



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión administrativa y perfil por competencias gerenciales
según los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Paredes Saavedra, Grecia del Pilar (ORCID: 0000-0002-6252-7727)

ASESORA:

Dra. Cadenillas Albornoz, Violeta (ORCID: 0000-0002-4526-2309)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico a mis Padres, Elvin Paredes García y Mari Saavedra Torres.

A mi Esposo, Robert Jauregui Aiquipa y para mi hija Flavia Nicole Jauregui Paredes.

También a mis hermanos, Joseph y Jesús, y a todos mis familiares por ser el más grande impulso para seguir creciendo en lo profesional y así terminar de manera exitosa; cumpliendo con mis objetivos.

Agradecimiento

En primer Lugar, Agradecer a Dios por el día a día y por obsequiarme la salud y darme la fortuna de compartir mis logros con mis seres queridos.

A mis padres, Esposo e hija por la motivación que he recibido y sigo recibiendo a diario, eso fue me impulso a seguir esforzándome con mucha perseverancia y dedicación.

A mi Asesora Dra. Violeta Cadenillas Albornoz, por destinar su valioso tiempo y ser el canal directo de transmisión de conocimientos para que esta investigación

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	5
III. Metodología	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. Resultados	22
V. Discusión	30
VI. Conclusiones	36
VII. Recomendaciones	37
Referencias	38
Anexos	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población del estudio	17
Tabla 2. Muestra de estudio	18
Tabla 3. Descripción de los niveles de la variable gestión administrativa y sus dimensiones	22
Tabla 4. Descripción de los niveles de la variable perfil por competencias gerenciales y sus dimensiones	23
Tabla 5. Prueba de normalidad	24
Tabla 6. Correlación y significancia de la gestión administrativa y el perfil por competencias gerenciales	25
Tabla 7. Correlación y significancia de la gestión administrativa y el manejo de liderazgo	26
Tabla 8. Correlación y significancia de la gestión administrativa y el manejo de dirección	27
Tabla 9. Correlación y significancia de la gestión administrativa y el trabajo en equipo	27
Tabla 10. Correlación y significancia de la gestión administrativa y la gestión del cambio	28
Tabla 11. Correlación y significancia de la gestión administrativa y la capacidad de comunicación	29

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Diseño correlacional	16
Figura 2. Distribución de los niveles de la variable gestión administrativa y sus dimensiones	22
Figura 3. Distribución de los niveles de la variable perfil por competencias gerenciales y sus dimensiones	23

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el perfil por competencias gerenciales en los trabajadores de la municipalidad de Loreto, 2021; cuya metodología fue de tipo básico, de nivel correlacional y de diseño no experimental, contando con un universo población de 125 trabajadores de una municipalidad de Loreto, que por medio de muestreo probabilístico estratificado se determinó la muestra integrada por 95 trabajadores, a quienes se les facilitó dos cuestionarios para recabar información de ambas variables de estudio, que fueron previamente validados por expertos y determinado su confiabilidad por el alfa de Cronbach. En referencia a los resultados, el 3,2% de los trabajadores mencionó que la gestión administrativa es baja, el 93,7% media y el 3,2% alta, asimismo, el 4,2% manifestó que el perfil por competencias gerenciales es inadecuado, el 94,7% regular y el 1,1% adecuado, por otro lado al evidenciar que los datos provienen de distribuciones no normales, se utilizó para la prueba de hipótesis a la correlación de Spearman, donde el nivel de significancia fue inferior a 0,05; por tanto se rechazó la hipótesis nula, y se concluyó que existe relación entre las variables, significativa, positiva y alta ($Rho = 0,789$).

Palabras claves: Gestión administrativa, perfil por competencias gerenciales, procesos administrativos.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between administrative management and the profile of managerial competencies in the workers of the municipality of Loreto, 2021; Its methodology was of basic type, correlational level and non-experimental design, with a universe population of 125 workers of a municipality of Loreto, which through stratified probability sampling was determined by the sample composed of 95 workers, who were provided with two questionnaires to collect information on both study variables, which were previously validated by experts and determined its reliability by Cronbach's alpha. In reference to the results, 3.2% of the workers mentioned that the administrative management is low, 93.7% average and 3.2% high, likewise, 4.2% stated that the managerial competencies profile is inadequate, 94.7% regular and 1.1% adequate, on the other hand, since it was evident that the data come from non-normal distributions, the Spearman correlation was used for the hypothesis test, where the significance level was less than 0.05; Therefore, the null hypothesis was rejected, and it was concluded that there is a significant, positive and high relationship between the variables ($Rho = 0.789$).

Keywords: Administrative management, managerial competency profile, administrative processes.

I. Introducción

En la actualidad, a las entidades se le considera como la materialización de una idea planificada, donde se satisface la demanda y deseo de las personas que adquieren dicho servicio, donde es manifestado su razón de existencia, misión, planificación estratégica, objetivos específicos y acciones que corresponden a un contexto determinado (Mendoza-Briones, 2017). Por ello, la gestión administrativa, trae consigo un gran nivel de exigencia tanto en su desarrollo funcional, como en un mejor manejo de los bienes de la entidad los cuales están orientados a metas y propósitos trazados por el área gerencial (Falconi et ál, 2019).

Además, es de gran necesidad que las entidades cuenten con personal, que posea capacidades técnicas y corporativas, que responda al perfil de trabajo de dichas dependencias (Smékalová et ál., 2017); es decir, que se requiere que quien dirija posea competencias gerenciales que mejoren la productividad laboral, es así que la tendencia de una labor sincronizada entre los ejecutivos con los equipos de trabajo influye en los resultados que se esperados de ambos, por lo que han ido en ascenso, respecto al nivel de demanda (Social Shared Corporate, 2018).

Desde la perspectiva internacional, los gerentes deben poseer una gran gama de capacidades que le faculten el logro de metas y propósitos institucionales; es decir, que, a mayor competencia gerencial, mayores serán los resultados que se obtengan, implicando el alza de productividad de los trabajadores (Rongrong et ál, 2019); además, las entidades de servicio público y privado, se esfuerzan para lograr que su gestión administrativa sea apropiada, y que se logre el cumplimiento de sus objetivos (Ackerman y Marz, 2016); en tal sentido, es de suma importancia que los gerentes posean ciertas competencias gerenciales, que favorezcan su gestión, lo que no se está percibiendo a plenitud, ya que no se fomenta una cultura innovadora, no se responde a los retos, así como no se posee un pensamiento innovador, ya que solo se acostumbra a sugerir y no a actuar (Donawa y Gámez, 2018).

Cabe señalar, que Araujo (2018), reforzó la anterior idea porque evaluó en pequeñas empresas de Ecuador, la ascendente competencia gerencial, con el fin

de establecer sus los gerentes poseen alta competencia lo cual es traducido como alto porcentaje de desarrollo competencial, esto es un aspecto hallado en los gerentes municipales, quienes no realizan replicas y no socializan apropiadamente la información al equipo de trabajo.

Desde la perspectiva nacional, la gestión administrativa de las entidades públicas es mal percibida por los usuarios, debido a que poseen malos resultados y escándalos de toda índole por parte de las autoridades, ya que la gestión municipal para muchos es sinónimo de corrupción, malversación del patrimonio municipal, demasiada burocracia e ineficiente sistema operativo, además, la gestión administrativa de las municipalidades del país, suele ser no productiva, ya que en algunas situaciones dichos puestos gerenciales, son asignados a personas que no cumplen con un perfil competencial gerencial, siendo designado solo por amistad, o favores políticos, apreciados en todo cambio de personal (Sotskova, 2020); en tal sentido, los diferentes problemas de las entidades que brindan servicio público, pueden ser resueltas por el fomento de las competencias gerenciales en sus gerentes, explicando que el proceso continuo de mejora en la capacidad de sus trabajadores, es el posible camino para la obtención de compromisos y metas propuestas por la entidad pública (Sánchez-Valbuena et ál, 2020).

Asimismo, en una municipalidad de Loreto, la gestión administrativa es practicada con métodos tradicionalistas, representando un problema al momento de trabajar en equipo, así como en el dominio de competencias gerenciales con escasos conocimientos administrativos, es así que los gerentes necesitan desarrollar sus conocimientos para que puedan planificar, organizar, dirigir y controlar el capital como los recursos de la entidad, y de esa manera lograr los objetivos propuestos a largo plazo. Cabe mencionar, que dichos retos son de carácter de urgencia, para de esa forma se reconozca y represente confianza ante los usuarios o contribuyendo de tal municipalidad.

En resumen, los gerentes deben desarrollar perfiles basados en competencias, fortaleciendo sus habilidades y comportamientos positivos ante otras personas, y de esa forma mejorar su desempeño durante el trabajo, en tal sentido, el problema propuesto apunta a analizar el bajo nivel de competencia en

la gestión administrativa dentro de una municipalidad de Loreto, el cual causa mala prestación de servicio a la población; además, es de gran importancia, poseer un perfil por competencias, porque si no se tuviese, no se podría evidenciar el nivel de su desempeño durante el trabajo, ocasionando falta de control, mala coordinación en la planificación y organización de sus labores.

En tal sentido, se propuso el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el perfil por competencias gerenciales en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021?, y como problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el manejo de liderazgo, el manejo de dirección, la competencia trabajo en equipo, la gestión del cambio y la capacidad de comunicación en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021?

Por otro lado, el presente trabajo se justifica desde lo teórico, al describir el nivel de la gestión administrativa, con apoyo de la propuesta de Stoner et ál. (2010), y de igual forma por la propuesta de medición del perfil por competencias gerenciales de Núñez y Díaz (2017); asimismo, por recabar datos necesarios y formar un marco teórico nutrido con actuales referencias, que servirán para el accionar de futuras investigaciones que sean realizadas posterior a la culminación del presente.

Desde lo práctico, al describir el nivel actual de ambas variables de estudios y posterior evidencia de la existencia de su relación; además, mencionar que dicha información servirá de mucho para la municipalidad de Loreto, porque permitirá realizar planes de mejora de las debilidades detectadas y reforzar de la misma forma también las fortalezas, para una buena gestión administrativa; también, tomar en cuenta el perfil necesario de competencia gerencial.

Y desde lo metodológico, al seguir un proceso secuenciado que permita el cumplimiento de los propósitos del presente trabajo; asimismo, al haber estructurado instrumentos con rigor científico, que cumplan con los criterios de objetividad y confiabilidad, los mismos que pueden ser utilizados para futuras investigaciones que tomen en cuenta las variables gestión educativa y perfil de competencias gerenciales.

Asimismo, se propuso el siguiente objetivo general: Determinar la relación

entre la gestión administrativa y el perfil por competencias gerenciales en los trabajadores de la municipalidad de Loreto, 2021; y como objetivos específicos: Establecer la relación entre la gestión administrativa y el manejo de liderazgo, el manejo de dirección, la competencia trabajo en equipo, la gestión del cambio, la capacidad de comunicación en los trabajadores de una municipalidad de Loreto,2021.

Finalmente, se propuso la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el perfil por competencias gerenciales en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021; y como hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el manejo de liderazgo, el manejo de dirección, la competencia trabajo en equipo, la gestión del cambio, la capacidad de comunicación en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021.

II. Marco Teórico

Como antecedentes nacionales, se consideró el estudio de Heras (2021), estableció la relación de la gestión administrativa con la ejecución presupuestal. Respecto a la población se evidenció que la conformaron 41 funcionarios que laboran en una municipalidad de Trujillo. Los resultados descriptivos permitieron afirmar que el 24,39% de funcionarios mencionó que la gestión administrativa es muy eficiente, el 21,95% eficiente, el 46,34% aceptable, y el 7,32% deficiente. Por otro lado, los hallazgos inferenciales evidenciaron que existe relación positiva y significativa entre las variables con un r de Pearson de 0,718, concluyendo que la buena gestión administrativa provoca una apropiada ejecución presupuestal.

Tejeda (2021), determinó la relación de la gestión administrativa con la satisfacción del usuario. Sobre la muestra, la conformó un total de 80 trabajadores de la municipalidad de Casma. Referente a los resultados descriptivos, se pudo afirmar que el 27,7% de los trabajadores consideró que la gestión administrativa se encuentra en un nivel bajo, el 43,4% en nivel regular y el 28,9% en nivel alto. Asimismo, los resultados inferenciales evidenciaron que existe relación entre las variables con un $Rho=0,608$, concluyendo que dicha relación es significativa, positiva y moderada, además, que a mayor gestión administrativa mejor será la satisfacción del usuario y viceversa.

Artica (2021), en su trabajo estableció la relación de la gestión administrativa con la competencia gerencial, el cual tuvo como muestra a 24 servidores de la municipalidad de Parcoy. Sobre los resultados descriptivos, se puede decir, que el 4,2% de los servidores calificó a las competencias gerenciales en nivel bajo; 83,3% en medio y 12,5% en alto; asimismo, los resultados inferenciales, permitieron afirmar que existe relación significativa entre las variables con un r de Pearson de 0,924, por lo que dicha relación es directa y muy alta; además se concluye que si la gestión administrativa es apropiada entonces las competencias gerenciales altas y viceversa.

Huamán (2021), estableció la relación de la competencia gerencial con el desarrollo institucional. Además, la muestra contó con 77 trabajadores de la municipalidad de Vilcas Huamán. Asimismo, los resultados descriptivos evidenciaron que el 6,5% de trabajadores consideró a la competencias

gerenciales en nivel deficiente, el 26,0% en nivel regular, 54,5% en bueno y 13,0% en excelente, por otro lado los resultados inferenciales, que entre ambas variables existe relación significativa, con un $Rho=0,868$, siendo también directa y alta, por tanto, se puede decir, que mientras la competencia gerencial es excelente, entonces el desarrollo institucional será también excelente, y viceversa.

Por último, Ñahui (2020), determinó la relación de la gestión administrativa con la calidad del servicio; el cual tuvo como población a 74 trabajadores de la municipalidad de Cachimayo. Respecto a los resultados descriptivos, se puede afirmar que los integrantes de la muestra mencionaron que el 18,9% percibe a la gestión administrativa en nivel malo, 63,5% en nivel regular y el 17,6% en nivel bueno. Asimismo, los resultados inferenciales mostraron que entre ambas variables existe relación significativa con un $Rho=0,635$, concluyendo que; además, fue positiva y moderado, por lo que, si la gestión administrativa es buena entonces la calidad del servicio será apropiado y viceversa.

Sobre los antecedentes internacionales, se ha tomado en consideración lo realizado por Li (2021), analizó la aplicación de tecnología informática sobre la gestión administrativa, con el propósito de optimizar la calidad de dicha gestión, promoviendo que se desarrolle la formación universitaria. Dicho estudio tuvo como hallazgos importantes, el corroborar que la introducción de tecnología informática durante las labores institucionales, es una herramienta estratégica fundamental, por permitir, la implementación de la mejora de procesos a nivel de trabajo administrativo, los cuales benefician directamente a los usuarios que usen dicho servicio.

Ignatjeva y Zedgenizov (2021), en su trabajo investigativo sobre la gestión administrativa como causalidad de interacción entre una empresa y el estado, concluyó que con el pasar de los años, la incidencia reguladora del estado dentro de las instituciones y la mejor condición digitalizada respecto al proceder de gestión, generaron que se manifiesten cambios considerables, incorporando de esa manera, la digitalización, como recursos fundamental y trascendente, para la realización de labores superiores, la cual impulsará la eficacia empresarial y por ende el éxito organizacional.

Guarnizo (2018), identificó la competencia y habilidad gerencial propias de las autoridades de instituciones de educación superior. Además, la población fue de 812 trabajadores, y la muestra haciendo uso de la fórmula de población finita estuvo conformada por 268. Los resultados que se obtuvieron, dan a entender que en mayor cantidad de los encuestados no tienen criterios establecidos que permitan seleccionar al personal que pueda laborar en las instituciones de educación superior, lo cual es negativo para la gestión institucional, brindando un servicio educacional limitado, siendo que dichas acciones tengan observaciones constantes de los usuarios.

