experimento de Nagelkerke el valor obtenido fué 0.139 (ver Tabla 9). Finalmente, del estudio de estimación de parámetros, congruente con al valor de Wald que fué de 11.141 y para un nivel de significancia (sig) de 0.001 y un (1) grado de libertad (gl), ésta cae en el Umbral de la estimación de la variable *Planeación nivel 2* (i.e, $p:0.001 < \alpha=0.05$, ver Tabla 10). Concluimos que *La Gestión por competencias se vincula directamente con la Planeación*.

Podemos inferir de la *hipótesis específica 2 (H₀)*: *La Gestión por competencias se vincula directamente con la Organización del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018* y de nuestro estudio de bondad de ajuste, donde vimos que los valores de significancia para Pearson y la Desviación fueron: 0.682 y 0.550. Del mismo modo, del estudio de Pseudo R^2 , del experimento de Nagelkerke el valor obtenido fué 0.087 (ver Tabla 9). Finalmente, del

estudio de estimación de parámetros, congruente con al valor de Wald que fué de 20.112 y para un nivel de significancia (sig) de 0.000 y un (1) grado de libertad (gl), cae en el Umbral de la estimación de la variable *Organización* nivel 1 (i.e, $p:0.001 < \alpha=0.05$, ver Tabla 10). Concluimos que *La Gestión por competencias se vincula directamente con la Organización*

Podemos inferir de la *hipótesis específica 3 (H₀): La Gestión por competencias se vincula directamente con la Dirección del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018* y de nuestro *estudio de bondad de ajuste*, donde vimos que los valores de significancia para Pearson y la Desvianza fueron: 0.122 y 0.115. Del mismo modo, del estudio de Pseudo R², del experimento de Nagelkerke el valor obtenido fué 0.031 (ver Tabla 9). Finalmente, del estudio de estimación de parámetros, congruente con al valor de Wald que fué de 6.886 para un nivel de significancia (sig) de 0.009 y un (1) grado de libertad (gl), cae en el Umbral de la estimación de la variable *dirección* nivel 1 (i.e, $p:0.001 < \alpha=0.05$, ver Tabla 10). Concluimos que *La Gestión por competencias se vincula directamente con la Dirección*.

Finalmente, podemos inferir de la *hipótesis específica 4 (H₀): Gestión por competencias se vincula directamente con el Control del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.*, donde vimos que los valores de significancia para Pearson y la Desvianza fueron: 0.141 y 0.068. Del mismo modo, del estudio de Pseudo R², del experimento de Nagelkerke el valor obtenido fué 0.148 (ver Tabla 9). Finalmente, del estudio de estimación de parámetros, congruente con al valor de Wald que fué de 7.915 para un nivel de significancia (sig) de 0.005 y un (1) grado de libertad (gl), cae en el Umbral de la estimación de la variable *control* nivel 2 (i.e, $p:0.001 < \alpha=0.05$, ver Tabla 10). Concluimos que *La Gestión por competencias se vincula directamente con el Control*.

Conclusiones

- Primero. Se estableció la incidencia de la *Gestión por competencias* en las *Acciones administrativas* del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018; esto se ratifica con los efectos generados por los valores de Pearson, la Desvianza y Nagelkerke (ver Tabla 9) que se obtuvieron. Del mismo modo, los valores del nivel de significancia (sig) y de Wald, permitieron establecer con respecto a las dimensiones estudiadas que la *Gestión por competencias* son *Poco eficientes* iniciando por las *Competencias gerenciales* (Pensamiento estratégico, marca personal, desarrollo de equipo y liderazgo) con 63.8%, competencias por áreas específicas (comunicación, autonomía, iniciativa y orientación al cliente) con 58.0% y finalmente en las competencias esenciales (integridad, ética, innovación y compromiso) con 52.2%.
- Segundo. Se estableció la incidencia de la *Gestión por competencias* en la *Planeación* del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018, esto se confirma con los resultados que lo demuestran los valores de Pearson, la Desvianza y Nagelkerke (ver Tabla 9) así como los valores del nivel de significancia (sig) y de Wald. Se pudo determinar que la Planeación (se analizó sus indicadores misión, visión, presupuesto y cronograma) tuvo una calificación de deficiente (47.8%) por parte de sus trabajadores.
- Tercero. Se estableció la incidencia de la *Gestión por competencias* en la *Organización* del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018, esto se asegura con los resultados que lo demuestran los valores de Pearson, la Desvianza y Nagelkerke (ver Tabla 9) así como los valores del nivel de significancia (sig) y de Wald. Se determinó que la Organización (se analizó sus indicadores modelo organizacional, Organigrama, MOF, componentes de la organización y ROF) tuvo una calificación de poco eficiente (50.7%) por parte de sus trabajadores.
- Cuarto. Se estableció la incidencia de la *Gestión por competencias* en la *Dirección* del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018, esto se revalida con los resultados que lo demuestran los valores de Pearson, la Desvianza y Nagelkerke (ver Tabla 9) así como los valores del nivel de significancia (sig) y de Wald. Se pudo deducir que la Dirección (se analizó los indicadores comunicación, motivación y clima organizacional) la cual tuvo una calificación de poco eficiente (42.0%) por parte de sus trabajadores.

Quinto. Se estableció la incidencia de la *Gestión por competencias* en el *Control* del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018, esto se demuestra con los resultados que lo demuestran los valores de Pearson, la Desviación y Nagelkerke (ver Tabla 9) así como los valores del nivel de significancia (sig) y de Wald. Se pudo deducir que el Control (se analizó los indicadores desempeño, medidas correctivas y sanciones) tuvo una calificación de deficiente (50.7%) por parte de sus trabajadores.

