



## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Competencias gerenciales y cultura organizacional en la gestión por resultados en una Entidad Policial, Lima – 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad**

**AUTORA:**

Huayta Bonifacio, Linda Edith (orcid.org/0000-0003-1931-6593)

**ASESOR:**

Dr. Paca Pantigoso, Flabio Romeo (orcid.org/0000-0002-6921-4125)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA — PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios por permitirme alcanzar una meta más en mi vida, a mis amados padres en el cielo, y a mi familia por su apoyo incondicional.

A Mi hija por ser la motivación más significativa en mi vida, que me impulsa a superarme y a trazarme nuevas metas día a día.

## **Agradecimiento**

A la Universidad Privada “César Vallejo”, entidad educativa que me ha brindado la oportunidad de optar estudios de Posgrado en el Programa de Doctorado en la especialidad de Gestión Pública y Gobernabilidad, ampliando mi nivel cognitivo en la materia en mención.

A los Docentes de la Universidad, con sus enseñanzas, y apoyos desinteresados, y sus honorables valores, ha logrado que culmine satisfactoriamente el presente trabajo de investigación.

A todos mis compañeros doctorandos, que durante todo este tiempo compartimos conocimientos y dedicación y, todo el esfuerzo para lograr nuestro sueño. Y sobre todo agradecer su valiosa amistad.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Resumo.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES.....	50
VII. RECOMENDACIONES.....	52
VIII. PROPUESTA.....	53
REFERENCIAS.....	56
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Desarrollo de personas	23
Tabla 2	Dimensión: Dirección de las personas	23
Tabla 3	Dimensión: Trabajo en Equipo y Cooperación	23
Tabla 4	Dimensión: Liderazgo	24
Tabla 5	Distribución de niveles de Competencias Gerenciales	24
Tabla 6	Dimensión: Involucramiento	24
Tabla 7	Dimensión: Consistencia	25
Tabla 8	Dimensión: Adaptabilidad	25
Tabla 9	Dimensión: Misión	25
Tabla 10	Distribución de niveles de Cultura organizacional	26
Tabla 11	Dimensión: Planificación para resultados	26
Tabla 12	Dimensión: Presupuesto por resultados	26
Tabla 13	Dimensión: Gestión financiera	27
Tabla 14	Distribución de niveles de gestión de programas y proyectos	27
Tabla 15	Dimensión: Monitoreo y evaluación	27
Tabla 16	Distribución de los niveles de la gestión por resultados	28
Tabla 17	Tabla cruzada de la cultura organizacional y las Competencias gerenciales vs la Gestión de resultados	28
Tabla 18	Tabla cruzada de las Competencias gerenciales y la cultura organizacional vs la Planificación para resultados	29
Tabla 19	Tabla cruzada de la cultura organizacional y las competencias gerenciales vs el Presupuesto por resultados	30
Tabla 20	Tabla cruzada de la cultura organizacional y las Competencias gerenciales vs la Gestión financiera	31
Tabla 21	Tabla cruzada de la cultura organizacional y las Competencias gerenciales vs Gestión de programas y proyectos	32
Tabla 22	Tabla cruzada de la cultura organizacional y las competencias gerenciales vs el Monitoreo y evaluación	33

Tabla 23	Información de ajuste de los modelos para hipótesis general	34
Tabla 24	Pseudo R cuadrado para hipótesis general	35
Tabla 25	Información de ajuste de los modelos para Prueba de hipótesis 1	35
Tabla 26	Pseudo R cuadrado para Prueba de hipótesis específica 1	36
Tabla 27	<i>Informac.de ajuste-modelos para Prueba de hipót. específ. 2</i>	37
Tabla 28	<i>Pseudo R cuadrado para Prueba de hipótesis específica 2</i>	37
Tabla 29	Información de ajuste de los modelos para Prueba de hipótesis específica 3	38
Tabla 30	Pseudo R cuadrado para Prueba de hipótesis específica 3	38
Tabla 31	Información de ajuste de los modelos para Prueba de hipótesis específica 4	39
Tabla 32	Pseudo R cuadrado para Prueba de hipótesis específica 4	39
Tabla 33	Información de ajuste de los modelos para Prueba de hipótesis específica 5	40
Tabla 34	Pseudo R cuadrado para Prueba de hipótesis específica 5	40

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general: Determinar el impacto de las competencias gerenciales y la cultura organizacional en la gestión por resultados en una entidad policial, Lima - 2022. Actualmente se requiere poner énfasis en las competencias del líder, del que dirige la organización, así como también el compromiso y la cultura de la organización para lograr los resultados previstos en la planificación estratégica. El presente estudio siguió una investigación de tipo Básica, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transeccional, de nivel explicativo. Se aplicó la técnica de la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario para las tres variables de estudio. La muestra comprendió a todos los colaboradores del Área Administrativa totalizando a 115 entre el personal Cas y terceros. Como conclusión del estudio se afirma que el valor de significancia es menor a 0.05, por lo cual, se puede afirmar que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y asegurar que las competencias gerenciales y la cultura organizacional impactan positivamente en la Gestión por resultados en la entidad policial, Lima - 2022.

Palabras clave: Competencias gerenciales, cultura organizacional, gestión por resultados.

## **Abstract**

The general objective of the research carried out was: To determine the impact of managerial competencies and organizational culture on results-based management in a police entity, Lima -2022. Currently it is required to emphasize the competencies of the leader, of the one who directs the organization, as well as the commitment and culture of the organization to achieve the expected results in strategic planning. The present study followed a basic research, quantitative approach, non-experimental design transectional, explanatory level. The survey technique was applied using the questionnaire as an instrument for the three study variables. The sample included all the collaborators of the Administrative Area totaling 115 among the Cas staff and third parties. As a conclusion of the study, it is affirmed that the chi square significance value is less than 0.05, for which it can be affirmed that there are sufficient reasons to reject the null hypothesis and ensure that managerial competencies and organizational culture have a positive impact on management. by results in the police entity, Lima - 2022.

Keywords: Managerial competencies, organizational culture, results-based management.