Araujo (2018), estableció la incidencia ejercida por las competencias gerenciales sobre el clima organizacional, el cual contó con un universo de 218 colaboradores, además, por muestreo probabilístico se determinó tomar como muestra a 139 colaboradores. Los resultados que se obtuvieron permitieron afirmar que el clima organizacional, se encuentra en una situación crítica, debido a que no existe implementación alguna de estrategias que se encuentren vinculadas a la competencia gerencial, lo que determina un clima entre los colaboradores con la parte gerencial, en conclusión, se afirma que existe relación con un $Rho=0,842$.

Cevallos (2016), evaluó la incidencia de la gestión administrativa sobre los productos y servicio. Respecto a los resultados descriptivos, se pudo afirmar que el 46% del personal, no posee conocimiento alguno de la estructura organizacional ni conoce el manual de funciones, asimismo ocasionalmente dentro de la entidad se ha diseñado procedimientos que apuntan al cumplimiento de los propósitos, los cuales no tuvieron una difusión eficaz a todo el personal.

Por otro lado, el enfoque clásico es el enfoque teórico que avala a la gestión administrativa, ya que dicho enfoque trae consigo consecuencias de la revolución industrial, la cual considera dos situaciones relevantes, como son el crecimiento a mayor escala y la desorganización de las entidades, así también la necesidad de incrementar su eficacia y competencia organizacional (Hussain et ál, 2019), en tal sentido, se puede mencionar que la administración centrada en actividades, es considerada tradicional, la cual se encuentra orientada a observar hechos durante la producción investigativa y el análisis de las actividades de la

empresa (Altingag y Bilaloglu, 2020); asimismo, el tiempo, movimiento, planificación y control de lo producido, como la distribución de equipos, el salario, la gestión del talento humano, son algunos aspectos centrales de dicho enfoque (Abun et ál., 2021).

Sobre la teoría administrativa que guarda relación con la gestión administrativa, es la que posee una actitud ordenada, ya que está encargada de actuaciones coherentes, direccionada a obtener logros de acuerdo a las metas planificadas, a partir del cumplimiento de las funciones sobre la gestión del proceder administrativo, como son la planificación, organización, dirección y control (Mendoza-Briones, 2017); asimismo, un rol fundamental de la gestión es el de la innovación organizacional, ya que es considerado como un modelo empresarial, pero a su vez, es innovador el realizar cambios organizacionales, productivos o tecnológicos, con el propósito de que el proceso de la entidad sea eficiente y que se alcance posicionarse de la mejor manera (Alhaj y Hassan, 2016), o, al contrario, crear una oportunidad nueva de negocio, donde no haya competidores, permitiendo el crecimiento de la propia organización.

Además, la gestión administrativa, es considerada como la facultad que posee una persona para que promueva el cumplimiento de las metas trazadas, tomando en cuenta el tiempo programado, partiendo del uso de estrategias y actuaciones, respetando los valores institucionales (Stoner et ál, 2010), también es la encargada del proceso, el cual debe realizarse de forma eficaz y eficiente, por lo que se tiene que dar cumplimiento a una serie de premisas, como que el proceso debe ser oportuna, además el proceso debe minimizar los gastos, y dicho proceso debe realizarse de forma rigurosa y segura (Caldas et ál, 2017).

Asimismo, hablar de gestión administrativa, es hablar de la parte del procedimiento conocido como habilidad de apoyo de la entidad, porque dicha gestión se encarga de administrar, el recurso y material humano y tecnológico, realizando la coordinación de planes, la programación y proyectos que se elaboran para ejecutar cada proceso propio de la entidad, encaminando a la utilización de recursos que posee la entidad pública con gran eficacia y eficiencia (Escobar, 2017). También es considerada como una herramienta relevante para cualquier entidad, el cual abarca particularidades del clima laboral, liderazgo y

conducto gubernamental (Rico, 2016).

En tal sentido, la gestión es plasmada como un procedimiento necesario, oportuno e indispensable dentro de una entidad pública, que debe ser promovido por los propios trabajadores, los cuales deben poseer capacidad orientarse, guiarse, ser líderes y gestionar, de tal manera que se consigan resultados para el cumplimiento de metas planteadas por la entidad, por ello, la buena gestión administrativa facilita la obtención de resultados que se esperan y por ende, la propuesta de planes que faculten mejorar el siguiente proceso de planeación.(Mendoza, 2017).

Sobre las dimensiones para la gestión administrativa, se ha tomado en cuenta la propuesta de gestión administrativa de Stoner et ál (2010), quienes han identificado cuatro procesos que desde ahora se consideran dimensiones, que se encuentran alineados con la percepción actual de los trabajadores de la municipalidad de Loreto; en tal sentido, se han descrito a continuación:

Como primera dimensión está la planificación, acción basada en que el administrador se proyecte anticipadamente sobre las metas y acciones, además dicho actuar está basado en métodos, planes o lógica. Asimismo, mencionar que dentro de los planes se evidencian los propósitos de la entidad y se establece el proceder idóneo para poder llegar a completarlos, asimismo, los planes son considerados como guía para que la entidad consiga y exponga los recursos que sean requeridos para el logro de los propósitos institucionales. (Stoner et ál., 2010)

Cabe señalar, que los trabajadores de la entidad deben de desempeñar trabajos que guarden congruencia con los propósitos y procedimientos elegidos y el posible avance que se obtenga sobre los propósitos puede ser controlado y medible, de tal forma que, al momento de no ser satisfactorio, se tomen posibles correcciones. Además, la planificación es el método que promueve la preparación, implantación, esclarecimiento, ampliación y establecimiento de un plan generalizado para el desarrollo de políticas, procesos, técnicas y conjeturar variadas problemáticas con el objetivo de dar cumplimiento a los fines de la entidad (Raymond, 2019 y Vriesman, 2017).

La segunda dimensión es la organización, procedimiento de orden y

distribución de la labor, también de la autoridad y del recurso entre las personas que conforman dicha entidad, con el objetivo de que alcancen la meta o metas especificar de la entidad (Stoner et ál., 2010). Además, la organización como el procedimiento donde se establecen y delegan funciones a los trabajadores, con el objetivo de ejecutar un trabajo estructurado, beneficiando el logro de metas propuesta de la propia entidad (Robbins, 2018).

La tercera dimensión es la dirección, acciones de ordenar, influenciar, y motivar a los trabajadores, con el fin de realizar trabajos fundamentales, además, las interrelaciones y el tiempo, son relevantes para las tareas propias de la dirección, es decir, que la dirección fomenta la relación de los gerentes con cada trabajador que de la entidad, asimismo, los gerentes direccionan tratando de motivar a los demás y que compartan las mismas metas para que se pueda conseguir un futuro surgido por los procesos de las anteriores dimensiones (Stoner et ál., 2010); además, la dirección es el proceso de dirigir los trabajos del personal de la entidad; es decir, durante el proceso de planificación, el gerente, planea, organiza, desarrolla y controla una apropiada ejecución de los planes, en función al logro de las metas organizacionales (Koontz, 2016).

Y por último la cuarta dimensión es el control, proceso, donde se asegura que los trabajos realizados se han ajustado a los trabajos planificados; además, el gerente, en este proceso, se asegura de las acciones de los colaboradores de la entidad, que conducen hacia el logro de las metas propuestas (Stoner et ál, 2010); asimismo, el proceso de control, posee en su accionar los siguientes elementos, como el establecimiento del estándar de desempeño, la medición de los hallazgos presentes, la comparación de los resultados obtenidos con la normativa establecida y la toma de acciones para corregir posibles desviaciones; también las acciones del control, consideran a la naturaleza como el grado de diligencia de la entidad, asimismo, en este proceso se establecen los límites del actuar relacionado con las metas (Franklin, 2007).

Respecto a la teoría que sustenta a la competencia gerencial, de acuerdo con Machado et ál (2015), se ha tomado en cuenta a la Teoría de la Planificación Estratégica Situacional, considerado como un procedimiento secuencial, en el que se estructuran todo trabajo que inicia al haber diagnosticado con el objetivo de

valorar la efectividad y permanencia de un venidero colindante, realizando el control mediante una gran diversidad de estrategias y técnicas, además, la teoría faculta a las entidades tener más información prospectiva, que reduzca los posibles errores que pueden suscitarse en un futuro, asegurando de esta forma que la decisión asumida permita mantener vigente a la entidad en el mercado (Bryson et ál., 2017), asimismo, la planificación estratégica, consolida el grado de productividad, para que éste sea el más apropiado. (Floriani, 2006).

Por otra parte, la capacidad de liderar, así como para gestionar eficientemente el recurso humano y material, que faculten el logro de metas planificadas dentro de una línea de tiempo determinado es lo que define a la competencia gerencial, en tal sentido, es indispensable que la entidad cuente con personal capacitada y formada con este modelo gerencial (Merino et ál (2019), además, la competencia gerencial, comprende el desenvolvimiento de competencias en toda dimensión y esfera; así mismo, mencionar que todo gerente debe poseer la capacidad de liderazgo, también, se exige que todo funcionario que está a cargo de una institución pública, debe poseer competencias específicas en el ámbito administrativo, como son el manejar los recursos humano y material, y también el carisma, que le faculte consolidar una cultura organizacional, basada en eficacia y eficiencia y porque no el crecimiento profesional de todo miembro de la entidad (De Freitas y Odelius, 2018).

Sobre la competencia considera tres componentes fundamentales, el primero guarda relación con la competencia general, el segundo con la competencia específica y el tercero con la competencia técnica (Núñez et ál, 2018), en tal sentido, las entidades en la actualidad tienden a tomar en cuenta al capital humano como particularidad más relevante, ya que su desempeño permite lograr altos niveles de competencia. (Seate et ál, 2016).

Respecto a la competencia general, se encuentran relacionada con la habilidad de realizar la gestión institucional de forma holística, es decir, que necesariamente se debe considerar a la perspectiva integral, permitiendo la identificación de problemáticas en cada proceso, para posteriormente implementar trabajos que faculten la mejora y superación de dichas problemáticas identificadas (Christenko y Simonas, 2019).

En tal sentido, las entidades deben implementar políticas que permitan desarrollar competencias y capacidades, ya que se piensa que solo con ello se podrá mantener niveles apropiados de competencia. Sobre la competencia específica, se puede decir, que dicha competencia se relaciona con la competencia profesional (Camacaro, 2017); además, que el gerente debe poder una formación profesional acorde con la ciencia administrativa y la contabilidad, permitiéndole liderar, la toma de decisión, ya que posee, el conocimiento que avale dichas determinaciones. Y sobre la competencia técnica, se puede decir que está relacionado con el desempeño específico, realizado por cada colaborador en cierta actividad encomendada. (Krage et ál., 2017). Cabe señalar, que la eficacia de la labor condiciona a los niveles de producción, al nivel individual, y al logro de las metas institucionales.

Al respecto, mencionar, que otra competencia que se tiene que considerar es la interpersonal, que en la actualidad es considerado muy importante, para poder manejar y direccionar una entidad, además, el clima y cultura organizacional de comunicación entre todo miembro de la entidad, condiciona la forma como se brinda el servicio. También, un elemento importante para que se puedan lograr las metas institucionales es el clima organizacional, logrado gracias a la práctica constante de la comunicación interpersonal apropiada, tanto del personal gerencial como de los trabajadores (Ramírez-Rojas, 2018).

En la actualidad, existe una gran variedad de competencias gerenciales, las cuales están relacionadas con la estructuración, dirección y control, de todo procedimiento que promueven la gestión institucional, su desarrollo, entre otros (Tassara, 2020); además, hay una para lo cual el gerente necesita poseer información técnica y científica, que le faculten asignar a su gestión las posibles perspectivas relacionadas con la eficiencia, eficacia y producción. Cabe señalar, que al momento que el nivel de productividad y competitividad de cierta entidad se incrementa, es al momento de que cuenta con trabajadores capaces en un puesto donde se desenvuelven a plenitud (Marín et ál., 2013).

Sobre las dimensiones del perfil de competencias gerenciales, se ha tomado en consideración la propuesta de Núñez y Díaz (2017), quienes identificaron cinco competencias fundamentales, que están alineados con los

objetivos del presente trabajo; en tal sentido, a continuación, se describen:

La primera dimensión es el manejo de liderazgo, el cual consiste en el compromiso, iniciativa con creatividad, con una visión hacia el futuro, con una práctica sólida en valores al desempeñarse tanto profesional como personalmente, con el objetivo de propiciar una cultura organización con alta calidad tomando en consideración al liderazgo transformador (Núñez y Díaz, 2017). Cabe señalar que un líder eficaz siente satisfacción que lo impulsa a ubicarse a la vanguardia, asimismo, tienen la capacidad de formar nuevos líderes, con los que trabaja (Salvador y Sánchez, 2018).

La segunda dimensión es el manejo de dirección, el cual consiste en el emprendimiento de procedimientos de gestión organizacional, fundamentada en el accionar gerencial, cuyo enfoque está basado íntegramente en la gestión y los avances tanto científicos como tecnológicos; mencionar también, que hablar de dirección, es hablar de la jerarquía, dado que en la dirección se da la toma de decisiones importantes para el direccionamiento de la entidad (Núñez y Díaz, 2017).

La tercera dimensión es el trabajo en equipo, basado en el trabajo conjunto para fomentar propuestas innovadoras, con el objetivo de contribuir a la posible solución de la problemática detectada en un contexto con apoyo de otros miembros, y especialistas de diferentes áreas de la entidad (Núñez y Díaz, 2017); además, el trabajo en equipo es mostrado como una estrategia usada para dinamizar los trabajos de las entidades, excelente herramienta para el logro de las metas de rendimiento empresarial (Romero-Rodríguez et ál., 2019).

La cuarta dimensión es la gestión del cambio, competencia gerencial, evidenciado cuando el gerente promueve el cambio mediante actividades o proyectos innovadores, usados para lograr alcanzar las metas institucionales, con planes, y propósitos estratégicos predefinidos en el trabajo en equipo (Núñez y Díaz, 2017).

Finalmente, la quinta dimensión es la capacidad de comunicación, basado en la comunicación asertiva, verbal, escrita y gestual entre los miembros de la entidad, los cuales generan sinergia interna y externa, contribuyendo al desarrollo institucional (Núñez y Díaz, 2017); asimismo, es considerado como el acto de

comunicarse es imprescindible durante toda la vida de la persona, asimismo, lo definieron como el único procedimiento que facilita la convivencia de la persona con sus semejantes, es el elemento principal para el desarrollo de la sociedad (Morgado et ál, 2019).

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

El paradigma fue el positivista, porque permite el estudio de problemas detectados los cuales han surgido de las teorías ya existentes, considerando el interés del investigador, siguiendo procesos secuenciales de recojo y posterior análisis estadístico (Pérez, 2015).

El enfoque fue el cuantitativo, porque se ha considerado en su accionar el seguimiento de un proceso de recojo y posterior análisis de dichos datos recolectados de la muestra, cuyo propósito es brindar una respuesta a la pregunta de investigación, probando las hipótesis mediante pruebas de incidencia (Magrath et ál., 2019).

El método utilizado fue el hipotético deductivo, porque se ha considerado a los supuestos como posibles soluciones a los problemas de investigación, que luego serán corroborados o rechazados por pruebas de incidencias, formando de esa manera una deducción lógica la cual se caracteriza por tener orden, aceptar procedimientos, objetos y/o problemas cuya característica es que sean observables (Hernández y Mendoza, 2018).

Además, fue de tipo básico, porque se caracteriza por haberse originado en un marco teórico permaneciendo en él y teniendo como propósito incremental el conocimiento, pero sin contrastarlo con aspectos prácticos, es decir, que la investigación básica se da sin fin práctico inmediato, sino con el objetivo de incrementar el conocimiento, de los fenómenos a investigar desde su realidad y su naturaleza (Ñaupas et ál., 2018).