Recomendaciones

- Primero. El Municipio Provincial de San Martín Tarapoto, debe realizar un replanteamiento de la gestión actual, a través de la gestión por competencias (mejorando los indicadores de las dimensiones que se analizaron en el presente trabajo de investigación esto reflejará cambios singnificativos en las acciones administrativas y finalmente estas serán analizadas por los trabajadores y usuarios que forman y dan vida a la Municipio edil.
- Segundo. En la Municipalidad Provincial de San Martín Tarapoto, debe realizarse cambios significativos en el desarrollo de buenas practicas y del mismo modo realizar los cambios necesarios en las areas mas algidas como son gerencias y subgerencias.
- Tercero. Sería recomendable analizar la *Gestión por competencias* y estudiar la eficiencia en la calidad de servicio al usuario en la En Municipio edil.
- Cuarto. Sería beneficioso realizar una estudio acerca de la *Gestión por Competencias* y la eficiencia en el *Desempeño laboral* tal como lo plantean Espinoza y Montero (2014) de esta manera “*podríamos analizar los aspectos de la gestión frente al desempeño laboral de los trabajadores*”.

Referencias

- Alles, M. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Arévalo, A (2018). *Gestión por competencias y gestión administrativa en el Gobierno Regional del Callao, año 2018* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. D.F., Mexico: Pearson Educacion.
- Bernuy, Emilio (2015). *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en la Municipalidad de la Perla 2014* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Blanco, A. (2007). *Trabajadores competentes: Introducción y reflexiones sobre la gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid, España: ESIC.
- Calero, J. (2016). *Gestión por Competencias y calidad de los servicios en la Municipalidad Provincial de Huaral en el año 2015* (Tesis de maestría). Universidad Católica Los Ángeles, Chimbote.
- Carranza, Humberto. (2018). *Gestión del servicio de tutoría y permanencia de los beneficiarios de Beca 18, Universidad Peruana Unión, distrito de Tarapoto, 2017* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto.
- Casma, C. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la Empresa FerroSistemas, Surco – Lima, año 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Castro, M. (2015). *Gestión por Competencias y el control interno en la Dirección Regional de Transportes y Comunicación de Huancavelica – 2012* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica
- Cuadros, Raul. (2016). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño policial de la comisaría del distrito de San Juan de Miraflores* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Espinoza, M. y Montero, A. (2014). *El desempeño laboral en la Gestión por Competencias de las secretarías de las instituciones públicas del Cantón San Miguel de Bolívar periodo 2012* (Tesis de maestría). Universidad Estatal de Bolívar, Guaranda.
- García, J. (2009). *Gestión de la innovación empresarial: Claves para ser una empresa innovadora*. La Coruña, España: Netbiblo.
- Grande, I. y Abascal, E. (2014). *Fundamentos y técnicas de investigación comercial*. Madrid, España: ESIC.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (Sexta Ed.). (2014). *Metodología de la investigación*. D.F., Mexico: McGraw-Hill.
- Hurtado, D. (2008). *Principio de administración*. Medellín, Colombia: ITM. 87
- Iberico, Jorge. (2018). *Gestión Administrativa del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana y su relación con la satisfacción del beneficiado acuícola en la Provincia de San Martín, 2017* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto.
- Izquierdo C., Carmen. (2018). *La gestión administrativa y la calidad de servicio de la superintendencia de transporte de personas, carga y mercancías – San Martín, 2017* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto.
- Jiménez, A. (2016). *Competencias: Creando valor a través de las personas*. Madrid, España: Diaz de Santos.
- Llange N., Zulema. (2018). *Gestión por competencias y calidad de servicio de los servidores de la Escuela de Ingeniería Ambiental - Universidad de Huánuco, 2018* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Lizonde T., Aaron. (2018). *Gestión de recursos humanos y competencias laborales de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018* (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Louffat, E. (2012). *Administración. Fundamentos del proceso administrativo*. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning Argentina.
- Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados: un enfoque aplicado*. D.F, Mexico: Pearson Educación.
- Martínez, R. (2016). *Propuesta de un modelo de Gestión por Competencias , para el mejoramiento del desempeño laboral del personal docente de la Facultad Regional Multidisciplinaria (FAREM – Estelí) para el año 2017* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua.
- Pérez A., Régulo (2018). *Gestión por competencias y productividad en la dirección de desarrollo agropecuario del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo Tarapoto año 2018* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto.
- Pérez, L. (2007). *Apuntes sobre la investigación cuantitativa y cualitativa. Cuadernos monográficos*. Carabobo, Venezuela: Educativos.
- Rábago, E. (2010). *Gestión por Competencias*. La Coruña, España: Netbiblo.
- Reyes, T. (2015). *Gestión por Competencias y su incidencia en la calidad de los servicios a los usuarios de la Cooperativa Interprovincial de Transporte de pasajeros La Maná periodo 2013* (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Cotopaxi, La Maná:

