



**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO**

**Propuesta de Plan de Gestión para las Capacidades
Administrativas de los Servidores Civiles de la
Municipalidad Provincial de Sullana, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad**

AUTORA:

Mg. Campos Villaverde, Fabiola Martina (Orcid: 0000-0003-3196-1640)

ASESORA:

Dra. Carbajal Llauce, Cecilia Teresita de Jesús (Orcid: 0000-0002-1162-8755)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Modernización del Estado

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A los mejores padres, Rafael y Estela,
que Dios me dio pues son la prueba
de su existencia y amor infinito.

Fabiola Martina

Agradecimiento

A la Dra. Cecilia Teresita de Jesús Carbajal Llauce por su apoyo constante e incondicional en la elaboración de la presente tesis.

La autora

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Métodos de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
VIII. PROPUESTAS.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución del número de servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana	9
Tabla 2	Resultados sobre las capacidades en procedimientos administrativos de los servidores civiles Municipalidad Provincial de Sullana	17
Tabla 3	Resultados sobre las capacidades sistemas administrativos de los servidores civiles Municipalidad Provincial de Sullana	18
Tabla 4	Resultados sobre las capacidades sistemas de abastecimiento de los servidores civiles Municipalidad Provincial de Sullana	18
Tabla 5	Resultados sobre las capacidades aspectos legales de los servidores civiles Municipalidad Provincial de Sullana	19
Tabla 6	Resultados sobre las capacidades de gestión de los servidores civiles Municipalidad Provincial de Sullana	19
Tabla 7	Resultados sobre las capacidades de compra y contrataciones de los servidores civiles Municipalidad Provincial de Sullana	20
Tabla 8	Consolidado de resultados en relación con las capacidades administrativas de los servidores civiles Municipalidad Provincial de Sullana	21

Índice de figuras

Figura 1	Diagrama del diseño de investigación
Figura 2	Modelo de Plan de gestión relacionado con capacidades administrativas

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objeto diseñar un plan de gestión para fortalecer las capacidades administrativas de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana; la investigación responde al tipo básica propositiva, toda vez que se buscó el conocimiento sobre la realidad relacionada con plan de gestión y las capacidades administrativas a fin de contribuir con una propuesta validada con el gobierno local, como es la municipalidad provincial de Sullana y así responder a los retos de la población usuaria. Es así que el diseño elaborado se constituye en una propuesta orientada a consolidar las habilidades administrativas de los servidores civiles de la referida municipalidad, de tal forma que los desempeños laborales en el futuro sean más eficientes. Se trabajó con cincuenta (50) servidores civiles, venciendo los problemas causados por el estado de pandemia emergencia sanitaria que se vive a nivel local, nacional y mundial, generado por el covid-19, lo que produjo resistencia para desarrollar los instrumentos de investigación por el temor al contagio y sus funestas consecuencias, procediendo a profundizar el convencimiento y lograr el consentimiento respectivo. De esta forma se llegó a diseñar el plan de gestión dirigido a fortalecer el desarrollo de las habilidades administrativas de los servidores civiles, contando así con una valiosa herramienta para llevarla a la práctica en cuanto, en el contexto, se den las condiciones necesarias y desarrollo de actividades previas de sensibilización y concientización sobre la propuesta diseñada.

Palabras clave: Plan, gestión, capacidades administrativas, gobierno local.

ABSTRACT

The present research aimed to design a management plan to strengthen the administrative capacities of the civil servants of the Provincial Municipality of Sullana; The research responds to the basic propositional type, since knowledge about the reality related to the management plan and administrative capacities was sought in order to contribute with a proposal validated with the local government, such as the provincial municipality of Sullana-Piura and thus responding to the challenges of the user population. Thus, the elaborated design constitutes a proposal aimed at strengthening the administrative capacities of the civil servants of the indicated municipality, in such a way that future job performances will be more efficient. We worked with 50 civil servants, overcoming the problems caused by the state of pandemic that exists at the local, national and global level, generated by the covid-19, which produced resistance to develop the investigation instruments due to the fear of contagion and its dire consequences, proceeding to deepen the conviction and obtain the respective consent. In this way, the management plan aimed at strengthening the development of the administrative capacities of civil servants was designed, thus having a valuable tool to put it into practice as soon as, in the context, the necessary conditions are met and development of previous activities to raise awareness and awareness about the designed proposal.

Keywords: Plan, management, administrative capacities, local government.

I. INTRODUCCIÓN

Toda organización en el mundo entero para mantenerse funcionando en forma eficiente exige de la planificación, la organización, dirección y control fundamentalmente de acuerdo con las necesidades de un determinado contexto, evitando la burocracia de tal manera que permita lograr la misión y visión de la institución, asegurando así un desarrollo eficaz en las actividades diarias, de corto, mediano y largo plazo. Ante esta situación es el capital humano de las organizaciones la base para lograr los objetivos y metas correspondientes, el mismo que debe responder con las habilidades y aspectos cognitivos concordantes con los avances científicos y tecnológicos para lograr un desempeño eficiente.

Amu (2019) señala que en el caso del Caribe Colombiano los municipios generalmente fracasan porque evidencian capacidades administrativas deficientes, debido al desconocimiento de la normatividad existente y a la debilidad de las organizaciones y la apatía de los trabajadores en los procesos, dando lugar al cuestionamiento por parte de la ciudadanía. El mismo autor manifiesta que en México, Honduras y Panamá es necesario desarrollar acciones que permitan fortalecer las capacidades administrativas de los trabajadores de los gobiernos locales a fin de alcanzar las metas planificadas. Entonces se tiene que preparar a los servidores civiles periódicamente para mejorar sus capacidades y con ello ofrecer un servicio de excelencia a favor de los usuarios.

En gobierno local de Arequipa se llegó a evidenciar la fragilidad en competencias, habilidades y destrezas de los servidores civiles en las distintas ubicaciones laborales, dado a que no está establecido el perfil profesional que señale los requisitos para ocupar un determinado puesto en la municipalidad, vulnerando así el principio de meritocracia establecido por la reforma del servicio civil, trayendo como consecuencia una gestión administrativa municipal deficiente (Laruta y Humpiri (2017)).

La Municipalidad Distrital de Chorrillos (2020) viene desarrollando un plan de trabajo sobre capacitación a sus trabajadores con objeto de optimizar cada vez más el servicio, centrándose en temas sobre delitos contra la administración pública, fiscalización del transporte, ordenamiento vehicular, procedimientos administrativos sancionadores, Entonces existe una preocupación en las municipalidades para desarrollar capacitaciones administrativas a favor de los trabajadores y, por tanto, de los usuarios.

La observación hecha a los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana en relación a las capacidades administrativas permitió determinar deficiencias en el trámite de procedimientos administrativos, procesos de selección de bienes, servicios y obras, en las ejecuciones de contratos, en los procesos financieros y presupuestales, en la contratación de personal, apreciándose desconocimiento del marco legal, de las políticas públicas, causadas generalmente por la falta de capacidad administrativa, por la no capacitación frecuente sobre las funciones propias de cada uno de los servidores civiles considerando los avances científicos y tecnológicos.

De no resolverse esta situación problemática, se profundizarán los problemas, afectando el servicio a los usuarios y con ello la mala imagen de cada una de las áreas de trabajo y de la municipalidad en general. De allí entonces que la intención del estudio fue diseñar un plan para gestionar las capacidades de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana.

De lo expuesto, el problema de investigación fue expresado así: ¿Cómo el diseño de un plan de gestión fortalece las capacidades administrativas de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021?

El estudio se justifica fundamentalmente por estar dirigida a diseñar un plan de gestión para la Municipalidad Provincial de Sullana encaminado al desarrollo de las aptitudes de los servidores civiles, frente a las deficiencias observadas en los mismos, concordantes con los cimientos propios de un gobierno moderno.

La investigación tiene un aporte teórico a través de los resultados de la misma y por cierto de la sistematización teórica ligada con el estudio; el diseño del plan de gestión, constituida en una propuesta, factible de aplicación se constituye en un aporte metodológico. Asimismo, tiene beneficios sociales porque fortalece a los servidores civiles directamente, asegurando un perfil adecuado y consecuentemente a favor de toda la organización municipal y por lo tanto a los usuarios de la misma razón de ser de la municipalidad provincial indicada.

El objetivo general de la investigación realizada quedó expresado en la forma siguiente: diseñar un plan de gestión para fortalecer las capacidades administrativas de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021; los objetivos específicos fueron: elaborar un diagnóstico sobre las capacidades administrativas de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana; diseñar un modelo de plan para gestionar las capacidades de los servidores civiles; validar el modelo diseñado sobre plan de gestión.

La hipótesis de la investigación se expresa así: El modelo de plan de gestión se constituye en una herramienta fundamental, que, de ser aplicada, fortalece en forma óptima el perfeccionamiento de las capacidades de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

La revisión de las fuentes bibliográficas ha permitido encontrar múltiples investigaciones relacionadas con las variables de estudio de la presente investigación tal como se da a conocer a continuación.

Moreno, Robles, & Arandia (2019) en una investigación que realizaron señalan que, para el mejor funcionamiento del sistema de control interno y desarrollo de capacidades administrativas es fundamental disponer de servidores capacitados, para así garantizar el desarrollo de los actos de la administración pública. Entonces hay necesidad de considerar a los servidores civiles en aspectos de fortalecimiento de las capacidades administrativas.

En la investigación realizada por Silva, Bendassolli & Lucena (2019) manifiestan la necesidad de considerar la autonomía en el desempeño de los servidores civiles, teniendo libertad en el desarrollo de sus actividades, así como participar en acciones de fortalecimiento ocupacional asegura la continuidad en el trabajo, en las instituciones, organizaciones privadas teniendo en cuenta las implicancias éticas y prácticas correspondientes.

Rabelo, & Marengo (2020) señalan en su investigación que es necesario descifrar mecanismos existentes detrás de las decisiones exitosas tomados dentro de algunos gobiernos que tienen repercusiones importantes en la economía de la institución y su repercusión en la comunidad, asimismo comprender las formas de burocracia pública permite tener base para implementar políticas a favor de los servidores civiles y de los beneficiarios y con ello asegurar el correcto funcionamiento de la máquina pública.

Gutiérrez (2021) en una de sus investigaciones señala que la acción de los servidores civiles de los gobiernos locales de la provincia de Lima, inciden de forma directa en los efectos de las auditorías sobre cumplimiento y servicios de control específico, cumplimiento de las exigencias normativas básicas para el desempeño de los servidores civiles por el perfeccionamiento de la gestión de la entidad. Los

servidores civiles de los gobiernos locales indicados incumplen la normativa (...) relacionadas con los principios, deberes y prohibiciones éticas del servidor público. Los servidores civiles de los gobiernos locales de la provincia de Lima estarían incurriendo en un acto de corrupción al aceptar un puesto público para el no son aptos.

Ayala (2017) en su investigación sobre medios de colaboración de los servidores civiles manifiesta que la óptima administración es un principio aplicable al interior de la organización, en la relación con los servidores civiles. Señala que la ley del Servicio Civil y su reglamento general considera a nivel de recursos humanos la ejecución de mecanismos sobre seguridad y salud en el trabajo, evaluación de desempeño y capacitación. Entonces es fundamental asegurar la colaboración de los servidores civiles dentro de la entidad, aplicando los principios de la buena administración organizacional, logrando armonía interna y con ello la mejoría de los servicios a la ciudadanía.

Olano (2020) en su investigación sobre aspectos municipales, llegó a determinar que en la Municipalidad de San Ignacio, Cajamarca, los trabajadores no están ubicados según el perfil respectivo, generando problemas fundamentalmente en la atención a los diferentes usuarios, respondiendo a una gestión deficiente a nivel de la municipalidad. Situación que permitió proponer un modelo de gestión para la misma, centrandose en la idea de ubicar a los trabajadores según la especialidad de formación de cada uno de ellos, con jerarquía correcta y con responsabilidad social y con ello lograr el desarrollo de las funciones de los servidores, en forma eficiente a favor de los usuarios razón de ser de la misma.

La investigación sobre capacitación y desempeño laboral de los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Paucarpata, de los autores Gonzales & Cerceda (2020), se explica que los trabajadores municipales del área de serenazgo, luego de participar en una capacitación especializada mostraron habilidades exitosas para el buen desempeño laboral, siendo positivo y diferente hasta antes de ser capacitados. Entonces la aplicación de reactivos que favorecen la capacidad para el desarrollo de las funciones es relevante, por ello se tiene que

considerar para su aplicación en forma periódica y satisfacer a los usuarios de una organización como es la Municipalidad Provincial de Sullana.

Duarte (2013) en su investigación sobre habilidades sociales destaca la relevancia de las habilidades gerenciales para desempeñar un cargo son básicas para desarrollar una gestión con éxito que permita lograr objetivos diseñados para la institución, partiendo de la planificación en base a un trabajo de diagnóstico participativo, teniendo en cuenta la necesidad de planificar o trabajar a favor del desarrollo de las capacidades administrativas, afrontando los cambios generados por el contexto institucional y con ello al equipo de trabajo para el logro de la misión y visión institucionales, cumpliendo así con los valores organizacionales y favorecer a los usuarios locales.

Faya (2020) en su estudio denominado Plan estratégico con enfoque de gobierno abierto orientado a una nueva gestión pública en la Municipalidad Distrital de “La Victoria”, hizo una propuesta en base a un diseño de triangulación concurrente, llegando a determinar que la nueva gestión pública está calificada como regular, situación que es preocupante, por afectar directamente a los usuarios de la misma.

Hurtado (2019) su tesis sobre Propuesta de lineamientos de política laboral para mejorar la gestión de los recursos humanos del Gobierno Regional de Ancash, llegó a determinar que el mismo se caracteriza por ser poco eficiente y con tendencia a deficiente, sin embargo, se está coordinando incentivos en el sentido de desarrollar profesionalmente a los trabajadores civiles, sin excepción alguna, asegurando la excelencia en los servicios.

Una vez descritas las investigaciones previas al estudio, fue conveniente desarrollar teorías relacionadas con las capacidades administrativas, se tiene entonces la teoría clásica de Fayol, que como señala Martín (2019), este fue uno de los grandes personajes que aportó desde el punto de vista clásico de la Administración general e industrial, considerando funciones básicas como las que se señala:

Las funciones técnicas que están ligadas a la producción; las funciones comerciales orientadas a las acciones de compra, venta e intercambio, en base a una producción eficiente; funciones de seguridad, dirigidas al bienestar de la organización y de los trabajadores; funciones financieras, relacionadas con las gestiones de capital, controlando la economía de la organización; funciones administrativas, orientadas a controlar, regular, integrar las diversas funciones de los trabajadores; funciones contables, relacionadas con los costos, estadísticas, inventarios de la organización, asegurando el control de los recursos y estado financiero y de operaciones que se ejecutan.

La gestión es eficiente en cuanto genera oportunidades de perfeccionarse en el desempeño laboral, logrando eficacia y pertinencia en las actividades de actualización y capacitación activa participativa, produciendo habilidades y competencias para asegurar el progreso y realización personal e institucional; la capacitación para fortalecer las capacidades administrativas de los servidores civiles tiene que considerar la historia de cada uno de ellos significando tener en cuenta las competencias ya logradas, el desarrollo real, las experiencias previas, conducente a encontrar satisfacción en el desempeño laboral.

Las capacidades administrativas se logran a través de capacitaciones consideradas como un proceso permanente y dirigidas al logro de nuevos conocimientos, a desarrollar las competencias que el cargo exige tendientes a optimar el desarrollo y la calidad de vida de cada uno de los servidores civiles y con ello asegurar la imagen de la institución que enfrenta los diversos desafíos y exigencias de los usuarios correspondientes (Ministerio de Hacienda,1996).

Las capacidades administrativas se orientan a aumentar la producción, con utilización efectiva de los medios que se dispone, lo que permite flexibilizar la gestión y asumir los cambios que se producen cotidianamente concordante con las actuales exigencias, reduciendo cada vez más las necesidades de supervisión rumbo a la autonomía de decisiones.

En cuanto al plan de gestión se señala que este busca mejorar el planeamiento de las actividades de capacitación y evaluación fundamentalmente, por medio de protocolos establecidos, considerando insumos como la información institucional, contribuyendo a la mejora de la capacitación para un mejor desempeño laboral, significando asegurar las capacidades administrativas.

El modelo de plan de gestión de acuerdo con Morales, Barrera, Rodríguez, Romero y Távora (2014) se centra en un diseño que se convierte en una propuesta considerando la viabilidad, el financiamiento, la implementación técnica, fundamentalmente las TICs, que deben ser conocidas por la autoridad máxima y los asesores de una institución, como los gobiernos locales entre otros; con la toma de conciencia de la estructura y de las condiciones existentes y adoptarlo como un nuevo y adecuado aporte en el marco de la voluntad política de quien dirigen un gobierno local.

Sobre esa base se formaliza la aplicación de la propuesta y posterior continuidad, disponiendo de los instrumentos necesarios, de la actualización diagnóstica y de la decidida participación de los trabajadores ubicados en las diferentes reparticiones de una municipalidad, así como de la participación de los usuarios complementando así las decisiones institucionales. Entonces estos lineamientos se constituyen en una de las bases teóricas que favorecen el diseño del plan de gestión a nivel de la presente investigación para desarrollar las capacidades administrativas de los servidores civiles municipales, considerando el entorno y el contexto cultural del gobierno local.

Sensibilizar, según la RAE (2001) es hacer sensible, despertar sentimientos morales. Entonces la sensibilización está asociada a los estímulos que los servidores civiles (Secretaría de gestión Pública, 2015) reciben como el caso de una capacitación en capacidades administrativas, lo que motiva al cerebro excitando sentimientos y emociones, se trata de un mecanismo importante para poder aplicar un programa especial sobre capacidades administrativas. La sensibilización tiene que darse en el conocimiento de la propuesta sobre gestión y

capacidades administrativas, orientado a brindar atención de calidad a los usuarios del gobierno local.

Los pasos para ejecutar un plan de gestión relacionado con el capital humano son disponer del organigrama de la empresa, del gobierno local, tener definido el perfil del equipo directivo, precisar los perfiles y puestos de trabajo, establecer políticas, precisar las políticas operativas y desarrollar al equipo de trabajo (Project Management Institute, 2017).

Es importante considerar posibles dificultades que se presentan en la gestión de tal forma que se pueda tener en cuenta para desarrollar acciones de prevención, como señala Arana (1998), ellas son, la actitud negativa con resistencia para organizar y dirigir en forma óptima la institución; toma de decisiones poco efectivas y e inoportunas, limitaciones en el destino y uso de los recursos.

Para el desarrollo de las capacidades administrativas de los servidores civiles hay necesidad de tener en cuenta el teletrabajo; los grandes progresos de la telecomunicaciones ha generado aceptación general por casi todas las organizaciones del mundo, sin duda considerando el contexto, la cultura de las poblaciones, valorando la aceptación del teletrabajo, situación que se debe tener cuenta para el trabajo con los servidores civiles de un gobierno local, por ejemplo (Raghuram y Fang, 2014, citado por Tapasco-Alzate y Giraldo-García, 2020).

Por ello, los grandes logros en materia de telecomunicaciones han llevado a que el teletrabajo obtuviera una fama considerable a nivel mundial, teniendo en cuenta los rasgos culturales de cada país y organización, en las que la valoración los niveles sociales influye en el grado de aceptación del teletrabajo (Raghuram y Fang, 2014).

El desempeño laboral tal como manifiestan Galarza, Aguinaga, López, Molina y Rosero (2020) de los servidores civiles, se fundamenta en las competencias específicas y fundamentalmente en las competencias personales jugando un rol importante en el rendimiento e imagen organizacional, institucional.

Gorgal (2017) señala que, frente a la profesionalización del servicio civil, hay que pensar siempre en ampliar una oferta de capacitación con características singulares compatibles a la era actual, capacitación aplicada, que resuelva las carencias de las diversas áreas de política y región geográfica, de duración consistente, usando una inteligente virtualidad para suscitar la permuta y el análisis de experiencias comparativas.

La complacencia ciudadana en la prestación de servicios públicos, para los gobiernos locales, resulta lo fundamental de las labores de los servidores públicos, demandando capacidades, habilidades y actitudes que aseveren su desempeño eficiente (Machín, Sánchez y López, 2020).

Salvador, Llanes y Suárez (2020) manifiestan que, para conseguir los cambios en las administraciones públicas, se tiene que manejar la tecnología correspondiente y realizar la capacitación al personal llegando a modificar la cultura organizacional.

La gestión de servicios, como señala Macià (2021) tiene que ver con la toma de decisiones en un determinado ámbito que afecta las funciones laborales, siendo necesario una formación concreta que complemente a la formación propia que tiene cada servidor civil.

En la entrevista Jaime Sánchez-Mejorada Fernández (2008) se señala que un plan de trabajo puede estructurarse considerando fomentar y aumentar la calidad, ser una institución sustentable, avanzar en la comunicación interna, aplicar la ética en forma permanente, mayor presencia y participación.

Desarrollar una educación para el funcionamiento de las entidades públicas, gobiernos locales, como señalan Cante, Naidú Duque (2012), es una inquietud permanente para fortalecer la capacidad corporativa, que puede ser enfocado a partir de un conjunto de aspectos como los procesos, los resultados y el contexto.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

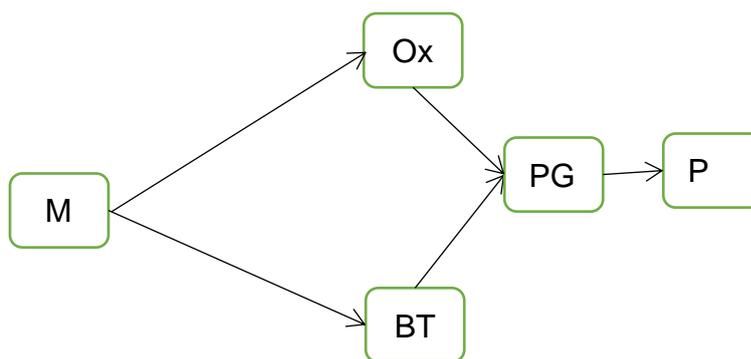
El estudio es de tipo básico, en nivel descriptivo, porque estuvo encausado a buscar la ampliación del conocimiento teórico en general que se traducen en innovaciones de servicios, en este caso, tendientes a mejorar el estándar de vida de los seres humanos en general.

Este tipo de investigación básica como señala Concytec (2018) “está dirigida a un conocimiento más completo a través de la comprensión de los aspectos fundamentales de los fenómenos, de los hechos observables o de las relaciones que establecen los entes” (Art.5, inciso 5,3).

Cabe señalar que la investigación realizada desde el enfoque metodológico se caracteriza por ser cuantitativa, por tener que privilegiar la lógica empírico-deductiva (Mata. 2019).

El diseño sobre el cual se realizó la investigación responde a lo siguiente:

Figura 1: Diagrama del diseño de investigación



Significados

M : Muestra conformada por los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana

Ox : Diagnóstico en relación con la variable dependiente

- BT : Base teórica
 PG : Plan de gestión sobre capacidades administrativas
 P : Propuesta

Diseño elaborado por la investigadora teniendo como base el sustento teórico de la investigación, respondiendo a una metodología transversal propositiva de la investigación, por realizarse en un tiempo relativamente corto y presentar el diseño de una propuesta.

3.2. Variables y operacionalización

Variables

Las variables de estudio son:

- V1 : Plan de gestión: Variable dependiente
 V2 : Capacidades administrativas: Variable independiente

Operacionalización

La operacionalización de las variables de estudio se presenta en el Anexo 01.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población para el estudio estuvo conformada por setecientos sesenta (760) servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana, cuya repartimiento numérico se presenta en la siguiente tabla:

Tabla 1: Distribución del número de servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana, según áreas y sexo

Nº	Área de trabajo	H	M	T
1	Despacho de Alcaldía	-	1	1
2	Despacho de Regidores	1	1	2
3	Gerencia de Administración Tributaria	2	4	6

4	Gerencia de Desarrollo e Inclusión Social	5	4	9
5	Gerencia de Desarrollo Económico Local	4	3	7
6	Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura	3	2	5
7	Gerencia de Gestión Ambiental	5	1	6
8	Gerencia de Operaciones y Mantenimiento de Maquinarias	17	-	17
9	Gerencia de Seguridad Ciudadana y Gestión del Riesgo y Desastres	3	1	4
10	Gerencia Municipal	2	3	5
11	Oficina de Abastecimiento	8	3	11
12	Oficina de Atención y Orientación al Ciudadano	6	4	10
13	Oficina de Comunicación e Imagen Institucional	3	1	4
14	Oficina de Contabilidad	1	5	6
15	Oficina de Programación Multianual de Inversiones	1	1	2
16	Oficina de Recursos Humanos	11	10	21
17	Oficina de Tesorería	6	6	12
18	Oficina de Administración y Finanzas	1	1	2
19	Oficina General de Asesoría Jurídica	4	1	5
20	Oficina General de Planificación y Presupuesto	-	1	1
21	Órgano de Control Institucional	2	3	5
22	Procuraduría Pública Municipal	4	1	5
23	Secretaría General	3	4	7
24	Sub Gerencia de Comercialización	6	1	7
25	Sub Gerencia de Control Municipal	65	22	87
26	Sub Gerencia de Defensoría Municipal al Niño y Adolescente		3	3
27	Sub Gerencia de Desarrollo Urbano, Catastro y Saneamiento	16	2	18
28	Sub Gerencia de Educación, Cultura, Deporte, Recreación y Juventudes	15	2	17

29	Sub Gerencia de Ejecución Coactiva	10	9	19
30	Gerencia de Estudios y Proyectos	4	2	6
31	Sub Gerencia de Fiscalización y Tributación	10	-	10
32	Sub Gerencia de Gestión del Riesgo de Desastres	6	1	7
33	Sub Gerencia de Gestión Productiva Urbano Rural	3	2	5
34	Sub Gerencia de Mantenimiento	13	3	16
35	Sub Gerencia de Obras	5	2	7
36	Sub Gerencia de Operaciones	1	-	1
37	Sub Gerencia de Participación Vecinal y ATM	2	1	3
38	Sub Gerencia de Planeamiento y Desarrollo Institucional	2	2	4
39	Sub Gerencia de Programas Alimentarios	9	2	11
40	Sub Gerencia de Promoción Ambiental	51	3	54
41	Sub Gerencia de Salud, Población y Registro Civil	2	3	5
42	Sub Gerencia de Serenazgo	84	21	105
43	Sub Gerencia de Tecnología de la Información y Comunicaciones	12	2	14
44	Sub Gerencia de Transporte y Seguridad Vial	12	14	26
45	Sub Unidad de Limpieza Pública	217	113	330
46	Sub Unidad de Tratamiento y Disposición Final de Residuos Sólidos	1	-	1
47	Sub Gerencia de Atención a las Personas con Discapacidad	2	1	3
Total		598	162	760

Nota. Padrón de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana

La población está conformada por todos los servidores civiles nombrados y contratados de la Municipalidad Provincial de Sullana, entre hombres y mujeres, pertenecientes a las diferentes áreas u oficinas de la entidad.

Muestra

La muestra de estudio quedó conformada por cincuenta (50) servidores civiles, quienes recibieron personalmente el cuestionario para su desarrollo y los únicos que devolvieron las encuestas después de un seguimiento complicado, debido a la pandemia por el covid-19, en pocos casos las respuestas se dieron inmediatamente y en otros se tuvo que esperar varios días y estar con frecuencia haciendo recordar y solicitando los cuestionarios desarrollados, procedimiento que exigió a la investigadora tomar las medidas de protección dado la situación de pandemia que se viene vivenciando a nivel general.

Es necesario señalar que no se logró disponer de los correos electrónicos, ni del número de teléfono-celular a fin de lograr la conectividad para aplicar los cuestionarios, encontrando un ambiente hermético por temor al contagio, en salvaguarda de la vida.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de la encuesta

La encuesta fue aplicada por medio de un cuestionario encaminado a los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana, para recoger información relacionada con las capacidades administrativas de los mismos y la planificación de la gestión. La encuesta es un conjunto de preguntas, por medio de un cuestionario, formuladas a un grupo de sujetos y recoger sus percepciones, actitudes, preferencias y creencias (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se utilizó la escala Likert con tres (3) alternativas de respuesta y valores respectivos. (1), No, (2), un poco y (3) nada (Anexo 01).

Técnica del modelado

El modelado como técnica se aplicó para diseñar la propuesta relacionada con el plan de gestión y las capacidades administrativas de los servidores civiles de la

Municipalidad Provincial de Sullana, basada en la información recogida con la aplicación de los instrumentos de investigación. Se sustenta en Figeroba (s.f.) quien manifiesta que el modelado es un tipo de aprendizaje basado en imitar una conducta, usada como técnica terapéutica que permita adquirir y medir comportamientos (Figura 1).

Validación

El cuestionario aplicado a los servidores civiles que participaron en la investigación fue previamente validado por seis (6) expertos, a los mismos que se les alcanzó una solicitud para realizar la validez adjuntando el instrumento, la ficha de evaluación de este, la tabla de operacionalización de las variables de estudio y la matriz de consistencia, todos los especialistas finalmente expresaron una opinión positiva, lo que dio validez al cuestionario correspondiente (Anexo 02).

Confiabilidad

La confiabilidad obedeció a la ejecución de un piloto, con diez (10) participantes y la aplicación del alfa de Cronbach, obteniéndose un coeficiente de 0,994; asegurando la confianza en el instrumento de investigación, cuestionario, como se señala en la información.

→ Fiabilidad

[ConjuntoDatos1] C:\Users\Docente\Desktop\TRABAJO FINAL TESIS 280721\DATOS ESTADISTICOS SPSS\FABIOLA CAMPOS AC.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,994	37

3.5. Procedimientos

En cuanto a los procedimientos relacionados con la investigación se señala que se hicieron diversas coordinaciones a fin de asegurar el desarrollo de la investigación; se solicitó por escrito y virtualmente la autorización de la municipalidad provincial de Sullana, recibiendo la respuesta, al Expediente N° 018128, del Sub Gerente de recursos humanos en forma positiva con Oficio No. 406-2020/MPS.GAyF-SG.RRHH.

Disponiendo de la autorización se tuvo base para realizar las coordinaciones con los servidores civiles y disponer de datos como: el número de servidores civiles, el horario de atención y las condiciones dado a la situación de pandemia que se experimenta, para aplicar el cuestionario correspondiente.

Se procedió a visitar a la municipalidad, para solicitar a los servidores civiles el desarrollo del cuestionario, previo el consentimiento informado, teniendo vivencias agradables y desagradables, logrando, finalmente, aplicar el instrumento.

También se coordinó con el Sub Gerente de recursos humanos a fin de disponer de los números telefónicos y correos electrónicos, no teniendo éxito, siguiendo entonces con la aplicación presencial, directo y siempre respetando las normas de pandemia, exigentes en la actualidad. Los cuestionarios desarrollados antes del procesamiento de la información fueron revisados uno a uno para ver si todos estaban respondidos en su totalidad, como que así fue.

3.6. Método de análisis de datos

La información recabada por el cuestionario, aplicado a los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana, se procesó estadísticamente aplicando el programa SPSSv26, del mismo que emanaron tablas y figuras estadísticas, de las que se efectuó el análisis pertinente para su ubicación en los resultados de la presente investigación.

3.7. Aspectos éticos

La indagación ha tenido en cuenta aspectos básicos que corresponden a la ética en la investigación como la consideración directa e indirecta de los participantes, en forma especial, por la situación de pandemia, los elementos muestrales han cumplido con su información y preparación para garantizar el rigor científico de la investigación. Asimismo, se aplicó el trato igualitario, respetando la propiedad intelectual, asegurando la originalidad; los datos recogidos han sido reservados y utilizados exclusivamente para investigación, de conformidad con los artículos del 3 y del 7 al 9 del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (2020).

A nivel nacional se tuvo en cuenta lo establecido en el Código Nacional de la Integridad Científica (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, 2019) que estableció la observancia de principios tales como integridad; honestidad; objetividad e imparcialidad; veracidad, justicia, responsabilidad y transparencia.

Así mismo, a nivel local se tomó como referencia la Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la obtención de grados académicos y títulos profesionales, que estableció la estructura del trabajo garantizando que investigación se adecue a los parámetros de calidad que garanticen la idoneidad de esta a nivel académico.

Finalmente, en la aplicación de instrumentos se realizó un trabajo previo con las participantes a fin del explicarles el alcance del estudio y la confidencialidad que se guardó sobre las respuestas brindadas, logrando tener su asentimiento para formar parte del estudio, lo cual fue respaldado por el permiso otorgado la CAPDEMP-Piura.

IV. RESULTADOS

Resultados en relación con las capacidades administrativas

Los resultados de la investigación se presentan considerando los objetivos específicos formulados para la presente investigación, teniendo en cuenta las dimensiones precisadas para la variable problema.

Capacidades en procedimientos administrativos

En relación con las capacidades en procedimientos administrativos se llegó a determinar los niveles señalados en la Tabla 2.

Tabla 2: Resultados sobre las capacidades en procedimientos administrativos de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nivel Alto	15	30	30
Nivel Medio	5	10	40
Nivel Bajo	30	60	100
Total	50	100	-----

Nota. Cuestionario aplicado a los servidores civiles

Los servidores civiles en un total de treinta (30), equivalente al 60% se ubicaron en un nivel bajo sobre capacidades en procedimientos administrativos, relacionado con actos y diligencias tramitados a nivel de la entidad; el 30% igual a quince (15) servidores civiles, llegaron a tener ubicación alta y cinco (5) de ellos, igual al 10% en nivel medio, porcentaje más bajo.

Capacidades en sistemas administrativos

Tabla 3: Resultados sobre las capacidades en sistemas administrativos de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nivel Alto	04	08	08
Nivel Medio	17	34	42
Nivel Bajo	29	58	100
Total	50	100	-----

Nota. Cuestionario aplicado a los servidores civiles

En relación con las capacidades sobre sistemas administrativos se encontró que un total de veintinueve (29) servidores civiles, equivalente al 58 %, respondieron con un nivel bajo, la mayoría; diecisiete (17) de ellos igual al 34 % ubicados con nivel medio y 8 % igual a cuatro (4), se ubicaron con nivel alto, la minoría.

Capacidades en sistema de abastecimiento

Tabla 4: Resultados sobre las capacidades en sistemas de abastecimiento de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nivel Alto	13	26	26
Nivel Medio	09	18	44
Nivel Bajo	28	56	100
Total	50	100	-----

Nota. Cuestionario aplicado a los servidores civiles.

En cuanto a sistemas de abastecimiento se encontró que el 56%, equivalente a veintiocho (28) servidores civiles, se ubicaron en el nivel bajo, la mayoría; un total de trece (13) igual 26%, ubicados en el nivel alto; mientras que el 18%, igual a nueve (9) de ellos, ubicados en el nivel medio, la minoría.

Capacidades legislativas

Tabla 5: Resultados sobre las capacidades legislativas de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nivel Alto	11	22	22
Nivel Medio	04	08	30
Nivel Bajo	35	70	100
Total	50	100	-----

Nota. Cuestionario aplicado a los servidores civiles

Respecto a las capacidades legislativas, los servidores civiles en un total de treinta y cinco (35), igual al 70% resultaron ubicados en el nivel bajo, correspondiente a la mayoría, el 22% igual a once (11) de ellos ubicados en el nivel alto y el 8% igual a cuatro (4), ubicados en el nivel medio, la minoría.

Capacidad de gestión de los servidores públicos

Tabla 6: Resultados sobre la capacidad de gestión de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nivel Alto	14	28	08
Nivel Medio	03	06	34
Nivel Bajo	33	66	100
Total	50	100	-----

Nota. Cuestionario aplicado a los servidores civiles

Los servidores civiles en cuanto a la capacidad de gestión un total de treinta y tres (33) de ellos, equivalente a 66%, la mayoría se ubicó en el nivel bajo; un total de catorce (14) de ellos, igual al 28% resultaron ubicados en el nivel alto; mientras que tres (3) de ellos, igual al 6 % llegaron a ubicarse en nivel medio, la minoría.

Capacidad en procesos de compra y contrataciones

Tabla 7: Resultados sobre la capacidad de procesos de compra y contrataciones de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nivel Alto	14	28	28
Nivel Medio	07	14	42
Nivel Bajo	29	58	100
Total	50	100	-----

Nota. Cuestionario aplicado a los servidores civiles

En cuanto a las capacidades de sobre los procesos de compra y contrataciones, los servidores civiles en un 58%, equivalente a veintinueve (29) llegaron a ubicarse en el nivel bajo; un total de catorce (14) de ellos igual al 28% se ubicaron en el nivel alto; por su parte el 14% igual siete (7) de ellos, se colocaron en nivel medio.

Consolidado de resultados

En las siguientes líneas se exponen los resultados consolidados en las Tablas del 2 al 7:

Tabla 8: Consolidado de Resultados con relación a las Capacidades Administrativas

Capacidades administrativas	Nivel	%
Procedimientos administrativos	Bajo	60,00%
Sistemas administrativos	Bajo	58,00%
Sistema de abastecimiento	Bajo	56,00%
Aspecto legislativo	Bajo	70,00%
Gestión de los servidores públicos	Bajo	66,00%
Procesos de compra y contrataciones	Bajo	58,00%
Promedio		73,6%

Según lo consignado en la Tabla 8, se señala que los servidores civiles en lo que respecta al desarrollo de las capacidades administrativas, llegaron a ubicarse en su mayoría en el nivel bajo, situación que implica la toma de decisiones a nivel de gestión, de allí el diseño del plan de gestión, que corrobore a elevar el nivel de desarrollo de capacidades administrativas de los servidores civiles, que por cierto permite generalizar para efecto a toda la población de los mismos y con miras a tener más eficiencia y optimizar la idoneidad laboral, repercutiendo en los usuarios de la Municipalidad Provincial de Sullana.

Modelo de Plan de gestión

Los resultados obtenidos a nivel de diagnóstico, concordante con el objetivo elaborar un diagnóstico, sirvieron de base para sumar con el marco teórico y la experiencia profesional, para diseñar un modelo teórico relacionado con un plan de gestión orientado a fortalecer las capacidades administrativas de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana, el mismo que se presenta en la Figura 2.

El mismo que para efectos de la aplicación tiene que merecer el estudio y comprensión de este, para expedir una resolución de aprobación por la de alcaldía provincial, previa disponibilidad del modelo, en cuanto se den las condiciones de trabajo, alterado por la situación de pandemia creada por la covid-19. Entonces teniendo la oportunidad de su aplicación es fundamental ejecutar pasos como los siguientes:

Designación de una Comisión Especial para el examen del modelo diseñado y presentado en el marco de la presente investigación a fin de tener conocimiento y valorarlo, debiendo emitir un informe específico, con conclusiones y sugerencias. Para luego pasar a desarrollar las siguientes etapas: sensibilización, concientización sobre el modelo teórico, ejecución del mismo y valoración de sus efectos, sirviendo de base para desarrollarlo en períodos de trabajo diversos a través del tiempo.

Es menester señalar que los contenidos estarán relacionados con temáticas generales municipales, luego temáticas específicas de acuerdo con cada una de las subgerencias municipales, áreas específicas, buscando ponentes tanto del mismo ente municipal, como del exterior recurriendo a profesionales con experiencias de otras municipalidades de la región Piura, y la participación de la universidad.

V. DISCUSIÓN

La discusión en el estudio, se ha realizado a la luz de los resultados obtenidos y de las bases teóricas precisadas, considerando, asimismo, los objetivos formulados.

La evaluación realizada a nivel de cada una de las capacidades administrativas de los servidores civiles, se constituye en el diagnóstico elaborado, señalando los niveles en los cuales se han ubicado los servidores indicados en cada una de las capacidades mencionadas y presentadas en las Tablas 2 a la 7, concordante con las bases teóricas señaladas, en el sentido de que la no gestión a través de un plan específico trae serias consecuencias en los servidores y consecuentemente en los usuarios de la Municipalidad Provincial de Sullana.

Los resultados señalan de alguna manera el descuido en la capacitación en capacidades administrativas a nivel de cada uno de los servidores civiles, por propia cuenta, como también por cuenta del ente municipal, considerando la necesidad de estar alineados con los avances de la ciencia y tecnología, entre otras exigencias del mundo moderno y considerando situaciones especiales como es el caso de la pandemia que se vive actualmente generado por la Covid-19.

La situación existente señala también que los servidores civiles no solicitan o exigen la necesidad de un plan de gestión para que coadyuve al desarrollo de las capacidades administrativas, de allí entonces la relevancia de los resultados de investigación, los que han permitido diseñar un plan de gestión, de tal manera que se pueda aplicar en cuanto se den las condiciones sobre todo la reducción o la salida de la destructora pandemia actual, permitiendo reforzar, fortalecer las capacidades indicadas fundamentalmente en los servidores civiles que se ubicaron en los niveles medio y bajo.

De esta forma es de señalar que la propuesta de un plan de gestión (Figura 2) resulta ser una adecuada manera de organización, respondiendo a las actividades cotidianas que desarrollan los servidores civiles, dado que hoy más que nunca se

requiere de una capacitación, actualización permanente, toda vez que el cambio es permanente en todos los aspectos del conocimiento y de la vida, para logra entonces un equilibrio entre los conocimientos técnicos relacionadas con las capacidades administrativas y los aportes de carácter personal logrados con la experiencia cotidiana, con los años de servicios y con el entusiasmo e interés de servir tanto a nivel interno de la Municipalidad Provincial de Sullana como a nivel externo correspondiente a la atención a los usuarios, razón de ser del ente municipal, y con ello lograr una alta gestión ejemplar y envidiable, fortalecedora.

Los servidores civiles con habilidades profesionales, ocupacionales relacionadas con el cargo que ocupan en la labor municipal, genera satisfacción personal e institucional, señalar que se tiene una misión cumplida, responder al gran encargo social de la ciudadanía de la provincia a la municipalidad y por lo tanto a todos y cada uno de los servidores civiles; alejándose así de la improvisación del mero cumplimiento en el desempeño laboral, del acto de presencia, de los valores ético morales, de la comunicación permanente y fluida.

De esta forma los servidores civiles y en general toda la organización municipal tiene un gran reto consigo mismo y frente a los usuarios correspondientes, teniendo que asumir decisiones y funciones efectivas, excelentes en los diferentes tiempo que la sociedad afronta; llevando a la institución municipal hacia la excelencia en el servicio al usuario y para ello se requiere desarrollar capacidades administrativas que garanticen una gestión administrativa municipal eficiente, lo que se asegura con un plan de gestión, que es razón de ser de la propuesta formulada y presentada en esta investigación.

VI. CONCLUSIONES

1. Los servidores civiles en lo que respecta a las capacidades administrativas en términos generales se ubicaron en un nivel bajo, con un porcentaje promedio de 73,6 %.
2. El modelo teórico diseñado se constituye en una herramienta fundamental para su aplicación a favor de los servidores civiles, en cuanto de produzcan buenas condiciones trabajo, en relación con las capacidades administrativas.
3. El plan de gestión como modelo teórico tiene que considerar la historia de trabajo de cada uno de los servidores civiles lo que señala tener en cuenta las competencias que ya se han logrado, o desarrollo, las experiencias impregnadas para llegar al desarrollo óptimo o potencial.

VII. RECOMENDACIONES

La Municipalidad Provincial de Sullana debe hacer suyo el modelo teórico elaborado, para su aplicación en cuanto se produzcan las condiciones, superando a nivel local y nacional la situación de pandemia covid-19.

Es fundamental que la Municipalidad indicada luego de tomar decisiones para su aplicación considere las siguientes etapas de trabajo: Análisis del modelo por medio de una comisión ad-hoc, con informe específico. Sensibilización - concientización sobre el modelo teórico a nivel de toda la municipalidad, planificación, ejecución y evaluación.

Es recomendable que para la ejecución se busque y contrate a profesionales de reconocida trayectoria y experiencias en asuntos municipales, tanto internos, como externos: municipalidades y universidades, fundamentalmente.

VIII. PROPUESTA

Título de la propuesta

Propuesta de plan de gestión para fortalecer las capacidades administrativas de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana, presentada en la sección anexos, tanto la representación como la descripción correspondiente.

Dicha propuesta considera aspectos fundamentales como el diagnóstico, el mismo que debe ser renovado año a año; la visión, misión, principios, valores; las teorías que fundamentan la propuesta, el plan de acción, los participantes, la duración y extensión de la propuesta y finalmente el producto final que adopta la categoría de propuesta, para ser aplicada en cuanto se den las condiciones, superado el problema de la pandemia, y previas la sensibilización, concientización de todos los servidores civiles de la municipalidad indicada.

REFERENCIAS

- Alban, I. (2017) Incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017. Universidad César Vallejo.
- Ayala Gonzales, L. W. (2017). *Mecanismos de participación de los servidores civiles para la buena administración*. Pontificia Universidad Católica del Perú Facultad de Derecho <http://hdl.handle.net/20.500.12404/8549>.
- Amu, H. (2019) Análisis de la cultura organizacional en los municipios de sexta Categoría del Caribe Colombiano. Memorias de Congreso reflexiones sobre la administración pública. ISSN: 2619-2314 (En línea). https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62054890/MEMORIAS_CONGRESO_REFLEXIONES_SOBRE_ADMON_2019
- Andrews, R. y Van de Walle, S. New Public Management and Citizens' Perceptions of Local Service Efficiency, Responsiveness, Equity and Effectiveness. (2013). *Public Management Review*, (15). Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14719037.2012.725757>.
- Arana, M: E. (1998), *Principios y procesos de la gestión educativa*. Editorial San Marcos.
- Arbayza, L. (2012) Análisis de la problemática de empleo en el sector público latinoamericano. *Conexión – Esan*. En línea <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2012/09/28/analisis-problematika-empleo-sector-publico-latinoamerica/>.
- Bojórquez, A., Manzano, N. y Uc, L. (2015) Análisis de la relación entre la capacidad administrativa y la transparencia en gobiernos locales en México. *Journal of Regional Research*, 31. P. 101 a 118.
- Boustani, M. (2014). Enhancing municipal capacities: From emergency response to planning. *CivilSociety*,
- Caferri (2019). Pasos para elaborar un plan de gestión. <https://www.aboutespanol.com/pasos-para-elaborar-un-plan-de-gestion-2480046>.

- Caja de herramientas comunitarias (s.f.). Sesión 1. *Desarrollar un plan de gestión*. <https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/administracion-efectiva/plan-de-gestion/principal>.
- Caselli, M. (2019). Plan de acción: ¿Cómo ser más eficiente en su gestión? [Plan de acción: ¿Cómo ser más eficiente en su gestión? \(blog-ghse.com\)](#).
- Casas, C. (2017) Impacto de la capacidad técnica de las administraciones municipales sobre los indicadores de endeudamiento y financieros de las municipalidades del Perú entre 2012 y 2015. Universidad del Pacífico. Centro de Investigación.
- Castillo, V. (2015). Reingeniería y gestión municipal. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio UNMSM. https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Empre/castillo_mj/T_completo.pdf.
- Cante, Naidú Duque (2012). Análisis de factores de capacidad institucional en municipios pequeños de los departamentos de Boyaca y Cundinamarca/Analysis of institutional capacity factors in small municipalities in the departments of Boyaca and Cundinamarca/Analyse des facteurs de capacite institutionnelle dans de petites municipalites des departements de Boyaca et de Cundinamarca. *Cuadernos de Administración*, vol. 28, no. 47, Jan. - June 2012, pp. 11+. *Gale OneFile: Economics and Theory*, link.gale.com/apps/doc/A600665862/PPBE?u=univcv&sid=bookmark-PPBE&xid=46e91051. Accessed 26 Aug. 2021.
- Concytec (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de investigadores del sistema nacional de ciencia y tecnología e innovación tecnológica*. Reglamento RENACYT. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf.
- Congalves, R. (2020). Cómo crear un plan de gestión de calidad. <https://blog.softexpert.com/es/plan-de-gestion-de-calidad/>

- Duarte, A.C. (2013). *Habilidades gerenciales y su importancia para el éxito de una organización*. Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas, especialización en alta gerencia.
- Entrevista con el C.P.C. Jaime Sánchez-Mejorada Fernández. *Revista Contaduría Pública*, vol. 3, no. 12, Dec. 2008, pp. 48+. *Gale OneFile: Informe Académico*, link.gale.com/apps/doc/A239463886/IFME?u=univcv&sid=bookmark-IFME&xid=958e8909. Accessed 26 Aug. 2021.
- Galarza, I. S., Aguinaga, C., López, P., Molina, R., & Rosero, G. (2020). Competencias Laborales en El Sector De La Restauración: Un Marco De Competencias Clave Para Su Gestión. *Anuario Turismo y Sociedad*, 27, 161–181. <https://doi.org/10.18601/01207555.n27.09>.
- Gorgal, L. (2017). *El reto de mejorar la capacitación de funcionarios públicos en América Latina*. Banco de desarrollo de América Latina.
- Gonzales, Y. M., & Cerceda, Y. V. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. *Avances*, 22 (4), 536-551.
- Gutiérrez Fierro, J. D. (2021). La actuación de los servidores civiles en los gobiernos locales de la provincia de Lima y su incidencia en los resultados de las auditorías de cumplimiento y servicios de control específico a hechos con presunta irregularidad del año 2019. Repositorio.urp.edu.pe.
- Macià, L. (2021). *Gestión clínica*. Segunda edición. Colección cuidados de la salud avanzados.
- Machín, M. M., Sánchez, B. S., & López, M. (2020). Análisis y proyecciones de la gestión de los servicios públicos en el entorno local. *Economía y Desarrollo*, 163(1), 16–34.
- Martín, J. (2019). *Los principios de Fayol y las funciones básicas de la empresa*. Cerem International Business School. <https://www.cerem.pe/blog/los-principios-de-fayol-y-las-funciones-basicas-de-la-empresa>.
- Mata. L. D. 2019). *El enfoque cuantitativo de la investigación*. <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cuantitativo-de-investigacion/>.

- Ministerio de Hacienda (1996). Capacitación en el sector público. Serie guía metodológica. Dirección de Presupuestos. Comité Interministerial de Modernización de la Gestión Pública. Versión transcrita en SENCE de acuerdo con el texto original publicado por la DIPRES.
- Moreno, P.M., Robles, G.K., & Arandia, J.C. (2019) Sistemas de control y profesionalización de los servidores públicos en Ecuador. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*,6, 1-17.
- Morales, O., Barrera, A., Rodríguez, M., Romero, C., y Távara, R. (2014). Modelo de gestión de la innovación para los gobiernos locales del Perú. Esan ediciones.
- Olano, S.R. (2020). Modelo Estructural de Organización Municipal para mejorar la Calidad de Servicios Públicos del Gobierno Local de San Ignacio, Cajamarca (Perú). *Documentos y Aportes En Administración Pública y Gestión Estatal*, 20(34), 159–180.
- Orellana, A. Mena, J. A. y Montes, M. (2016). Municipal development plan: The guiding instrument for municipal management in Chile? *Revista invi* 31(87): 173-200, agosto de 2016.
- Pérez, A. (2019). ¿Sabes desarrollar un plan de gestión para tu proyecto? <https://www.obsbusiness.school/blog/sabes-desarrollar-un-plan-de-gestion-para-tu-proyecto>.
- Project Management Institute (2017). Gestión de los Recursos del Proyecto. Guía de los Fundamentos para la Dirección de Proyectos (Guía del PMBOK®) - Sexta edición (pp.307-358). Newton Square: Project Management Institute.
- RAE (2001). Diccionario de la Real Academia de la lengua española.
- Rabelo Cardoso, A. L., & Marengo, A. (2020). Nomeações políticas nos governos municipais e performance burocrática: avaliando o desempenho. *RAP: Revista Brasileira de Administração Pública*, 54(3), 360–380. <https://doi.org/10.1590/0034-761220190020>.
- Secretaría de Gestión Pública (2015). Resolución de secretaria de Gestión Pública N° 001-2015-PCM/SGP. Presidencia del Consejo de ministros.
- Serra, G. (s.f.). *El plan de gestión de cambios y el aprendizaje*. Plan de gestión de cambios Gestión del talento (institutoaltorendimiento.com).

- Silva, L. S., Bendassolli, P. F., & de Lucena, T. (2019). Preditores do adiamento da aposentadoria por servidores públicos federais. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 37(1), 69–84. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.4556>.
- Tapasco-Alzate, O. A., & Giraldo-García, J. A. (2020). Asociación entre posturas administrativas de directivos y su disposición hacia la adopción del teletrabajo. *Información Tecnológica*, 31(1), 149–160. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100149>.
- Universidad César Vallejo (2020). Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo. Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV.

ANEXOS

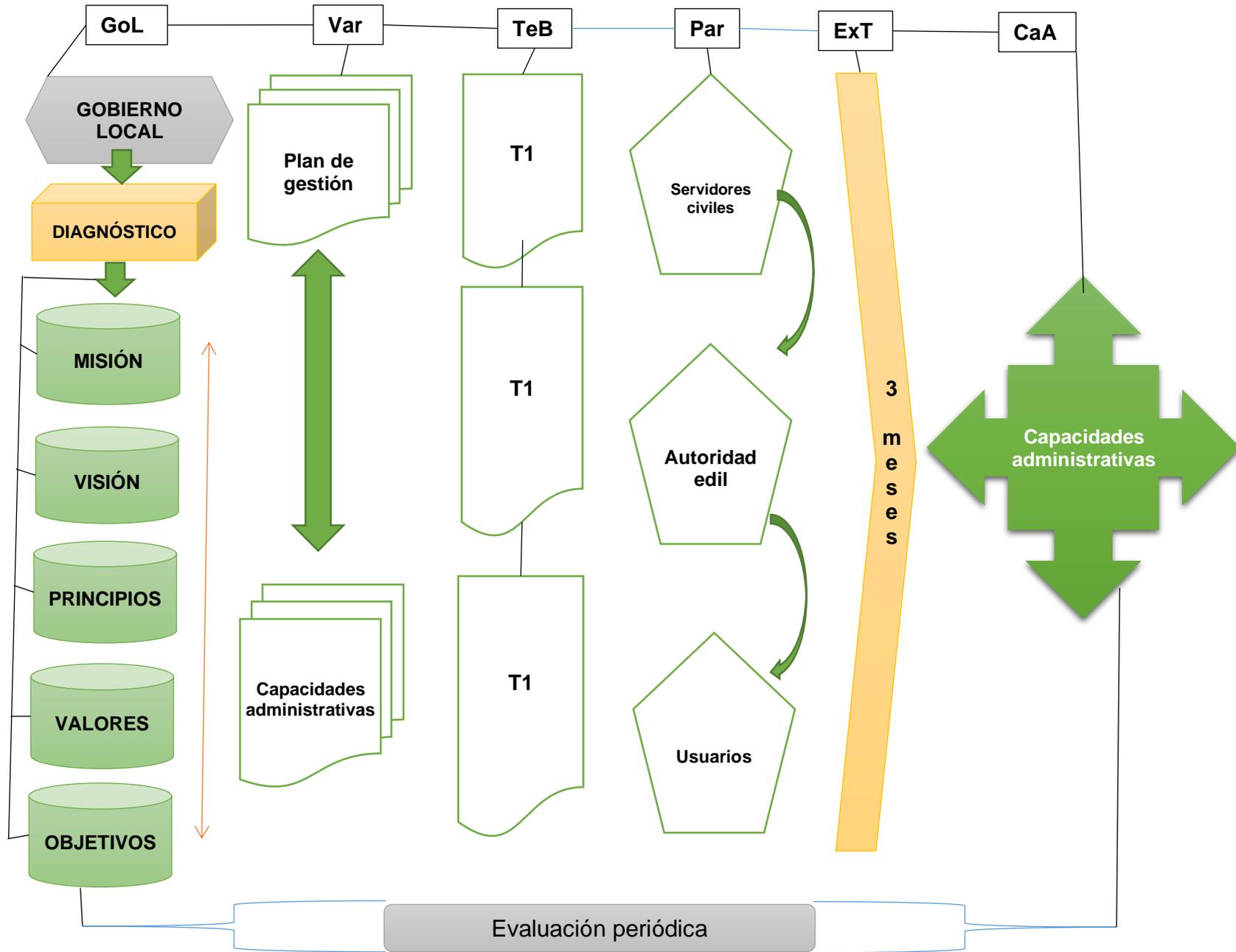
Anexo 01: Operacionalización de las variables de estudio

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Plan de gestión	El plan de gestión es un diseño que se elabora para manejar correctamente la organización durante el desarrollo de actividades de diversos plazos (Rabinowitz, s.f.)	El plan de gestión es un diseño relacionado con la gestión de una institución para atender las necesidades de los integrantes de esta considerando un modelo, señalando los roles, con preparación, manejo del personal y estableciendo políticas y procedimientos	Elegir el modelo de gestión	Abierta y colectiva	Escala Likert
				Democrática y activa	
			Definir roles	Límites de participación	
				Líneas de comunicación	
			Preparación cuidadosa	Tipo de capacitación administrativa	
				Conocer sobre el modelo de organización	
			Manejo de personal	Relación entre las personas de la organización	
				Capacitación y desarrollo ocupacional periódico	
			Políticas y procedimientos	Igualdad de oportunidades de trabajo	
				Coinciden con la misión y visión de la institución	

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala			
Capacidades administrativas	Es un imperativo de una gobernanza eficaz que exige conceptualizaciones claras sobre administración, sistemas, abastecimiento, aspectos legales, servicios públicos, contrataciones y compras-	Capacidad de procedimientos administrativos	Realiza actos y diligencias tramitados en las entidades	Escala Likert			
			Considera la emisión de un acto administrativo que conduce a efectos jurídicos individuales				
		Capacidad de los sistemas administrativos	Considera la cohesión y unidad de propósitos en la gestión administrativa		Escala Likert		
			Comprende procedimientos que regulan los sistemas de Contabilidad, Personal, Tesorería, Abastecimientos				
		Capacidad de sistemas de abastecimientos	Maneja los principios, procesos técnicos de catalogación, programación, adquisición, almacenamiento y seguridad, distribución, registro y control, mantenimiento			Escala Likert	
		Capacidades legislativas	Implementa las ordenanzas en el contexto municipal				Escala Likert
			Conoce las ordenanzas municipales y orienta la ejecución				
		Capacidad de gestión de los servicios públicos	Otorga a los ciudadanos los beneficios que les corresponde				

PLAN DE GESTIÓN Y CAPACIDADES ADMINISTRATIVAS

Figura 2



Anexo 02: Propuesta de Plan

PLAN DE GESTIÓN Y CAPACIDADES ADMINISTRATIVAS

Descripción

Autoridades

Alcalde Provincial de Sullana

Responsables

Mg. Fabiola Campos

Dra. Cecilia Teresita de Jesús Carbajal Llauce

1. Gobierno local (GoLo)

La propuesta está dirigida al gobierno local, Municipalidad Provincial de Sullana-Piura, dirigido a los servidores civiles.

1. Diagnóstico (Di)

La propuesta para su aplicación exige de la elaboración del diagnóstico y posterior actualización de la realidad a nivel de la institución municipal.

2. Elementos participantes

Los participantes son los fundamentalmente los trabajadores civiles; sin embargo, a ello se suma el personal directivo de la institución.

3. Característica principal

La característica básica está en que los servidores civiles tienen que ser los beneficiarios a nivel de la ejecución del plan de gestión propuesto.

4. Proyección (Pry)

4.1. Visión

La propuesta sobre plan de gestión y capacidades administrativas es reconocida como un elemento integrador, innovador que responde a los intereses de los propios trabajadores como de los usuarios de la Municipalidad Provincial de Sullana, como respuesta al gran encargo social.

4.2. Misión

La propuesta sobre plan de gestión y capacidades administrativas es una ayuda fundamental para los servidores civiles y consecuentemente para las autoridades municipales y el público usuario correspondiente, enmarcados en los valores humanos.

4.3. Principios

La propuesta se inserta en la práctica adaptación, la responsabilidad social, la contextualización, igualdad de oportunidades, aplicando en todo momento las habilidades de pensamiento crítico y pensamiento creativo.

5.4. Valores

La propuesta al será aplicada en cuanto se tomen decisiones por las autoridades correspondientes, previo conocimiento y concientización de la misma respondiendo a la práctica de los siguientes valores: la verdad, la justicia, la responsabilidad, honestidad, transparencia.

4.4. Objetivos

Capacitar periódicamente a los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana.

Responder con seguridad y responsabilidad social ante la atención y trabajo con el público usuario.

5. Variables (var)

Las variables son las mismas consideradas en la presente investigación: plan de gestión y capacitación administrativa, orientadoras de todo el proceso.

6. Teorías básicas (Teba)

6.1. Teoría clásica de Fayol.

6.2. Teoría de la mente

7. Programa (Pro)

El programa relacionado con la capacitación administrativa será diseñado y teniendo en cuenta las competencias-capacidades-contenidos, recursos, evaluación, para ser desarrollado en su momento oportuno por medio de talleres de aprendizaje,

8. Duración (ExTe)

La propuesta tendrá una duración específica de tres meses, para luego de conocer sus efectos fundamentalmente entre los servidores civiles y los usuarios, se determinan otras necesidades y entonces hacer una nueva capacitación por espacio de tres, todo ello en el marco de un año cronológico.

9. Participantes (Par)

Los participantes son los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana como primeros beneficiarios, el personal directivo de la municipalidad y los usuarios del gobierno local provincial.

10. Ejecución (Ej)

La ejecución de la propuesta se realizará en cuanto se den las condiciones fundamentalmente sobre toma de decisiones de las autoridades ediles, luego del conocimiento de la propuesta. Además, será necesario desarrollar previamente una etapa de sensibilización y otra de concientización, haciendo las coordinaciones necesarias y utilizando los medios apropiados.

10. Producto (CaAd)

Como producto final al término de la ejecución de la propuesta es haber logrado la capacitación administrativa de los servidores civiles a través de un plan de gestión a nivel de la Municipalidad Provincial de Sullana.

Anexo 03. Solicitud a la entidad y oficio de respuesta

"Año de Universalización de la salud"

Sr.

Power Saldaña Sánchez

Alcalde la Municipalidad Provincial de Sullana

Ciudad. -

Solicito facilidades para realizar investigación de estudio doctoral

YO, **Fabiola Martina Campos Villaverde**, natural de Sullana, identificada con DNI N° 03663503, Abogada, domiciliada en Calle El Rosario N° 373, Sullana, ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que, a la fecha, me encuentro cursando el V ciclo del Doctorado de Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad Cesar Vallejo, siendo el tema de mi tesis doctoral "Plan de gestión para fortalecer las capacidades administrativas de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Sullana"; investigación que puede coadyuvar advertir las brechas en las capacidades administrativas de los servidores públicos a fin de fortalecer las mismas, modernizando entidad y, sobre todo, logrando un servicio de calidad al ciudadano.

Es por ello, es que solicito autorice, a quien corresponda, se me brinden las facilidades para obtener información, aplicar encuestas, entrevistas, etc., para realizar mi estudio de investigación doctoral.

Agradezco de antemano su colaboración, sin otro particular;

Atentamente,



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA		TICKET EXPEDIENTE N°:	018126	22/09/2020 10:54:45 a.m.	
PROCEDIMIENTO:	SOLICITO FACILIDADES PARA REALIZAR INVESTIGACION DE ESTUDIO	REMITENTE:	CAMPOS VILLAVERDE FABIOLA MARTINA	DESTINO:	SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
RECEPCION:	22/09/2020 10:51 a.m.	DNI / RUC:	03663503	REFERENCIA:	N°
PLAZO DE RESPUESTA:	30 Dias	FOLIOS:	3	SOLICITUD	
USUARIO:	EPAUCAR2	SGAYOC		Folio	
Verificar el estado de su tramite en http://www.munisullana.gob.pe La recepción de documentos no significa su aceptación y está sujeto a posterior revisión.					



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Sullana, 20 de Noviembre del 2020

OFICIO N° 406-2020/MPS-GAyF-SG.RRHH.

SEÑORA,
FABIOLA MARTINA CAMPOS VILLAVERDE,
Calle El Rosario N° 373 Sullana.

Asunto : Emite Respuesta.

Referencia : a) Expediente N° 018128.

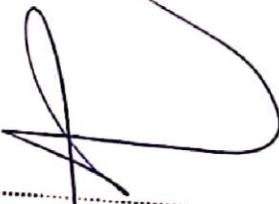
Es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar nuestro saludo institucional y en vista a lo solicitado por su persona es menester comunicarle lo siguiente:

Que visto el expediente de la referencia, se tiene que usted recurre a efecto de solicitar facilidades para realizar investigación de estudio doctoral, en virtud que en la actualidad viene cursando el V ciclo del Doctorado de Gestión Pública y Gobernabilidad en la Universidad Cesar Vallejo, siendo su tesis doctoral "Plan de gestión para fortalecer las capacidades administrativas de los servidores de la Municipalidad Provincial de Sullana.

Que estando a lo dispuesto por la Gerencia de Administración y Finanzas en el sentido de brindar las facilidades pertinentes para el desarrollo de su trabajo de investigación, asimismo se hace saber que en virtud a las coordinaciones efectuadas con su persona se comprometió a efectuar 03 capacitaciones al personal mientras dure su estancia en la entidad y proporcionar un ejemplar de su tesis doctoral para la biblioteca de la comuna.

Sin otro particular y agradeciendo de antemano, me despido de Usted.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA
Ing. Segundo Armanito Mondoñedo López
SUB GERENTE DE RECURSOS
HUMANOS

Anexo 04: Cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

CUESTIONARIO SOBRE CAPACIDADES ADMINISTRATIVAS

Estimado (a) trabajador (a) de la Municipalidad Provincial de Sullana, tiene usted el presente cuestionario, que servirá para la elaboración de un trabajo de investigación cuyo título es: **“Propuesta de plan de gestión para las capacidades administrativas de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021”**

Se recogerá información sobre las capacidades administrativas de los servidores civiles. Se recomienda responder con seriedad. El cuestionario es anónimo, la información que se recoja es reservada y utilizada en forma exclusiva para la investigación antes indicada.

Datos generales

Profesión/ Ocupación		
Cargo que ocupa/Área		
Años de servicios		
Sexo	Varón ()	Mujer ()
Estado civil	Casado ()	Soltero ()
Edad (años)	1: De 25-30 2: De 31-35 3: De 36-40 4: De 41-45 5: De 46-50 6: De 50 a más	

Instrucciones

Leer con comprensión cada uno de los ítems, luego busque la alternativa de respuesta, según usted considera, a continuación, marque con un aspa (X) el casillero correspondiente. Tenga en cuenta la siguiente escala valorativa:

<u>Si</u>	<u>No</u>	<u>Un poco</u>
<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>

Variable: Capacidad Administrativa				
Ítems		Escala		
N°	CAPACIDAD EN PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	SI	NO	UN POCO
1	¿Está usted capacitado en estandarización de los procesos administrativos para el puesto que ocupa en la Municipalidad Provincial de Sullana (MPS)?			
2	¿Considera que las tareas administrativas contenidas en el MAPRO están estructuradas de manera adecuada en la MPS que permite cumplir con los procedimientos?			
3	¿Cree usted que la implementación con formatos especiales para los procesos administrativos en la MPS facilita la atención a los usuarios?			
4	¿Tiene conocimiento pleno de los procedimientos administrativos estipulados en TUPA de la MPS?			
5	¿Los procesos administrativos actuales a nivel de la MPS son confiables para llevar el control de inversiones y actividades que se realizan desde su área de trabajo?			
6	¿Conoce los procedimientos para la atención de sus requerimientos de su área en la MPS?			
7	¿Cada área y/o unidad de la MPS, esta implementada con un organigrama que permita cumplir con el tiempo estimado para la atención del proceso administrativo establecido en el manual de procedimientos administrativos de la entidad?			
CAPACIDADES EN LOS SISTEMAS ADMINISTRATIVOS		SI	NO	UN POCO
8	En su opinión, se desarrolla una correcta regulación en el uso de los recursos propios de la municipalidad.			
9	Los sistemas administrativos que maneja la municipalidad han sido difundidos para conocimiento de todos los servidores civiles en cuanto al manejo del mismo.			

10	¿Considera necesaria la implementación de softwares a nivel de procedimientos administrativos en los contratos de obras públicas?			
11	Se puede afirmar que los servidores civiles de la MPS están capacitados en sistemas administrativos en general y según el área en que se desempeña en forma especial			
12	La MPS cuenta con normas y procedimientos relacionados a la salvaguarda del gasto público y los aplica con seriedad.			
	CAPACIDADES DE SISTEMAS DE ABASTECIMIENTOS	SI	NO	UN POCO
13	Los servidores civiles de la MPS están correctamente informados (capacitados) sobre los procedimientos del sistema de abastecimiento.			
14	¿Ha recibido capacitaciones periódicas sobre el sistema de abastecimiento a nivel de la MPS?			
15	¿La programación y adquisición de bienes y productos a nivel de la MPS están debidamente alineados a la normativa vigente de contrataciones del estado y OSCE?			
16	¿Considera que los servidores civiles deben tener un conocimiento profundo sobre los procedimientos de almacenamiento, seguridad y distribución de las adquisiciones?			
17	¿Existe un registro y control de los bienes en la MPS y es conocido por todos los servidores civiles?			
18	¿Tiene información precisa sobre los procedimientos de mantenimiento, recuperación y disposición final de bienes a nivel de la MPS?			
19	¿Los servidores civiles de la MPS están debidamente capacitados para ejecutar el control requerido para la adquisición de bienes y/o servicios?			
20	¿Conoce con precisión los procedimientos que debe seguirse para que los bienes adquiridos lleguen a áreas usuarias a nivel de la MPS?			

21	Las contrataciones de bienes y servicios están publicadas en el portal web de la institución en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N° 27806 Ley de Transparencia y acceso a la información pública			
	CAPACIDADES LEGISLATIVAS	SI	NO	UN POCO
22	¿Tiene conocimiento pleno sobre los temas legales relacionados directamente con las funciones que desempeña en la MPS?			
23	Las normas legales relacionadas con las funciones que desempeña a nivel de la MPS las aplica con precisión y responsabilidad durante sus labores diarias.			
24	¿Existe uniformidad durante el desempeño de labores en las diversas áreas de la MPS para resolver las peticiones, reclamos de los usuarios?			
25	¿Requiere de capacitaciones para fortalecer las capacidades sobre su área de desempeño, para brindar orientaciones adecuadas y oportunas a los ciudadanos en relación con los aspectos legales correspondientes?			
	CAPACIDAD DE GESTIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	SI	NO	UN POCO
26	¿Desarrolla prácticas de planificación y control que contribuyan a asegurar el logro de los objetivos estratégicos en la MPS?			
27	¿La MPS a través de sus colaboradores aplica el planeamiento estratégico orientado al logro de las metas y los objetivos pertinentes?			
28	¿La comunicación efectiva entre los servidores civiles de la MPS, permite establecer coordinaciones, acuerdos, unificación de criterios?			
29	¿Usted toma decisiones en su área de trabajo analizando opciones viables y convenientes, considerando el contexto, los recursos disponibles y su impacto en la MPS?			
30	¿Usted es un servidor civil asiduo en el fomento del espíritu de colaboración durante el desempeño de sus funciones que promueve el trabajo en equipo en la MPS?			

31	¿Tiene conocimiento profundo de la misión y visión institucional, de la MPS, para motivar a los servidores civiles, para sentirla como propia a la institución?			
32	¿Cómo servidor civil de la MPS analiza las diversas situaciones que pueden representar problemas potenciales y prevenirlos fundamentalmente a nivel del área donde labora?			
	CAPACIDAD DE PROCESOS DE COMPRAS Y CONTRATACIONES	SI	NO	UN POCO
33	¿Considera que tiene las competencias necesarias para participar en los procesos de compras y contrataciones a nivel de la MPS?			
34	¿Cuentan con certificación del OSCE actualizada los servidores civiles de la MPS, dedicados a las compras y adquisición de bienes y servicios?			
35	Según su opinión, las compras y contrataciones se programan y ejecutan de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria considerada a nivel de la MPS.			
36	¿Las compras y contrataciones a nivel de la MPS se realizan de acuerdo al Plan Anual de Contrataciones y dispositivos legales correspondientes?			
37	¿Como servidor civil de la MPS, se esfuerza y muestra dominio teórico y práctico a nivel de sus funciones, asó como capacidad de aprendizaje y mejora continua en temas relacionados a las compras y contrataciones?			

Anexo 05. Validaciones de expertos



FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

“Propuesta de plan de gestión para las capacidades administrativas de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021”

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					x
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					x
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					x
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					x
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					x

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Bertila Hernández Fernández; con DNI N°-16526129; registrado con código N° ORCID 0000-0002-4433-5019 profesión docente universitario; Doctor en educación y Gestión Pública y Gobernabilidad; desempeñándome actualmente como docente de investigación; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

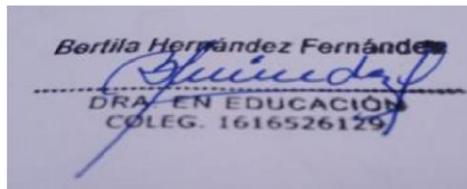
En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura de julio del 2021

Apellidos y Nombres : Hernández Fernández Bertila

DNI : 16526129

Especialidad : Licenciada en Educación Primaria

E-mail : hfernandezb@ucvvirtual.edu.pe



Bertila Hernández Fernández
Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Propuesta de plan de gestión para las capacidades administrativas de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021”

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					x
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					x
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					x
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					x
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					x

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Aurelio Ruiz Pérez con DNI N° 16545294; registrado con Código N° ORCID.ORG/0000-0001-7684-3475, profesión docente universitario; Doctor en Gestión Universitaria; desempeñándome actualmente como Docente Tiempo Parcial de la Universidad César Vallejo, Filial Chiclayo, por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					x
5. Suficiencia					x
6. Intencionalidad					x
7. Consistencia					x
8. Coherencia					x
9. Metodología					x

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Chiclayo, 08 de noviembre de 2021.

Apellidos y Nombres : Ruiz Pérez Aurelio

DNI : 16545294

Especialidad : Profesor de Ciencias Químico-Biológicas

E-mail : aurupe1@gmail.com



Dr. Gestión Universitaria

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Pedro Arturo Barboza Zelada; con DNI N° 9199852; Registrado con Código N° 0000265947-SUNEDU profesión Contador Público Colegiado; Doctor en Gestión Pública; desempeñándome actualmente como docente en la Universidad Cesar Vallejo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura 05 de julio de 2021.

Apellidos y Nombres : Barboza Zelada Pedro Arturo

DNI : 16529281

Especialidad : Doctor en Gestión Pública

E-mail : pabz3@hotmail.com



.....

Dr. CPC. Pedro Arturo Barboza Zelada
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Propuesta de plan de gestión para las capacidades administrativas de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021”

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					x
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					x
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					x
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					x
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					x

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Ramón Cosme Correa Becerra; con DNI N° 9199852; registrado con código N° 0000265947-SUNEDU, profesión Lic. en Estadística; Doctor en Tecnología de la Información y Comunicaciones; desempeñándome actualmente como docente en la Universidad Nacional de Piura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura, 05 de enero del 2021.

Apellidos y Nombres : Correa Becerra Ramón Cosme

DNI : 19199852

Especialidad : Lic. Estadística

E-mail : cosmecorrea@hotmail.com



Dr. Ramón C. Correa Becerra
COESPE N° 502

Dr. Ramón Cosme Correa Becerra

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TITULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “Propuesta de plan de gestión para fortalecer las capacidades administrativas de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2020

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			90		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			90		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			90		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			90		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			90		

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, ROMÁN VILCHEZ INGA; con DNI N° 02666472; registrado con código N° SUNEDU A1130407, profesión Contador Público, docente universitario; Doctor en Contabilidad y Finanzas; desempeñándome actualmente como Docente de la Universidad Nacional de Piura; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos, los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 08 días del mes de enero de 2021.

Apellidos y Nombres : ROMÁN VÍLCHEZ INGA

DNI : 02666472

Especialidad : Auditoría

E-mail : romanvilchez@hotmail.com



Dr. Román Vilchez Inga
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
MAT. 410 RUC. 1002666472

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TITULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “Propuesta de plan de gestión para las capacidades administrativas de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021”

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					X
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					X
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					X

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Zuly Cristina Molina Carrasco; con DNI N°- 27259278; registrado con código ORCID: <http://orcid.0000-0002-5583-0862>, docente universitario Doctora en Gestión pública y Gobernabilidad y Administración de la Educación desempeñándome actualmente como Docente de la Escuela de Pos grado- Filial Chiclayo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

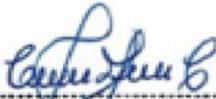
INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Chiclayo, julio del 2021

Apellidos y Nombres : Zuly Cristina Molina Carrasco

DNI : 27259278

E-mail : zcomolinacarrasco@gmail.com



D^{CA}. Zuly Cristina Molina Carrasco
DOCENTE PSICOLOGA
C.Pe. 283607 C.Ps.P. 22555

ANEXO 06: Validaciones de propuesta



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Luz Andrea Javier Alva; con DNI N°02773830; registrada con Código N° ORCID 0000-00311222146, profesión docente universitario; Doctora en Ciencias de la Educación Educación; desempeñándome actualmente como Docente de posgrado en la Universidad César Vallejo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación la **Propuesta de Plan de Gestión para las capacidades de los servidores de la Municipalidad Provincia de Sullana, 2021.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

VALIDACIÓN PROPUESTA	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					x
2. Objetividad					x
3. Actualidad					x
4. Organización					x
5. Suficiencia					x
6. Intencionalidad					x
7. Consistencia					x
8. Coherencia					x
9. Metodología					x

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura el 2 de agosto del 2021

Apellidos y Nombres: Javier Alva Luz Andrea

DNI : 02773830

Especialidad : Licenciada en Educación Inicial y
en Educación Primaria

E-mail : luzjavieralva@hotmail.com

Luz Andrea Javier Alva
Dra. En ciencias de la Educación

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Dra. Cecilia Teresita de Jesús Carbajal Llauce; con DNI N°-42830121; registrado con código N° ORCID 0000-0002-1162-8755 de profesión docente universitario; Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad; desempeñándome actualmente como docente de investigación; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación la **PROPUESTA de Plan de Gestión para las capacidades de los servidores de la Municipalidad Provincia de Sullana, 2021.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

VALIDACIÓN PROPUESTA	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					x
2. Objetividad					x
3. Actualidad					x
4. Organización					x
5. Suficiencia					x
6. Intencionalidad					x
7. Consistencia					x
8. Coherencia					x
9. Metodología					x

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura el 6 de agosto del 2021

Apellidos y Nombres: Cecilia Teresita de Jesús Carbajal Llauce

DNI 42830121

Especialidad : Licenciada en Educación Primaria y abogada

E-mail : cllaucect@ucvvirtual.edu.pe



Cecilia Teresita de Jesús Carbajal Llauce
Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Dra. Bertila Hernández Fernández; con DNI N°16526129; registrada con Código N° ORCID 0000-0002-4433-5019, profesión docente universitario; Doctora en Educación y Gestión Pública y Gobernabilidad; desempeñándome actualmente como Docente de Investigación; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación la **Propuesta de Plan de Gestión para las capacidades de los servidores de la Municipalidad Provincia de Sullana, 2021**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

VALIDACIÓN PROPUESTA	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura el 2 de agosto del 2021

Apellidos y Nombres: Hernández Fernández Bertila

DNI 16526129

Especialidad : Licenciada en Educación Primaria

E-mail : hfernandezb@ucvvirtual.edu.pe

Bertila Hernández Fernández
DRA. EN EDUCACIÓN
COLEG. 1616526129

Bertila Hernández Fernández
Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

Anexo 07: Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach

The screenshot shows the IBM SPSS Statistics interface. The main window displays the Reliability dialog box with the following settings:

- Model: ALPHA
- Scale: ALL VARIABLES

The output window shows the following results:

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	49	98,0
	Excluido ^a	1	2,0
	Total	50	100,0

^a La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.824	37

The bottom status bar indicates: IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | H: 113, W: 202 pt | 11:08 | 06/08/2021