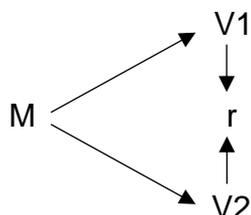
El nivel de estudio fue correlacional, porque se ha propuesto la búsqueda y establecimiento de relaciones de las variables de estudio, sin la inclusión de causales de ocurrencias de dicha relación, apoyado de diferentes herramientas de análisis estadístico para establecer la relación existente entre las variables que se han tomado en consideración (Buelvas y Rodríguez, 2021).

Y sobre el diseño se optó por el no experimental, correlacional, de corte transeccional, porque no habrá manipulación, ni intervención alguna de parte del investigador y/o otras personas, es decir, solo de recogerá la información de las variables, además, dichas variables serán sometidas a una prueba para

determinar la relación de las mismas, y finalmente mencionar que el recojo de datos se dará en un solo momento por ello el carácter transeccional (Hernández et ál., 2014)

Figura 1

Diseño correlacional



Dónde: M es la muestra del presente trabajo, V1 es la medición de la gestión administrativa, V2 es la medición del perfil por competencias gerenciales y r es el nivel de relación entre V1 y V2.

3.2. Variable y operacionalización

Definición conceptual:

La gestión administrativa es la facultad que posee una persona para que promueva el cumplimiento de las metas trazadas, tomando en cuenta el tiempo programado, partiendo del uso de estrategias y actuaciones, respetando los valores institucionales (Stoner et al., 2010).

El perfil de competencias gerenciales son saberes integrados, derivados del conocimiento, habilidad y valor, que le permiten liderar, así como gestionar eficientemente el recurso humano y material que faculten el logro de metas planificadas dentro de una línea de tiempo determinado. (Núñez y Díaz, 2017).

Definición operacional:

La gestión administrativa será cuantificada mediante un cuestionario con 20 ítems, cuyas dimensiones son: planificación, organización, dirección y control, valoradas mediante una escala de Likert con cinco posibles alternativas de respuesta, que posteriormente, serán ubicadas de acuerdo a su puntaje en los niveles: Bajo, medio y alto (Anexo 2).

El perfil de competencia gerencial será cuantificado mediante un cuestionario con 33 ítems, cuyas dimensiones son: Manejo de liderazgo, manejo de dirección, trabajo en equipo, gestión del cambio y capacidad de comunicación, valoradas mediante una escala de Likert con cinco posibles alternativas de respuesta, que posteriormente, serán ubicadas de acuerdo a su puntaje en los niveles: inadecuado, regular y adecuado (Anexo 3).

3.3. Población, muestra y muestreo

En el presente trabajo se ha tomado en consideración a los trabajadores de una municipalidad de Loreto, los cuales laboran en diferentes áreas de dicha entidad y que en total suman 125. Sobre la población, Hernández y Mendoza (2018), señalaron que es un conglomerado de todos los posibles casos que guardan concordancia con determinadas particularidades.

Tabla 1

Población del estudio

Áreas	Cantidad
Alta dirección	13
Control interno, concertación y asesoría técnica	14
Sub gerencias	29
Gerencia	69
Total	125

Por otro lado, para determinar a la muestra, se ha usado el muestreo probabilístico por estratos, porque la población considerada está dividida en diferentes áreas que en adelante se llamarán estratos, por lo que se tomará una pequeña muestra de cada una. Al respecto, Hernández et ál. (2014), señalaron que el muestreo utilizado, reparte a la población en estratos, de donde se toma una porción como muestra. Cabe señalar, que, para llevar a cabo dicho objetivo, como punto de partida se debe establecer el tamaño muestral, utilizando la fórmula finita, que se evidencia a continuación:

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

Donde: el valor de n es la muestra, N es la población, Z es el porcentaje de confianza (95% > 1,96), E es el margen de error (5%), p es la ocurrencia (50%) y q es la no ocurrencia (50%).

Recordar, además que la población es de 125 trabajadores, por tanto, se tomará dicha cantidad y se procederá hallar el tamaño muestral.

$$n = \frac{(1,96)^2(0,50)(0,50)(125)}{(0,05)^2(125-1) + (1,96)^2(0,50)(0,50)} = 95.$$

Finalmente, ya habiendo determinado el tamaño muestral, se ha de proceder a calcular el factor proporcional, para mantener la representatividad de cada área de la municipalidad, por ello, el cálculo de dicho valor se da mediante la fórmula: $f = n/N$, donde, f es el factor proporcional, n es el tamaño muestral (95) y N es el tamaño proporcional (125), por tanto, $f = 0.760$

Tabla 2

Muestra de estudio

Áreas	Población	Factor	Muestra
Alta dirección	13	0,760	10
Control interno, concertación y asesoría técnica	14	0,760	11
Sub gerencias	29	0,760	22
Gerencia	69	0,760	52
Total	125		95

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recabar los datos necesarios para poder poner a prueba las hipótesis planteadas tentativamente con el fin de dar respuesta a los problemas de investigación, se seleccionó como técnica a la encuesta, porque es de fácil construcción y aplicación. De acuerdo con Carhuacho et ál. (2019), la técnica, es el método que operacionaliza al diseño considerado, el cual guarda relación con el proceso, condición y contexto, donde se recolecta los datos, en tal sentido, es de gran importancia seleccionar una técnica para dicho fin, ya que brinda una ruta para alcanzar los objetivos que se han planteado, asumiendo de esa forma atributos operacionales y funcionales.

De igual modo, los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, los cuales fueron estructurados considerando los indicadores identificados de la descripción de las dimensiones de cada variable, además, mencionar que el cuestionario permite recoger basta información con la sola aplicación de la misma. Para Carrasco (2017), la creación de un instrumento se debe dar anticipadamente, además, su aplicación posibilita el recojo de datos mediante una hoja de respuesta, cabe señalar, por la situación actual, el cuestionario será difundido de manera virtual, al haberlo redactado apoyado a la herramienta tecnológica Google Forms.

Cabe señalar, que los instrumentos pasaron por una prueba de validez de contenido, el cual básicamente consiste en solicitar la opinión de expertos sobre la construcción de los ítems, también si poseen aspectos relacionados con la relevancia, pertinencia y claridad de los mismos, y si el instrumento mide lo que se quiere que mida. Según Baena (2014), la validez de un instrumento es el resultado evidenciado de su capacidad, al medir lo que quiere medir (Anexo 7).

Por otra parte, los instrumentos también fueron sometidos a la prueba de confiabilidad, la cual procedió, en primer lugar, identificando a una pequeña muestra integrada por 10 docentes, que no pertenecen a los elementos de estudio del presente trabajo a quienes se les aplicará ambos instrumentos con el propósito de recoger datos, luego de culminado la aplicación, se analizará dichos datos por medio del coeficiente de Cronbach. En tal sentido, Navarro et ál. (2017), indicaron que la confiabilidad es el atributo propio de un instrumento, el cual es evidenciado al aplicarlo reiterativamente a otros conglomerados de análisis, logrando de esa manera, conseguir resultados similares, es decir, que la confiabilidad es evidenciada al aplicar a diferentes poblaciones obteniendo de esa manera resultados similares

Mencionar, que los hallazgos del alfa de Cronbach, fueron para el instrumento que mide a la gestión administrativa de 0,985 y para el instrumento que mide el perfil por competencias gerenciales de 0,998, por tanto, ambos instrumentos son confiables (Anexo 8).

3.5. Procedimientos

No cabe duda, que, para corroborar las hipótesis planteadas, se debe de realizar una recolección de datos para que luego dichos datos sean analizados y por ende dar respuesta a las preguntas de investigación, en tal sentido, se ha propuesto un plan de procesos secuenciales que se explicarán a continuación:

En primer lugar, se redactó un oficio formal, el cual debe de ser presentado a la municipalidad donde se pretende realizar el presente trabajo, con el objetivo de pedir el permiso respectivo para la aplicación de ambos instrumentos, asimismo, explicar que se quiere conseguir.

En segundo lugar, habiendo recibido respuesta positiva a la solicitud correspondiente, se solicitó, una reunión con los trabajadores de la municipalidad, para explicar a detalle el accionar del presente trabajo, asimismo, mencionar los principios éticos a seguir, para no dañar ni malversar con la información recolectada, ya que solo para fines educativos serán utilizadas.

En tercer lugar, se difundió el consentimiento informado respectivo a los trabajadores, para explicar y solicitar su permiso para que formen parte del presente trabajo, además, de mencionar que los cuestionarios fueron anónimos, explicando que de esa manera se cuidará su identidad, y que los datos fueron confidenciales, solo manejados por la investigadora.

Finalmente, se fijó una fecha y se dio inicio con la recolección de datos, difundido por medio de un enlace compartido por el WhatsApp de los trabajadores, creado con apoyo de la herramienta digital Google Forms. Cabe señalar, que si hubiese algún percance se realizará el proceso con el uso de otros medios digitales (Zoom, Google Meet, llamadas telefónicas, otros).

3.6. Métodos de análisis de datos

Concluido el recojo de los datos, se almacenaron y ordenaron en una data creada con apoyo del software Excel en su versión 2019, donde fueron ordenados los datos tomando en consideración, su variable, dimensión y el número ordenado de ítem, asimismo, se tuvo que codificar guiado por la relación de la escala de Likert con el puntaje asignado.

Luego, se traspasaron los datos ordenados al programa SPSS en su versión 26, dando de esa manera inicio al trato descriptivo respectivo, asimismo,

se transformarán los puntajes de las variables y dimensiones, teniendo en consideración el baremo mostrado en la tabla cinco, los cuales sirvieron para realizar las tablas y gráficos de barras, los cuales también para dar mayor claridad fueron interpretados.

Finalmente, se realizó el análisis inferencial, sometiendo los datos de las variables y dimensiones a la prueba de normalidad, la cual evidenciara si provienen de una distribución normal, en tal sentido la prueba de hipótesis será la correlación de Pearson, caso contrario, si los datos provienen de una distribución no normal, será utilizada correlación de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

El proceder ético del presente trabajo, se ha basado estrictamente en el respecto a los procesos de redacción de acuerdo a las normas APA en su séptima entrega, también al respecto a la guía de productos investigativos de la Universidad César Vallejo, como también se ha respetado la producción del conocimiento científico y la autoría de los investigadores que proporcionan información relevante, los cuales se han referenciado debidamente sus atribuciones consideradas para la redacción del presente trabajo como el anonimato y confidencialidad de los participantes, y la no manipulación alguna de resultados.

IV. Resultados

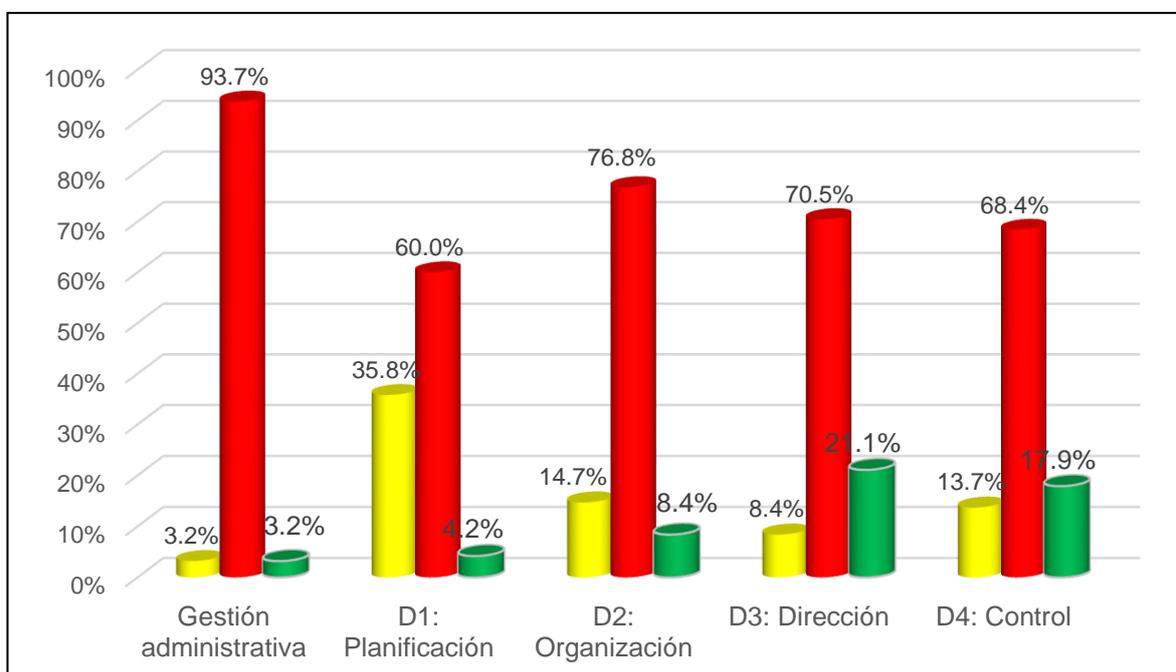
4.1. Resultados descriptivos

Tabla 3

Descripción de los niveles de la variable gestión administrativa y sus dimensiones

Variable y dimensiones	Niveles						Total	
	Bajo		Medio		Alto		f	%
	f	%	F	%	f	%		
Gestión administrativa	3	3,2	89	93,7	3	3,2	95	100.0
Planificación	34	35,8	57	60,0	4	4,2	95	100.0
Organización	14	14,7	73	76,8	8	8,4	95	100.0
Dirección	8	8,4	67	70,5	20	21,1	95	100.0
Control	13	13,7	65	68,4	17	17,9	95	100.0

Figura 2



Distribución de los niveles de la variable gestión administrativa y sus dimensiones

De acuerdo a la tabla 3 y la figura 2, se puede apreciar que, de los 95 trabajadores de una municipalidad de Loreto, el 3,2% manifestaron un nivel bajo, el 93,7% indicaron nivel medio y el 3,2% denotaron un nivel alto referente a la variable gestión administrativa, respecto a la dimensión planificación el 35,8% percibió un nivel bajo, el 60,0% un nivel medio y el 4,2% un nivel alto, sobre la

dimensión organización el 14,7% de trabajadores manifestó un nivel bajo, el 76,8% nivel medio y el 8,4% nivel alto, en la dimensión dirección el 8,4% ha mencionado que se encuentra en nivel bajo, el 70,5% en nivel medio y el 21,1% en nivel alto, finalmente, sobre la dimensión control el 13,7% de los trabajadores de una municipalidad de Loreto, mencionó que se encuentra en nivel bajo, el 68,4% en nivel medio y el 17,9% en nivel alto.