- Robbins, S. y De Cenzo, D. (2013). *Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones*. D.F, Mexico: Pearson Educación.
- Rojas, R. (2004). *El proceso de investigación científica*. D.F., México: Trillas.
- Sagi-Vela, L. (2004). *Gestión por Competencias : el reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. Madrid, España: ESIC.
- Saracho, J. (2005). *Un modelo general de Gestión por Competencias . Modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias*. Bogotá, Colombia: RIL.
- Sosa Catacora, Pamela. (2018). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, 2018* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (2009). *Administración*. Madrid, España: Pearson Educación.
- Suárez, L. y Talavera, R. (2015). *La Gestión por Competencias y la calidad de servicio educativo del nivel primaria en las instituciones educativas de la red N° 07 UGEL N° 06 del distrito Ate Vitarte – 2014* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Travezaño R., Julia. (2018). *Gestión administrativa y competencia laboral en la oficina general de recursos humanos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Jesús María, 2018* (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Tipián, S. (2017). *Gestión administrativa y la calidad de servicio a usuarios de la Dirección General de Protección de Datos Personales del Minjus*. (Tesis de maestría). Tesis de la Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Vásquez A., Nerith. (2018). *Gestión Administrativa y la satisfacción del servicio de atención de consulta externa en el Centro de Salud Sisa- San Martín- 2018* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto.
- Vera, E. (2016). *La Gestión por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil Agencia Portoviejo* (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Manabí, Manabí.
- Wigodski S; Jacqueline. (2007). *Metodología de la Investigación*. (Blogger). Recuperado de: <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/>
- Zamudio Yataco, Renzo (2017). *Gestión administrativa y competencia emocional personal en el área de orientación de la SUNARP, Lima-2016* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Anexo A: matriz de consistencia

Título: Gestión por competencias en las acciones administrativas en el municipio provincial de San Martín Tarapoto año 2018							
Autor: MARCO LUIS PEREZ SILVA							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	<i>Gestión por competencias</i>				
¿Cómo se relaciona la Gestión por Competencias en las acciones administrativas del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018?	Determinar la incidencia de la Gestión por Competencias en las acciones administrativas del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.	La Gestión por Competencias se relaciona de manera directa en las Acciones administrativas del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Competencias gerenciales específicas.	Pensamiento estratégico Marca Personal Desarrollo en equipo Liderazgo Comunicación Autonomía Iniciativa	1-7	1-Nunca 2-Casi nunca 3-A veces 4-Casi siempre 5-Siempre	1.Deficiente (14 – 19) 2.Poco eficiente (20 – 25) 3.Eficiente (26 – 31)
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicas:	Competencias por áreas específicas.	Orientación al cliente	8-19		1.Deficiente (27 – 38) 2.Poco eficiente (39 – 50) 3.Eficiente (51 – 62)
Cómo se relaciona la Gestión por Competencias en la Planeación del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018?	Determinar la incidencia de la Gestión por Competencias en la Planeación del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.	La Gestión por Competencias se relaciona de manera directa en la Planeación del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.	Competencias esenciales.	Integridad Ética Innovación	20-29		1.Deficiente (13 – 24) 2.Poco eficiente (25 – 36) 3.Eficiente (37 – 48)
¿Cómo se relaciona la Gestión por Competencias en la Organización del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018?	Determinar la incidencia de la Gestión por Competencias en la Organización del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.		<i>Acciones administrativas</i>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
		La Gestión por Competencias se relaciona de manera directa en la Organización del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.	Planeación	Misión Objetivos Presupuesto Cronograma	1-8	1-Nunca 2-Casi nunca 3-A veces 4-Casi siempre	1.Deficiente (14 – 22) 2.Poco eficiente (23 – 31) 3.Eficiente (32 – 40)
¿Cómo se relaciona la Gestión por Competencias en la Dirección del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018?	Determinar la incidencia de la Gestión por Competencias en la Dirección del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.		Organización	Modelo	9-18	siempre	1.Deficiente

Tarapoto 2018?	Tarapoto 2018.		Organizacional	5-Siempre	(24 – 32)
¿Cómo se relaciona la Gestión por Competencias en el Control del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018?	Determinar la incidencia de la Gestión por Competencias en el Control del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.	La Gestión por Competencias se relaciona de manera directa en la Dirección del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.	Organigrama MOF Componentes de la Organización ROF Comunicación Motivación		2.Poco eficiente (33 – 41) 3.Eficiente (42 – 50)
				Dirección	
		La Gestión por Competencias se relaciona de manera directa en el Control del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto 2018.	Clima Organizacional	19-26	1.Deficiente (19 – 25) 2.Poco eficiente (26 – 32) 3.Eficiente (33 – 39)
			Desempeño Medidas Correctivas	Control	27-31
			Sanciones		1.Deficiente (13 – 17) 2.Poco eficiente (18 – 22) 3.Eficiente (23 – 27)

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
Enfoque.	Población:	Variable 1: <i>Gestión por Competencias</i>	
El enfoque de la presente investigación propuesta es de tipo cuantitativa.	La población está constituida por 288 trabajadores en el Régimen laboral, CAS, planilla y terceros, del Municipio Provincial de San Martín Tarapoto año 2018.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Marco Luis Perez Silva. Año: 2018. Monitoreo: Por el investigador.	Descriptiva: Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición. Inferencial:
Alcance de la investigación:		Ámbito de Aplicación: Municipio Provincial de San Martín.	Para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística, mediante el coeficiente de Pearson y el Pseudo R ² .
Descriptivo -correlacional		Forma de Administración: Directa, vía internet.	
Diseño:	Tipo de muestreo:		
La investigación es básica, descriptiva con diseño correlacional, transversal y no	El tipo de muestreo empleado es aleatorio probabilístico.		

experimental

Método:

hipotético-deductivo.

Tamaño de muestra:

164 trabajadores del
Municipio Provincial de
San Martín Tarapoto año
2018.

Variable 2: *Acciones Administrativas*

Técnicas: Encuesta

Instrumentos: Cuestionario

Autor: Marco Luis Pérez Silva

Año: 2018

Monitoreo: Por el investigador

Ámbito de Aplicación: Municipio
Provincial de San Martín.

