



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA**

Competencias genéricas y cumplimiento de metas en gerentes  
públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Chujandama Gaviria, Teodosio (ORCID: 0000-0002-4762-8466)

**ASESOR:**

Mg. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**TARAPOTO – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

Dedicado a Dios. Dedicado en especial a mis padres que me dieron las fuerzas necesarias en todo lo que me propongo, por su apoyo moral en todo momento y siempre confiando en mí.

**Teodosio**

## **Agradecimiento**

Quisiera expresar mi infinita gratitud hacia mi familia por haberme apoyado durante la elaboración de este trabajo de investigación. A mis padres, por su insistencia y por haberme alentado a seguir adelante en todo momento, ambos sabemos que este logro es en parte suyo.

**El autor**

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	27
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	27
3.2. Variables y Operacionalización .....	27
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	28
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	28
3.5. Procedimientos .....	31
3.6. Método de análisis de datos.....	31
3.7. Aspectos éticos .....	32
IV. RESULTADOS.....	34
V. DISCUSIÓN .....	40
VI. CONCLUSIONES .....	45
VII. RECOMENDACIONES .....	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS .....	54

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b>	Nivel de competencias genéricas en los gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.....	29
<b>Tabla 2.</b>	Nivel de cumplimiento de metas en los gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.....	29
<b>Tabla 3.</b>	Relación entre las dimensiones de las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.....	30
<b>Tabla 4.</b>	Relación entre las dimensiones de las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.....	30
<b>Tabla 5.</b>	Relación de las competencias genéricas y del cumplimiento de metas en los gerentes de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.....	31

## Índice de figuras

<b>Figura 1.</b> Dispersión entre las competencias genéricas y el cumplimiento de metas.....	32
----------------------------------------------------------------------------------------------	----

## **Resumen**

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de las competencias genéricas y del cumplimiento de metas en los gerentes de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 42 gerentes públicos. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de competencias genéricas fue regular en 45 %, el cumplimiento de metas fue bajo en 41 %. Concluyendo que existe relación significativa entre las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en los gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021, ya que el coeficiente de Pearson fue de 0,972 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor < 0.01); además, solo el 94.48 % de las competencias genéricas influye en el cumplimiento de metas.

Palabras clave: Competencias, cumplimiento, genéricas.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship of generic competences and the fulfillment of goals in local government managers, San Martín province, 2021. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was 42 workers. The data collection technique was the survey and the questionnaire as an instrument. The results determined that the level of generic competencies was regular in 45%, the fulfillment of goals was low in 41%. Concluding that there is a significant relationship between generic competencies and the fulfillment of goals in public managers of local governments, San Martín province, 2021, since the Pearson coefficient was 0.972 (very high positive correlation) and a p value equal to 0.000 (p-value < 0.01); furthermore, only 94.48% of generic competences influence the achievement of goals.

Keywords: Competences, compliance, generic.



## I. INTRODUCCIÓN

En el campo de la gestión pública, a nivel mundial, atraviesa diferentes problemas en cuanto al manejo de los recursos internos para el logro de los objetivos, los cuales se centran en satisfacer las necesidades sociales y fortalecer el crecimiento económico; entre los más resaltantes se encuentran la falta de coordinación entre áreas y directivos de las entidades, los cuales se extienden hasta las demás entidades públicas encargadas de brindar los servicios a la ciudadanía, en ese sentido, los países han venido mejorando sus gestiones mediante la implementación de gerentes públicos en instituciones estratégicas de los mismos, lo cual ha permitido mejorar la eficiencia de las entidades públicas, teniendo una figura rectora y encargada de llevar a cabo la toma de decisiones internas para el crecimiento social; en base a ello, los países de Chile y Perú han presentado importantes avances en la eficiencia directiva para satisfacer las necesidades de la población. (Cortázar, et al, 2018).

Según El Comercio (2018), sostiene que, en las entidades públicas en nuestro país, el 50% posee una orientación hacia el logro de los resultados, por lo tanto, han desarrollado la habilidad de lograr los objetivos planteados en la planificación estratégica institucional; sin embargo, los directivos encargados de velar por la entrega de los servicios civiles, presentan deficiencias para entregar resultados satisfactorios o eficientes, además, se ha notado deficiencias para la gestión de los recursos humanos, dentro de los cuales se resalta la incapacidad para gestionar aquellas habilidades y competencias del personal; seguidamente, es la falta de institucionalidad la que limitan la cooperación de la ciudadanía para la toma de decisiones institucionales, a ello se suma la baja capacidad de los gerentes para gestionar al personal, el cual es provocado procesos deficientes en las selección y evaluación de directivos, limitada oferta de gerentes altamente capacitados, además que pesar de que son asignados para desempeñar funciones en puestos de alta dirección o gerencias de mando medio de las entidades de la administración pública en

todos los niveles, estos se ven limitados en la toma de decisiones gerenciales.(CLAD, 2018)

A nivel local, los gobiernos locales de la provincia de San Martín, cuenta con gerentes públicos en las diferentes áreas estratégicas de la entidad, sin embargo, se ha encontrado diversos problemas los cuales se encuentran relacionados con la excesiva rotación y cambio de directivos lo cual provoca una falta de continuidad en los procesos de gestión institucional; asimismo, se encontró la existencia de excesiva carga laboral impresión de que las autoridades públicas, los cuales se hacen mucho más complicados ante la falta de sistemas integrados de gestión que ayude a automatizar los procesos y mejorar los resultados mediante la optimización del tiempo, todo ello provoca que se entregue una información imprecisa hacia el público, lo cual genera desconfianza frente a la gestión institucional; asimismo, se encontró una marcada resistencia al cambio por parte de los directivos y personal en los gobiernos locales, los cuales se resisten a la innovación tecnológica e incorporación de nuevas herramientas digitales para mejorar la gestión pública, a ello se suman, la falta de un plan de motivación e incentivos para los funcionarios, lo cual se hacen mucho más complicado ante la falta de una adecuada comunicación interna, lo cual provoca que las metas y objetivos dentro la institución no se han alcanzado al día con la planificación estratégica.

En base a la realidad problemática es necesario formular el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de competencias genéricas en gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021? ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de metas en gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021?

Esta investigación se justificó **por conveniencia**, porque permitió que las competencias genéricas y el cumplimiento de metas se realicen de acuerdo a

los objetivos planteados. **Relevancia social**, cubrir la necesidades prioritarias de la población, debido a que se contara con profesionales o gerentes públicos conocedores de las diferentes realidades, que ayudarán a las instituciones cumplir los objetivos institucionales siendo modelo para que otras instituciones con similar problemática tengan una herramienta para que éstas puedan tomar mejores decisiones. **Valor teórico**, debido a que toda la información que se obtuvo respecto a las variables de estudio fue, sustentada por teorías, tesis, antecedentes u otros medios, el cual permitió obtener y evaluar resultados de la investigación. **Implicancia práctica**, permitió que las actividades de los gobiernos locales se cumplan a cabalidad, ya que se contó con personal profesional idóneo y conocedor de la realidades de cada gobierno local, con competencias genéricas adecuadas, contribuyendo así a solucionar las demandas de la ciudadanía. **La Utilidad metodológica**, presentó este tipo de justificación gracias al uso de los diferentes instrumentos debidamente validados y revisados, los cuales cumplen con los estándares metodológicos y científicos; asimismo, por la utilización de diversos autores representativos en temas de investigación metodológica, además, el gracias al uso del método de investigación descriptiva con enfoque cuantitativo, con el cual se buscó dar respuesta a los objetivos planteados.

En base a lo anterior, es necesario plantear como **objetivo general**: Determinar la relación de las competencias genéricas y del cumplimiento de metas en los gerentes de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021. Como **específicos**: Medir el nivel de competencias genéricas en los gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021. Medir el nivel de cumplimiento de metas en los gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021. Identificar la relación entre las dimensiones de las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.

Como **hipótesis general**:  $H_i$ : Existe relación significativa entre las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en los gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021. Como **específicas**:  $H_1$ : El nivel de las competencias genéricas en los gerentes públicos de gobiernos

locales, provincia de San Martín, 2021, es bueno.H2: El nivel de cumplimiento de metas en los gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021, es alto.H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Se consideraron como antecedentes de estudio **a nivel internacional** a: Campoverde, et al. (2020), el tipo de estudio fue correlacional, diseño no experimental, la población y muestra fueron directivos de las PYMES, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que: Es importante que los máximos representantes que tienen calidad de directivos se proyecten a establecer sus metas y objetivos claros y consolidados, las que tienen que ser entendibles, concretas siendo así que por medio de ellas demuestran su liderazgo, se tiene que conformar un gran equipo que esté enfocado a los logros que se quieren obtener, por eso es importante la comunicación entre ellos que sea asertiva, armoniosas pues este influirá mucho en el desempeño de sus funciones que servirá para mejorar la calidad organización, brindar eficacia y generar mayor productividad.

Mientras tanto Morita, et al. (2020), que desarrollaron un tipo de investigación descriptivo, diseño cuasi experimental, la población y muestra fueron egresados y empresarios, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que: Se realizó acciones consistentes en poder establecer la mejora de diseños a través de ciertas estrategias que son importantes para impulsar ciertas capacidades el cual debe hacer con la toma tácticas y el cuidado que debe tenerse siendo así que sirva como modelo para poder recurrir a ciertas formas donde se impulse la comunicación tanto verbal como escrita, es importante que este a la disponibilidad un profesor que permita corregir y reforzar las observaciones que se tenga, siendo un protagonista esencial en el rol del educando que le inspire, ya que existe una variable que sirve para lograr los propósitos que tiene con respecto a las tácticas que se utilizó para ejecutar el modelo.

En tanto también Vélez, et al. (2018), quienes desarrollaron un tipo de investigación descriptivo, diseño no experimental, población y muestra de 27 competencias genéricas del proyecto Tuning, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyeron que, es la forma en que se debe conceptualizar la capacidad/ competencia que se desarrolla dentro del ámbito armonioso, siendo una muestra de que se quiere lograr un ser humano que sea

conceptualizado por valores que den una imagen adecuada a su vida, el cual se busca potencializar su forma de ser para mejorar la personalidad del ser humano, este debe reunir ciertas cualidades como la de ser digno es decir que sea merecedor de lo que manifiesta, culto que corresponde a ser una persona muy instruida en el plano intelectual conforme se comporta con la sociedad, bello por el aspecto físico que tiene así mismo por las cualidades que expresa o tiene para con los demás, virtuoso es aquella persona que posee cualidades referidas a virtudes, como ser honesto, empático, solidario, trabajador, el cual le da la calificación de muy bueno para con la sociedad, educado referido a su condición de un correcto comportamiento para con los demás, siendo así que cuando nos referimos a capacidad ésta se ha desarrollado y superado a lo largo del tiempo el cual ahora se valora más al ser humano por la forma en que se desenvuelve por su capacidad operativa concerniente a los objetivos y metas institucionales que quieren lograr y esto está inmerso en la administración desde el siglo XX el cual tiene enfoque psicosocial.

**A nivel nacional**, se consideraron los estudios de: López et al. (2020), quienes desarrollaron un tipo de investigación básica, diseño cuasi experimental, población de 420 alumnos, muestra de 180 estudiantes, técnica fue la encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, después de haber obtenido un coeficiente de correlación igual a 0.729, entre las variables analizadas, se determinó que estas presentan correlación de tipo positiva dentro de un nivel significativo, lo cual conlleva a establecer que la efectividad pedagógica ayuda al desarrollo de nuevas habilidades y competencias en los estudiantes, lo cual fortalece su formación profesional para obtener mejores resultados en el campo laboral; así mismo, se determinó que es necesario el mejoramiento de los procesos de gestión dentro de la universidad, con la finalidad de mejorar aquellos procesos para la incorporación de nuevas metodologías que permita obtener mejores resultados en la formación profesional, en este sentido, es preciso mencionar la importancia del plan de capacitaciones interno en la organización para poder impartir las capacitaciones necesarias a los colaboradores de acuerdo al área donde se

desempeñan y las necesidades que presentan, de modo que el fortalecimiento de sus habilidades y conocimientos, esté de acuerdo a sus necesidades, con lo cual se logrará mejores resultados que fortalecerán el buen desempeño orientado al cumplimiento de metas a través del desarrollo de las habilidades genéricas, estableciendo de esta manera la responsabilidad que posee la organización en cuanto al desarrollo de las competencias genéricas de sus colaboradores mediante el cumplimiento a la gestión de personal eficiente para mejorar los resultados y el crecimiento prospectivo integral para todos los integrantes.