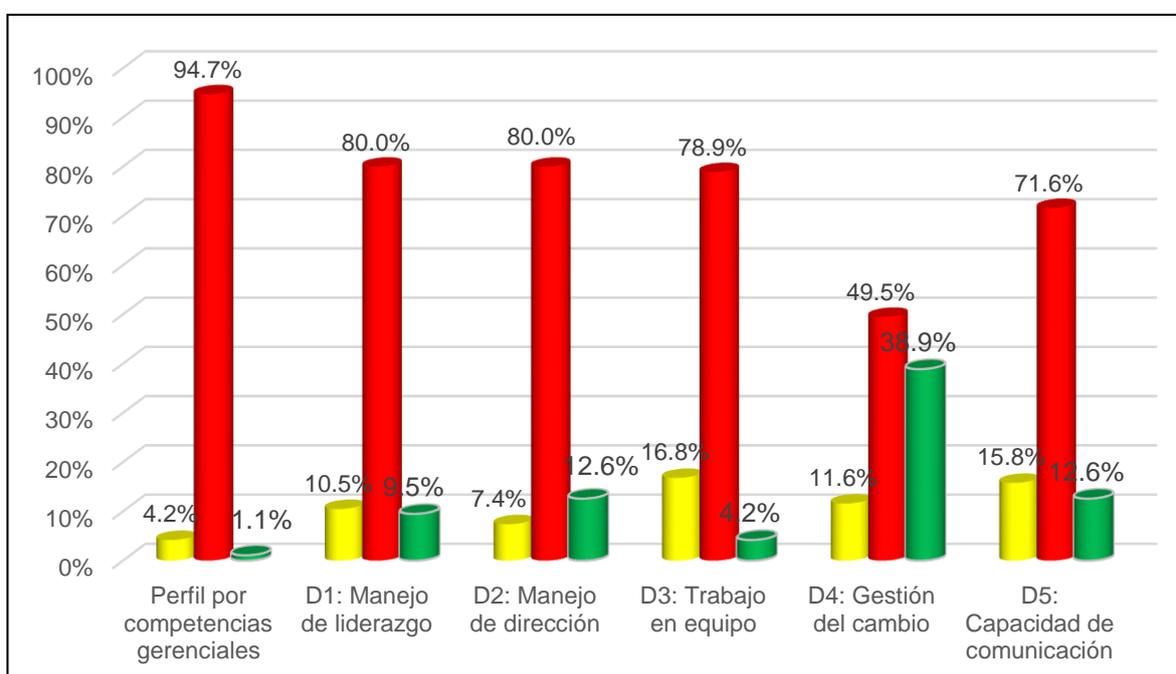
Tabla 4

Descripción de los niveles de la variable perfil por competencias gerenciales y sus dimensiones

Variable y dimensiones	Niveles						Total	
	Inadecuado		Regular		Adecuado			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Perfil por competencias gerenciales	4	4,2	90	94,7	1	1,1	95	100,0
Manejo de liderazgo	10	10,5	76	80,0	9	9,5	95	100,0
Manejo de dirección	7	7,4	76	80,0	12	12,6	95	100,0
Trabajo en equipo	16	16,8	75	78,9	4	4,2	95	100,0
Gestión del cambio	11	11,6	47	49,5	37	38,9	95	100,0
Capacidad de comunicación	15	15,8	68	71,6	12	12,6	95	100,0

Figura 3

Distribución de los niveles de la variable perfil por competencias gerenciales y sus dimensiones.



De la tabla 4 y la figura 3, se puede afirmar que, de los 95 trabajadores de una municipalidad de Loreto, el 4,2% manifestaron un nivel inadecuado, el 94,7% indicaron nivel regular y el 1,1% denotaron un nivel adecuado referente a la variable perfil por competencias gerenciales, respecto a la dimensión manejo de liderazgo el 10,5% percibió un nivel inadecuado, el 80,0% un nivel regular y el 9,5% un nivel adecuado, sobre la dimensión manejo de dirección el 7,4% de trabajadores manifestó un nivel inadecuado, el 80,0% nivel regular y el 12,6% nivel adecuado, en la dimensión trabajo en equipo el 16,8% ha mencionado que se encuentra en nivel inadecuado, el 78,9% en nivel regular y el 4,2% en nivel adecuado, asimismo, sobre la gestión del cambio el 11,6% mencionó que se encuentra en nivel inadecuado, el 49,5% moderado y el 38,9% en nivel adecuado, finalmente, sobre la dimensión capacidad de comunicación el 15,8% de los trabajadores de una municipalidad de Loreto, mencionó que se encuentra en nivel inadecuado, el 71,6% en nivel regular y el 12,6% en nivel adecuado.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,095	95	,033
Planificación	,146	95	,000
Organización	,107	95	,009
Dirección	,128	95	,001
Control	,112	95	,005
Perfil por competencias gerenciales	,074	95	,200
Manejo de liderazgo	,138	95	,000
Manejo de dirección	,116	95	,003
Trabajo en equipo	,089	95	,061
Gestión del cambio	,140	95	,000
Capacidad de comunicación	,108	95	,009

a. Corrección de significación de Lilliefors

Desde los resultados que se han obtenido al someter los datos de las variables y dimensiones a la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov (K-S) se puede observar que la gestión administrativa, perfil por competencias

gerenciales y sus dimensiones poseen como resultado que el puntaje obtenido no está próximo a tener una distribución normal, ya que el grado de significancia de todos ellos son menores a 0,05, debido a dichos resultados, se ha de emplear estadística no paramétrica, es decir, se utilizará para la prueba de hipótesis la correlación de Spearman.

Correlación de Spearman

Según Roy-García et ál. (2019), la correlación o también denominada Rho de Spearman es la prueba no normal análoga a la de Pearson, usadas para variables cuantitativas o de enfoque cuantitativo, de distribución libre o de datos ordinales, basada en la sustitución de su estimación inicial de cada variable por el valor de sus rangos, el cual para ser calculado requiere que se ordenen debidamente el valor de cada individuo para cada consistente,

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde: $\sum d^2$ es la sumatoria de diferencias de los rangos y n es el número de pares de (x, y)

Asimismo, para su interpretación, se deben de considerar valores que oscilan entre -1 a 1. Señalar también, que un resultado 0, se traduce como la no existencia de correlación, es decir, que la forma de actuar de una variable no se encuentra relacionada con el actuar de otra, y una relación perfecta implica la obtención de un valor de -1 o 1, lo que se traduce como el conocimiento de una variable posibilita el conocimiento de la otra. Cabe señalar, que entre más cerca a la unidad, más fuerte será la relación de las variables.

Tabla 6

Interpretación del índice correlacional

0	Correlación nula
± 0,20	Correlación débil
± 0,50	Correlación moderada
± 0,80	Correlación buena
± 1	Correlación perfecta

Nota: Adaptado de Roy et ál. (2019).

4.3. Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general:

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el perfil por competencias gerenciales en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el perfil por competencias gerenciales en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021.

Tabla 7

Correlación y significancia de la gestión administrativa y el perfil por competencias gerenciales

			Correlaciones	
			Gestión administrativa	Perfil por competencias gerenciales
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,789**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Perfil por competencias gerenciales	Coeficiente de correlación	,789**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Respecto a los hallazgos evidenciados en la tabla 7 sobre la contrastación de la hipótesis general, se ha obtenido que el coeficiente correlacional de la correlación de Spearman es de 0,789, con $p=0,00$ ($p<0,05$), permitiendo rechazar la hipótesis nula, interpretándose como una relación significativa, positiva y moderada entre las variables de estudio, es decir, que si la gestión administrativa es alta entonces el perfil por competencias gerenciales es la apropiada o viceversa.

Prueba de hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el manejo de liderazgo en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el manejo de

liderazgo en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021.

Tabla 8

Correlación y significancia de la gestión administrativa y el manejo de liderazgo

Correlaciones			Gestión administrativa	Manejo de liderazgo
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,053
		Sig. (bilateral)	.	,607
		N	95	95
	Manejo de liderazgo	Coeficiente de correlación	,053*	1,000
		Sig. (bilateral)	,607	.
		N	95	95

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

Los hallazgos obtenidos al someter los datos al análisis inferencial con apoyo de la prueba de correlación de Spearman, evidenciados en la tabla 8, permitieron afirmar que el índice es de 0,053, con una significancia de 0,607 mayor a 0,05, llegando a no rechazar la hipótesis nula, lo cual permitió afirmar que existe correlación no significativa, positiva y débil entre la gestión administrativa con el manejo de liderazgo en trabajadores de una municipalidad de Loreto, además, se puede mencionar que si la gestión administrativa es alta entonces no necesariamente el manejo de liderazgo es el apropiado o viceversa.

Prueba de hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el manejo de dirección en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el manejo de dirección en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021.

Tabla 9

Correlación y significancia de la gestión administrativa y el manejo de dirección

Correlaciones			Gestión administrativa	Manejo de dirección
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,497**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Manejo de dirección	Coeficiente de correlación	,497**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Respecto a los hallazgos evidenciados en la tabla 9 sobre la contrastación de la hipótesis específica 2, se ha obtenido que el coeficiente correlacional de la correlación de Spearman es de 0,497, con $p=0,00$ ($p<0,05$), permitiendo rechazar la hipótesis nula, interpretándose como una relación significativa, positiva y moderada entre las variables de estudio, es decir, que si la gestión administrativa es alta entonces el manejo de dirección es la apropiada o viceversa.

Prueba de hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021.

Tabla 10

Correlación y significancia de la gestión administrativa y el trabajo en equipo

			Correlaciones	
			Gestión administrativa	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,460**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,460**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	95	95

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

Los hallazgos obtenidos al someter los datos al análisis inferencial con apoyo de la prueba de correlación de Spearman, evidenciados en la tabla 10, permitieron afirmar que el índice es de 0,460, con una significancia de 0,000 menor a 0,05, llegando a rechazar la hipótesis nula, lo cual permitió afirmar que existe correlación significativa, positiva y moderada entre la gestión administrativa con el trabajo en equipo, además, se puede mencionar que si la gestión administrativa es alta entonces el trabajo en equipo es el apropiado o viceversa.

Prueba de hipótesis específica 4:

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la gestión

del cambio en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la gestión del cambio en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021.

Tabla 11

Correlación y significancia de la gestión administrativa y la gestión del cambio

			Correlaciones	
			Gestión administrativa	Gestión del cambio
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,249**
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	95	95
	Gestión del cambio	Coeficiente de correlación	,249**	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	95	95

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

Respecto a los hallazgos evidenciados en la tabla 11 sobre la contrastación de la hipótesis específica 4, se ha obtenido que el coeficiente correlacional de la correlación de Spearman es de 0,249, con $p=0,015$ ($p<0,05$), permitiendo rechazar la hipótesis nula, interpretándose como una relación significativa, positiva y débil entre las variables de estudio, es decir, que si la gestión administrativa es alta entonces la gestión del cambio es el apropiado o viceversa.

Prueba de hipótesis específica 5:

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la capacidad de comunicación en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la capacidad de comunicación en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021.

Tabla 12

ajustar esta tabla que no pase a la siguiente página

Correlación y significancia de la gestión administrativa y la capacidad de comunicación

			Correlaciones	
			Gestión administrativa	Capacidad de comunicación
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,612**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	95	95
	Capacidad de comunicación	Coeficiente de correlación	,612**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.

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

Respecto a los hallazgos evidenciados en la tabla 12 sobre la contrastación de la hipótesis específica 5, se ha obtenido que el coeficiente correlacional de la correlación de Spearman es de 0,612, con $p=0,00$ ($p<0,05$), permitiendo rechazar la hipótesis nula, interpretándose como una relación significativa, positiva y moderada entre las variables de estudio, es decir, que si la gestión administrativa es alta entonces la capacidad de comunicación es la apropiada o viceversa.

V. Discusión

En referencia al objetivo general, se ha evidenciado que el nivel de significancia de la prueba de Rho de Spearman fue inferior a 0,01; asimismo, el coeficiente correlacional fue de 0,789, por tanto, se constató que existe relación altamente significativa, positiva y buena, de acuerdo a la interpretación del índice correlacional de Roy et ál. (2019), entre la gestión administrativa y el perfil por competencias gerenciales, es decir, que si los niveles de la gestión administrativa son altos entonces también los niveles del perfil por competencias gerenciales lo serán o viceversa.

Tales resultados son similares a los de Heras (2021), al evidenciar que en su estudio se determinó la relación de entre la gestión administrativa y la ejecución presupuestal, donde el nivel de significancia fue inferior a 0,01, asimismo la relación entre las variables tuvo un coeficiente correlacional de 0,718; siendo tal relación altamente significativa, positiva y buena, asimismo se concluyó que la percepción alta de la gestión administrativa provee una ejecución presupuestal eficiente o viceversa, además, mencionó que desde una perspectiva teórica, es relevante que la gestión administrativa sea definida dentro de una entidad organizacional, debido a que se entiende como una construcción previa y formalizada de la función y ubicación de cada persona quien la integra, asimismo, tales personas siempre han de estar conscientes que el cumplimiento de las metas organizacionales y calidad del servicio de la misma son logradas con disciplina, orden y coordinación, entre los que integran los grupos de trabajo.

A la vez, Araujo (2018), dio a entender que la incidencia que ejerce las competencias gerenciales son influyente en el clima organizacional y por ende en los procesos de gestión administrativa, afectando el enfoque centrado en las personas, como en el proceso de control, haciendo énfasis en el trabajo en equipo y en la identidad de quienes lo conforman, aseverando que se necesita tomar en cuenta aspectos importantes como la programación periódica de reuniones, entablamiento de mecanismos de retroalimentación, promoción de capacidades y comunicación mínimas de calidad, asimismo, realizar evaluaciones posteriores al actuar de los planes propuestos, cuyos resultados deben de compararse con los proyectados en referencia al cumplimiento de las metas

institucionales, establecimiento de una política de recompensas e incentivos, como también propiciar espacios de discusión y mejora de la comunicación interna.

En relación a lo mencionado, Machado et ál. (2015), mencionó que la Teoría de la Planificación Estratégica Situacional, considera el proceso secuencia de gestión administrativa, la cual estructura todo las labores iniciadas al diagnosticar cuyo propósito es dar valor a la efectividad y permanencia de un venidero colindante, permitiendo controlar por medio de una gran diversidad de estrategias y técnicas, las cuales ya han sido desarrolladas en la persona que lidera los diferentes equipos de trabajos, reduciendo los posibles errores que suelen suscitarse a un futuro, asegurando según Bryson et ál. (2017), la decisión que se asuma, la cual permite mantener vigente a la entidad en el mercado. Asimismo, señalar, que las competencias gerenciales son imprescindibles para los procesos de gestión administrativas, donde la coordinación, gestión y dirección son asuntos relevantes para cualquier entidad organizacional, es decir, que la persona que asuma los cargos gerenciales debe ser personas que estén altamente calificadas para tales cargos los cuales puedan representar apropiadamente a las entidades y cumplir con los propósitos organizacionales.

Además, sobre el objetivo específico 1, la cual consistió en determinar la relación de la gestión administrativa con el manejo de liderazgo, se ha constatado que el nivel de significancia de la prueba estadística de correlación de Spearman fue mayor a 0,05, asimismo, el valor correlacional fue de 0,053; permitiendo afirmar que no existe relación significativa, pero tal relación es positiva y débil, por tanto se concluyó que una alta gestión administrativa no necesariamente evidencia un manejo de liderazgo apropiado o viceversa.

Tal resultado es antagónico con los evidenciados por Artica (2021), debido a que evidenció que el coeficiente correlacional del nivel de relación entre la gestión administrativa y las competencias gerenciales fue de 0,924, altamente significativo porque la significancia fue inferior a 0,000; lo que permitió concluir que dicha relación es positiva y buena, asimismo, dio a entender que toda entidad pública y privada toma en cuenta cuatro procesos fundamentales: planificaron, organización, dirección y control, los cuales conforman la gestión administrativo

que aborda como propósito centra la administración forjando un modelo estructural que apoye el éxito de una entidad organizacional, provocando efecto a la mejora de las competencias gerenciales, las cuales poseen la decisión sobre las posibles funciones relevantes, con manejo apropiado de liderazgo, asignación de responsables de las diferentes áreas, además de dividir el trabajo entre las áreas o los procesos propios de una entidad, por ende, se afirmó que una entidad organizacional tiene que ser manejada por personas que tengan el perfil apropiada para responder y tener las competencias gerenciales que requiera el cargo, con el propósito de manejar y sacar lo mejor de cada área de la entidad pública o privada debido a que cada área presenta procesos transparentados dentro de la gestión administrativa.

Asimismo, manifestar, que un líder eficaz posee satisfacción constante que lo impulsa a ubicarse a la vanguardia, también poseen la capacidad de formar nuevos líderes con los que trabaja (Salvador y Sánchez, 2018), además, el líder incide sobre el comportamiento de quienes están bajo su mando con su capacidad para liderar, en tal sentido el líder para demostrar poseer aquella competencia gerencial debe asumir el control y entablar que su equipo de trabajo se comprometa y esfuere con el único propósito de alcanzar las metas organizacionales, por ende los resultados obtenidos por el líder se evidencia por medio del esfuerzo de los integrantes del equipo de trabajo.