Forma de Administración: Directa, vía
internet.

Anexo B: instrumento variable 1

El instrumento utilizado nos servirá para la medición de la variable *Gestión por competencias*, este cuestionario es un instrumento de evaluación para la investigación que nos sirve para medir la relación que existe entre la variable llamada *Gestión por competencias*. Este cuestionario ha sido elaborado con 29 ítems dividido en tres (03) dimensiones. Las respuestas son totalmente anónimas y han sido consideradas con la siguiente escala de Likert: (5) Siempre; (4) Casi siempre; (3) A veces; (2) Casi nunca; y (1) Nunca.

N°	<i>Gestión por competencias</i>	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Competencias cardinales						
1	Cree usted que la calidad de trabajo que realiza es la mas idónea.					
2	Usted puede ubicar los desaciertos que afectan la calidad del trabajo que realiza.					
3	Cree que se siente comprometido en la solución de las situaciones negativas que se presentan en la empresa.					
4	siente que su actuar es honesto aún incluso en las situaciones más complicadas.					
5	Cree usted que es coherente con lo que dice de tal forma que evita los malos entendidos.					
6	Esta convencido que los acciones corruptas y la poca honradez son sancionados debidamente.					
7	Aplica soluciones transformadoras a las situaciones problemáticas existentes.					
8	Las políticas actuales de la empresa permiten generar cambios sustanciales.					
9	Cree que asume una responsabilidad o compromiso afectivo con la empresa.					
10	Se siente comprometido en el respeto de las políticas organizacionales establecidas por la empresa.					
Dimensión 2: Competencias específicas gerenciales						
11	El coordinador de área comunica sobre la visión estratégica de la empresa					
12	El coordinador propone nuevas mejoras en los procesos					
13	Usted realiza Técnicas que dan resultados así como localiza situaciones de mejora					
14	Usted se preocupa de su productividad intelectual					
15	Usted asciende a los empleados con mayor rendimiento					
16	Hay mayor interrelación entre usted con sus compañeros de trabajo					

17	El coordinador tiene la habilidad de generar fidelidad con la empresa					
Dimensión 3: Competencias específicas por áreas						
18	Usted tiene la capacidad de escuchar con pacividad.					
19	Usted expone los elementos mas saltantes y positivos de la empresa.					
20	Esta de acuerdo en que las competencias deben afectar de manera positiva los resultados.					
21	Usted tiene la plena convicción en que puede desempeñar cualquier plaza de la empresa.					
22	Usted posee la capacidad para ejecutar con éxito una tárea encomendada.					
23	Cree usted que encargan procedimiento primarios a los colaboradores con mayor competitividad.					
24	Usted cree que la selección del personal sin el perfil adecuado puede impactar positivamente en los resultados de la empresa.					
25	Usted puede exponer diversas propuestas oportunas que puedan resolver problemas.					
26	Siente que puede actuar de manera proactiva frente a alguna dificultad que se presente.					
27	Usted cree que se preocupa en mejorar los procesos llegando aun mejor resultado sin tener la necesidad de solicitar el apoyo adecuado.					
28	Siempre adopta la iniciativa de resolver los problemas que se presentan en su área o en la empresa.					
29	Cree que se designa al personal adecuado para la resolver los casos muy complejos.					

Anexo C: instrumento variable 2

El instrumento utilizado nos servirá para la medición de la variable *Acciones administrativas*, este cuestionario es un instrumento de evaluacio para la investigación que nos sirve para medir la relación que existe entre la variable 2 llamada *Acciones administrativas*. Este cuestionario ha sido elaborado con 31 ítemes dividido en cuatro (04) dimensiones. Las respuestas son totalmente anónimas y han sido consideradas con la siguiente escala de Likert: (5) Siempre; (4) Casi siempre; (3) A veces; (2) Casi nunca; y (1) Nunca.

N°	<i>Acciones administrativas</i>	Escala de Calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Planeación						
1	Conoce cuál es la misión de la empresa.					
2	Se le comunica de manera oportuna sobre los cambios que se realiza a la misión de la empresa.					
3	Realizar una planificación de las actividades que se orientan al logro de los objetivos de la empresa.					
4	Siente que lo supervisan en el cumplimiento de los objetivos trazados por la empresa.					
5	Tiene una Participacion activa en la planificación del presupuesto de la empresa.					
6	Cree que el presupuesto que se le asigna a las actividades de su área le satisfacen.					
7	Esta de acuerdo en que las táreas son ejecutadas en concordancia al cronograma de actividades establecido.					
8	Se ha puesto a analizar el cronograma de actividades para realizar mejoras en los resultados.					
Dimensión 2: Organización						
9	Usted cree que el modelo de la organizaciona través de la estructura de ordenamiento interno es adecuado.					
10	El modelo de la organizacion es totalmente compatible con las estrategias planteadas por la empresa.					
11	Los departamentos son los componentes más notables de la organización.					
12	Cree usted que la descentralización puede ser el componente más notable de la organización.					
13	A su entender cree que el organigrama conceptúa de manera clara la jerarquización de los cargos y las funciones que se puedan ejecutar.					
14	Tiene pleno conocimiento sobre la jerarquización de los cargos y las funciones de la empresa.					
15	ha revisado el manual de organización y funciones de la empresa.					
16	Usted cree que los manuales pueden mejorar la información y permiten claramente la comprensión del diseño organizacional de la empresa.					