Asimismo, Castillo, et al. (2019), el tipo desarrollo de la investigación fue correlacional, diseño, no experimental, población 75 IES de la UGEL 04 TSE, muestra de 70 directores, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, existe relación entre ambas variables indicando que ambas presentan un nivel regular tanto a mejor v1 competencias gerencial, mejor será y V2 gestión de procesos de enseñanza. En cuanto a la variable de Competencias gerenciales es regular porque, procesos de enseñanza tiene que ver con la falta de aquellos conocimientos esenciales, así como también las acciones que debe tener el funcionario para que realice un adecuado desempeño del cargo y este viene haciéndolo en un margen regular y por la V2 gestión de procesos de enseñanza tiene que ver con las herramientas que conlleva el aprendizaje que se quiere lograr.

Por su parte se citó también Díaz, et al. (2018), quienes desarrollaron un tipo de investigación básico, diseño no experimental, población fue 500 colaboradores de la UGEL 02, muestra de 218 subordinados, técnica encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó que, el desarrollo de las diferentes competencias a nivel gerencial y la gestión por resultados, son variables influyentes en cuanto a la imagen de la institución de manera positiva ante el público, los cuales se ven afectados emergencia por diferentes factores como la eficacia predictiva, la calidad de enseñanza, la eficiencia para el manejo de los recursos internos, entre otros que se encuentran relacionados a las competencias habilidades gerenciales; por lo tanto, se determina que el de suma importancia fortalecimiento de las habilidades para

lograr mejores resultados, tanto en la formación académica de los estudiantes, como para una mejor gestión de los recursos internos.

**A nivel local**, Ordoñez (2021), realizó un tipo de investigación básica, con diseño no experimental, la población y muestra fue de 50 marcas de calzados, la técnica fue el análisis documental y la técnica fue la guía de análisis documental. Concluyó que, después de haber analizado los diferentes datos mediante procedimiento estadísticos, se determinó que las variables abordadas poseen un tipo de correlación positiva dentro de un nivel moderado, el cual se encuentra respaldado por un nivel de correlación igual a 0.526; por lo tanto, se establece que, a medida que se mejore los procesos orientados a la logística interna y externa, la entidad podrá mejorar en el logro de las metas y objetivos planificados, los cuales ayudarán al desarrollo y crecimiento empresarial, al mismo tiempo que mejorará su competitividad dentro del mercado.

Por su parte se citó a Díaz (2018), desarrollo un tipo de investigación básica, diseño descriptivo correlacional, población estuvo conformado por 30 del personal administrativo, muestra estuvo compuesta por 30 del personal administrativo, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyo que: en cuanto al nivel de cumplimiento de las metas y objetivos establecidos dentro de la entidad municipal, el 50% de personas encuestadas afirmó que se encuentra dentro de un nivel bajo, el cual se encuentra respaldado por la afirmación de que la entidad casi nunca cumple con las programaciones de las metas a desarrollar durante el siguiente año fiscal, lo cual provoca que en muchas necesidades de la población se encuentren sin atender, el cual reduce la mejora en la calidad de vida y las posibilidades de crecimiento económicos necesarios para el distrito a pesar de que hay posibilidad de recursos.

Finalmente, Rojas (2018), que desarrollo un tipo de investigación descriptivo, diseño no experimental, población y muestra de 116 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el análisis documental, instrumento el cuestionario y la guía



de análisis documental. Concluyo que después de haber encontrado un Valor de correlación igual a 0.932 se determinó que las variables se correlacionan de manera positiva dentro de un nivel muy alto, por lo tanto, a medida que la entidad logre mejorar la eficiencia en cuanto al control y monitoreo del plan anual, podrán lograr que herramientas y objetivos planteados en la planificación estratégica, de modo que se puede incrementar las posibilidades de crecimiento y desarrollo a nivel provincia, satisfacer aquellas necesidades en la población, teniendo prioridad sobre aquellas emergentes que requieren de acción inmediata; de esta manera, se establece la gran importancia que tiene el control del plan anual de la entidad pública para hacer posible que cada una de las metas establecidas se cumplan a cabalidad dentro del tiempo y la calidad establecida para satisfacer la necesidades sociales.

En cuanto a las teorías relacionadas al tema, se describe la primera variable **competencias genéricas**, establecen en las ideas que lo conforman de manera iniciaría, este conceptualiza la acepción de competencias, por los autores Núñez, et al. (2014), definen que está vinculado al conocimiento o amplitud de conocimientos, así como también las virtudes, características especiales, capacidades que pertenecen a la persona que debe manifestar y potencializar de manera constantes en los acontecimiento que se le presente y este tiene que aplicarse en el contexto laboral donde se desenvuelve. En cambio, Marcano y Finol de Franco (2007), conceptualizan las competencias como la forma de adquirir conocimientos esenciales que nos permitan desarrollarnos como personas y competir en el desempeño de las actividades. En cuanto a las competencias genéricas SERVIR (2017), mediante la RESOLUCIÓN PRESIDENCIA EJECUTIVA N°320-2017-SERVIR/PE conceptualizó las competencias genéricas, éste a manera de síntesis conceptualiza por comprender todos aquellos elementos que son necesarios para las distintas labores que sirven al individuo para que se desenvuelvan en cualquier ámbito de manera eficiente y transparente permitiendo lograr una buena imagen para con la sociedad. Las competencias genéricas que deben de reunir los funcionarios Públicos son la Orientación a Resultados,

Comunicación Efectiva, Actitud de Servicio, Trabajo en Equipo, Innovación y Mejora Continua, Liderazgo y Sentido de Urgencia.

Según Huaiquilaf et al. (2021), cuando hablamos de competencias genéricas, hacemos referencia a todas aquellas competencias blandas que poseen las personas para interrelacionarse con sus compañeros de trabajo o la facilidad para desarrollar una actividad específica, las cuales generalmente son intangibles, por lo tanto puede ser desarrolladas mediante capacitaciones y preparación profesional, por ejemplo, la competencia denominada gestión del tiempo, puede ser desarrollada a medida que los colaboradores llevan a cabo sus actividades designadas, para lo cual es necesario que la organización estipule estandarizaciones alcanzables, para que el colaborador tenga una referencia ante lo que su centro de trabajo espera de ellos, lo cual le permitirá a ir mejorando la gestión del tiempo para poder cumplir con cada una de las actividades estipuladas en su plan de trabajo, lo cual le conducirá al logro de resultados eficientes, utilizando el menor tiempo posible sin sacrificar la calidad de resultados entregados, es decir, cumplir con las tareas asignadas de manera efectiva pero utilizando el menor tiempo asignado.

Asimismo, Núñez et al. (2018), Mencionan que cuando nos referimos a las denominadas competencias genéricas estas se vinculan por los elementos esenciales que deben reunir estos comprendes los siguientes: Habilidades que poseen para realizar sus deberes y el valor agregado que le dan, actitudes que se tiene ante algún problema que nos dificulte en el trabajo, así mismos los conocimientos que corresponden a los individuos para poder sobre llevar todas las actividades que tienen esto también involucra el plano laboral y que pueden ser aplicados en diferentes actividades. Todas las competencias sirven para poder brindar un mejor uso en cuanto se puede llevarlas a cabo por metodologías dirigidas a estudiantes, para poder interactuar que corresponde a lo cognitivo y motivacional. Esta comprendido por las competencias que sirven para poder generar la correcta utilización sobre los recursos que se tiene a disponibilidad los cuales lo conforman los conocimientos, habilidades, actitudes, así como también los recursos del

medio ambiente que vinculado a los fines que tiene la institución que sirven para su desempeño que son diferentes a sus funciones. (Montaño, y Palou, 2006). Por competencia debe ser entendido a la forma que se procede a dar respuesta inmediata en la que interactúan las diferentes capacidades relativos a conocimientos, habilidades, agilidades, valores y otras que complementen las mencionadas, y estas pueden estar compuestas por especialidad que son relacionadas a una determinada disciplina, competencias que son genéricas. (Montaño, y Palou, 2006).

Según Blanco (2020), existe una amplia diversidad de competencias genéricas, las cuales pueden ser desarrolladas por las personas para aplicarlas en su día a día o para desempeñar sus responsabilidades laborales asignadas por su centro de trabajo, por lo tanto, cada una de ellas desempeñan una de especialidad específica, por lo que generalmente los colaboradores necesitan diferentes competencias para ser eficientes, en el ámbito laboral. En este sentido, de acuerdo a las competencias genéricas que pueda comprobar una persona, la organización le asignará un puesto y una responsabilidad, tienen en cuenta que mientras mayor sea la responsabilidades asignadas, mayores serán las retribuciones económicas, por lo cual, las personas deben apuntar al perfeccionamiento de sus competencias genéricas esenciales, lo cual no solo le permita ser empleable por las empresas, sino que también le posibilite la apertura a puestos significativos dentro de la organización, de modo que pueda percibir mejores retribuciones económicas para mejorar su calidad de vida.

Asimismo, los autores Navarro, et al. (2015), Definen a la competencia como un sistema estructura que contiene información cualificadas que son incorporados por ciertas dimensiones de índole cognitiva, afectiva, procedimental, que se utilizan para mejor el desempeño y puede ser aplicada en diferentes ámbitos esta tiene una apreciación especial por el arte cultural o artístico. Además, el autor Tobón (2005), establece que es una disciplina que tiene vínculo con distintas áreas de trabajo o profesiones, así como también profesionales. Que forma lo referente a competencia y afronta las

situaciones que se le presenta en el ámbito académico profesional, así como también potencia, aumenta aquellas posibilidades de poder cumplir con el empleo, siendo así que apoya el trámite de las distintas gestiones que se presenten, ayuda a poder prevenir la falta de empleo, permitiendo adecuarse en el ámbito laboral, tiene una individual forma de procesar los aprendizajes, desempeño y sobre el examen previo que realiza.

Según, Llanos (2016), existen diferentes competencias genéricas, las cuales son desarrolladas por los colaboradores dentro de una organización, las cuales hacen posible el desarrollo de las actividades asignadas y el logro de objetivos planificados; sin embargo, a pesar de que las personas cuentan con habilidades y competencias ya desarrolladas, las cuales han sido observadas al momento de ser seleccionados para ocupar un puesto vacante, la organización o empresa tiene la responsabilidad de seguir potenciando estas competencias, de modo que se puedan actualizar los conocimientos necesarios para llevar a cabo los procesos y actividades de acuerdo a los cambios suscitados en el entorno laboral y tecnológico. De esta manera, se resalta la importancia que tiene la gestión de recursos humanos para potenciar las habilidades y competencias genéricas en los colaboradores mediante la impartición de conocimientos materializados en capacitaciones o curso de actualización, lo cual no solo permite el desarrollo profesional de los colaboradores, sino que también posibilita el desempeño eficiente de cada una de sus responsabilidades, haciendo mucho más posible lograr los objetivos planteados para el crecimiento organizacional.

Por otro lado, SERVIR (2017), definió a las denominadas competencias que son de suma importancia para ser incorporadas y aplicables en el Modelo de Gestión de los Recursos Humanos: Es el proceso adecuado en cuestión administrativa el cual sirve para aumentar y mantener de forma constante el adecuado nivel de esfuerzo que se requiere para poder ejercer las distintas actividades a favor y beneficio de forma eficaz hacia la organización y que de alguna manera impulsa, motiva a mejorar el desempeño del personal generando así en el talento humano las perspectivas para lograr una mejor

calidad institucional. Competencias Transversales del Servicio Civil: Involucra todas aquellas actuaciones destinadas a las actitudes, habilidades, y componentes que sirven para poder mejorar la calidad de eficacia sobre las personas y ámbito organizacional que suelen estar dirigidas a los servidores públicos del estado. Competencias Genéricas del Grupo de Directivos Públicos: Estas están comprendidas por aquellas capacidades que sirven para el refuerzo en cuanto a los cargos y puesto de los directivos que dirigen la institución.

Los autores Rueda et al. (2020), sostienen que una de las competencias genéricas más valoradas por las empresas, y la capacidad de trabajar en equipo, debido a que esta representa la capacidad que tienen los colaboradores para integrarse diferentes habilidades y conocimientos con sus demás compañeros, lo cual no solo permite lograr resultados satisfactorios, sino que también hace posible que estos se logren en menor tiempo, permitiendo la optimización de los recursos organizacionales que conlleven al éxito a nivel General. En este sentido, las organizaciones generalmente en su proceso de selección, dentro de esos gases para el concurso y la determinación del perfil del postulante, aéreas que las personas deben tener la capacidad para trabajar en equipo como de los requisitos esenciales para ser calificados, lo cual ayuda, resalta la importancia y exigencias del mercado laboral actual, el cual, en comparación a los requerimientos de hace mucho tiempo, actualmente se valora mucho más a aquellas habilidades blandas, sin embargo antiguamente, se daba mayor peso a las habilidades duras como la capacidad para manejar una herramienta de trabajo física.

Por su parte, los autores González y Wagenaar (2003), sostienen que, aquellas habilidades y competencias que posean los profesionales encargados de desempeñar una función o cargo de toda organización, son factores determinantes para la eficiencia y el logro de los objetivos planteados, debido a que estas habilidades harán posible el desarrollo de las actividades encarga dentro de los estándares establecidos, los cuales ayudan a obtener resultados que favorezcan el crecimiento organizacional haciendo posible el

logro de la dirección estratégica. Por lo tanto, es necesario que las organizaciones desarrollen un buen proceso de selección y contratación de personal, los cuales deben ser incorporadas a la organización, después de haber comprobado que aquellas habilidades y competencias declaradas en su hoja de vida, corresponden a la realidad y veracidad, para lo cual se debe aplicar procedimientos y estrategias de comprobación, de modo que se puede incorporar al personal que cumplan con el perfil del puesto, incrementando las posibilidades de un buen desempeño.

Según Carrasco et al. (2021), las competencias genéricas representa actualmente, uno de los requisitos esenciales para que las personas aspirantes al puesto de trabajo sean calificadas, debido a que, la demanda del mercado actual es muy competitiva, por lo tanto las personas necesitan demostrar atributos que sumen al desarrollo de la organización de manera eficiente; sin embargo, al existir una amplia variedad de competencias genéricas que ayudarán al desarrollo organizacional, la empresa debe llevar a cabo un análisis exhaustivo sobre aquellas competencias que formarán parte del perfil técnico requerido al postulante, de modo que este se haga una evaluación personal para determinar si cumple o no con las especificaciones técnicas planteadas por la organización. La competencia de adaptación al cambio, es una de las que se valoran significativamente en las organizaciones actuales, de vida que los grandes cambios tecnológicos provocados por la globalización, ha generado que las organizaciones se encuentren en constante cambio e innovación para poder ser competitivas, por lo tanto, deben contar con el personal debidamente capacitado y calificado para adaptarse a esta modalidad de trabajo, de modo que esto no represente un riesgo para el crecimiento integral de la organización.

La destinada competencia representa de alguna formación un excelente vínculo de distintos conocimientos, así como la interpretación, habilidades que pueden ayudar a impulsar las competencias con referencia a actividades, talleres y programas orientados a la educación. Estas son complementadas por distintos cursos y tiene que ser analizadas en un proceso. Estos pueden

estar direccionada o segmentadas por un área en específico de conocimiento que es orientado a un determinado campo de estudios que se quiere aprender. Pueden estar divididas en competencias relacionadas con un área a esto le denominan competencias (específicas de un campo de estudio) y competencias genéricas (comunes para diferentes cursos). (Beneitone et al., 2007, p. 37).

De acuerdo a Ureña y Ureña (2016), La competencia genérica denominada innovación, es una de las más buscadas por aquellas empresas competitivas que se encuentra en constante cambio y actualización de los bienes y servicios ofrecidos al público, debido a que su misión es revolucionado procesos internos para entregar la mejor calidad y nuevas propuestas que despierte el interés de las personas, por lo tanto, los colaboradores deben ir al mismo ritmo, brindando la posibilidad de adaptarse a estos cambios, al mismo tiempo que tengan la capacidad de proponer propuestas innovadoras coherentes y alcanzables que permitan cumplir con la emisión organizacional. Por lo tanto, la capacidad de innovación en los colaboradores, no siempre es una competencia innata, sino que ésta puede ser desarrollada a medida que se desempeña dentro de la organización, recibiendo capacitaciones correspondientes a este tema, entre otras preparaciones que posibilitan desarrollar esta competencia de manera eficiente, para lo cual, la organización a través de su área correspondiente, tiene la responsabilidad de planificar un plan de capacitaciones pertinentes que ayuden al desarrollo profesional del colaborador.

Pugh y Lozano (2019), manifestaron las competencias genéricas según proyecto Tuning Latinoamérica: **Capacidad de abstracción, análisis y síntesis:** Menciona que la abstracción como aquellas capacidades intelectuales que está orientado a poder realizar un estudio determinado por separado de cualquier elemento que se quiera analizar y este es de vital importancia para la formación de conocimiento humano. **Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica:** este involucra a tener ciertas habilidades donde se ponga al conocimiento en el plano material y se pueda

de algún modo utilizar para distintas actividades que se requiera realizar, así como para resolución de problemas en general. **Capacidad para organizar y planificar el tiempo:** Este comprende el proceso en el que se planifica una serie de acciones, actividades que son destinadas a ejecutarse por ello es vital hacer un tamizaje de cuáles serán las más preponderantes que deban tomarse como prioridad para poder concretizar los objetivos propuestos. **Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión:** Este hace referencia a la estructura de todos los conocimientos que sean estudio de acuerdo a una especialidad en específico y pues este tiene relación con la profesión porque de acuerdo de ella sea adquiere ciertos conocimientos académicos en determinado campo de estudios. **Responsabilidad social y compromiso ciudadano:** Este se conceptualiza sobre los valores que adquiere cada persona y lo manifiesta mediante su conducta o comportamiento para ser transmitido a la sociedad y este no solo tiene que ver con cumplir las obligaciones que se tiene con uno mismo, sino en el entorno, familiar, académico, social, y medio ambiente. En este el ciudadano juega un rol importante con el compromiso social que tiene para proveer la práctica de valores y todas aquellas actitudes y aptitudes que deben ser compartidas para con la sociedad. **Capacidad de comunicación oral y escrita:** Este debe ser conceptualizado como la conducta que es dirigida a poder expresarse en los idiomas que se conozca, así como comunicar todo lo que se quiere decir de forma clara ya sean por distintos medios de comunicación digitales, radiales o televisivos es decir transmitir mensajes que se quiere que el público, población interiorice o también aquellas manifestaciones que se entiende por medio de la escritura. **Capacidad de comunicación en un segundo idioma:** Es decir la capacidad que se tiene para poder hablar otro idioma aparte del originario el cual aumenta la capacidad intelectual y permite resolver en ciertas circunstancias algunos problemas que suelen presentarse. **Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación:** Tiene que ver con el aprendizaje de aquellos conocimientos en cuanto a la resolución de conflictos en el contexto de la información y comunicación y otros aspectos sociales que requieren su utilización o aprendizaje. **Capacidad de investigación:** Es aquel



que debe ser entendido por el conjunto de procesos sistematizados y ordenados por la capacidad en condiciones más altas para poder realizar investigaciones. **Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente:** Consiste en el desarrollo de aprendizajes que se tiene, y mejorar los que se tiene y actualizarnos con los nuevos conocimientos que permitirán complementar las capacidades para poder tener éxito sobre las actividades que se tiene. **Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas:** Esto tiene que conceptualizarse como aquellas herramientas que nos faciliten la búsqueda de información permitiéndonos ahorrar tiempo para poder procesarla de manera más eficaz sobre lo que deseamos investigar, estudiar, obteniéndola de fuentes relevantes y consolidadas por la información que proporcionan. **Capacidad para actuar en nuevas situaciones:** Es decir que este tiene que ver cómo se puede afrontar ante situaciones reales para poder dirigirnos a los objetivos o metas que se tienen y esto conlleva a poder controlar la conducta el cual tenemos que derivarlo a distintos acontecimientos. **Capacidad creativa:** Es la habilidad que poseen las personas, talento humano, para poder tener ideas innovadoras y crear nuevas siendo importante para la sociedad. **Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas:** Este comprende los conocimientos y experiencia que se tiene para poder establecer un mecanismo el cual identifique problemas potenciales, al cual se deben plantear respuestas inmediatas para superarlas y mejorar la calidad educativa así mismo este tiene que resolverse generando eficacia y acción de solución de conflictos y poder evaluar las medidas de solución. **Capacidad para tomar decisiones:** Este tiene que ser entendido como la capacidad que se tiene para actuar con lógica y razón con los conocimientos que se tienen y poder tomar la dirección de las situaciones que tengamos que tomar una decisión guiando y conduciendo hacia el camino que se tiene que llegar.

En cuanto a las competencias gerenciales desde los fundamentos filosóficos de la administración, los autores Lombana et al. (2014), indicaron 4 dimensiones filosóficas: praxeología, epistemología, axiología y ontología, que permite identificar 4 tipos de competencias presentes en un gerente: 1)

**Las competencias del saber-hacer gerencial agrupadas en la dimensión filosófica de la praxeología:** Estas comprende sobre la realización de las competencias en el plano práctico que involucra aplicar los conocimientos que han sido obtenidos siendo de esa forma que las direcciones deben hacer para diferenciar las formas en que se actúan. **2) las competencias del saber, propias de la dimensión epistemológica del conocimiento administrativo:** Es decir el conocimiento adquirido sobre cierta materia en específica que permita dilucidar las acciones que se tienen sobre los conocimientos administrativos. **3) las competencias de la conducta ética y moral de los gerentes, tratadas por la axiología:** Es tiene que ver con el aprendizaje para poder poner en práctica las acciones conforme a la ética que se tiene y la moral que deben impartir los máximos representantes de la empresa o institución es decir los gerentes comprendidos por los valores que se deben impulsar en el ámbito de las competencias. **4) las competencias ontológicas del ser que conducen a la comprensión de la naturaleza profunda del individuo y su identidad:** Es decir que el conocimiento obedece una comprensión del ser y su relación con el medio que lo rodea y esto conlleva a manifestar los conocimientos de manera más profunda que involucran conocer aquellas respuestas sobre la existencia y como el individuo se relaciona con la identidad.

De acuerdo a Ruiz et al. (2017), el aprendizaje autónomo, forma parte de la amplia diversidad de competencias genéricas demandadas por las organizaciones para aquellas personas que aspiran a ser parte del capital humano organizacional, es imprescindible que las personas desarrollen esta de manera eficiente, lo cual no solo le permitirá mejorar su desarrollo profesional, sino que esto le abrirá la puerta de empleabilidad significativas para mejorar sus ingresos financieros, lo cual derivará a la mejora de su calidad de vida. Por lo tanto, el aprendizaje autónomo hace referencia a aquella competencia que permite a las personas mejorar sus conocimientos y habilidades de manera autónoma, es decir, sin la intervención directa y permanente de una persona o jefe dentro de su entorno laboral, lo cual es muy importante, pues a hace posible el logro de resultados positivos que

ayuden a lograr los objetivos organizacionales planificados, los cuales se sostiene en la capacidad de los colaboradores para innovar de manera autónoma, mejorando los procesos internos sin la intervención de los jefes directos.

Para Hellriegel, et al. (2002), las competencias gerenciales son los conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para cumplir con el liderazgo que se le encomendara para direccionar la organización, empresa, institución que le asignen sobre sus funciones que debe realizar. (p. 4). Los gerentes son aquellas personas que tienen una función especial de poder direccionar a la institución, empresa, estos realizan funciones que son de vital importancia tales como: planean, organizan, dirigen y controlan los capitales, recursos que tiene previsto las organizaciones para el desarrollo de sus actividades que tienen como fin poder cumplir sus expectativas propuestas, estos realizan un modelo de lo que se quiere proyectar en un tiempo prudencial en el tiempo; tiene que hacer que el lugar que direccionan obtengan una imagen consolidada en la comunidad, siendo estos reconocidos. (Núñez y Díaz, 2017). Tenemos un diseño sobre el modelo de competencias gerenciales en el contexto latinoamericano, es el propuesto por Arbaiza (2011), que consiste en un pentágono conformado por las siguientes competencias: 1) **Manejo de personal:** Este tiene que ser el elemento más importante que deba cumplir la institución porque de este dependerá el desempeño organizacional el cual va permitir el crecimiento, para con la institución este debe reunir la condición necesaria para inspirar al talento humano en lograr sus metas. 2) **Manejo de acción:** capacidades de organización y planificación de planes de acción: Este involucra poder controlar y supervisar las acciones determinadas para poder llevar acabo las actividades que se quieran realizar, pero este implica tener disciplina para hacerlo, así mismo involucra que se conforme un equipo el cual interactúe en común acuerdo, para que de esa manera se ejecuten las actividades que se quieren realizar. 3) **Competencias de manejo de entorno:** asociadas a la gestión del entorno laboral: Es decir que se tiene que tener un temperamento y manejo de emociones sobre la vida personal siendo

así que se debe saber sobrellevar problemas de índole personal para que este no afecte el ámbito laboral, pues suelen influir en el trabajo, por eso es necesarios saber diferencia las fortalezas para poder aprovecharlas de manera positivo. **4) Manejo interpersonal:** Este debe ser comprendido como aquel proceso de vincularse con las personas que nos rodea, en el cual tiene que expresarse lo que se piensa, siente, y distintas emociones que sean necesarias para interactuar de manera asertiva el cual mejorar el desempeño laboral siempre cuando aun así existan problemas.**5) Manejo de la influencia:** deseo de producir un impacto sobre los demás, persuadirlos con el fin de lograr que sigan un plan de acción. Por su parte, el autor Mertens (2000), Este se refiere con las efectividades que se tiene en cuanto a los recursos que se utilizan para la realización de diferentes actividades y tareas para alcanzar las metas que generen un mejor ambiente para cumplir con las metas dentro del ámbito laboral y este tiene que mejorar el clima organizacional y potencializar la motivación del talento humano. Asimismo, Núñez, et al. (2018), sostiene que las competencias tienen una clasificación, las cuales pueden denominarse blandas a aquellas competencias de tipo transversal que son utilizadas para la interrelación personal, las cuales se fortalecen con buenas actitudes y aptitudes a hacia una tarde en específico; asimismo se encuentra las competencias específicas, las cuales agrupa a aquellas conocimientos que hacen posible el desarrollo de una actividad en específico, adecuado a habilidades profesionales adquiridos mediante el proceso de formación profesional o educativa. Por cuanto, Alles (2008), sostiene que las competencias profesionales hacen posible el desarrollo de las actividades organizacionales con mayor eficiencia, por lo tanto, es necesario estar en constante actualización de los mismos. Es por esto, Camacaro (2017) afirmó que aquellas competencias denominadas como genéricas, son las que están relacionadas con los comportamientos emocionales dentro de la actividad laboral, en cambio, las competencias específicas, determinan el conocimiento específico sobre una actividad o proceso.

De acuerdo a Castellar et al. (2021), las competencias que permiten a los colaboradores tener conocimiento sobre las tecnologías de información, actualmente están siendo cotizadas de manera importante por las organizaciones, debido a que la problemática actual, está obligando a que las empresas adopten y perfeccionen las estrategias que permiten el desarrollo del trabajo remoto, para lo cual es necesario que los colaboradores cuenten con los conocimientos necesarios sobre el manejo de recursos tecnológicos como las computadoras, plataformas digitales, programas ofimáticos que representen una alternativa para que el trabajo presencial sea realizado de manera remota por las personas mediante el uso de los recursos digitales. En este sentido, el mercado laboral actual está demandando que las personas se preocupen por mejorar sus competencias relacionadas al uso de las TIC's como elemento fundamental para poder ser considerados como un potencial candidato para integrar el recurso humano de las organizaciones y empresas actualmente.

Las **dimensiones** de la variable por competencias genéricas fueron expuestas por SERVIR (2017), mediante la RESOLUCIÓN PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 320 -2017-SERVIR/PE donde se establece el diccionario de competencias genéricas del grupo de directivos públicos, teniendo a las **competencias Técnicas**: Son las denominadas capacidades de acorde a la dirección que desempeña cada uno de los funcionarios o servidores públicos, y están brindan un beneficio importante a la organización en cuanto ocasionan un correcto desenvolvimiento en el ámbito organizacional. Son conocidas también en la legislación servir como competencias funcionales que son propias de cargo o puesto de trabajo en el que realiza sus labores profesionales y estas deben ser realizadas con eficacia siendo así que debe contar con los conocimientos, habilidades, destrezas, para las funciones que le corresponden de acorde al puesto laboral que tiene, seguido de las **competencias comportamentales**, que comprenden todas las actitudes y/o aptitudes que se necesitan para el desarrollo de las mismas, siendo así que el talento humano direcciona su comportamiento en base a lo adquirido o experiencia que tiene, esto se hace notorio en el puesto en que labora. Pues

esta competencia forma parte del talento humano y no en el ámbito que se desenvuelve siendo así que guarda relación en el ámbito laboral con el equipo de trabajo, manejo de equipo, liderazgo organizacional, y otros factores o elementos resaltantes del talento humano que son de su naturaleza.

En cuanto al sustento teórico para la variable **cumplimiento de metas presupuestales**, se citó al Ministerio de Economía y Finanzas (2019), manifiesta que este se conceptualiza como la forma en que se van a cumplir las metas teniendo que valorar las circunstancias en que se desarrollan pudiendo de alguna forma lograr lo que se quiere, mejorando el desempeño que permita de alguna manera a las municipalidades puedan llenar esas necesidades que tienen, siendo así que se satisface ciertas problemáticas y de alguna forma promueven el desarrollo sostenible, en el marco del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones. Andrade (2013) Es define como la maximización de poder ejecutar todos objetivos que se tienen dentro de un periodo determinado y que deben estar inmersos dentro del plan operativo (p. 414). Para el Ministerio de Economía y Finanzas (2018) sostiene que el cumplimiento de metas Es se hace de acuerdo a la capacidad para que las instituciones puedan dar por ejecutadas sus metas siendo beneficiosas para la sociedad y sirvan de forma productiva dentro del presente año fiscal. Estas tienen que ser medidas en base a estándares por indicadores que sirven para verificar la calidad, tiempo y la eficiencia que servirá de alguna forma en el ámbito nacional y de acuerdo a eso pueda brindar el presupuesto asignado.

Para Zemack y Corus (2018), el cumplimiento de metas se fundamenta en la teoría de fijación de metas, este manifiesta que existe una enorme importancia para obtener los objetivos que se quieren lograr para la organización para esto se debe de ser visionario para saber a dónde nos proyectamos en el cual se pone en práctica todos los conocimientos que son adquiridos durante el desarrollo de la actividad que de alguna forma sirven para llegar a la meta deseada permitiendo crecer a la organización. Para Ahmed (2019) afirma que, es necesario la determinación de metas en los diferentes colaboradores de

las organizaciones, de modo que, estos puedan contribuir al logro del objetivo organizacional a nivel general.

En cuanto a los procesos de evaluación del cumplimiento de metas, el autor a Andía (2013), sostiene que corresponde a aquellas actividades y proyectos llevados a cabo dentro de un lapso de tiempo, buscando obtener resultados positivos que beneficien al desarrollo de la ciudadanía; por lo tanto, el proceso de evaluación para el cumplimiento de estas metas, son de suma importancia para hacer posible que estas se cumplan dentro de los plazos establecidos y de acuerdo a los parámetros que aseguran la calidad de los resultados. (p. 20). En cuanto a la importancia del cumplimiento de metas, los autores Stoner, Freeman y Gilbert (1996), afirman que, este asegura el correcto análisis que desarrolló en referencia al balance sobre los resultados que son obtenidos de acuerdo a las metas instauradas. Este tiene que realizarse durante el periodo de un tiempo determinado que puede ser durante o posterior al desarrollo de las actividades. Todo ello permite aplicar las medidas correctivas pertinentes que deben llevarse a cabo con respecto a las normas en que son establecidas en las actividades, programas, objetivos, metas, así como al recibimiento o disminución de presupuesto, por otro lado, se tiene que evaluar y supervisar las tareas que son estructuradas. (p. 7)

Requisitos del cumplimiento de las metas Wehrich et al. (2017). Este conceptualiza que se trata de la herramienta necesaria para poder de alguna forma evaluar los requisitos que nos ayudaran a poder lograr cabalmente con las metas, estos se tienen que enumerar, algunos de ellos tienen importancia para el cumplimiento de las mismas. Este establecimiento de contar con ciertas medidas que sean mezclada y distintas entre ellas. Estas tienen que ser fáciles de ejecutar por la institución, para poder llegar a obtener los recursos financieros humanos, físicos y tecnológicos disponibles. Asimismo, Williams (2016), sustentaba que el logro consiste en la consecución que tenga la entidad, sobre el cual es necesario establecer los supuestos. Es necesario poder definir las metas, para que estas sean realizadas dentro de un plazo determinado. Deben ser expresadas de forma clara en el contorno del ámbito

geográfico que brinda cobertura. Es necesario que sean difundidas para que se tenga conocimiento sobre ellas, es decir ser conocidas y pactadas con los representantes que serán responsables de la ejecución del Programa siendo importante tener en cuenta quienes son los responsables.

Existe una **etapa que es preparatoria para la Ejecución del Gasto**: Según el autor Salinas (2010), menciona: **Certificación del Crédito Presupuestario** 1. **La certificación de crédito presupuestario a que hace referencia los numerales 77.1 y 77.2 del artículo 77° de la Ley General**: Es decir que esta muestra aquella actividad de índole administrativa que tiene como finalidad proteger presupuestarios dispuestos y libres de afecto, que puedan conllevar a la efectuar la cancelación de los referidos presupuestos institucionales que, del presente año, y este guarda relación con la PCA, para cumplir con los deberes en el marco de las normativas establecidas. Existe una certificación que reserva el crédito presupuestario, y también lo correspondiente al registro. 2. **Las unidades ejecutoras mediante la responsabilidad establece la administración del presupuesto**, brindan los documentos que son correspondiente a la llamada certificación de crédito, para tales efectos, la oficina que tiene a cargo establecer presupuesto o quien realice sus funciones, el cual tiene el deber de exponer de forma sucinta los procesos y pautas necesarias, que se deben a la información, así como también a la documentación que es importante y por último los plazos que deben ser cumplidos dentro del tiempo establecido dentro el marco normativo por la unidad ejecutora que llevo la certificación. 3. Este proceso de certificación es realizado después de que el encargado del departamento o realiza la solicitud correspondiente y ordena el pago al responsable del mismo en cuanto se haya realizado un gasto. 4. **La certificación del crédito presupuestario**: es el proceso que ayuda prever de manera anticipada los recursos que serán necesarias para la ejecución de un presupuesto o gasto en beneficio de la población. 5. El acuerdo del crédito no puede en ningún motivo ser modificable, tanto en los montos acordados y otros, la nulidad solo se establece por razones que son justificables y sustentadas dentro del marco de la ley. 6. Este hace referencia a los distintos recursos que se necesitan, así



como también de donde saldrá el financiamiento por lo tanto es de suma importancia para participar de los procesos de selección, que este se relaciona en concordancia del artículo 12 ° del Decreto Legislativo N° 1017, en el cual se encuentra inmersa la Ley de Contrataciones con el Estado que este se para los presupuestos del año. En tal sentido que al ejecutarse de manera contractual si este llegara a subir los años fiscales. Es de suma importancia contar con el documento establecido por la Oficina de Presupuesto o sobre quien se realice las actuaciones siendo de esa forma que exista una obligación en los siguientes años. Esta última parte la oficina organiza conjuntamente de la oficina que tiene como función establecer presupuesto (OP) o sobre quien realice su desenvolvimiento laboral, este previene ciertos recursos que se financiaron dentro de contrato que acordaron cumplir ambas partes del proceso. (p. 157).

Según en MEF (2019) este tiene consigo el denominado cumplimiento de metas que se establece en base de tres dimensiones relevantes : **Ejecución Presupuestal de Inversiones del Presupuesto Institucional Modificado (PIM)**. Esta consiste en una serie constante de actividades que son preponderante porque brindan a la municipalidad poder ejecutar una serie de procesos que sirven para la realización de inversiones que pongan a disposición una mejoría sobre los servicios públicos que hacen falta en la sociedad y de esa forma impulse el presupuesto dirigido a inversiones públicas siendo de ese modo que se logre una retribución que sea mayor al Presupuesto Institucional de las municipalidades, asimismo se tiene al **seguimiento a la Ejecución de Inversiones**. Esta consiste en una serie de planificaciones en cuanto a programas que se busca para poder llevar acabo que las Municipalidades Adscrita al Sistema Invierte.pe, de alguna forma lleven a cabo una supervisión o control de seguimiento sobre la ejecución de ciertos presupuestos o inversiones que se realizan por medio de un registro sistematizado conforme a un análisis de que se establece entorno a información para poner en actuación de forma física y financiera que corresponde a las inversiones y por ultimo al **diagnóstico de Cierre de Inversiones**. **Diagnóstico de Cierre de Inversiones**. Este corresponde a

aquellas actividades en el cual permite que las municipalidades establezcan un análisis detallado sobre inversiones que han sido detectadas en el DGIP pendiente de un determinado cierre, que tiene como finalidad mostrar en qué condiciones se ejecutan estas y que sirve en el procedimiento sobre cierre de inversiones.

### III. METODOLOGÍA

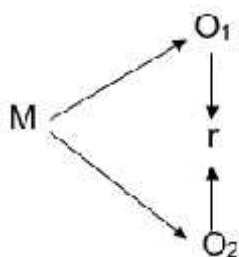
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de estudio

La investigación correspondió al tipo básica, al mismo tiempo fue de enfoque de tipo cuantitativo, debido a que estuvo orientada a la recolección de datos e información que ayude a la comprobación de las hipótesis establecidas. Asimismo, se fortalece mediante la contribución de teorías relacionadas a las variables. (Concytec., 2018).

##### Diseño de investigación

El estudio fue de diseño no experimental, un nivel correlacional, debido a que estuvo orientado al conocimiento del grado de relación o vinculación entre las variables abordadas partiendo de la información proporcionada por la muestra (Hernández, et al., 2018, p. 158)



M = Muestra

O<sub>1</sub>= Competencias genéricas

O<sub>2</sub>= Cumplimiento de metas

r = Indica la relación entre ambas variables

#### 3.2. Variables y Operacionalización

##### Variables

**Variable 1:** Competencias genéricas

**Variable 2:** Cumplimiento de metas

La matriz de operacionalización de variables se encuentra en anexos.

### **3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

La población estuvo conformada por 42 gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021

#### **Criterios de selección**

**Inclusión:** Gerentes públicos con una antigüedad no mayor de 3 años ejerciendo en los gobiernos locales de la provincia de San Martín, con edad que fluctúa en los rangos de 35- 60 años.

**Exclusión:** Los gerentes públicos no deben tener procesos administrativos con la entidad en la que ejercen sus funciones, gerentes públicos con procesos penales vigentes con la entidad.

**Muestra:** Fue la misma que la población, o sea estuvo conformada por 42 gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.

**Muestreo:** Fue el muestreo no probabilístico tipo censal, ya que se trabajó con el total de la población.

**Unidad de análisis:** Fue un gerente público de los gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.

### **3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnica**

La técnica fue la encuesta para ambas variables, la cual permitió evaluar de las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en los gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.

## **Instrumentos**

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario estructurado uno por cada variable tomada para el estudio.

En cuanto al instrumento utilizado para las competencias genéricas, se utilizó un cuestionario compuesto por 14 ítems, dividido en dos dimensiones. Asimismo, contó con una escala de medición ordinal: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indiferente (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5). Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Malo (14 – 33), regular (34 – 52) y bueno (53 – 70)** trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

En cuanto a la variable cumplimiento de metas, se utilizó un cuestionario compuesto por 15 ítems, los cuales se dividen de acuerdo a sus 3 dimensiones. Asimismo, contó con una escala de medición ordinal: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indiferente (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5). Asimismo, para el análisis de las variables, se llevó a cabo el proceso de baremación a la variable en estudio con un análisis en tres niveles: **Bajo (15 – 35), medio (36 – 55) y alto (56 – 75)** trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

## **Validez**

Para establecer la validez de los cuestionarios utilizados en el presente estudio, se recurrió al juicio de expertos, el cual estuvo integrado por tres profesionales con amplios conocimientos sobre las variables, quienes analizaron cada uno de los instrumentos para determinar su nivel de validez.

Variable	N°	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Competencias genéricas	1	Metodólogo	4.1	Es aplicable
	2	Especialista	4.9	Es aplicable
	3	Especialista	4.7	Es aplicable
Cumplimiento de metas	1	Metodólogo	4.8	Es aplicable
	2	Especialista	4.9	Es aplicable
	3	especialista	4.7	Es aplicable

En la presente tabla, se consignan los resultados del proceso de validación de los instrumentos, el cual se observa un promedio de validez igual a 4.7, el cual hace referencia a 94 % de concordancia en el criterio de los expertos, por lo cual se determina, que los instrumentos poseen un alto nivel de validez que derivarán a su correspondiente aplicación.

### **Confiabilidad**

La determinación de la confiabilidad, estuvo a cargo del coeficiente de alfa de Cronbach, el cual establece que, para que un cuestionario se ha tomado como confiable, este debe obtener un resultado igual o superior a 0.70 (Hernández, et al., 2014).

### **Análisis de confiabilidad de competencias genéricas**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	42	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	42	100,0

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	14

### **Análisis de confiabilidad de cumplimiento de metas**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	42	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	42	100,0

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	15

### **3.5. Procedimientos**

La muestra fue seleccionada teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión que se plantearon en el acápite 3.3 de este capítulo, estos criterios se establecieron debido a que por las características del estudio. Luego de tener claridad sobre el perfil del encuestado, se procedió a planificar diversas opciones para obtener los datos de manera adecuada dada las restricciones que tenemos en el contexto actual por la pandemia, teniendo así diversas estrategias para poder encuestar, todo ello con los cuidados de bio seguridad pertinentes.

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

Para el procesamiento de los datos acopiados se utilizaron los software Excel y SPSS versión 25. Con el software SPSS se calcularon los estadísticos descriptivos de punto máximo, punto mínimo; luego estos datos fueron llevados al Excel para calcular los rangos apoyados en el coeficiente

de Estanones. Luego de este cálculo se llevaron los rangos identificados al SPSS para terminar el proceso de conversión de una escala ordinal tipo Likert a una escala de Estanones de 3 niveles. Asimismo, con el SPSS se realizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk y las correlaciones de Coeficiente de Pearson Posteriormente, con esta información y con el apoyo del SPSS se generaron las tablas y figuras que se consignaron en el capítulo de resultados, teniendo la siguiente tabla:

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

### 3.7. Aspectos éticos

La totalidad de la presente investigación, se fundamenta en los principios de la ética internacional, comenzando por la justicia y consideración de la ética y sus propios derechos en todo momento, y la integridad científica, que estipula que se utiliza únicamente con fines académicos, principio de autonomía, debido a que la independencia que tiene el investigador para



desarrollar el informe, el principio de beneficencia, hace referencia a hacer el bien, la obligación moral de actuar en beneficio de los demás, curar el daño y promover el bien o el bienestar y finalmente el principio de no maleficencia, habla sobre el primum non nocere que refiero a no producir daño y prevenirlo.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Nivel de competencias genéricas en los gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.

**Tabla 1.**

*Nivel de competencias genéricas en los gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.*

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Malo	14 – 33	17	41 %
Regular	34 - 52	19	45 %
Bueno	53 - 70	6	14 %
Total		42	100 %

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.

#### **Interpretación:**

En cuanto al nivel de competencias genéricas, es regular en 45 %, malo en 41 % y bueno en 14 %.

#### 4.2. Nivel de cumplimiento de metas en los gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.

**Tabla 2.**

*Nivel de cumplimiento de metas en los gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.*

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Bajo	15 - 35	17	41 %
Medio	36 - 55	17	41 %
Alto	56 - 75	8	18 %
Total		42	100 %

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.

#### **Interpretación:**

En cuanto al nivel de cumplimiento de metas, es bajo en 41 %, medio en 41 % y alto en 18 %.

#### 4.3. Relación entre las dimensiones de las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.

**Tabla 3.**

*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias genéricas	,936	42	,021
Cumplimiento de metas	,960	42	,143

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

#### **Interpretación:**

Dado que la muestra es menor que 50, se calcula el coeficiente de Shapiro-Wilk, el resultado es mayor a 0.05, por lo tanto, la muestra en estudio tiene una distribución normal, por lo que se utiliza el coeficiente de Pearson para la correlación.

**Tabla 4.**

*Relación entre las dimensiones de las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.*

Competencias genéricas	Cumplimiento de metas	
	correlación	Sig.
Competencias Técnicas	0.974**	0.01
Competencias Comportamentales	0.945**	0.01

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

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

#### **Interpretación:**

Se contempla la relación entre las dimensiones de las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en gerentes públicos de gobiernos

locales, provincia de San Martín, 2021. Mediante el análisis estadístico de Pearson se alcanzó un coeficiente de 0.974 y 0.945 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,01 (p-valor 0.01) en todas las correlaciones, por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las dimensiones de las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.

#### 4.4. Relación de las competencias genéricas y del cumplimiento de metas en los gerentes de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.

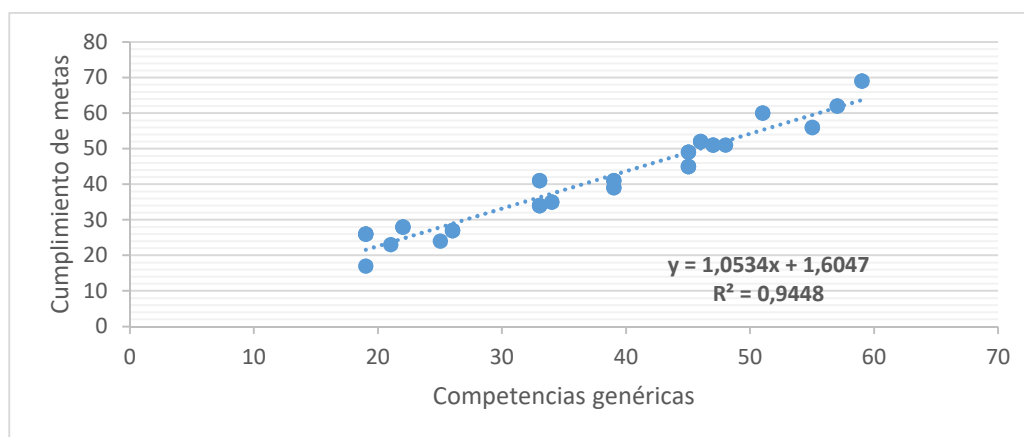
**Tabla 5.**

*Relación de las competencias genéricas y del cumplimiento de metas en los gerentes de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.*

		Competencias genéricas	Cumplimiento de metas
Competencias genéricas	Correlación de Pearson	1	,972**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Cumplimiento de metas	Correlación de Pearson	,972**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25



**Figura 1:** Dispersión entre las competencias genéricas y el cumplimiento de metas

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

**Interpretación:**

Se contempla la relación entre las competencias genéricas y del cumplimiento de metas en los gerentes de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021. Mediante el análisis estadístico de Pearson se alcanzó un coeficiente de 0.972 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor < 0.01), por lo que, se acepta la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en los gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.

En cuanto al análisis de la figura de dispersión, solo el 94.48 % de las competencias genéricas influye en el cumplimiento de metas.

## V. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se contrasta los resultados que se han obtenido dentro de la investigación con los antecedentes y las teorías relacionadas al tema señalando así que el nivel de competencias genéricas, es regular en 45 %, malo en 41 % y bueno en 14 %, asimismo se ha determinado que existe relación significativa entre las dimensiones de las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021, ya que el coeficiente de Pearson fue de 0.974 y 0.945 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor = 0.01) en todas las correlaciones, concordando con lo expuesto por Vélez, et al. (2018), quienes mencionan que es la forma en que se debe conceptualizar la capacidad/ competencia que se desarrolla dentro del ámbito armonioso, siendo una muestra de que se quiere lograr un ser humano que sea conceptualizado por valores que den una imagen adecuada a su vida, el cual se busca potencializar su forma de ser para mejorar la personalidad del ser humano, este debe reunir ciertas cualidades como la de ser digno es decir que sea merecedor de lo que manifiesta, culto que corresponde a ser una persona muy instruida en el plano intelectual conforme se comporta con la sociedad, bello por el aspecto físico que tiene así mismo por las cualidades que expresa o tiene para con los demás, virtuoso es aquella persona que posee cualidades referidas a virtudes, como ser honesto, empático, solidario, trabajador, el cual le da la calificación de muy bueno para con la sociedad, educado referido a su condición de un correcto comportamiento para con los demás, siendo así que cuando nos referimos a capacidad esta se ha desarrollado y superado a lo largo del tiempo el cual ahora se valora más al ser humano por la forma en que se desenvuelve por su capacidad operativa concerniente a los objetivos y metas institucionales que quieren lograr y esto está inmerso en la administración desde el siglo XX el cual tiene enfoque psicosocial, asimismo se considera lo expuesto por López et al. (2020) que, después de haber obtenido un coeficiente de correlación igual a 0.729, C el eminente las variables analizadas presentan correlación de tipo positiva dentro de un nivel significativo, lo cual conlleva a establecer que la efectividad



pedagógica ayuda al desarrollo de nuevas habilidades y competencias en los estudiantes, lo cual fortalece su formación profesional para obtener mejores resultados en el campo laboral; así mismo, se determinó que es necesario el mejoramiento de los procesos de gestión dentro de la universidad, con la finalidad de mejorar aquellos procesos para la incorporación de nuevas metodologías que permita obtener mejores resultados en la formación profesional, en este sentido, es preciso mencionar la importancia del plan de capacitaciones interno en la organización para poder impartir las capacitaciones necesarias a los colaboradores de acuerdo al área donde se desempeñan y las necesidades que presentan, de modo que el fortalecimiento de sus habilidades y conocimientos, esté de acuerdo a sus necesidades, con lo cual se logrará mejores resultados que fortalecerán el buen desempeño orientado al cumplimiento de metas a través del desarrollo de las habilidades genéricas, estableciendo de esta manera la responsabilidad que posee la organización en cuanto al desarrollo de las competencias genéricas de sus colaboradores mediante el cumplimiento a la gestión de personal eficiente para mejorar los resultados y el crecimiento prospectivo integral para todos los integrantes.

A su vez se logró obtener el nivel de cumplimiento de metas, es bajo en 41 %, medio en 41 % y alto en 18 %, estos datos concuerdan con lo señalado por Campoverde, et al. (2020), que es importante que los máximos representantes que tienen calidad de directivos se proyecten a establecer sus metas y objetivos claros y consolidados, las que tienen que ser entendibles, concretas siendo así que por medio de ellas demuestran su liderazgo, se tiene que conformar un gran equipo que este enfocado a los logros que se quieren obtener, por eso es importante la comunicación entre ellos que sea asertiva, armoniosas pues este influirá mucho en el desempeño de sus funciones que servirá para mejorar la calidad organización, brindar eficacia y generar mayor productividad, asimismo, tienen la responsabilidad de desarrollar de manera constante sus habilidades y competencias que les permita desarrollar de una mejor manera su trabajo, con lo cual no solo lograrán cumplir con los objetivos proyectados a nivel de organización, sino que también harán posible el logro

de metas a nivel individual de los colaboradores, el cual es un buen elemento para la motivación que conlleva a la acción y la generación de compromiso organizacional, el cual es el responsable de obtener resultados sobresalientes en su puesto de trabajo, lo cual forma un constructo unificado que determina la competitividad organizacional basado en las competencias genéricas que posee el personal para el desarrollo de sus obligaciones laborales, asimismo lo señalado por Morita, et al. (2020), que se realizó acciones consistentes en poder establecer la mejora de diseños a través de ciertas estrategias que son importantes para impulsar ciertas capacidades el cual debe hacer con la toma tácticas y el cuidado que debe tenerse siendo así que sirva como modelo para poder recurrir a ciertas formas donde se impulse la comunicación tanto verbal como escrita, es importante que este a la disponibilidad un profesor que permita corregir y reforzar las observaciones que se tenga, siendo un protagonista esencial en el rol del educando que le inspire, ya que existe una variable que sirve para lograr los propósitos que tiene con respecto a las tácticas que se utilizó para ejecutar el modelo; asimismo, se logró determinar la necesidad de mejorar las habilidades y competencias genéricas del personal mediante capacitaciones orientadas en mejorar sus debilidades, para lo cual es necesario un análisis eficiente sobre las necesidades que presentan los colaboradores para mejorar su desempeño, teniendo en cuenta que cada uno posee diferentes habilidades, hábitos y costumbres, por lo cual la organización debe diseñar una estrategias funcional que abarque estas necesidades de manera transversal para lograr resultados en toda la línea operativa, con lo cual logrará incrementar los índices de desempeño y la satisfacción de sus colaboradores, lo cual mejorará el clima organizacional, dando paso al compromiso.

Finalmente se ha determinado que existe relación significativa entre las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en los gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021, ya que el coeficiente de Pearson fue de 0,972 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor < 0.01); además, solo el 94.48 % de las competencias genéricas influye en el cumplimiento de metas, es decir que a un mejor desarrollo de

competencias genéricas aseguran un mayor cumplimiento de metas, concordando con lo planteado por Díaz, et al. (2018), que, el desarrollo de las diferentes competencias a nivel gerencial y la gestión por resultados, son variables influyentes en cuanto a la imagen de la institución de manera positiva ante el público, los cuales se ven afectados emergencia por diferentes factores como la eficacia predictiva, la calidad de enseñanza, la eficiencia para el manejo de los recursos internos, entre otros que se encuentran relacionados a las competencias habilidades gerenciales; por lo tanto, se determina que el de suma importancia fortalecimiento de las habilidades para lograr mejores resultados, tanto en la formación académica de los estudiantes, como para una mejor gestión de los recursos internos.

Asimismo lo planteado por Ordoñez (2021), que, después de haber analizado los diferentes datos mediante procedimiento estadísticos, se determinó que las variables abordadas poseen un tipo de correlación positiva dentro de un nivel moderado, el cual se encuentra respaldado por un nivel de correlación igual a 0.526; por lo tanto, se establece que, a medida que se mejore los procesos orientados a la logística interna y externa, la entidad podrá mejorar en el logro de las metas y objetivos planificados, los cuales ayudarán al desarrollo y crecimiento empresarial, al mismo tiempo que mejorará su competitividad dentro del mercado.

A su vez concuerda con Díaz (2018), que en cuanto al nivel de cumplimiento de las metas y objetivos establecidos dentro de la entidad municipal, el 50% de personas encuestadas a afirmó que se encuentra dentro de un nivel bajo, el cual se encuentra respaldado por la afirmación de que la entidad casi nunca cumple con las programaciones de las metas a desarrollar durante el siguiente año fiscal, lo cual provoca que en muchas necesidades de la población se encuentren sin atender, el cual reduce la mejora en la calidad de vida y las posibilidades de crecimiento económicos necesarios para el distrito a pesar de que hay posibilidad de recursos.

Asimismo concuerda con lo planteado por Rojas (2018), que después de haber encontrado un Valor de correlación igual a 0.932 se determinó que las

variables se correlacionan de manera positiva dentro de un nivel muy alto, por lo tanto, a medida que la entidad logre mejorar la eficiencia en cuanto al control y monitoreo del plan anual, podrán lograr que herramientas y objetivos planteados en la planificación estratégica, de modo que se puede incrementar las posibilidades de crecimiento y desarrollo a nivel provincia, satisfacer aquellas necesidades en la población, teniendo prioridad sobre aquellas emergentes que requieren de acción inmediata; de esta manera, se establece la gran importancia que tiene el control del plan anual de la entidad pública para hacer posible que cada una de las metas establecidas se cumplan a cabalidad dentro del tiempo y la calidad establecida para satisfacer la necesidades sociales; asimismo, esto guarda similitud a lo dicho por los autores Ureña y Ureña (2016), quienes sostiene que la competencia genérica denominada innovación, es una de las más buscadas por aquellas empresas competitivas que se encuentra en constante cambio y actualización de los bienes y servicios ofrecidos al público, debido a que su misión es revolucionado procesos internos para entregar la mejor calidad y nuevas propuestas que despierte el interés de las personas, por lo tanto, los colaboradores deben ir al mismo ritmo, brindando la posibilidad de adaptarse a estos cambios, al mismo tiempo que tengan la capacidad de proponer propuestas innovadoras coherentes y alcanzables que permitan cumplir con la emisión organizacional. Por lo tanto, la capacidad de innovación en los colaboradores, no siempre es una competencia innata, sino que ésta puede ser desarrollada a medida que se desempeña dentro de la organización, recibiendo capacitaciones correspondientes a este tema, entre otras preparaciones que posibilitan desarrollar esta competencia de manera eficiente, para lo cual, la organización a través de su área correspondiente, tiene la responsabilidad de planificar un plan de capacitaciones pertinentes que ayuden al desarrollo profesional del colaborador.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** Existe relación significativa entre las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en los gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021, ya que el coeficiente de Pearson fue de 0,972 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor 0.01); además, solo el 94.48 % de las competencias genéricas influye en el cumplimiento de metas.
- 6.2.** El nivel de competencias genéricas, es regular en 45 %, malo en 41 % y bueno en 14 %, debido a que no se incentiva el trabajo en equipo en todas las áreas de la institución y no orienta al personal a mantener la calidad de las actividades.
- 6.3.** El nivel de cumplimiento de metas, es bajo en 41 %, medio en 41 % y alto en 18 %, debido a que no existe adecuado el nivel de cumplimiento de las actividades de POI los procedimientos de verificación de metas del Plan de Incentivos no son transparentes.
- 6.4.** Existe relación significativa entre las dimensiones de las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021, ya que el coeficiente de Pearson fue de 0.974 y 0.945 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,01 (p-valor 0.01) en todas las correlaciones.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** A los Alcaldes, disminuir la excesiva rotación y cambio de directivos para que exista una continuidad en los procesos de gestión institucional.
- 7.2.** A los gerentes de cada gobierno local, supervisar continuamente el cumplimiento de metas y objetivos institucionales para evitar excesiva carga laboral impresión de que las autoridades públicas y automatizar los procesos y mejorar los resultados mediante la optimización del tiempo, todo ello provocando que se entregue una información precisa hacia el público.
- 7.3.** A los jefes de recursos humanos de cada gobierno local, brindar capacitaciones y retroalimentaciones al personal debido a la marcada resistencia al cambio por parte de los directivos y personal en los gobiernos locales, además de implementar la innovación tecnológica e incorporación de nuevas herramientas digitales para mejorar la gestión pública.
- 7.4.** A los gerentes de cada gobierno local, contar con un plan de motivación e incentivos para los funcionarios, lo que conllevará a que las metas y objetivos dentro la institución se alcancen al día con la planificación estratégica.

## REFERENCIAS

- Ahmed, S. (2019). *The shopping list in goal-directed shopping*: scale development and validation. *The Service Industries Journal*.
- Alles, M. (2008). *Diccionario de preguntas gestión por competencias*. Argentina: Granica.
- Andía, W. (2013). *Análisis Gestión Pública*. Perú. Editorial El saber.
- Andrade, S. (2013). *Diccionario de contabilidad*. (3ª ed.). Lima, Perú: Editorial Andrade (Pp. 414).
- Arbaiza, L. (2011). *Desarrollo de competencias gerenciales: un modelo alternativo*. Buenos Aires: Cengage Learning, Mx-Cengage.
- Banco Mundial (2017). *Introducción a la gestión y administración de las organizaciones* (editorial@). Retrieved from
- Baumgarten (2018). *Human Resources and Their Development*. Oxford: Eolss Publishers Company Limited. Venezuela.
- Beneitone, P., Esqueti, C., González, J., Marty, M., Siufi, G. y Wagenaar, R. (2007). *Reflections and perspectives of higher education in Latin America*. Final report – Tuning project – Latin America 2004-2007. Universidad de Deusto– Universidad de Groningen. [http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningLAIII\\_Final-Report\\_SP.pdf](http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningLAIII_Final-Report_SP.pdf)
- Blanco, M. (2020), *Development of basic research skills*. (artículo científico). Ajayu. Bolivia. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v18n1/v18n1\\_a02.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v18n1/v18n1_a02.pdf)
- Camacaro, M. (2017), *Competencias gerenciales para la gestión de empresas manufactureras del Municipio Libertador del estado Mérida-Venezuela*, *Actualidad Contable*, Universidad de los Andes, Venezuela, <https://www.redalyc.org/journal/257/25749951003/25749951003.pdf>
- Campoverde-Cajas, R., Mendoza-Gómez, J. y Segovia-Romo, A. (2020), *Management competencies that influence the fulfillment of goals of SMEs in the textile sector in Cuenca*. *VinculaTégica*. Universidad Católica de Cuenca,

Ecuador.

[http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6\\_2/45\\_Campoverde\\_Mendoza\\_Segovia.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_2/45_Campoverde_Mendoza_Segovia.pdf)

Carrasco, J., Espinoza, R., Rivera, P., Flores, C., Villegas, C. (2021), Competencias genéricas de/la profesional psicopedagogo/a. Relato de Pesquisa. Argentina. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psicoped/v38n115/11.pdf>

Castellar, A., Villadiego, D., Gamarra, J. (2021), Academic support plan: Incidence in the development of generic competences in university students. (artículo científico). *Revista de Ciencias Sociales*. Colombia. <https://www.redalyc.org/journal/280/28066593018/html/>

Castillo-Pestana, Z., Morales-Salazar, P., Grados-Vásquez, M. y Cabrer-SantaCruz, M. (2019), Management competencies in the management of the teaching processes of the UGEL school directors No. 04 Trujillo - 2018. *Instituto de Gobierno y de Gestión Pública*, Lima, Perú. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/126/157>

Concytec (2018). Reglamento De Calificación, Clasificación Y Registro De Los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt. *Journal of Chemical Information and Modeling*.

Díaz, E. (2018), *Cumplimiento de metas y su relación con la ejecución del gasto en el área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, periodo 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Perú]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26040/D%c3%adaz\\_BE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26040/D%c3%adaz_BE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Díaz-Dumont, J., Núñez-Lira, L. y Cáceres-Limaco, K. (2018) Influence of management competencies and management by results in the institutional image. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*.



[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-081X2018000200010](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200010)

González, J. y Wagenaar, R. (2003), *Tuning Educational Structures in Europe*. Bilbao, University of Deusto, España.

Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2002). *Administración: Un Enfoque Basado en Competencias* (9a ed.). México: Thomson Editores.

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw-Hill Interamericana, México.  
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Huaiquilaf, S., Illesca, M., González, L., Godoy, J. (2021), Generic competences: opinion of Kinesiology graduates. *FEM*. Chile.  
<https://scielo.isciii.es/pdf/fem/v24n4/2014-9832-fem-24-4-191.pdf>

Llanos-Eusebio, S. (2016), Generic competences and academic stress in university students. *ConCiencia* EPG.  
<https://revistaconcienciaepg.edu.pe/ojs/index.php/55551/article/view/52/39>

Lombana, J., Cabeza, L., Castrillón, J. y Zapata, A. (2014) Training in managerial competencies. A review from the philosophical foundations of administration, *Estudios gerenciales*, Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia,  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232014000300011](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232014000300011)

López-Novoa, I., Padilla-Guzmán, M., Juárez-DelaCruz, M., Gallarday-Morales, S. y Uribe-Hernández, Y. (2020), University Pedagogy Based on Generic Competencies to Develop Critical Thinking Skills in Students of the National University of San Martín. *Propósitos y representaciones*, Lima, Perú.  
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v8n3/2310-4635-pyr-8-03-e561.pdf>

Lozano, A. y Herrera, J. (2013). *Diseño de programas educativos basados en competencias*. Digital Tecnológico de Monterrey. México.

- Marcano y Finol de Franco (2007), *Competencias personales y gerenciales de los Directores y Subdirectores de las Escuelas Básicas*, Gerencia, Venezuela, [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-99842007000300006](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842007000300006)
- Mertens, L. (2000), *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Madrid: OEI.
- Montenegro, J. (2013). *Análisis económico-financiero y su incidencia en la gestión gerencial de la empresa constructora Willy SAC. DEL Distrito de Trujillo periodo 2011-2012*. [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2382/castro\\_eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2382/castro_eduardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Morita-Alexander, Á., García-Ramírez, T. y Escudero-Nahón, A. (2020), Model of Development of the Generic Competence of Oral and Written Communication with ICT. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. Universidad Tecnológica de Querétaro, México. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672019000200034](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672019000200034)
- Navarro, G., Vaccarezza, G., González, M., y Catalán, R. (2015). *Construcción de conocimiento en educación superior: Educación de competencias genéricas en la Universidad de Concepción*. Universidad de Concepción, Chile.
- Núñez, L., Bravo, L., Cruz, C. y Hinojosa, M. (2018), *Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria*, Gerencia, Universidad del Zulia, Venezuela, <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775015/29058775015.pdf>
- Núñez, N. y Díaz, D. (2017), *Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas*, Estudios pedagógicos, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú, [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07052017000200013](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052017000200013)

- Núñez, N., Vigo, O., Palacios, P., y Arnao, M. (2014), *Formación Universitaria Basada en Competencias: Currículo, Estrategias Didácticas y Evaluación*. Chiclayo: USAT.
- Ordoñez, K. (2021), *Gestión logística y cumplimiento de metas en un contexto COVID-19 en la Zapatería Kiara Lizeth, Tarapoto – 2020*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo- Tarapoto] Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59264/Ordo%20c3%b1ez\\_BKL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59264/Ordo%20c3%b1ez_BKL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palmer, A., Montañó, J. y Palou, M. (2006), *Las competencias genéricas en la educación superior. Estudio comparativo entre la opinión de empleadores y académicos*, Psicothema, Diario Oficial de la Unión Europea, Universidad de Oviedo, España, [http:// infofpe.cea.es/fpe/norm/Rec%2018\\_2006.pdf](http://infofpe.cea.es/fpe/norm/Rec%2018_2006.pdf).
- Pugh, G. y Lozano, A. (2019), *El desarrollo de competencias genéricas en la educación técnica de nivel superior: un estudio de caso*, Calidad en la educación, Universidad Andrés Bello, Viña del Mar, Chile, <https://scielo.conicyt.cl/pdf/caledu/n50/0718-4565-caledu-50-143.pdf>
- Ramírez, N. (2005). La eficiencia y su importancia en el sector público. 2010. Retrieved from file:///C:/Users/Hp Pavlion/Desktop/mishel y kiara/MARCO TEORICO/DialnetLaEficienciaYSuImportanciaEnElSectorPublico-4017945.pdf
- Resolución de secretaria de gestión pública N° 006-2018 – PCM/SGP (2018), <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/03/RSGP-N-006-2018-PCM-SGP.pdf>
- Rojas, L. (2018), *Plan anual de control y cumplimiento de metas de las áreas de la municipalidad provincial de Moyobamba 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28698>
- Ruano, J. (2015). El control de gestión en las organizaciones públicas en la nueva Gestión Pública. Madrid, España: Prentice Hall.

- Rueda, G., Avendaño, W., Luna, H. (2020), The Generic Competencies in the Process of Formation of the Public Accounting Program of the Universidad Francisco de Paula Santander – Colombia. *Saber, Ciencia y Libertad*. Colombia.  
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/6314/5771>
- Ruiz, Y., García, M., Biencinto, C., Carpintero, E. (2017), Evaluación de competencias genéricas en el ámbito universitario a través de entornos virtuales: Una revisión narrativa. *RELIEVE*. España.  
<https://www.redalyc.org/pdf/916/91655439002.pdf>
- Salinas, S. (2010). *Liquidación técnico financieras de obras Públicas*. (1ª ed.). Instituto Pacífico S.A.C Perú (Pp.155)
- SERVIR (2017), RESOLUCIÓN PRESIDENCIA EJECUTIVA N.º 320 -2017-SERVIR/PE, Diccionario de competencias genéricas del grupo de directivos públicos,  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1346696/Resoluci%C3%B3n%20de%20Presidencia%20Ejecutiva.pdf>
- Stoner, J. Freeman, E. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Pearson Educación
- Tobón, S. (2005). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Ecoe Ediciones, Bogotá, Colombia.
- Ureña-Salazar, E., Ureña-Salazar, V. (2016), Las competencias genéricas en la formación del estudiantado de la enseñanza del inglés en la Universidad de Costa Rica. *InterSedes*. Costa Rica.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=66648525005>
- Vélez-Bedoya, Á., Delgado-Vélez, L. y Sánchez-Torres, W. (2018), Prospective analysis of the generic Tuning-Alfa competences in the city of Medellín by the year 2032. *El Ágora USB, Medellín*, Colombia.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/agor/v18n1/1657-8031-agor-18-01-00131.pdf>

Wehrich, H., Cannice, M., y Koontz, H. (2017). *Administración*. (1. ed., Ed.) México: Editorial: Mc Graw Hill.

Williams, R. (2016). Modelo de gerencia estratégica como elemento de mejora de la gestión habitacional en el estado de Lara (Venezuela).

Zemack, Y. & Corus, C. (2018). The effects of anticipated goal-inconsistent behavior on present goal choices. *Psychology and Marketing*, 676–696. <https://doi.org/10.1002/mar.21115>

## **ANEXOS**

### Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición	Escala de medición
Competencias Genéricas	Son un conjunto de habilidades, destrezas, actitudes y conocimientos que a los individuos en cualquier ámbito que se desempeñen, permitiendo su desenvolvimiento adecuado (SERVIR, 2017).	Es un sistema complejo de conocimientos, integrados por las dimensiones cognitiva, afectiva y procedimental, observables en el desempeño, y que pueden ser implementadas en distintos contextos. La variable fue medida a través de un cuestionario teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores establecidos, utilizando la escala de Estanones en los términos de 1= Bajo ,2= Medio y 3 = Alto	Competencias Técnicas	Conocimientos	Ordinal
				Habilidades	
				Destreza	
				Capacidad de gestión	
				Establecimiento de metas	
			Competencias Comportamentales	Trabajo en equipo	
				Orientación a resultados	
				Orientación a la calidad	
				Liderazgo	
				Personalidad	
Vocación de servicio					
Cumplimiento de metas	Se encuentra expresado según el desempeño que se pretende alcanzar y permitirá que las municipalidades satisfagan las necesidades básicas de los ciudadanos y promuevan el	El cumplimiento de metas incurre al desempeño de las actividades económicas del estado. La variable	Ejecución Presupuestal de Inversiones del Presupuesto Institucional Modificado (PIM).	POI	Ordinal
				Presupuesto y Programación de Contrataciones	

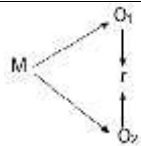
	<p>desarrollo sostenible de sus territorios, en el marco del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones (MEF, 2019).</p>	<p>fue medida a través de un cuestionario teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores establecidos, utilizando la escala de Estanones en los términos de 1= Bajo ,2= Medio y 3 = Alto</p>	<p>Seguimiento a la Ejecución de Inversiones</p>	<p>Modificación del presupuesto</p>	
			<p>Diagnóstico de Cierre de Inversiones</p>	<p>Meta programada</p>	
				<p>Meta ejecutada</p>	



## Matriz de consistencia

**Título: Competencias genéricas y cumplimiento de metas en gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021**

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos					
<p>problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021?</p> <p>problemas específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de competencias genéricas en gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de cumplimiento de metas en gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las dimensiones de las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Medir el nivel de competencias genéricas en los gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.</p> <p>Medir el nivel de cumplimiento de metas en los gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.</p> <p>Identificar la relación entre las dimensiones de las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021</p>	<p>hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en gerentes de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de las competencias genéricas en los gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021, es bueno.</p> <p>H2: El nivel de cumplimiento de metas en los gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021, es alto.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de las competencias genéricas y el cumplimiento de metas en gerentes públicos de gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>					
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones						
Tipo básico Diseño No experimental	Población	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Variables</td> <td style="width: 50%;">Dimensiones</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Competencias Genéricas</td> <td style="text-align: center;">Competencias Técnicas</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Competencias Comportamentales</td> </tr> </table>		Variables	Dimensiones	Competencias Genéricas	Competencias Técnicas	Competencias Comportamentales
Variables	Dimensiones							
Competencias Genéricas	Competencias Técnicas							
	Competencias Comportamentales							
	La población estará conformada por 42 gerentes de los gobiernos locales, provincia de San Martín, 2021							



M = Muestra  
 O<sub>1</sub> = Competencias genéricas  
 O<sub>2</sub> = Cumplimiento de metas  
 r = Indica la relación entre ambas variables

**Muestra**  
 Será la misma que la población, es decir las 42 gerentes públicos.

Cumplimiento de metas

Ejecución Presupuestal de Inversiones del Presupuesto Institucional Modificado (PIM).

Seguimiento a la Ejecución de Inversiones

Diagnóstico de Cierre de Inversiones

**Instrumentos de recolección de datos**  
**Cuestionario: Competencias Genéricas**

**Datos generales:**

N° de cuestionario: ...Fecha de recolección: .../.../...

**Instrucción:** Los resultados son anónimos y reservados, la información es sólo para uso de la investigación; en tal sentido, se le pide sinceridad al momento de determinar su respuesta, ya que ayudará a mejorar aspectos importantes de la entidad. Marque su respuesta de acuerdo a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	<b>Competencias técnicas</b>					
1	Considero que como gerente público cuento con los conocimientos adecuados para desempeñar mi función					
2	Considero que como gerente público cuento con las habilidades adecuados para desempeñar mi función					
3	Considero que como gerente público cuento con las destrezas adecuados para desempeñar mi función					
4	Considero que como gerente publico cuento con capacidad de gestión adecuados para desempeñar mi función					
5	Considero que como gerente publico establezco metas adecuadas dentro de la organización					

6	Considero que como gerente publico promuevo el trabajo en equipo para desempeñar mi función					
7	Considero que como gerente publico oriento el cumplimiento de los resultados					
8	Considero que como gerente publico colaboro con los demás equipos de trabajo para mejorar la organización en las demás áreas.					
<b>Competencias Comportamentales</b>						
9	Considero como gerente publico incentivo el trabajo en equipo en todas las áreas de la institución.					
10	Considero como gerente público oriento al personal al cumplimiento de los resultados.					
11	Considero como gerente público oriento al personal a mantener la calidad de las actividades.					
12	Considero como gerente publico ejecuto acciones de calidad, oportunidad y conciencia acerca de las posibles consecuencias de la decisión tomada					
13	Considero como gerente público promuevo un liderazgo para el logro de los objetivos de la institución.					
14	Considero como gerente público cuento con vocación de servicio para tratar con interés, respeto y amabilidad a los demás.					

## Cuestionario: Cumplimiento de metas

### Datos generales:

N° de cuestionario: .....Fecha de recolección: ...../...../.....

**Instrucción:** Los resultados son anónimos y reservados, la información es solo para uso de la investigación; en tal sentido, se le pide sinceridad al momento de determinar su respuesta, ya que ayudará a mejorar aspectos importantes de la organización. Marque su respuesta de acuerdo a la siguiente escala:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

V2	Ítems	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
D1	<b>Ejecución Presupuestal de Inversiones del Presupuesto Institucional Modificado (PIM)</b>					
1	Considero adecuado el nivel de cumplimiento de las metas programadas de la institución					
2	Considero adecuado el nivel de asignación presupuestal para el cumplimiento de metas					
3	Considero adecuado el nivel de cumplimiento de las actividades de POI					

4	Considero adecuado las modificaciones realizadas a los presupuestos de algunas categorías presupuestales					
5	Considero adecuado el proceso de programación de las contrataciones de acuerdo al PAC					
6	Considero que la capacitación sobre la normativa, implementación y monitoreo en relación al cumplimiento de metas del PI, es adecuada					
7	Considero que la contratación de personal con amplia experiencia en cumplimiento de metas del PI, es adecuado					
<b>Seguimiento a la Ejecución de Inversiones</b>						
8	Considero adecuado el nivel de cumplimiento de metas del Plan de Incentivos en beneficio del Desarrollo de la Economía Local y social del Distrito					
9	Considero adecuado los resultados obtenidos por el cumplimiento de metas del Plan de Incentivos a la mejora de la Gestión Municipal					
10	Considero que los procedimientos de verificación de metas del Plan de Incentivos, son transparentes					
11	Considero que el propósito del Plan de Incentivos para acelerar la ejecución de proyectos de inversión pública, son adecuados					
<b>Diagnóstico de Cierre de Inversiones</b>						
12	Considero que los resultados obtenidos por el cumplimiento de metas del Plan de Incentivos a la					

	mejora de la gestión municipal, periodo 2018,es adecuado					
<b>13</b>	Considero que la planeación, organización, coordinación y control de los procesos de cumplimiento de metas del PI, es adecuado					
<b>14</b>	Considero que la mejoría de la calidad de los servicios públicos en función a las metas del Plan de Incentivos, es adecuado					
<b>15</b>	Considero o que las capacitaciones del Plan de Incentivos para la mejora del desempeño de los funcionarios, es adecuado.					

## **Validaciones de los instrumentos**



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.  
 Especialidad : Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad.  
 Instrumento de evaluación : Instrumento sobre Competencias genéricas.  
 Autor (s) del instrumento (s) : CHUJANDAMA GAVIRIA TEODOSIO

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Competencias genéricas</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable <b>Competencias genéricas</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Competencias genéricas</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Competencias genéricas</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					41	

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento puede ser aplicado

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.1

Tarapoto, 20 de octubre de 2021

  
 Dr. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**III. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Sánchez Dávila, Keller  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo – Escuela de Posgrado.  
 Especialidad : Doctor en gestión Pública y Gobernabilidad.  
 Instrumento de evaluación : Instrumento sobre Cumplimiento de metas  
 Autor (s) del instrumento (s) : CHUJANDAMA GAVIRIA TEODOSIO

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Cumplimiento de metas</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Cumplimiento de metas</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Cumplimiento de metas</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Cumplimiento de metas</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						48

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

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El instrumento puede ser aplicado.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.8

Tarapoto, 20 de octubre de 2021



Dr. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Cappillo Torres, Julio Cesar  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto  
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario **Competencias Genéricas**  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Teodosio Chujandama Gaviria

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

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

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**
**Si es Aplicable porque las Variables mantienen concordancia con los criterios de Investigación**
**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**


Tarapoto, 20 de octubre de 2021



.....  
**Lic. Mg. Julio César Cappillo Torre**  
**REGUC. N° 07736**  
**CLAD - PERÚ**

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Cappillo Torres, Julio Cesar  
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto  
 Especialidad : Maestra en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario **Cumplimientos de metas**  
 Autor (s) del instrumento (s) : **Br. Teodosio Chujandama Gaviria**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) A C E P T A B L E (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

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

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

**II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

**Si es Aplicable porque las Variables mantienen concordancia con los criterios de Investigación**

4.9

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Tarapoto, 20 de octubre de 2021



.....  
**Lic. Mg. Julio César Cappillo Torre**  
 REGUC N° 07736  
 CLAD - PERÚ

Sello personal y firma



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Muñoz Ocas, Alcides  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo.  
 Especialidad : Maestro en gestión Pública.  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario sobre competencias genéricas  
 Autor del instrumento : Br. Teodosio Chujandama Gaviria

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiada y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y logat inherente a la variable: <b>Competencias genéricas</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica onto la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Competencias genéricas</b> de manera que permiten hacer inferencias on función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la Investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Competencias genéricas</b> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>47</b>

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El Instrumento de evaluación si es aplicable, ya que sus variables guardan relación con los criterios.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 26 de Octubre de 2021



Lic. Mg. Alcides Muñoz Ocas  
 Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Muñoz Ocas, Alcides  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo .  
 Especialidad : Maestro en gestión Pública.  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de cumplimiento de metas  
 Autor del instrumento : Br. Teodosio Chujandama Gaviria

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Cumplimiento de metas</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: <b>Cumplimiento de metas</b> de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Cumplimiento de metas.</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				x	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					47	

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

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El Instrumento de evaluación si es aplicable, ya que sus variables guardan relación con los criterios.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.7

Tarapoto, 22 de \_\_\_\_\_ de 2021



Teodosio Chujandama Gaviria  
 REG. C. 11141

## BASE DE DATOS

### V1: Competencias Genéricas

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	sub total	p9	p10	p11	p12	p13	p14	sub total	TOTAL
1	4	3	4	2	3	4	3	2	25	4	3	4	3	4	3	21	46
2	2	2	1	1	2	2	2	3	15	1	2	2	2	2	2	11	26
3	2	3	3	2	2	2	3	1	18	3	2	2	3	2	3	15	33
4	3	3	4	4	4	3	3	1	25	4	4	3	3	3	3	20	45
5	1	1	1	2	2	1	1	3	12	1	2	1	1	1	1	7	19
6	1	2	2	2	1	1	2	2	13	2	1	1	2	1	2	9	22
7	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	55
8	3	2	3	2	3	3	2	5	23	3	3	3	2	3	2	16	39
9	4	4	5	3	3	4	4	4	31	1	3	4	4	4	4	20	51
10	5	4	5	4	5	5	4	3	35	1	5	5	4	5	4	24	59
11	4	4	4	5	5	4	4	2	32	4	5	4	4	4	4	25	57
12	3	2	4	3	2	3	2	4	23	4	2	3	2	3	2	16	39
13	2	3	2	2	2	2	3	2	18	4	2	2	3	2	3	16	34
14	4	3	4	2	3	4	3	2	25	4	3	4	3	4	3	21	46
15	2	2	1	1	2	2	2	3	15	1	2	2	2	2	2	11	26
16	2	3	3	2	2	2	3	1	18	3	2	2	3	2	3	15	33
17	3	3	4	4	4	3	3	1	25	4	4	3	3	3	3	20	45
18	1	1	1	2	2	1	1	3	12	1	2	1	1	1	1	7	19
19	1	2	2	2	1	1	2	2	13	2	1	1	2	1	2	9	22
20	3	4	3	4	3	3	4	3	27	3	3	3	4	3	4	20	47
21	2	3	3	2	2	2	3	1	18	3	2	2	3	2	3	15	33
22	3	3	4	4	4	3	3	1	25	4	4	3	3	3	3	20	45
23	1	1	1	2	2	1	1	3	12	1	2	1	1	1	1	7	19
24	1	2	2	2	1	1	2	1	12	2	1	1	2	1	2	9	21
25	3	4	3	4	3	3	4	4	28	3	3	3	4	3	4	20	48
26	1	2	2	2	2	1	2	3	15	2	2	1	2	1	2	10	25
27	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	55
28	3	2	3	2	3	3	2	5	23	3	3	3	2	3	2	16	39
29	4	4	5	3	3	4	4	4	31	1	3	4	4	4	4	20	51
30	5	4	5	4	5	5	4	3	35	1	5	5	4	5	4	24	59
31	4	4	4	5	5	4	4	2	32	4	5	4	4	4	4	25	57
32	3	2	4	3	2	3	2	4	23	4	2	3	2	3	2	16	39
33	2	3	2	2	2	2	3	2	18	4	2	2	3	2	3	16	34
34	4	3	4	2	3	4	3	2	25	4	3	4	3	4	3	21	46
35	2	2	1	1	2	2	2	3	15	1	2	2	2	2	2	11	26
36	2	3	3	2	2	2	3	1	18	3	2	2	3	2	3	15	33
37	3	3	4	4	4	3	3	1	25	4	4	3	3	3	3	20	45
38	1	1	1	2	2	1	1	3	12	1	2	1	1	1	1	7	19
39	1	2	2	2	1	1	2	2	13	2	1	1	2	1	2	9	22



40	3	4	3	4	3	3	4	3	27	3	3	3	4	3	4	20	47
41	2	3	3	2	2	2	3	1	18	3	2	2	3	2	3	15	33
42	3	3	4	4	4	3	3	1	25	4	4	3	3	3	3	20	45

## V2: Cumplimiento de metas

Nº	pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	sub total	pr8	pr9	pr10	pr11	sub total	pr12	pr13	pr14	pr15	sub total	TOTAL
1	4	3	3	4	4	4	3	25	4	3	4	3	14	4	2	3	4	13	52
2	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	27
3	2	3	3	3	2	1	2	16	2	2	2	3	9	3	2	2	2	9	34
4	3	3	3	4	3	1	3	20	2	2	3	3	10	4	4	4	3	15	45
5	1	1	1	1	1	3	2	10	4	4	1	1	10	1	2	2	1	6	26
6	1	2	2	2	1	4	3	15	1	3	1	2	7	2	2	1	1	6	28
7	4	4	4	4	1	4	4	25	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	56
8	3	2	2	3	3	3	2	18	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11	39
9	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	16	5	3	3	4	15	60
10	5	4	4	5	5	5	4	32	5	4	5	4	18	5	4	5	5	19	69
11	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	62
12	3	2	2	4	3	3	2	19	3	2	3	2	10	4	3	2	3	12	41
13	2	3	3	2	2	2	3	17	2	3	2	3	10	2	2	2	2	8	35
14	4	3	3	4	4	4	3	25	4	3	4	3	14	4	2	3	4	13	52
15	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	27
16	2	3	3	3	2	1	2	16	2	2	2	3	9	3	2	2	2	9	34
17	3	3	3	4	3	1	3	20	2	2	3	3	10	4	4	4	3	15	45
18	1	1	1	1	1	3	2	10	4	4	1	1	10	1	2	2	1	6	26
19	1	2	2	2	1	4	3	15	1	3	1	2	7	2	2	1	1	6	28
20	3	4	4	3	3	4	4	25	3	3	3	4	13	3	4	3	3	13	51
21	2	3	3	3	2	3	3	19	5	3	2	3	13	3	2	2	2	9	41
22	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	3	3	12	4	4	4	3	15	49
23	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	17
24	1	2	2	2	1	1	2	11	1	2	1	2	6	2	2	1	1	6	23
25	3	4	4	3	3	3	4	24	3	4	3	4	14	3	4	3	3	13	51
26	1	2	2	2	1	1	2	11	1	2	1	2	6	2	2	2	1	7	24
27	4	4	4	4	1	4	4	25	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	56
28	3	2	2	3	3	3	2	18	3	2	3	2	10	3	2	3	3	11	39
29	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	16	5	3	3	4	15	60
30	5	4	4	5	5	5	4	32	5	4	5	4	18	5	4	5	5	19	69
31	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	62
32	3	2	2	4	3	3	2	19	3	2	3	2	10	4	3	2	3	12	41
33	2	3	3	2	2	2	3	17	2	3	2	3	10	2	2	2	2	8	35
34	4	3	3	4	4	4	3	25	4	3	4	3	14	4	2	3	4	13	52
35	2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	2	2	8	1	1	2	2	6	27
36	2	3	3	3	2	1	2	16	2	2	2	3	9	3	2	2	2	9	34

<b>37</b>	3	3	3	4	3	1	3	<b>20</b>	2	2	3	3	<b>10</b>	4	4	4	3	<b>15</b>	<b>45</b>
<b>38</b>	1	1	1	1	1	3	2	<b>10</b>	4	4	1	1	<b>10</b>	1	2	2	1	<b>6</b>	<b>26</b>
<b>39</b>	1	2	2	2	1	4	3	<b>15</b>	1	3	1	2	<b>7</b>	2	2	1	1	<b>6</b>	<b>28</b>
<b>40</b>	3	4	4	3	3	4	4	<b>25</b>	3	3	3	4	<b>13</b>	3	4	3	3	<b>13</b>	<b>51</b>
<b>41</b>	2	3	3	3	2	3	3	<b>19</b>	5	3	2	3	<b>13</b>	3	2	2	2	<b>9</b>	<b>41</b>
<b>42</b>	3	3	3	4	3	3	3	<b>22</b>	3	3	3	3	<b>12</b>	4	4	4	3	<b>15</b>	<b>49</b>