Respecto al objetivo específico 2, basado en determinar la relación de la gestión administrativa con el manejo de dirección, se ha evidenciado que el valor de la significancia fue inferior a 0,01; asimismo, el coeficiente correlacional de la prueba estadística de Rho de Spearman fue de 0,497; permitiendo afirmar que existe relación altamente significativo, positivo y moderado, por tanto, se concluyó que la existencia de una alta gestión administrativa predice un manejo apropiado de dirección o viceversa.

Dichos resultados son similares a los de Tejeda (2021), quien evidenció que el valor de la significancia fue inferior a 0,01, y que el coeficiente correlacional de 0,505; permitiendo afirmar que existe relación altamente significativa, positiva y buena, entre el manejo de dirección con la satisfacción del usuario, es decir, que si existe un manejo de dirección significativo, entonces la satisfacción del usuario

es alta o viceversa, asimismo, afirmó que la gestión administrativa deduce poner atención en lo que aporta la gestión pública, donde toda entidad pública debe ser gestor de sus propios procedimientos y políticas eficazmente con el objetivo de generar un bien a la ciudadanía y por ende la mejora de calidad de vida, que se encuentran reflejados en el estado del usuario o ciudadano, además mencionar, que gestionar los trabajos administrativos da a entender que es planificar el manejo de recursos públicos y el mismo diseño de la actividad a gestar, como de la organización de tales trabajos que deben ser dirigidos con efectividad y que posea un plan de monitoreo constante que facilite el control de los logros e identificación de las particularidades críticas de las mismas con lo que se pueda generar satisfacción en los usuarios.

En referencia a lo anterior, el manejo de dirección, se fundamenta en la acción gerencial, basado en la gestión y los avances, asimismo, mencionar a la dirección es hablar de jerarquía, debido a que en la dirección se da la toma de decisiones importantes para el direccionamiento al cumplimiento de metas organizacional (Núñez y Díaz, 2018), asimismo, manifestar que el manejo de dirección es trascendental, debido a que pone a prueba todo lineamiento establecido al planear y organizar, además, por medio de ella se regula la conducta que se desea de los miembros de la organización, asimismo, eficientemente el manejo de dirección es determinante en la motivación de los trabajadores y en consecuencia influye sobre la productividad, y por último, en su calidad se ha de reflejar el cumplimiento de las metas.

Sobre el objetivo específico 3, que consistió en determinar la relación de la gestión administrativa con el trabajo en equipo, se ha podido evidenciar que el valor de significancia fue inferior a 0,01; asimismo, el coeficiente correlacional de la prueba de Rho de Spearman fue de 0,460; por lo que se afirmó que existe relación altamente significativa, positiva y moderada, es decir, que la existencia de una alta gestión administrativa predice que el trabajo en equipo es bueno o viceversa.

Dichos resultados guardan son antagónicos con los de Araujo (2018), quien mencionó que la competencia de trabajo en equipo, esta íntimamente relacionado con la habilidad para colaborar y cooperar relacionado directamente con la

implicancia de que el nivel de los trabajos asignados se dan colectivamente, además, el valor de la significancia fue inferior al margen de error, permitiendo rechazar la hipótesis nula y con un valor correlacional de 0,842; asimismo, dio a entender, que los niveles del trabajo en equipo superar a las particularidades del clima organizacional, permitiendo concluir que los gerentes poseen la percepción de entablar un ambiente colaborativo, pero los trabajadores no perciben que las actividades estén organizadas de manera colectiva.

Al respecto, Romero-Rodríguez et ál. (2018), mencionaron que el trabajo en equipo se muestra como una estrategia utilizada para dinamizar los trabajos de las entidades, excelente herramienta para el logro de las metas de rendimiento organizacional. Asimismo, dar a entender que el trabajo en equipo es la suma de todas las particularidades del equipo, obteniendo mejores resultados que los realizados de manera individual, además, favorece a la integración de personas y el desarrollo de la habilidad social, como también facilita que se cumplan los objetivos en común, incrementando la motivación y estimulando la creatividad como la promoción del sentido de pertenencia hacia el mismo equipo como para la entidad donde labora.

Por otro lado, sobre el objetivo específico 4, la cual consistió en determinar la relación de la gestión administrativa con la gestión del cambio, se ha constatado que el nivel de significancia de la prueba estadística de correlación de Spearman fue inferior a 0,05, asimismo, el valor correlacional fue de 0,249; permitiendo afirmar que existe relación significativa, positiva y moderada, por tanto se rechazó la hipótesis nula, concluyendo que si existe una alta gestión administrativa, entonces la gestión del cambio es la apropiada o viceversa.

Dichos hallazgos son antagónicos con los de Ñahui (2020), quien manifestó que el nivel de significancia de la relación entre la gestión administrativa con la calidad de servicio es altamente significativa, y con un coeficiente correlacional de Spearman de 0,635, lo que permite rechazar la hipótesis nula, y concluir que tal relación es positiva y buena, donde si existe un eficiente manejo de la gestión directiva entonces también la calidad del servicio es alto o viceversa, asimismo mencionó que tales resultados se dieron debido a que los usuarios se sienten satisfechos con la gestión administrativa y con la calidad de servicio que reciben,

por ende, los hallazgos descritos guardan relación con los obtenidos ya que existen fortalezas en los procesos administrativos y el cumplimiento de las metas organizacionales planteadas.

Asimismo, manifestar que la gestión del cambio, es percibido cuando el gerente promueve el cambios por medio de actividades o proyectos que innoven, utilizado para alcanzar las metas organizacionales con planes y objetivos estratégicos predefinidos en el trabajo en equipo (Núñez y Díaz, 2017), además, implementar la gestión del cambio dentro de una entidad organizacional, permite que aumente el éxito de los planes o iniciativas, se aprovecha el talento humano, garantizando el crecimiento de la entidad, como la facilidad de periodos de cambio, aumentando la moral de los trabajadores y reduciendo costos.

Por último, respecto al objetivo específico 5, basado en determinar la relación de la gestión administrativa con la capacidad de comunicación, se ha evidenciado que el valor de la significancia fue inferior a 0,01; asimismo, el coeficiente correlacional de la prueba estadística de Rho de Spearman fue de 0,612; permitiendo afirmar que existe relación altamente significativo, positivo y moderado, por tanto, se concluyó que la existencia de una alta gestión administrativa provee una capacidad de comunicación óptima o viceversa.

Dichos resultados son similares a los de Huaman (2021), debido a que el nivel de significancia fue inferior a 0,01; asimismo, el coeficiente correlacional fue de 0,868, permitiendo afirmar, que la relación de las competencias gerenciales y el desarrollo institucional es buena y positiva, por ende a mayor desarrollo de competencias gerenciales mayor el desarrollo institucional o viceversa, además, mencionó que las competencias gerenciales en tal entidad, no posee criterios que permitan la selección del personal que labora endicha organización, por ende tal detalle limita el ingreso de material humano calificado y actualizado perjudicando la gestión administrativa, derivando un servicio limitado lo cual puede ser observado de forma permanente por los usuarios. Además, el acto de comunicarse es de suma importancia durante toda la vida de la persona, por ende, es definido como el único proceso que facilita la convivencia de la persona con sus semejantes, es el elemento principal para el desarrollo de la sociedad (Morgado et ál., 2019).

VI. Conclusiones

- Primera:** Se determinó que existe relación significativa, positiva y moderada entre la gestión administrativa con el perfil de competencias gerenciales, permitiendo concluir que si los niveles de la gestión administrativa son altos; entonces, los niveles del perfil por competencias gerenciales son altos o viceversa.
- Segunda:** Se determinó que la relación entre la gestión administrativa y la dimensión manejo de liderazgo no es significativa, permitiendo concluir que si los niveles de la gestión administrativas son altos no necesariamente los niveles de la dimensión manejo de liderazgo seguirán el mismo sentido.
- Tercera:** Se determinó que existe relación altamente, significativa, positiva y moderada entre la gestión administrativa y la dimensión manejo de dirección, permitiendo concluir que si los niveles de la gestión administrativa son altos entonces también los niveles de la dimensión manejo de dirección son altos o viceversa.
- Cuarta:** Se determinó que existe relación altamente, significativa, positiva y moderado entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo, permitiendo concluir que si los niveles de la gestión administrativa son altos entonces también los niveles de la dimensión trabajo en equipo son altos o viceversa.
- Quinta:** Se determinó que existe relación, significativa, positiva y débil entre la gestión administrativa y la dimensión gestión del cambio, permitiendo concluir que si los niveles de la gestión administrativa son altos entonces también los niveles de la dimensión gestión del cambio son altos o viceversa.
- Sexta:** Se determinó que existe relación altamente significativa, positiva y moderada entre la gestión administrativa y la dimensión capacidad de comunicación, permitiendo concluir que si los niveles de la gestión administrativa son altos entonces también los niveles de la dimensión capacidad de comunicación son altos o viceversa.

VII. Recomendaciones

- Primera:** Al gerente de la municipalidad de Loreto, delimitar el proceso estratégico con el propósito de implementarlos y determinar una proyección a plazo corto, para de esa manera obtener y contar con recursos para la apropiada gestión de procesos, alcanzando una mejor gestión administrativa que responda a las metas propuestas por la entidad.
- Segunda:** A los gerentes de las áreas administrativas, desarrollar talleres que refuercen las competencias de los trabajadores, donde se toquen temas de gestión administrativa y del perfil por competencia gerencial, cuyo propósito es reforzar posibles dificultades de los mismos, para de esa manera optimizar la gestión administrativa de todas las áreas directivas.
- Tercera:** A los gerentes de las áreas administrativas, incidir en el desarrollo de la comunicación asertiva, al momento de interactuar con otros miembros de la organización, con el propósito de obtener una mayor comprensión clara y concisa de la información, ya que la apropiada comunicación apoya al clima de la organización extendiendo lazos que permitan la instauración de un clima favorable.
- Cuarta:** A los gerentes de las áreas administrativas, buscar nuevas maneras para realizar los trabajos basados en la capacidad de aprender, experimentar y desarrollar soluciones innovadoras y coherentes al entorno donde se desenvuelve la organización.
- Quinta:** A los trabajadores de la municipalidad de Loreto, conformar grupos de trabajo que muestren poseer el perfil competencial necesario, con experiencia y capacidad con la finalidad de garantizar que las proyecciones de los posibles planes a corto, mediano y largo plazo, sean abordados de forma eficiente.
- Sexta:** A los investigadores, incidir en trabajos que tomen en cuenta a ambas variables de estudio, pero con una metodología de nivel explicativo, con el propósito de evidenciar el nivel de incidencia de la gestión administrativa sobre el perfil por competencias gerenciales.

Referencias

- Abun, D., Calamaan, S. M. T., Magallanes, T., Joy, M. & Sallong, M. (2021). Bureaucratic management style and workplace well-being of the Divine Word Colleges. *International Journal Of Research In Business And Social Science*, 10(3) 477-489. <https://cutt.ly/zR4bkTE>
- Ackerman, C., y Marx, B. (2016). Gestión de riesgos de auditoría interna en municipios metropolitanos. *Gobernanza y control de riesgos: mercados e instituciones financieras*, 6(3), 45-51. <https://doi.org/10.22495/rcgv6i3art7>
- Alhaj, A., & Hassan, K. (2016). The Impact of Administrative Management's Quality on Improving Local Government in Khartoum An Applied Study on Karary Locality. *European Journal of Business and Management*, 18(26), 94-104. <https://acortar.link/DkFdC6>
- Altingag, E., & Bilaloglu, H. (2020). The Impact of New Generation Management Approaches on the Firm Performance: The Moderating Role of Strategic Human Resource Management Applications. *SAGE Open*, 10(3), 1-10. <https://doi.org/10.1177%2F2158244020948845>
- Araujo, L. I. (2018). *Influencia de las competencias gerenciales sobre el clima organizacional en microempresas ubicadas en el cantón Rumiñahui*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6392>
- Artica, E. O. (2021). *Gestión administrativa y su relación con las competencias gerenciales de la Municipalidad Distrital de Parcoy, Patatz, La libertad 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54719>
- Baena, G. (2014). Metodología de la investigación. Serie integral por competencias. Editorial Patria. <https://acortar.link/g56TF7>
- Bryson, J. M., Hamilton, L., & Van, D. M. (2017). Getting strategic about strategic planning research. *Public Mnagement Review*, 20(3), 317-339. <https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1285111>
- Buelvas, V., y Rodríguez, U. (2021). Manuel del tesista. Tips para terminar tu tesis en tiempo récord. Editorial UVR correctores de textos.
- Caldas, M. E., Carrión, R., y Heras, A. J. (2017). Empresas e iniciativa

- emprendedora. Editorial Editex. <https://acortar.link/BSO4U5>
- Camacaro, M. (2017). Competencias gerenciales para la gestión de empresas manufactureras del Municipio Libertador del estado Mérida-Venezuela. *Actualidad Contable Faces*, 20(34), 5-26. <https://cutt.ly/6RMTKjy>
- Carhuancho, I. M., Nolazco, F. A., Sicheri, L., Guerrero, M. A., y Casana, K. M. (2019). Metodología para la investigación holística. UIDE. <https://cutt.ly/2RMTZtv>
- Carrasco, S (2017). Metodología de la investigación científica. Perú. San Marcos
- Christenko, A., & Simonas, Z. M. (2019). Specific and general skills: Concepts, dimensions, and measurements. *Competition & Change*, 24(1), 44-69. <https://doi.org/10.1177%2F1024529419882554>
- De Freitas, P. F. & Odelius, C. C. (2018). Managerial competencias and results in research groups. *RAM, Revista de Administracao Mackenzie*, 19(5), 1-34. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG180034>
- Donawa, Z. A., y Gámez, W. G. (2018). Absence of Managerial Skills for a Culture of University Innovation in Institutions of Colombia and Venezuela. *Universidad & empresa*, 21(36), 8-35. <https://cutt.ly/bRMTXS6>
- Cevallos, W. O. (2016). Gestión administrativa – operativa y su incidencia en los productos y servicios que oferta la cooperativa de ahorro y crédito futuro Lamanense año 2014. Propuesta de manual de funciones por competencias. [Tesis de maestría, Universidad Técnica Estatal de Quevedo]. Repositorio Institucional. <https://cutt.ly/HRMTVgO>
- Escobar, D. (2017). Gestión administrativa y financiera en el cumplimiento presupuestario de las instituciones públicas. *Polo del Conocimiento*, 2(6), 26-41. <https://doi.org/10.23857/pc.v2i6.126>
- Falconi, J. F., Luna, K. A., Sarmiento, W. H., y Andrade, C. F. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario digital*, 3(2), 155-169. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Floriani, H. (2006). Planificación estratégica y dimensión metropolitana: El caso Rosario. *Ciudades*, 9, 11-20. <https://cutt.ly/nRMTBAM>

- Franklin, E. B. (2007). Auditoría administrativa: Gestión estratégica del cambio. (2da. Edición). Pearson Educación.
- Guarnizo, W. J. (2018). Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional. <https://cutt.ly/ZRMTMgx>
- Heras, F. J. (2021). Gestión administrativa y ejecución presupuestal en la municipalidad provincial de Trujillo, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://cutt.ly/SRMT1SX>
- Hernández, R., Fernández, C., y Bautista, M. (2014). Metodología de la Investigación (sexta edición). México. Editorial McGraw-Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México: McGraw-Hill. <https://cutt.ly/HRMT2z3>
- Huaman, M. (2021). Competencias gerenciales y desarrollo institucional en la municipalidad provincial de Vilcas Huamán de Ayacucho, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/65286>
- Hussain, N., Haque, A. U., & Baloch, A. (2019). Management Theories: The Contribution of Contemporary Management Theorists in Tackling Contemporary Management Challenges. *Journal of Yasar University*, 14, 156-169. <http://dx.doi.org/10.19168/jyasar.635061>
- Ignatjeva, I. V., & Zedgenizov, A. I. (2021). Administrative management as a factor of interaction of business and state in the conditions of digitalization. *Eurasialaw*, 4(155), 113-116. <https://cutt.ly/xRMT96i>
- Krage, R., Zwaan, L., Soei, L. T., Kolenbrander, M. W., Van, D., Loer, S. A., Wagner, C., & Schober, P. (2019). Relationship between non-technical skills and technical performance during cardiopulmonary resuscitation: does stress have an influence? *Emergency Medicine Journal*, 34, 728-733. <https://emj.bmj.com/content/emj/34/11/728.full.pdf>
- Koontz, H. (2016). Management: A global perspective. (15^a. Edition). Asia:

McGraw-Hill

- Li, S. (2021). Application of Computer Technology in Administrative Management. *Journal of Physics: Conference Series*, 17(1), 1-5. <https://acortar.link/TFbx2X>
- Machado, E. F., Zambrano, M. T., y Montes, N. (2015). Valoración epistémica del proceso de formación y desarrollo de competencias directivas. *Propósitos y representaciones*, 3(2), 179-202. <https://acortar.link/VfTWKf>
- Magrath, B., Aslam, M., & Johnson, D. (2019). Systems Research in Education: Designs and methods. *Research in Comparative an International Education*, 14(1), 7-29. <https://doi.org/10.1177%2F1745499919828927>
- Marín, R. A., Quintero, D. Y., y Medina, J. (2013). El rol de la gestión del conocimiento en la implementación de un sistema integrado de gestión. *Logos Ciencia & Tecnología*, 4(2), 33-41. <https://acortar.link/CrS5rO>
- Mendoza-Briones, A. A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964. <https://acortar.link/AKOyo3>
- Merino, M., Bayona, M., López-Pardo, E., Morera, R., y Martí, T. (2019). Desarrollo de competencias directivas para la mejora de la atención integrada. *International Journal of Untegrated Care*. 19(4), 1-2. <http://doi.org/10.5334/ijic.s3110>
- Morgado, C., Aldana, J. J., y Isea, J. (2019). Gerencia transformacional desde el accionar docente directivo para el abordaje del contexto escolar, *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología: CIENCIAMATRIA*, 5(9), 48-72. <https://cutt.ly/zRMTf5n>
- Navarro, E., Jiménez-García, E., Rappoport, S., y Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. Editorial Unir. <https://cutt.ly/bRMTdCI>
- Núñez, L. A., Bravo, L. M., Cruz, C. T., y Hinoztroza, M. C. (2018). Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 761-775. <https://cutt.ly/qRMTsCL>
- Núñez, N., y Díaz, D. (2017). Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas, *Estudios pedagógicos Valdivia*, 43(2), 237-252. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v43n2/art13.pdf>

- Ñahui, L. H. (2020). Gestión administrativa y la calidad de servicio en la Municipalidad de Cachimayo, Cuzco, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64017>
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J. y Romero, H. E. (2018). Metodología de la investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis. (5ta. Ed.). Bogotá: Ediciones de la U. <https://cutt.ly/jRMTpuO>
- Pérez, J. (2015). The positivism and the scientific research. *Revista Empresarial ICE*, 9(3), 29-34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6419741>
- Ramírez-Rojas, J. I. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Revista Investigación y Negocios*, 11(17), 23-29. <https://cutt.ly/2RMTiAP>
- Raymond, W. C. (2019). Administration in a Global Perspective. Public Administration in Theory and Practice. (3ra. Edición). Taylor & Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9781351003940-20>
- Rico, A. D. (2016). La gestión educativa: hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Revista Sophia*, 12(1), 55-70. <https://doi.org/10.18634/sophiaj.12v.1i.445>
- Robbins, C. (2018). Administración. (13ra. Edición). Editorial Pearson Education.
- Romero-Rodríguez, L. M., Castillo-Abdul, B., y Ravina-Ripoll, R. (2019). Comunicación para la motivación. Claves de la asertividad y del trabajo en equipo en las organizaciones. Happiness Management and Creativity in the XXI Century. Intangible capitals as a source of innovation, competitiveness and sustainable development, 41-54. <https://n9.cl/djc5>
- Rongrong, Y., Matthew, B., & Nowar, R. (2019). Exploring impact of future flexible working model evolution on urban environment, economy and planning. *Journal of Urban Management*, 8(3), 447-457. <https://cutt.ly/0RMTued>
- Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., y Palacios-Cruz, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Salvador, E. M., y Sánchez J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://cutt.ly/IRMTrXn>

- Sánchez-Valbuena, I., Sánchez-González, J., y Pinedo-Frías, A. (2020). Competencias gerenciales factor de éxito en empresas de servicio público, *Empresa y Sociedad*, 15(2), 74-90. <https://cutt.ly/RRMTwSh>
- Seate, B. M., Pooe, D., y Chinomona, R. (2016). The relative importance of managerial competencias for predicting the perceived job performance of Broad-Based Black Economic Empowerment verification practitioners. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1), 1-11. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v14i1.696>
- Smékalová, L., Grebeníček, P., Kučera, F. (2017). Public administration management and social services in Czech municipalities: Perceived attitudes of municipal officials with the potential application of the Smart city principles. *Administratie si Management Public*, 29, 54-73. <https://www.researchgate.net/publication/322043873>
- Social Shared Corporate (2018). Tendencias en recursos humanos para 2018. Social Shared. <https://bit.ly/2Zsfi6G>
- Sotskova, S. (2020). The Specifics of the Management System of a Municipal institución. Springer Science and Business Media Deutschland GmbH, 161, 644-654. https://doi.org/10.1007/978-3-030-60926-9_81
- Stoner, J. A., Freeman, R. E., y Gilbert, D. R. (2010). Administración (6ta. Edición). Editorial Pearson. <https://acortar.link/QsIQLL>
- Tassara, C. F. J. (2020). Competences of the administrator`s graduate profile in a global context, a review of the literature. *Global Business Administration Journal*, 4(1), 3-9. <https://doi.org/10.31381/gbaj.v4i2.2894>
- Tejeda, A. B. (2021). Gestión administrativa y la satisfacción del usuario en la municipalidad provincial de Casma, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://cutt.ly/XRMR7BR>
- Vriesman, D. (2017). Modernizing organizational structures for agencies and institutions to meet new governmental and economic challenges. *Journal of Religion and Aging*, 2(4), 73-80. https://doi.org/10.1300/J491v02n04_09

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión administrativa y perfil por competencias gerenciales en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021.										
AUTOR: Bach. Paredes Saavedra, Grecia del Pilar										
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores							
<p>Problema general: PG: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el perfil por competencias gerenciales en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021?</p> <p>Problemas específicos: PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el manejo de liderazgo en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021? PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el manejo de dirección en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021? PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la competencia trabajo en equipo en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021? PE4: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión</p>	<p>Objetivo General: OG: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el perfil por competencias gerenciales en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el manejo de liderazgo en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021. OE2: Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el manejo de dirección en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021. OE3: Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la competencia trabajo en equipo en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021. OE4: Establecer la relación que existe entre la gestión</p>	<p>Hipótesis General: HG: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el perfil por competencias gerenciales en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el manejo de liderazgo en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021. HE2: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el manejo de dirección en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021. HE3: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el trabajo en equipo en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021. HE4: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y</p>	Variable 1: Gestión administrativa							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos			
			Planificación	- Determinación de objetivos - Detalle de planes para alcanzar los objetivos.	1, 2, 3, 4, 5, 6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo: 20-46 Medio: 47-73 Alto: 74-100			
			Organización	- Estructuración e integración de recursos y órganos involucrados en la ejecución de objetivos. - Establecimiento de la relación entre órganos y atribuciones de cada uno.	7, 8, 9, 10, 11					
			Dirección	- Orientación de la actividad del trabajador.	12, 13, 14, 15					
			Control	- Medida y corrección del desempeño individual y organizacional.	16, 17, 18, 19, 20					
			Variable 2: Perfil por competencias gerenciales			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Manejo de liderazgo	- Compromiso e iniciativa.	1, 2, 3, 4, 5, 6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inadecuado 33-77 Regular: 78-121 Adecuado: 122-165			
			Manejo de dirección	- Procesos de gestión.	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18					

<p>administrativa y la gestión del cambio en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021?</p> <p>PE5: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la capacidad de comunicación en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021?</p>	<p>administrativa y la gestión del cambio en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021.</p> <p>OE5: Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la capacidad de comunicación en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021.</p>	<p>la gestión del cambio en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021.</p> <p>HE5: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la capacidad de comunicación en los trabajadores de una municipalidad de Loreto, 2021.</p>	<p>Trabajo en equipo</p>	<p>- Trabajo en equipo.</p>	<p>19, 20, 21, 22, 23, 24</p>		
			<p>Gestión del cambio</p>	<p>- Proyectos innovadores.</p>	<p>25, 26, 27</p>		
			<p>Capacidad de comunicación</p>	<p>- Comunicación escrita.</p>	<p>28, 29, 30, 31, 32, 33</p>		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Método: Hipotético-deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicado.</p> <p>Nivel: Correlacional.</p> <p>Diseño: No-experimental.</p>	<p>Población: 125 trabajadores.</p> <p>Muestreo: Probabilístico estratificado.</p> <p>Tamaño de muestra: 95 trabajadores.</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa. Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Bach. Paredes Saavedra, Grecia del Pilar Año: 2021 Lugar: Loreto.</p> <p>Variable 2: Perfil por competencias gerenciales. Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Bach. Paredes Saavedra, Grecia del Pilar Año: 2021 Lugar: Loreto.</p>		<p>Descriptiva: El análisis descriptivo ha permitido que se elabore y presente la información en tablas de frecuencias y porcentajes que, de manera cuantitativa, detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la representación a través de gráficos de barras que pueden complementar la descripción de las variables de estudio en función a los objetivos trazados en el presente estudio.</p> <p>Diferencial: Referente al análisis inferencial, se corroboró que los datos de las variables son no normales, por ello, la prueba de hipótesis se dio por medio de la correlación de Spearman, para evidenciar el nivel de relación la variable 1 con la 2.</p>			

Anexo 2. Operacionalización de la variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Según Stoner et al. (2010), la gestión administrativa es la facultad que posee una persona para que promueva el cumplimiento de las metas trazadas, tomando en cuenta el tiempo programado, partiendo del uso de estrategias y actuaciones, respetando los valores institucionales.	La gestión administrativa será cuantificada mediante un cuestionario con 20 ítems, cuyas dimensiones son: planificación, organización, dirección y control, valoradas mediante una escala de Likert con cinco posibles alternativas de respuesta, que posteriormente, serán ubicadas de acuerdo a su puntaje en los niveles: Bajo, medio y alto.	Planeación	- Determinación de objetivos.	1, 2, 3	1: Totalmente en desacuerdo. 2; En desacuerdo. 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo.	Bajo: 20-46 Medio: 47-73 Alto: 74-100
			- Detalle de planes para alcanzar los objetivos.	4, 5, 6		
		Organización	- Estructuración e integración de recursos y órganos involucrados en la ejecución de objetivos.	7, 8		
			- Establecimiento de la relación entre órganos y atribuciones de cada uno.	9, 10, 11		
		Dirección	- Orientación de la actividad del trabajador.	12, 13, 14, 15		
		Control	- Medida y corrección del desempeño laboral individual y organizacional.	16, 17, 18, 19, 20		

Anexo 3. Operacionalización de variable 2: Perfil por competencias gerenciales

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Según Núñez y Díaz (2017), las competencias gerenciales son saberes integrados, derivados del conocimiento, habilidad y valor, que le permiten liderar, así como gestionar eficientemente el recurso humano y material que faculden el logro de metas planificadas dentro de una línea de tiempo determinado.	La competencia gerencial será cuantificada mediante un cuestionario con 33 ítems, cuyas dimensiones son: Manejo de liderazgo, manejo de dirección, trabajo en equipo, gestión del cambio y capacidad de comunicación, valoradas mediante una escala de Likert con cinco posibles alternativas de respuesta, que posteriormente, serán ubicadas de acuerdo a su puntaje en los niveles: inadecuado, regular y adecuado.	Manejo de liderazgo	- Compromiso e iniciativa.	1, 2, 3, 4, 5, 6	1: Totalmente en desacuerdo. 2; En desacuerdo. 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo.	Inadecuado 33-77 Regular: 78-121 Adecuado: 122-165
		Manejo de dirección	- Procesos de gestión.	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18		
		Trabajo en equipo	- Trabajo en equipo.	19, 20, 21, 22, 23, 24		
		Gestión del cambio	- Proyectos innovadores.	25, 26, 27		
		Capacidad de comunicación	- Comunicación escrita.	28, 29, 30, 31, 32, 33		

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Indicaciones. Estimado trabajador, el cuestionario que se le proporciona es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, así que le agradeceremos de antemano su participación y su sinceridad al responderlas. Es por ello que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

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

DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1. Planificación					
01. Los jefes de área definen los objetivos y metas institucionales a alcanzar.					
02. Los jefes de área definen los lineamientos generales dentro de los periodos establecidos.					
03. En los lineamientos de la institución se contempla los aspectos puntuales de las diferentes áreas.					
04. Los jefes de área tienen el proyecto público institucional (PEI) actualizado.					
05. El plan anual de trabajo (PAT) y otros documentos de gestión están considerados dentro del PEI.					
06. Los jefes de área se reúnen con todo el personal a fin de validar el reglamento interno del personal.					
Dimensión 2. Organización	1	2	3	4	5
07. En la municipalidad está definido las funciones de cada grupo de trabajadores.					
08. Cada grupo de trabajadores cuenta con los recursos necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.					
09. El trabajo que se ejecuta en cada jefatura o área es armonizado.					
10. Se socializan las funciones de cada jefatura o área para una mejor aplicación.					
11. Las funciones de cada jefatura o área están en función de las especializaciones de los colaboradores.					
Dimensión 3. Dirección	1	2	3	4	5
12. Los jefes de área dan las instrucciones para desarrollar los planes de la institución					
13. Los jefes de área motivan a los colaboradores con diferentes incentivos según los logros.					
14. Los acuerdos tomados son comunicados y socializados en cada área a través de los					

coordinadores y encargado.					
15. El liderazgo empleado por los jefes de cada área impulsa a trabajar en equipo.					
Dimensión 4. Control	1	2	3	4	5
16. El control de los servicios brindados en la institución pública en cada área es sistematizado y estandarizado.					
17. Se monitorea el desempeño del personal en cada área.					
18. Se corrigen las observaciones encontradas en cada monitoreo ejecutado.					
19. Se realiza una realimentación de funciones según las deficiencias encontradas en cada área.					
20. Luego de cada evaluación se programan reuniones de reflexión con los colaboradores de las áreas involucradas.					

GRACIAS POR PARTICIPAR.

CUESTIONARIO PERFIL POR COMPETENCIAS GERENCIALES

Indicaciones. Estimado trabajador, el cuestionario que se le proporciona es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, así que le agradeceremos de antemano su participación y su sinceridad al responderlas. Es por ello que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

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

DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
Dimensión 1. Manejo de liderazgo	1	2	3	4	5
01. Los jefes de área poseen una visión y valores sólidos que permitan obtener la confianza de su equipo y de los grupos de interés de la institución					
02. Los jefes de área tienen capacidad de análisis e interpretación del entorno, así como de crear redes y alianzas estratégicas con otras entidades y actores.					
03. Los jefes de área fomentan un ambiente de colaboración y trabajo en equipo a través de un estilo de liderazgo participativo.					
04. Los jefes de área permanecen motivados y enfocados a los objetivos a largo plazo a pesar de los fracasos o impedimentos en el camino					
05. Los jefes de área comprenden y gestionan la diversidad y el conflicto, y encuentra espacios de entendimiento y progreso en ellos					
06. Los jefes de área motivan y guían al personal para aumentar la efectividad de su trabajo en la Institución.					
Dimensión 2. Manejo de dirección	1	2	3	4	5
07. Los jefes de área dirigen la institución de acuerdo con los fundamentos de la gestión y al contexto					
08. Los jefes de área generan redes de apoyo en la institución para potenciar el proyecto organizativo institucional y desarrollar los objetivos estratégicos					
09. Los jefes de área garantizan la articulación POI con las características y necesidades del entorno					
10. Los jefes de área informan de manera objetiva a la comunidad los logros y necesidades de la institución.					
11. Los jefes de área determinan las condiciones para la evaluación y/o selección del personal de la institución.					
12. Los jefes de área promueven la participación de los principales actores de la institución.					
13. Los jefes de área desarrollan y mantiene redes de apoyo institucional para la realización de capacitaciones					
14. Los jefes de área diseñan actividades orientadas a integrar y fortalecer las relaciones con las áreas de trabajo					
15. Los jefes de área establecen y mantienen procedimientos de monitoreo y evaluación del desempeño del personal.					