17	Cree usted que el ambiente laboral puede influir en la organización de la empresa.					
18	Está convencido en que la cultura organizacional tiene influencia en la organización de la empresa.					
Dimensión 3: Dirección						
19	Se siente plenamente convencido en que la dirección toma muy en cuenta las opiniones e ideas tanto suyas como de todos los colaboradores.					
20	Se siente en compromiso pleno con la empresa.					
21	Se siente motivado con la labor que realiza en la empresa.					
22	Cree que su motivación tiene influencia directa con su satisfacción personal.					
23	Participa en las reuniones destinadas a conseguir los resultados.					
24	Se comunica constantemente con los demás miembros de la empresa.					
25	El clima organizacional influye de manera directa en su satisfacción personal.					
26	Siente que respira un clima laboral positivo en la empresa.					
Dimensión 4: Control						
27	Se siente convencido que los procesos son medidos por los estándares de desempeño establecidos por la empresa.					
28	Siente que se preocupa por la mejora en su estándar de desempeño dentro de la empresa.					
29	Cree que es evaluado constantemente en su desempeño dentro de la empresa.					
30	Esta convencido que una buena evaluación influye para ser promovido en la empresa.					
31	Cree que los resultados que se obtiene en su área, permite que se tomen las medidas correctivas correspondientes a fin de mejorar los procesos.					

Anexo D: cronograma de actividades para elaborar el proyecto de investigación

		CRONOGRAMA SEMESTRE ACADEMICO 2019-I															
N°	ACTIVIDAD	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8	Sem 9	Sem 10	Sem 11	Sem 12	Sem 13	Sem 14	Sem 15	Sem 16
01	Reunión de coordinación	■							■								
02	Presentación del esquema de Proyecto de Investigación	■							■								
03	Asignación de los temas de investigación	■	■														
04	Pautas para la búsqueda de información	■	■														
05	Planteamiento del problema y fundamentación teórica	■	■														
06	Justificación, hipótesis y objetivos de la investigación		■	■													
07	Diseño, tipo y nivel de Investigación			■	■												
08	Variables, operacionalización				■	■											
09	Presenta el diseño metodológico					■	■										
10	JORNADA DE INVESTIGACIÓN N° 1 Presentación del primer avance						■	■									
11	Población y muestra							■	■								
12	Técnicas e Instrumentos de obtención de datos, métodos de análisis y aspectos administrativos. Designación del jurado: un metodólogo y dos especialistas								■	■							
13	Presenta el Proyecto de investigación para su revisión y aprobación									■	■						
14	Presenta el proyecto de investigación con observaciones levantadas										■	■					
15	JORNADA DE INVESTIGACIÓN N° 2: Sustentación del Proyecto de investigación												■	■	■	■	■

Anexo E: gráficas estadísticas inferenciales

Gráfico 1

Análisis de la distribución de frecuencias de la variable *Gestión por competencias*

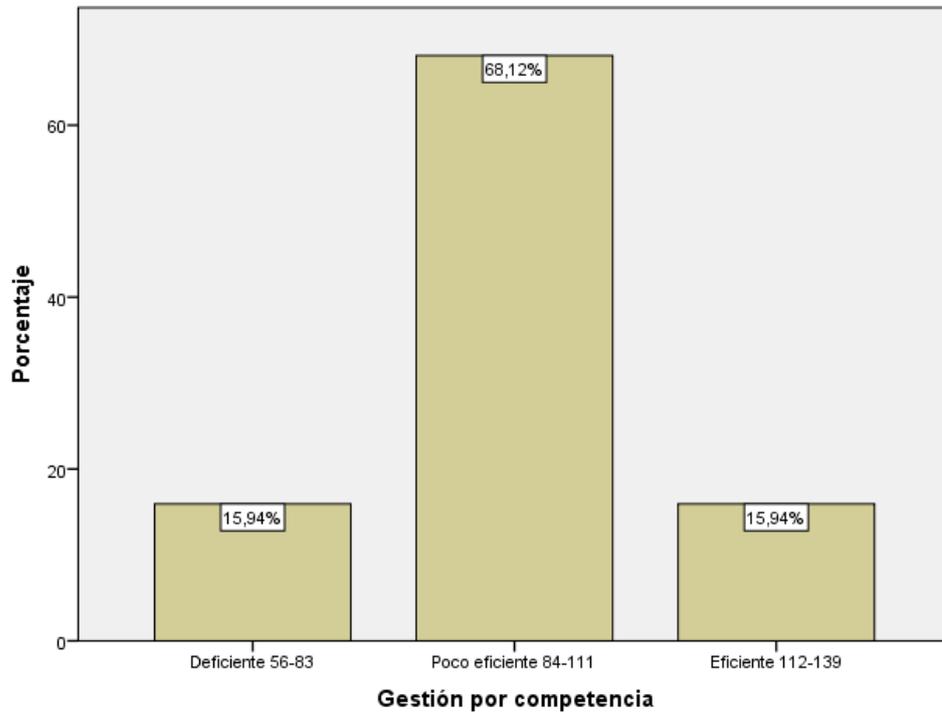


Gráfico 2

Análisis de la distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable *Gestión por competencias*.

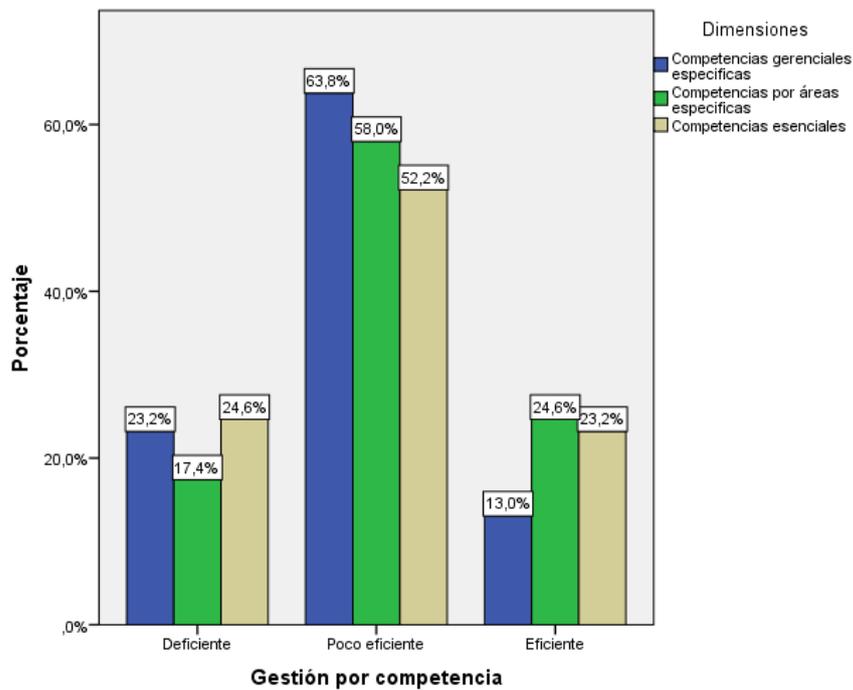


Gráfico 3

Distribución de frecuencias variable Acciones administrativas.

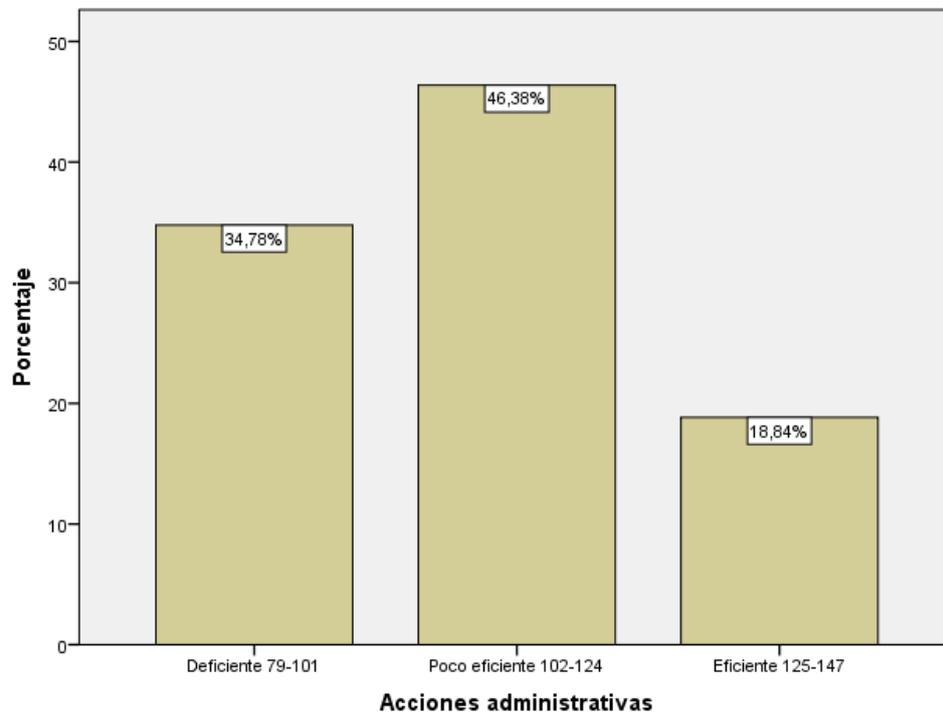
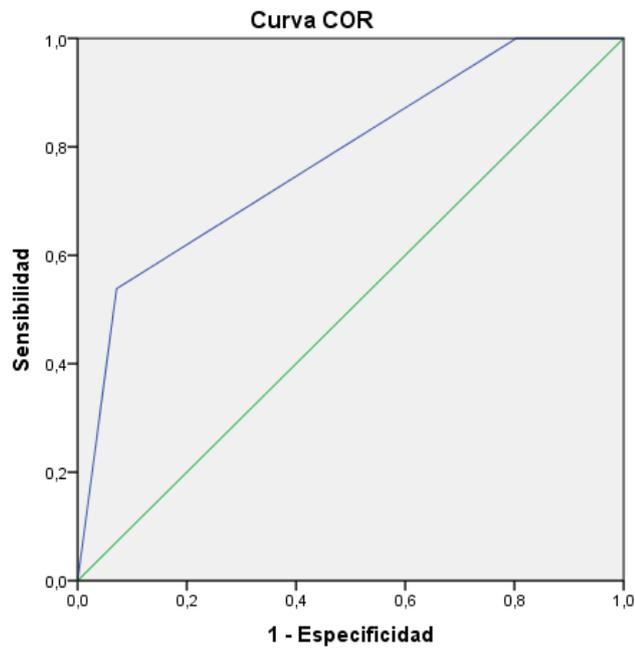