16. Los jefes de área gestionan los recursos financieros y físicos necesarios para el desarrollo del servicio					
17. Los jefes de área gestionan la organización, considerando las potencialidades y el desarrollo de capacidades de los trabajadores					
18. Los jefes de área administran el talento humano de la institución de acuerdo con la normatividad vigente, sus competencias asignadas e indicadores de gestión					
Dimensión 3. Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
19. Los jefes de área participan del trabajo en equipo asumiendo roles y tareas con responsabilidad y resultados concretos como proyectos, informes					
20. Los jefes de área asumen tareas, actividades, proyectos que requieren del aporte de distintos miembros, disciplinas científicas, aportando lo suyo desde su formación					
21. Los jefes de área son responsables del trabajo en equipo, de la comunicación que existe en el mismo para el cumplimiento de las tareas					
22. Los jefes de área contribuyen a que el equipo tenga una visión compartida y claros programas de trabajo, participando en el análisis y resolución creativa de problemas					
23. Los jefes de área tienen un sentido de reto para que el equipo alcance metas cada vez más elevadas, acorde con la visión de la institución					
24. Los jefes de área tienen compromiso ético en el trato con las personas considerando los valores universales					
Dimensión 4. Gestión del cambio	1	2	3	4	5
25. Los jefes de área generan el cambio colectivo a través de habilidades de comunicación e interrelación, transmitiendo ideas innovadoras de manera efectiva					
26. Los jefes de área buscan nuevas formas de hacer las cosas basado en su capacidad de aprendizaje, experimentación y desarrollo de soluciones innovadoras y coherentes con el entorno					
27. Los jefes de área generan planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan en la gestión					
Dimensión 5. Capacidad de comunicación	1	2	3	4	5
28. Los jefes de área se comunican en forma oral y escrita, y comprende los diversos mensajes en una variedad de situaciones que se presentan en la gestión					
29. Los jefes de área controlan sus emociones al comunicarse y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones					
30. Los jefes de área formulan los argumentos propios, de forma hablada o escrita teniendo en cuenta otros puntos de vista de los integrantes de la institución					
31. Los jefes de área aseguran los canales de comunicación e información para la mejor toma de decisiones					
32. Los jefes de área informan de manera objetiva a la comunidad los avances de los logros de metas de la institución					
33. Los jefes de área escuchan y atienden a las inquietudes, necesidades de los trabajadores					

GRACIAS POR PARTICIPAR.

Anexo 5. Fichas técnicas de los instrumentos de recolección de datos.

Ficha técnica del instrumento de la variable gestión administrativa

Nombre:	Cuestionario gestión administrativa
Autora:	Bach. Paredes Saavedra, Grecia del Pilar
Año:	2021
Lugar:	Loreto.
Objetivo:	Recabar datos sobre la gestión administrativa.
Muestra:	95 trabajadores
Confiabilidad	0,985 de alfa de Cronbach Likert, ordinal.
Escala de medida	(1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, y (5) Siempre
N.º de ítems	20
Tiempo:	15 minutos aproximadamente.

Ficha técnica del instrumento de la variable perfil competencias gerenciales

Nombre:	Cuestionario perfil por competencias gerenciales
Autora:	Bach. Paredes Saavedra, Grecia del Pilar
Año:	2021
Lugar:	Loreto.
Objetivo:	Recabar datos sobre la competencia gerencial.
Muestra:	95 trabajadores.
Confiabilidad	0,998 de alfa de Cronbach Likert, ordinal.
Escala de medida	(1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, y (5) Totalmente de acuerdo.
N.º de ítems	33
Tiempo:	25 minutos aproximadamente.

Anexo 6. Tabla de baremos de las variables y dimensiones.

Variables y dimensiones	Niveles o rangos		
Variable 1	Bajo	Medio	Alto
Gestión administrativa	20-46	47-73	74-100
D1: Planificación	6-14	15-23	24-30
D2: Organización	5-11	12-18	19-25
D3: Dirección	4-9	10-15	16-20
D4: Control	5-11	12-18	19-25
Variable 2	Inadecuado	Regular	Adecuado
Perfil por competencias gerenciales	33-77	78-121	122-165
D1: Manejo de liderazgo	6-14	15-23	24-30
D2: Manejo de dirección	12-27	28-43	44-60
D3: Trabajo en equipo	6-14	15-23	24-30
D4: Gestión del cambio	3-6	7-10	11-15
D5: Capacidad de comunicación	6-14	15-23	24-30

Anexo 7. Validez de los instrumentos de recolección de datos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación								
01	Los jefes de área definen los objetivos y metas institucionales a alcanzar.	X		X		X		
02	Los jefes de área definen los lineamientos generales dentro de los periodos establecidos.	X		X		X		
03	En los lineamientos de la institución se contempla los aspectos puntuales de las diferentes áreas.	X		X		X		
04	Los jefes de área tienen el proyecto público institucional (PEI) actualizado.	X		X		X		
05	El plan anual de trabajo (PAT) y otros documentos de gestión están considerados dentro del PEI.	X		X		X		
06	Los jefes de área se reúnen con todo el personal a fin de validar el reglamento interno del personal.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Organización								
07	En la municipalidad está definido las funciones de cada grupo de trabajadores.	X		X		X		
08	Cada grupo de trabajadores cuenta con los recursos necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.	X		X		X		
09	El trabajo que se ejecuta en cada jefatura o área es armonizado.	X		X		X		
10	Se socializan las funciones de cada jefatura o área para una mejor aplicación.	X		X		X		
11	Las funciones de cada jefatura o área están en función de las especializaciones de los colaboradores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Dirección								
12	Los jefes de área dan las instrucciones para desarrollar los planes de la institución	X		X		X		
13	Los jefes de área motivan a los colaboradores con diferentes incentivos según los logros.	X		X		X		
14	Los acuerdos tomados son comunicados y socializados en cada área a través de los coordinadores y encargado.	X		X		X		
15	El liderazgo empleado por los jefes de cada área impulsa a trabajar en equipo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Control								
16	El control de los servicios brindados en la institución pública en cada área es sistematizado y estandarizado.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación								
01	Los jefes de área definen los objetivos y metas institucionales a alcanzar.	X		X		X		
02	Los jefes de área definen los lineamientos generales dentro de los periodos establecidos.	X		X		X		
03	En los lineamientos de la institución se contempla los aspectos puntuales de las diferentes áreas.	X		X		X		
04	Los jefes de área tienen el proyecto público institucional (PEI) actualizado.	X		X		X		
05	El plan anual de trabajo (PAT) y otros documentos de gestión están considerados dentro del PEI.	X		X		X		
06	Los jefes de área se reúnen con todo el personal a fin de validar el reglamento interno del personal.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Organización								
07	En la municipalidad está definido las funciones de cada grupo de trabajadores.	X		X		X		
08	Cada grupo de trabajadores cuenta con los recursos necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.	X		X		X		
09	El trabajo que se ejecuta en cada jefatura o área es armonizado.	X		X		X		
10	Se socializan las funciones de cada jefatura o área para una mejor aplicación.	X		X		X		
11	Las funciones de cada jefatura o área están en función de las especializaciones de los colaboradores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Dirección								
12	Los jefes de área dan las instrucciones para desarrollar los planes de la institución	X		X		X		
13	Los jefes de área motivan a los colaboradores con diferentes incentivos según los logros.	X		X		X		
14	Los acuerdos tomados son comunicados y socializados en cada área a través de los coordinadores y encargado.	X		X		X		
15	El liderazgo empleado por los jefes de cada área impulsa a trabajar en equipo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Control								
16	El control de los servicios brindados en la institución pública en cada área es sistematizado y estandarizado.	X		X		X		

17	Se monitorea el desempeño del personal en cada área.	X		X		X		
18	Se corrigen las observaciones encontradas en cada monitoreo ejecutado.	X		X		X		
19	Se realiza una realimentación de funciones según las deficiencias encontradas en cada área.	X		X		X		
20	Luego de cada evaluación se programan reuniones de reflexión con los colaboradores de las áreas involucradas.	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Diana Caroly García Paredes DNI: 71581194

Especialidad del validador: Metodóloga.

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

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

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

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

31 de octubre del 2021




Firma del experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Planificación								
01	Los jefes de área definen los objetivos y metas institucionales a alcanzar.	X		X		X		
02	Los jefes de área definen los lineamientos generales dentro de los periodos establecidos.	X		X		X		
03	En los lineamientos de la institución se contempla los aspectos puntuales de las diferentes áreas.	X		X		X		
04	Los jefes de área tienen el proyecto público institucional (PEI) actualizado.	X		X		X		
05	El plan anual de trabajo (PAT) y otros documentos de gestión están considerados dentro del PEI.	X		X		X		
06	Los jefes de área se reúnen con todo el personal a fin de validar el reglamento interno del personal.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Organización								
07	En la municipalidad está definido las funciones de cada grupo de trabajadores.	X		X		X		
08	Cada grupo de trabajadores cuenta con los recursos necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones.	X		X		X		
09	El trabajo que se ejecuta en cada jefatura o área es armonizado.	X		X		X		
10	Se socializan las funciones de cada jefatura o área para una mejor aplicación.	X		X		X		
11	Las funciones de cada jefatura o área están en función de las especializaciones de los colaboradores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Dirección								
12	Los jefes de área dan las instrucciones para desarrollar los planes de la institución	X		X		X		
13	Los jefes de área motivan a los colaboradores con diferentes incentivos según los logros.	X		X		X		
14	Los acuerdos tomados son comunicados y socializados en cada área a través de los coordinadores y encargado.	X		X		X		
15	El liderazgo empleado por los jefes de cada área impulsa a trabajar en equipo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Control								
16	El control de los servicios brindados en la institución pública en cada área es sistematizado y estandarizado.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. SAAVEDRA CARRION NICANOR PITER DNI: 46874319

Especialidad del validador: METODÓLOGO

Ica, 12 de noviembre del 2021

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

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

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

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


.....
Firma del experto Informante



17	Se monitorea el desempeño del personal en cada área.	X		X		X		
18	Se corrigen las observaciones encontradas en cada monitoreo ejecutado.	X		X		X		
19	Se realiza una realimentación de funciones según las deficiencias encontradas en cada área.	X		X		X		
20	Luego de cada evaluación se programan reuniones de reflexión con los colaboradores de las áreas involucradas.	X		X		X		

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

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Manejo de liderazgo								
01	Los jefes de área poseen una visión y valores sólidos que permitan obtener la confianza de su equipo y de los grupos de interés de la institución	X		X		X		
02	Los jefes de área tienen capacidad de análisis e interpretación del entorno, así como de crear redes y alianzas estratégicas con otras entidades y actores.	X		X		X		
03	Los jefes de área fomentan un ambiente de colaboración y trabajo en equipo a través de un estilo de liderazgo participativo.	X		X		X		
04	Los jefes de área permanecen motivados y enfocados a los objetivos a largo plazo a pesar de los fracasos o impedimentos en el camino	X		X		X		
05	Los jefes de área comprenden y gestionan la diversidad y el conflicto, y encuentra espacios de entendimiento y progreso en ellos	X		X		X		
06	Los jefes de área motivan y guían al personal para aumentar la efectividad de su trabajo en la Institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Manejo de dirección								
07	Los jefes de área dirigen la institución de acuerdo con los fundamentos de la gestión y al contexto	X		X		X		
08	Los jefes de área generan redes de apoyo en la institución para potenciar el proyecto organizativo institucional y desarrollar los objetivos estratégicos	X		X		X		
09	Los jefes de área garantizan la articulación POI con las características y necesidades del entorno	X		X		X		
10	Los jefes de área informan de manera objetiva a la comunidad los logros y necesidades de la institución.	X		X		X		
11	Los jefes de área determinan las condiciones para la evaluación y/o selección del personal de la institución.	X		X		X		
12	Los jefes de área promueven la participación de los principales actores de la institución.	X		X		X		
13	Los jefes de área desarrollan y mantiene redes de apoyo institucional para la realización de capacitaciones	X		X		X		
14	Los jefes de área diseñan actividades orientadas a integrar y fortalecer las relaciones con las áreas de trabajo	X		X		X		

15	Los jefes de área establecen y mantienen procedimientos de monitoreo y evaluación del desempeño del personal.	X		X		X		
16	Los jefes de área gestionan los recursos financieros y físicos necesarios para el desarrollo del servicio	X		X		X		
17	Los jefes de área gestionan la organización, considerando las potencialidades y el desarrollo de capacidades de los trabajadores	X		X		X		
18	Los jefes de área administran el talento humano de la institución de acuerdo con la normatividad vigente, sus competencias asignadas e indicadores de gestión	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo								
19	Los jefes de área participan del trabajo en equipo asumiendo roles y tareas con responsabilidad y resultados concretos como proyectos, informes	X		X		X		
20	Los jefes de área asumen tareas, actividades, proyectos que requieren del aporte de distintos miembros, disciplinas científicas, aportando lo suyo desde su formación	X		X		X		
21	Los jefes de área son responsables del trabajo en equipo, de la comunicación que existe en el mismo para el cumplimiento de las tareas	X		X		X		
22	Los jefes de área contribuyen a que el equipo tenga una visión compartida y claros programas de trabajo, participando en el análisis y resolución creativa de problemas	X		X		X		
23	Los jefes de área tienen un sentido de reto para que el equipo alcance metas cada vez más elevadas, acorde con la visión de la institución	X		X		X		
24	Los jefes de área tienen compromiso ético en el trato con las personas considerando los valores universales	X		X		X		
Dimensión 4: Gestión del cambio								
25	Los jefes de área generan el cambio colectivo a través de habilidades de comunicación e interrelación, transmitiendo ideas innovadoras de manera efectiva	X		X		X		
26	Los jefes de área buscan nuevas formas de hacer las cosas basado en su capacidad de aprendizaje, experimentación y desarrollo de soluciones innovadoras y coherentes con el entorno	X		X		X		
27	Los jefes de área generan planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan en la gestión	X		X		X		
Dimensión 4: Gestión del cambio								
28	Los jefes de área se comunican en forma oral y escrita, y comprende los diversos mensajes en una variedad de situaciones que se presentan en la gestión	X		X		X		

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

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Manejo de liderazgo								
01	Los jefes de área poseen una visión y valores sólidos que permitan obtener la confianza de su equipo y de los grupos de interés de la institución	X		X		X		
02	Los jefes de área tienen capacidad de análisis e interpretación del entorno, así como de crear redes y alianzas estratégicas con otras entidades y actores.	X		X		X		
03	Los jefes de área fomentan un ambiente de colaboración y trabajo en equipo a través de un estilo de liderazgo participativo.	X		X		X		
04	Los jefes de área permanecen motivados y enfocados a los objetivos a largo plazo a pesar de los fracasos o impedimentos en el camino	X		X		X		
05	Los jefes de área comprenden y gestionan la diversidad y el conflicto, y encuentra espacios de entendimiento y progreso en ellos	X		X		X		
06	Los jefes de área motivan y guían al personal para aumentar la efectividad de su trabajo en la Institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Manejo de dirección								
07	Los jefes de área dirigen la institución de acuerdo con los fundamentos de la gestión y al contexto	X		X		X		
08	Los jefes de área generan redes de apoyo en la institución para potenciar el proyecto organizativo institucional y desarrollar los objetivos estratégicos	X		X		X		
09	Los jefes de área garantizan la articulación POI con las características y necesidades del entorno	X		X		X		
10	Los jefes de área informan de manera objetiva a la comunidad los logros y necesidades de la institución.	X		X		X		
11	Los jefes de área determinan las condiciones para la evaluación y/o selección del personal de la institución.	X		X		X		
12	Los jefes de área promueven la participación de los principales actores de la institución.	X		X		X		
13	Los jefes de área desarrollan y mantiene redes de apoyo institucional para la realización de capacitaciones	X		X		X		
14	Los jefes de área diseñan actividades orientadas a integrar y fortalecer las relaciones con las áreas de trabajo	X		X		X		

15	Los jefes de área establecen y mantienen procedimientos de monitoreo y evaluación del desempeño del personal.	X		X		X		
16	Los jefes de área gestionan los recursos financieros y físicos necesarios para el desarrollo del servicio	X		X		X		
17	Los jefes de área gestionan la organización, considerando las potencialidades y el desarrollo de capacidades de los trabajadores	X		X		X		
18	Los jefes de área administran el talento humano de la institución de acuerdo con la normatividad vigente, sus competencias asignadas e indicadores de gestión	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
19	Los jefes de área participan del trabajo en equipo asumiendo roles y tareas con responsabilidad y resultados concretos como proyectos, informes	X		X		X		
20	Los jefes de área asumen tareas, actividades, proyectos que requieren del aporte de distintos miembros, disciplinas científicas, aportando lo suyo desde su formación	X		X		X		
21	Los jefes de área son responsables del trabajo en equipo, de la comunicación que existe en el mismo para el cumplimiento de las tareas	X		X		X		
22	Los jefes de área contribuyen a que el equipo tenga una visión compartida y claros programas de trabajo, participando en el análisis y resolución creativa de problemas	X		X		X		
23	Los jefes de área tienen un sentido de reto para que el equipo alcance metas cada vez más elevadas, acorde con la visión de la institución	X		X		X		
24	Los jefes de área tienen compromiso ético en el trato con las personas considerando los valores universales	X		X		X		
Dimensión 4: Gestión del cambio		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
25	Los jefes de área generan el cambio colectivo a través de habilidades de comunicación e interrelación, transmitiendo ideas innovadoras de manera efectiva	X		X		X		
26	Los jefes de área buscan nuevas formas de hacer las cosas basado en su capacidad de aprendizaje, experimentación y desarrollo de soluciones innovadoras y coherentes con el entorno	X		X		X		
27	Los jefes de área generan planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan en la gestión	X		X		X		
Dimensión 4: Gestión del cambio		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
28	Los jefes de área se comunican en forma oral y escrita, y comprende los diversos mensajes en una variedad de situaciones que se presentan en la gestión	X		X		X		

29	Los jefes de área controlan sus emociones al comunicarse y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones	X		X		X		
30	Los jefes de área formulan los argumentos propios, de forma hablada o escrita teniendo en cuenta otros puntos de vista de los integrantes de la institución	X		X		X		
31	Los jefes de área aseguran los canales de comunicación e información para la mejor toma de decisiones	X		X		X		
32	Los jefes de área informan de manera objetiva a la comunidad los avances de los logros de metas de la institución	X		X		X		
33	Los jefes de área escuchan y atienden a las inquietudes, necesidades de los trabajadores	X		X		X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Diana Caroly García Paredes DNI: 71581194

Especialidad del validador: Metodóloga.

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

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

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

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

31 de octubre del 2021



 CPC. Diana Caroly García Paredes
 Magister en Gestión Pública
 DNI: 71581194

.....
Firma del experto Informante

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

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Manejo de liderazgo								
01	Los jefes de área poseen una visión y valores sólidos que permitan obtener la confianza de su equipo y de los grupos de interés de la institución	X		X		X		
02	Los jefes de área tienen capacidad de análisis e interpretación del entorno, así como de crear redes y alianzas estratégicas con otras entidades y actores.	X		X		X		
03	Los jefes de área fomentan un ambiente de colaboración y trabajo en equipo a través de un estilo de liderazgo participativo.	X		X		X		
04	Los jefes de área permanecen motivados y enfocados a los objetivos a largo plazo a pesar de los fracasos o impedimentos en el camino	X		X		X		
05	Los jefes de área comprenden y gestionan la diversidad y el conflicto, y encuentra espacios de entendimiento y progreso en ellos	X		X		X		
06	Los jefes de área motivan y guían al personal para aumentar la efectividad de su trabajo en la Institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Manejo de dirección								
07	Los jefes de área dirigen la institución de acuerdo con los fundamentos de la gestión y al contexto	X		X		X		
08	Los jefes de área generan redes de apoyo en la institución para potenciar el proyecto organizativo institucional y desarrollar los objetivos estratégicos	X		X		X		
09	Los jefes de área garantizan la articulación POI con las características y necesidades del entorno	X		X		X		
10	Los jefes de área informan de manera objetiva a la comunidad los logros y necesidades de la institución.	X		X		X		
11	Los jefes de área determinan las condiciones para la evaluación y/o selección del personal de la institución.	X		X		X		
12	Los jefes de área promueven la participación de los principales actores de la institución.	X		X		X		
13	Los jefes de área desarrollan y mantiene redes de apoyo institucional para la realización de capacitaciones	X		X		X		
14	Los jefes de área diseñan actividades orientadas a integrar y fortalecer las relaciones con las áreas de trabajo	X		X		X		

15	Los jefes de área establecen y mantienen procedimientos de monitoreo y evaluación del desempeño del personal.	X		X		X		
16	Los jefes de área gestionan los recursos financieros y físicos necesarios para el desarrollo del servicio	X		X		X		
17	Los jefes de área gestionan la organización, considerando las potencialidades y el desarrollo de capacidades de los trabajadores	X		X		X		
18	Los jefes de área administran el talento humano de la institución de acuerdo con la normatividad vigente, sus competencias asignadas e indicadores de gestión	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Trabajo en equipo		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
19	Los jefes de área participan del trabajo en equipo asumiendo roles y tareas con responsabilidad y resultados concretos como proyectos, informes	X		X		X		
20	Los jefes de área asumen tareas, actividades, proyectos que requieren del aporte de distintos miembros, disciplinas científicas, aportando lo suyo desde su formación	X		X		X		
21	Los jefes de área son responsables del trabajo en equipo, de la comunicación que existe en el mismo para el cumplimiento de las tareas	X		X		X		
22	Los jefes de área contribuyen a que el equipo tenga una visión compartida y claros programas de trabajo, participando en el análisis y resolución creativa de problemas	X		X		X		
23	Los jefes de área tienen un sentido de reto para que el equipo alcance metas cada vez más elevadas, acorde con la visión de la institución	X		X		X		
24	Los jefes de área tienen compromiso ético en el trato con las personas considerando los valores universales	X		X		X		
Dimensión 4: Gestión del cambio		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
25	Los jefes de área generan el cambio colectivo a través de habilidades de comunicación e interrelación, transmitiendo ideas innovadoras de manera efectiva	X		X		X		
26	Los jefes de área buscan nuevas formas de hacer las cosas basado en su capacidad de aprendizaje, experimentación y desarrollo de soluciones innovadoras y coherentes con el entorno	X		X		X		
27	Los jefes de área generan planteamientos y soluciones innovadoras a los problemas que se le presentan en la gestión	X		X		X		
Dimensión 4: Gestión del cambio		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
28	Los jefes de área se comunican en forma oral y escrita, y comprende los diversos mensajes en una variedad de situaciones que se presentan en la gestión	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. SAAVEDRA CARRION NICANOR PITER

DNI: 46874319

Especialidad del validador: MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN

Ica, 12 de noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


.....
Firma del experto Informante



29	Los jefes de área controlan sus emociones al comunicarse y actúa de manera apropiada ante distintas personas y situaciones	X		X		X		
30	Los jefes de área formulan los argumentos propios, de forma hablada o escrita teniendo en cuenta otros puntos de vista de los integrantes de la institución	X		X		X		
31	Los jefes de área aseguran los canales de comunicación e información para la mejor toma de decisiones	X		X		X		
32	Los jefes de área informan de manera objetiva a la comunidad los avances de los logros de metas de la institución	X		X		X		
33	Los jefes de área escuchan y atienden a las inquietudes, necesidades de los trabajadores	X		X		X		

Anexo 8. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA – PRUEBA PILOTO

No.	DIMENSIÓN 1						DIMENSIÓN 2					DIMENSIÓN 3					DIMENSIÓN 4				V1				
	1	2	3	4	5	6	TD1	7	8	9	10	11	TD2	12	13	14	15	TD3	16	17		18	19	20	TD4
1	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	5	23	5	4	5	5	19	4	5	5	4	4	22	94
2	5	5	5	4	5	4	28	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	24	96
3	1	1	1	1	1	1	6	1	2	2	1	2	8	1	2	1	1	5	1	1	2	1	2	7	26
4	5	5	4	5	4	5	28	4	5	5	4	5	23	5	4	5	4	18	5	5	4	5	4	23	92
5	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	4	5	23	4	4	5	5	18	4	5	5	4	5	23	92
6	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	4	4	22	5	5	4	4	18	5	4	4	5	4	22	90
7	5	5	4	5	4	5	28	4	5	4	4	5	22	5	5	4	5	19	5	4	4	5	4	22	91
8	5	4	5	5	4	5	28	4	4	5	5	5	23	4	5	4	4	17	5	5	4	4	4	22	90
9	1	1	2	3	3	1	11	4	4	4	4	4	20	2	2	2	4	10	3	3	4	4	3	17	58
10	4	3	4	2	3	4	20	4	4	3	4	3	18	3	2	4	3	12	3	3	4	4	4	18	68
11	4	3	3	3	4	3	20	4	2	3	3	2	14	4	2	3	3	12	2	3	3	3	2	13	59
12	4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	4	3	17	3	2	2	3	10	1	3	2	4	3	13	61
13	2	3	2	2	2	2	13	2	3	2	3	3	13	1	1	1	3	6	3	2	3	3	3	14	46
14	4	4	3	3	4	2	20	4	2	2	4	4	16	4	2	4	3	13	4	2	2	4	4	16	65
15	4	5	3	4	4	4	24	4	5	5	5	4	23	4	3	4	4	15	4	3	4	5	4	20	82
16	4	3	4	4	4	4	23	4	4	5	4	5	22	3	4	3	5	15	4	3	5	5	5	22	82
17	4	3	5	5	5	4	26	4	5	3	3	4	19	4	4	4	4	16	5	4	5	4	5	23	84
18	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	14	2	2	3	3	2	12	64
19	4	4	4	3	4	3	22	4	4	3	4	3	18	4	4	3	4	15	4	3	3	4	4	18	73
20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	80
21	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	5	20
22	4	4	4	5	5	2	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	80
23	3	3	4	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	18	4	5	5	5	5	24	91
24	1	1	1	2	1	2	8	1	2	1	1	2	7	1	2	1	2	6	1	1	1	1	2	6	27
25	5	4	4	3	4	4	24	4	4	3	4	3	18	3	3	4	3	13	4	3	3	3	3	16	71
26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	17	4	5	4	4	4	21	82
27	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	95
28	2	4	3	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	78
29	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	23	97
30	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	5	21	4	3	4	5	16	4	3	3	3	4	17	83
VAR	###	1.6	1.6	1.7	1.4	1.8	49.5	1.2	1.1	1.5	1.2	1.2	26	1.6	1.6	1.8	1.2	21	1.8	1.6	1.3	1.3	1.2	30	453.20
						9.93						6.2					6.2						7.24	29.56	

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Variable 1: Gestión Administrativa

$$\alpha = 20/19 * (1 - 29.56/453.20)$$

$$\alpha = 1.053 * 0.935$$

$$\alpha = 0,985$$

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE PERFIL POR COMPETENCIAS GERENCIALES – PRUEBA PILOTO

No.	DIMENSIÓN 1						DIMENSIÓN 2												DIMENSIÓN 3						DIMENSIÓN 4			DIMENSIÓN 5						V2							
	1	2	3	4	5	6	TD1	7	8	9	10	11	13	13	14	15	16	17	18	TD2	19	20	21	22	23	24	TD3	25	26	27	TD4	28	29		30	31	32	33	TD5		
1	4	4	4	5	4	5	26	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	55	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	15	5	5	5	5	4	5	29	154		
2	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	57	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	13	5	5	4	5	4	5	28	157		
3	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	6	33			
4	5	4	4	4	5	5	27	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	56	5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	13	4	5	5	5	4	5	28	151		
5	5	5	4	5	4	5	28	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	54	5	5	5	4	5	4	28	5	5	4	14	4	5	4	5	4	5	27	151		
6	5	5	4	5	4	5	28	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	57	4	5	4	5	5	4	27	4	4	5	13	5	4	4	5	5	4	27	152		
7	4	4	5	4	5	4	26	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	54	4	5	4	5	4	4	26	5	5	4	14	5	4	5	5	4	4	27	147		
8	5	5	4	5	4	4	27	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	55	5	4	5	4	5	5	28	4	5	5	14	5	4	5	4	5	4	27	151		
9	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	9	4	4	4	4	4	4	24	104			
10	3	4	4	4	3	4	22	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	3	2	39	2	3	4	4	3	4	20	4	4	3	11	3	2	3	2	4	4	18	110		
11	3	2	2	3	2	3	15	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	34	4	3	4	4	3	3	21	3	3	3	9	3	2	3	4	3	3	18	97		
12	2	5	4	3	3	4	21	2	3	3	4	4	4	2	2	2	3	2	2	33	3	4	3	4	3	4	21	2	4	3	9	3	3	4	3	3	2	18	102		
13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	1	1	1	1	4	4	12	3	3	3	9	1	1	3	2	2	2	11	86			
14	2	4	2	4	3	2	17	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	1	41	4	4	4	4	4	4	24	2	1	2	5	2	2	2	2	2	2	12	99		
15	4	5	4	4	5	4	26	3	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	50	4	5	4	4	5	5	27	4	5	3	12	4	4	5	4	5	4	26	141		
16	3	4	3	4	3	4	21	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	44	4	5	3	5	4	5	26	4	3	5	12	3	5	4	5	5	5	27	130		
17	4	3	3	5	4	4	23	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	56	5	4	4	4	4	4	25	5	4	5	14	4	4	4	4	4	4	24	142		
18	4	3	4	3	4	4	22	2	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	20	2	4	1	1	4	4	16	4	3	3	10	4	3	3	4	3	4	21	89		
19	3	3	4	3	2	2	17	4	3	2	3	2	4	2	4	3	3	2	4	36	2	3	2	4	3	4	18	3	2	4	9	5	3	4	5	5	4	26	106		
20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	132		
21	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	6	33			
22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	5	5	5	4	4	4	27	135		
23	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	160		
24	1	1	1	1	2	1	7	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	15	1	1	1	2	1	2	8	1	2	1	4	1	2	2	1	2	2	10	44			
25	3	4	4	3	3	4	21	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	42	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	12	4	3	4	4	4	4	23	120		
26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	24	132		
27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	30	165		
28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	55	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	24	140		
29	5	5	4	4	5	5	28	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	57	5	5	5	4	5	5	29	5	5	4	14	5	5	5	5	5	5	30	158		
30	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	5	4	4	4	5	5	27	4	3	5	12	4	4	3	5	5	5	26	143		
VAR	###	2.4	2	2.1	2	2.4	77.1	2.2	2.2	1.8	2.4	2	2.4	2.2	2.4	2	2.1	1.8	2.1	292	2	2	2	2	2	2	74	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	70	2180.22		
						###														26					###														12	70.51	

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{Vt} \right]$$

variable z: Permi por competencias gerenciales

$$\alpha = 33/32 * (1 - 70.51/2180.22)$$

$$\alpha = 1.031 * 0.968$$

$$\alpha = 0.998$$