Gráfico 4

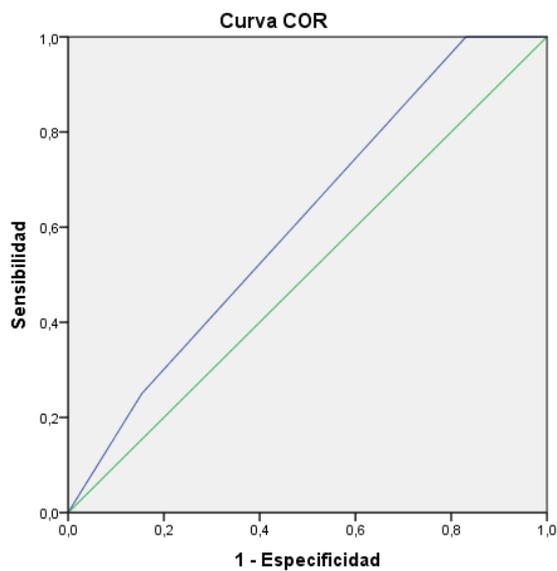
Curva COR gestión por competencias en las acciones administrativas



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Gráfico 5

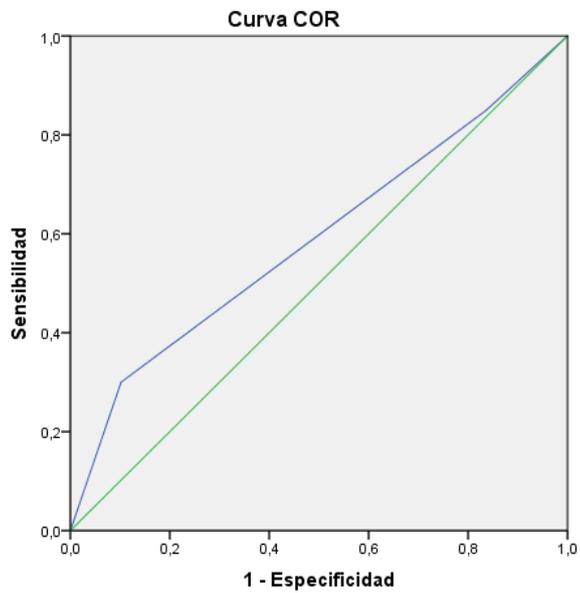
Curva COR Gestión por competencias en la planeación



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Gráfico 6

Curva COR Gestión por competencias en la organización



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Gráfico 7

Curva COR gestión por competencias en la dirección

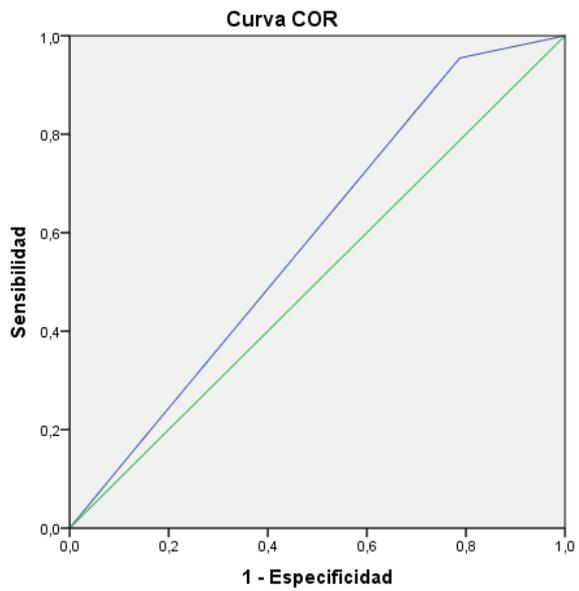
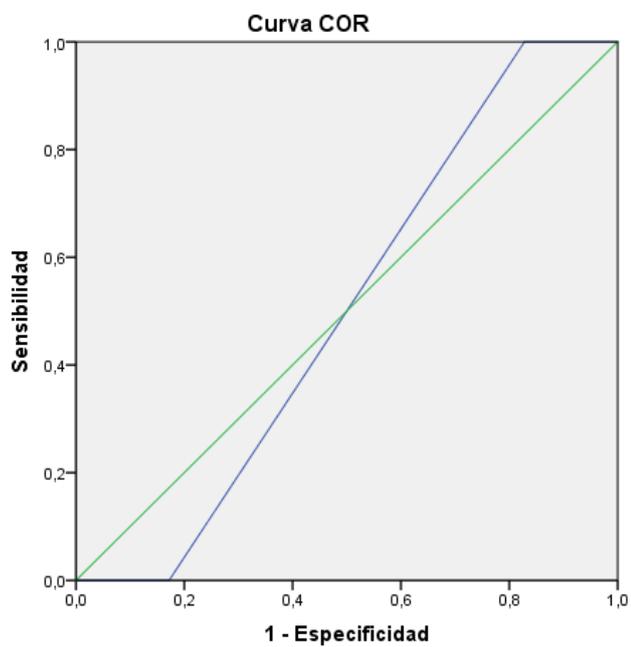


Gráfico 8

Curva COR gestión por competencias en el control



Anexo F: Validación de instrumento de evaluación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION POR COMPETENCIAS

Nº	Dimensiones / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Competencias gerenciales específicas							
1	El coordinador de área comunica sobre la visión estratégica de la empresa							
2	El coordinador propone nuevas mejoras en los procesos							
3	Usted realiza técnicas que dan resultados así como localiza situaciones de mejora							
4	Usted se preocupa de su productividad intelectual							
5	Usted asciende a los empleados con mayor rendimiento							
6	Hay mayor interrelación entre usted con sus compañeros de trabajo							
7	El coordinador tiene la habilidad de generar fidelidad con la empresa							
	Competencias por áreas específicas.	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	Usted tiene la capacidad de escuchar con pasividad.							
9	Usted expone los elementos más saltantes y positivos de la empresa.							
10	Está de acuerdo en que las competencias deben afectar de manera positiva los resultados.							
11	Usted tiene la plena convicción en que puede desempeñar cualquier plaza de la empresa.							
12	Usted posee la capacidad para ejecutar con éxito una tarea encomendada.							
13	Cree usted que encargan procedimientos primarios a los colaboradores con mayor competitividad.							
14	Usted cree que la selección del personal sin el perfil adecuado puede impactar positivamente en los resultados de la empresa.							
15	Usted puede exponer diversas propuestas oportunas que puedan resolver problemas.							
16	Siente que puede actuar de manera proactiva frente a alguna dificultad que se presente.							
17	Usted cree que se preocupa en mejorar los procesos llegando aún mejor resultado sin tener la necesidad de solicitar el apoyo adecuado.							
18	Siempre adopta la iniciativa de resolver los problemas que se presentan en su área o en la empresa.							
19	Cree que se designa al personal adecuado para la resolver los casos muy complejos.							
	Competencias esenciales	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
20	Cree usted que la calidad de trabajo que realiza es la más idónea.							
21	Usted puede ubicar los desaciertos que afectan la calidad del trabajo que realiza.							
22	Cree que se siente comprometido en la solución de las situaciones negativas que se presentan en la empresa.							
23	Siente que su actuar es honesto aún incluso en las situaciones más complicadas.							
24	Cree usted que es coherente con lo que dice de tal forma que evita los malos entendidos.							
25	Está convencido que las acciones corruptas y la poca honradez es sancionada debidamente.							
26	Aplica soluciones transformadoras a las situaciones problemáticas existentes.							
27	Las políticas actuales de la empresa permiten generar cambios sustanciales.							
28	Cree que asume una responsabilidad o compromiso afectivo con la empresa.							
29	Se siente comprometido en el respeto de las políticas organizacionales establecidas por la empresa.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: DNI:.....

Especialidad del validador:.....

.....de.....del 2019

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

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

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ACCIONES ADMINISTRATIVAS

N°	Dimensiones / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Planeación							
1	Conoce cuál es la misión de la empresa.							
2	Se le comunica de manera oportuna sobre los cambios que se realiza a la misión de la empresa.							
3	Realizar una planificación de las actividades que se orientan al logro de los objetivos de la empresa.							
4	Siente que lo supervisan en el cumplimiento de los objetivos trazados por la empresa.							
5	Tiene una participación activa en la planificación del presupuesto de la empresa.							
6	Cree que el presupuesto que se le asigna a las actividades de su área le satisface.							
7	Está de acuerdo en que las tareas son ejecutadas en concordancia al cronograma de actividades establecido.							
8	Se ha puesto a analizar el cronograma de actividades para realizar mejoras en los resultados.							
	Organización	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
9	Usted cree que el modelo de la organización través de la estructura de ordenamiento interno es adecuado.							
10	El modelo de la organización es totalmente compatible con las estrategias planteadas por la empresa.							
11	Los departamentos son los componentes más notables de la organización.							
12	Cree usted que la descentralización puede ser el componente más notable de la organización.							
13	A su entender cree que el organigrama conceptúa de manera clara la jerarquización de los cargos y las funciones que se puedan ejecutar.							
14	Tiene pleno conocimiento sobre la jerarquización de los cargos y las funciones de la empresa.							
15	Ha revisado el manual de organización y funciones de la empresa.							
16	Usted cree que los manuales pueden mejorar la información y permiten claramente la comprensión del diseño organizacional de la empresa.							
17	Cree usted que el ambiente laboral puede influir en la organización de la empresa.							

18	Está convencido en que la cultura organizacional tiene influencia en la organización de la empresa.							
	Dirección	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
19	Se siente plenamente convencido en que la dirección toma muy en cuenta las opiniones e ideas tanto suyas como de todos los colaboradores.							
20	Se siente en compromiso pleno con la empresa.							
21	Se siente motivado con la labor que realiza en la empresa.							
22	Cree que su motivación tiene influencia directa con su satisfacción personal.							
23	Participa en las reuniones destinadas a conseguir los resultados.							
24	Se comunica constantemente con los demás miembros de la empresa.							
25	El clima organizacional influye de manera directa en su satisfacción personal.							
26	Siente que respira un clima laboral positivo en la empresa.							
	Control	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
27	Se siente convencido que los procesos son medidos por los estándares de desempeño establecidos por la empresa.							
28	Siente que se preocupa por la mejora en su estándar de desempeño dentro de la empresa.							
29	Cree que es evaluado constantemente en su desempeño dentro de la empresa.							
30	Está convencido que una buena evaluación influye para ser promovido en la empresa.							
31	Cree que los resultados que se obtiene en su área, permite que se tomen las medidas correctivas correspondientes a fin de mejorar los procesos.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: DNI.....

Especialidad del validador:.....

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

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

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

.....de.....del 2019

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

Firma del Experto Informante.

DICTAMEN DE LA 2DA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): PEREZ SILVA, MARCO LUIS

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada.

GESTIÓN POR COMPETENCIAS EN LAS ACCIONES ADMINISTRATIVAS DEL MUNICIPIO PROVINCIAL DE SAN MARTÍN TARAPOTO 2018

Fecha: 6 de diciembre de 2019

Hora: 10:45a.m.

JURADOS:

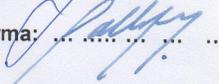
PRESIDENTE: Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

Firma: 

SECRETARIO: Dr Edwin Martínez López

Firma: 

VOCAL. Mg. Santiago Gallarday Morales

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:



Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:



Nota. El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador