

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**Compromiso para la competencia y su efecto en la gestión de la
Municipalidad Provincial de Zarumilla**

Tesis para optar el Título Profesional de Contadora Pública

Línea de investigación:

Políticas y gestión pública y privada

Autora:

Br. Franchesca Maylee Cedillo Rojas

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**Compromiso para la competencia y su efecto en la gestión de la
Municipalidad Provincial de Zarumilla**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. John Piero Dios Valladolid (presidente)

Mg. Cesar Eduardo Gonzales Vega (secretario)

Mg. Emily Jandira Infante Carrasco (vocal)

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS



**Compromiso para la competencia y su efecto en la gestión de la
Municipalidad Provincial de Zarumilla**

**Los suscritos declaramos que la Tesis es original en su
contenido y forma:**

Br. Franchesca Maylee Cedillo Rojas
(Autora)

Dr. Garay Canales, Henry Bernardo
(Asesor) Código ORCID 0000-0003-2323-1103

Tumbes, 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
SECRETARÍA ACADÉMICA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los trece días del mes junio del dos mil veintitrés, siendo las dieciséis y treinta horas, y en la modalidad virtual; Vía Zoom, se reunieron el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado con Resolución Decanal de N° 057-2023/UNTUMBES-FCCEE el Dr. John Piero Dios Valladolid, (**Presidente**), Mg. Cesar Eduardo Gonzales Vega, (**Secretario**) y Mg. Emily Jandira Infante Carrasco, (**Vocal**), reconociendo en la misma Resolución además al Dr. Henry Bernardo Garay Canales, como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis titulada “**Compromiso para la competencia y su efecto en la gestión de la municipalidad provincial de Zarumilla**”, para optar el Título Profesional de **CONTADORA PÚBLICA** presentado por la Bachiller **FRANCHESCA MAYLEE CEDILLO ROJAS**,

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la deliberación, el Jurado según el artículo N° 65° del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la Bachiller **FRANCHESCA MAYLEE CEDILLO ROJAS**, con calificativo:

APROBADO - BUENO

En consecuencia, queda **APTA** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del Título Profesional de **CONTADORA PÚBLICA**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto, Reglamento General, Reglamento de Grados y Títulos y Reglamento de Tesis para Pregrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las diecisiete horas y cuarenta minutos del mismo día se dio por concluida la ceremonia académica, en forma virtual, procediendo a firmar el Acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 13 de junio de 2023

Dr. John Piero Dios Valladolid
DNI: 00227337
Presidente

Mg. Cesar Eduardo Gonzales Vega
DNI: 18118539
Secretario

Mg. Emily Jandira Infante Carrasco
DNI: 72174338
Vocal

Compromiso para la competencia y su efecto en la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla

por Franchesca Maylee Cedillo Rojas



DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES
ORCID: 0000-0003-2323-1103
DOCENTE ASESOR

Fecha de entrega: 11-jul-2023 11:13a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2129669981

Nombre del archivo: TURNITIN_TESIS_Br._Franchesca_Maylee_Cedillo_Rojas.docx (717.49K)

Total de palabras: 14010

Total de caracteres: 78644

Compromiso para la competencia y su efecto en la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla

INFORME DE ORIGINALIDAD

10 %	10 %	1 %	3 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	6 %
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	1 %
5	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
6	www.tdx.cat Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %


DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES
ORCID: 0000-0003-2323-1103
DOCENTE ASESOR

9	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.uisek.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES
ORCID: 0000-0003-2323-1103
DOCENTE ASESOR

DEDICATORIA

Con mucho alegría y entusiasmo, dedico esta tesis a mis seres más amados que son mi pilar y mi fuerza constantes para salir adelante, a mis padres José Luis Cedillo Asunción y Milagritos Rojas Fernández, quienes día a día me orientan y ayudan para seguir luchando por mis metas, gracias a su esfuerzo yo estoy logrando ser una gran profesional. Padres es a ustedes a quienes admiro y estoy feliz de ser yo su mayor orgullo.

A mis hermanos, María Polet Cedillo Rojas, Sheila Xiomi Cedillo Rojas y JL Steven Cedillo Rojas, por apoyarme y acompañarme en el camino de mi vida.

A toda mi familia, pero en especial para mis abuelitos, Gregorio Cedillo Serna y Antonio Rojas Cachay, que son quienes cada día de su vida estuvieron siempre presentes para mí, que con su preocupación para que yo siempre saliera adelante hicieron que me brindarán consejos, por ello doy todo el empeño para dedicarles esta felicidad y aunque ya no están físicamente presentes están siempre en mi corazón y mente.

A todos ellos les digo celebren conmigo que por ustedes voy logrando mis objetivos profesionales, a ellos que son mis seres amados y quienes me acompañan todos los días de mi vida, para ustedes con todo mi corazón y llena de alegría les brindo este hermoso regalo.

Cedillo Rojas Franchesca Maylee.

AGRADECIMIENTO

Con toda mi fe agradezco a Dios por darme salud, paciencia, fortaleza y persistencia para concluir mi tesis y para hacer de mí la mejor profesional.

Doy un agradecimiento inmenso a mi asesor el Dr. Henry Bernardo Garay Canales, quien, gracias a su apoyo, preocupación, esmero y compromiso me ayudado a finiquitar el cumplimiento de una meta, le doy gracias por su consejo y enseñanza en el desarrollo de mi tesis.

Para concluir doy gracias a todos mis docentes, partiendo desde el colegio hasta la universidad, puesto que gracias a sus educaciones y conocimientos me ayudaron en mi formación como profesional.

Cedillo Rojas Franchesca Maylee.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	xvii
ABSTRACT	xviii
I. INTRODUCCIÓN	19
II. REVISIÓN DE LITERATURA (Estado del arte).....	23
2.1. ANTECEDENTES.....	23
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	23
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	25
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	27
2.2. BASES TEÓRICAS – CIENTÍFICAS	29
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	34
2.3.1. CONTROL DE COMPETENCIAS:	34
2.3.2. GASTO PÚBLICO:	34
2.3.3. POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS:	34
III. MATERIALES Y MÉTODOS	35
3.1. HIPÓTESIS.....	35
3.1.1. HIPÓTESIS GENERAL	35
3.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	35
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	35
3.3. LUGAR DE EJECUCIÓN	36
3.4. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	36
3.4.1. TIPO DE ESTUDIO	36
3.4.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	37
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA	37
3.5.1. POBLACIÓN	37
3.5.2. MUESTRA.....	37

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS	37
3.6.1. TÉCNICAS	37
3.6.2. INSTRUMENTOS	38
3.6.3. PROCESAMIENTO DE DATOS	38
3.6.4. CONFIABILIDAD Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	39
3.6.5. ASPECTOS ÉTICOS	40
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	41
4.1.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	41
4.1.2. ANÁLISIS CORRELACIONAL	77
4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	82
V. CONCLUSIONES	91
VI. RECOMENDACIONES	92
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	93
VIII. ANEXOS.....	98

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1:	¿Se aplican normas de convivencia?	41
Tabla 2:	¿Se realizan capacitaciones sobre normas de convivencia?	42
Tabla 3:	¿Lee usted el código de ética?	43
Tabla 4:	¿Actúa en función al código de ética?	44
Tabla 5:	¿Cultiva todos los días sus valores de formación?	45
Tabla 6:	¿Desempeña sus labores conforme a sus valores de formación? ...	46
Tabla 7:	¿Maneja el sistema presupuestal?	47
Tabla 8:	¿Las fases del sistema presupuestal son desarrolladas correctamente?	48
Tabla 9:	¿Se efectúan formaciones sobre el sistema contable?	49
Tabla 10:	¿Aplican revisión al manejo del sistema contable?	50
Tabla 11:	¿Hacen uso adecuado del sistema logístico?	51
Tabla 12:	¿Permite cumplir con sus objetivos el sistema logístico instaurado? 52	
Tabla 13:	¿Cumple sus actividades acordes al reglamento interno?	53
Tabla 14:	¿Socializan la importancia del reglamento interno?	54
Tabla 15:	¿Efectúa las funciones asignadas en la fecha instaurada?	55
Tabla 16:	¿Desarrolla las funciones asignadas eficientemente?	56
Tabla 17:	¿Participa de las actividades institucionales?	57
Tabla 18:	¿Se vincula en el desarrollo de las actividades institucionales?	58
Tabla 19:	¿Están de acuerdo con la estructura orgánica?	59
Tabla 20:	¿Comprenden con claridad la estructura orgánica?	60
Tabla 21:	¿Se encuentran fallas en las herramientas y tecnologías?	61
Tabla 22:	¿Las herramientas y tecnologías a su disposición le ayudan al cumplimiento de sus labores?	62
Tabla 23:	¿Reciben preparaciones para una correcta productividad en el	

trabajo?	63
Tabla 24: ¿La productividad les permite un mejor ambiente laboral?	64
Tabla 25: ¿Contribuyen los lineamientos del CEPLAN a mejorar la calidad de vida de la población?.....	65
Tabla 26: ¿Cumplen con los lineamientos del CEPLAN?.....	66
Tabla 27: ¿Participa de cursos en lineamientos del MEF?.....	67
Tabla 28: ¿Los lineamientos del MEF aportan a cumplir con los objetivos y metas?	68
Tabla 29: ¿Se han efectuado mejoras a los lineamientos de alta dirección? ...	69
Tabla 30: ¿Se consuman los lineamientos de alta dirección?	70
Tabla 31: ¿Está conforme con las actividades administrativas delegadas?	71
Tabla 32: ¿Realiza actividades administrativas que no están especificadas en sus funciones?	72
Tabla 33: ¿Reciben actualizaciones para la aplicación de sistemas?	73
Tabla 34: ¿Opera debidamente la aplicación de sistemas?	74
Tabla 35: ¿Se obtiene resultados favorables del cumplimiento de metas?	75
Tabla 36: ¿Participa tenazmente para el cumplimiento de metas?	76
Tabla 37: Correlación entre las variables compromiso para la competencia y gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla	78
Tabla 38: Correlación entre la variable compromiso para la competencia y la dimensión organización administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla	79
Tabla 39: Correlación entre la variable compromiso para la competencia y la dimensión planificación administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla	80
Tabla 40: Correlación entre la variable compromiso para la competencia y la dimensión ejecución administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla	81

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1:	Normas de convivencia.	41
Figura 2:	Capacitaciones sobre normas de convivencia.....	42
Figura 3:	El código de ética.	43
Figura 4:	Función al código de ética.	44
Figura 5:	Valores de formación.....	45
Figura 6:	Desempeño de labores conforme a sus valores de formación.	46
Figura 7:	Manejo del sistema presupuestal.	47
Figura 8:	Fases del sistema presupuestal.	48
Figura 9:	Formaciones sobre el sistema contable.	49
Figura 10:	Revisión al manejo del sistema contable.....	50
Figura 11:	Uso adecuado del sistema logístico.	51
Figura 12:	Sistema logístico instaurado.....	52
Figura 13:	Actividades acordes al reglamento interno.	53
Figura 14:	Importancia del reglamento interno.	54
Figura 15:	Funciones asignadas en fecha instaurada.	55
Figura 16:	Desarrollo de funciones asignadas.....	56
Figura 17:	Participación en actividades institucionales.....	57
Figura 18:	Vinculación en el desarrollo de actividades institucionales.....	58
Figura 19:	Estructura orgánica.....	59
Figura 20:	Claridad de comprensión de la estructura orgánica.....	60
Figura 21:	Fallas en las herramientas y tecnologías.....	61
Figura 22:	Herramientas y tecnologías ayudan al cumplimiento de labores.....	62
Figura 23:	Preparaciones para una correcta productividad en el trabajo.....	63
Figura 24:	La productividad en un mejor ambiente laboral.	64
Figura 25:	Contribución de los lineamientos del CEPLAN.....	65

Figura 26:	Cumplimiento de los lineamientos del CEPLAN.	66
Figura 27:	Participación de cursos en lineamientos del MEF.	67
Figura 28:	Lineamientos del MEF.	68
Figura 29:	Mejoramiento a los lineamientos de alta dirección.	69
Figura 30:	Realización de lineamientos de alta dirección.	70
Figura 31:	Actividades administrativas delegadas.	71
Figura 32:	Actividades administrativas que no están especificadas en sus funciones.	72
Figura 33:	Actualizaciones para la aplicación de sistemas.	73
Figura 34:	Aplicación de sistemas.	74
Figura 35:	Resultados favorables del cumplimiento de metas.	75
Figura 36:	Participación tenaz para el cumplimiento de metas.	76
Figura 37:	Diagrama de dispersión.	77

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	98
ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	99
ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	100
ANEXO 4: AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN	106
ANEXO 5: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS.....	107

RESUMEN

La presente investigación, se denomina compromiso para la competencia y su efecto en la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, la cual plantea como objetivo general, determinar el efecto del compromiso para la competencia en la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, donde se implantó como hipótesis general que, el compromiso para la competencia sostiene un efecto significativo en la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, el presente estudio ha sido de tipo descriptivo – correlacional, de acuerdo con información confiable y consistente al haber investigado los aspectos de compromiso para la competencia y su efecto en la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla para poder alcanzar los objetivos planteados, cuyos resultados obtenidos son relevantes en la variable independiente y dependiente; se aplicó el diseño de investigación no experimental, cuyos resultados más relevantes se reflejan en que el p valor es menor a 0,01 (alfa), de manera que aceptamos la hipótesis alternativa, por lo consiguiente, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que el compromiso para la competencia y su efecto en la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla; con respecto al coeficiente de correlación Rho de Pearson, resultó de 0,961, lo cual nos indica un efecto muy positivo, muy fuerte y además significativo de la variable compromiso para la competencia en la variable gestión; concluyendo en que el compromiso para la competencia sostiene un efecto significativo en la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.

Palabras clave: compromiso, competencia, gestión.

ABSTRACT

The present investigation is called commitment to competition and its effect on the management of the Provincial Municipality of Zarumilla, which poses as a general objective, to determine the effect of the commitment to competition on the management of the Provincial Municipality of Zarumilla, where implanted as a general hypothesis that the commitment to competition sustains a significant effect on the management of the Provincial Municipality of Zarumilla, the present study has been of a descriptive - correlational type, according to reliable and consistent information having investigated the aspects of commitment for competition and its effect on the management of the Provincial Municipality of Zarumilla in order to achieve the objectives set, whose results obtained are relevant in the independent and dependent variable; The non-experimental research design was applied, whose most relevant results are reflected in the fact that the p value is less than 0.01 (alpha), so that we accept the alternative hypothesis, therefore, there is sufficient statistical evidence to affirm that the commitment to competition and its effect on the management of the Provincial Municipality of Zarumilla; Regarding the Pearson Rho correlation coefficient, it was 0.961, which indicates a very positive, very strong and also significant effect of the commitment variable for competence in the management variable; concluding that the commitment to competition has a significant effect on the management of the Provincial Municipality of Zarumilla.

Keywords: commitment, competence, management.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel del contexto internacional, en México, se evidenció que el recurso humano participa de las diferentes actividades relacionadas con el compromiso organizacional en la gestión pública, de manera que al efectuar un diagnóstico de la administración gubernamental en sus dependencias administrativas, operativas y gerenciales, se reflejó gran autoestima y constancia del personal mediante los procedimientos que vinculan el compromiso laboral e institucional como referencias para llevar a cabo, en cada acción las competencias que le asiste a los integrantes del círculo laboral, de manera que se demostró que el compromiso organizacional evidenciado en las entidades contó con influencia significativa en la gestión del Estado de México (Moreno et al., 2018).

En el escenario nacional, se comparte actualmente noticias de grandes indecisiones en la gestión de las instituciones públicas, pues en forma constante se generan faltas e irregularidades en los procedimientos de los diversos sistemas administrativos del Estado y la falta de cumplimiento en el marco normativo establecido por los órganos rectores, con la inadecuada aplicación de las herramientas y competencias que corresponden al debido proceso del compromiso asumido por cada trabajador responsable de una dependencia, siendo necesario la implementación de estrategias de gestión que permitan fortalecer los lineamientos establecidos en cada entidad gubernamental (Salazar y Sullon, 2020).

A nivel local, en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, mediante la técnica de la entrevista, se evidenció un panorama bastante amplio sobre el compromiso para la competencia, debido al diagnóstico preliminar encontrado, pues al momento de las designaciones o contratación del recurso humano, no se ha cumplido con el perfil y requisitos solicitados, al no contar con los conocimientos inherentes a las funciones o actividades que van a desempeñar; constituyendo un principio relevante en la gestión edilicia para el cumplimiento de metas establecidas por cada área, lo cual permitió plantear una gestión eficiente al servicio de la comunidad, de acuerdo a los instrumentos de gestión establecidos por las dependencias pertinentes en la selección y contratación del personal administrativo para cada área solicitante y que contó con la debida certificación presupuestal.

La importancia del presente trabajo, se reflejó en poder determinar el efecto que existe entre el compromiso para la competencia y la gestión edilicia de la comuna provincial de Zarumilla, considerando la participación laboral de personal competente que reúna los requisitos en cada área administrativa, para el proceso de registro y ejecución del uso de los recursos públicos que permitió atender las necesidades de su población en función de las metas previstas en la programación multianual presupuestal.

La investigación, estuvo enfocada preliminarmente con un diagnóstico situacional en las áreas de presupuesto, administración, logística, contabilidad y tesorería de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, de acuerdo a su operatividad en la gestión pública, que permitió aplicar la metodología establecida en las variables de estudio, para lo cual fue muy relevante establecer como una de las técnicas la observación directa. Al respecto se originó el planteamiento del problema siguiente: ¿Cuál es el efecto del compromiso para la competencia en la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla?

Dentro de esa misma línea, se plantearon los problemas específicos siguientes: PE1. ¿De qué manera el compromiso para la competencia sostiene efecto en la organización administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla?, PE2. ¿Cómo sostiene efecto el compromiso para la competencia en la planificación administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla? Y PE3. ¿Qué efecto sostiene el compromiso para la competencia en la ejecución administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla?

En el presente estudio, la investigación se justificó mediante sus aspectos relevantes, por cuanto permitió encontrar la incidencia que se establece en las dimensiones y variables, criterios fundamentales para medir el efecto del compromiso para la competencia en la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, de acuerdo a los procedimientos de designación y/o contratación de personal, por su implicación práctica la investigación permitió constituir información en el marco del compromiso para la competencia de gran importancia a nivel de la alta dirección conformada por el concejo municipal, gerencia municipal, gerencias de línea y subgerencias de acuerdo al organigrama de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, con el propósito de haber encontrado el efecto del compromiso para

la competencia en la gestión, en amparo al contexto normativo, por su valor teórico los resultados de la investigación, permitió mantener la iniciativa de aplicar lineamientos administrativos en los aspectos normados por los entes rectores del estado, considerando que la información estadística que se encontró en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, como unidad de análisis, pudo generar aportes mediante antecedentes en investigaciones que se han podido aplicar posteriormente, relacionadas en la línea de competencias y gestión pública, por su unidad metodológica la medición de variables de la investigación, permitió aplicar el método de estudio con sus técnicas y procedimientos previstos de forma clara y objetiva, mediante la participación del coeficiente de correlación que determinó la interpretación de los resultados a nivel de cada variable con sus respectivas dimensiones, criterios que estuvieron aplicándose en la unidad de análisis establecida mediante las técnicas de observación directa en el ámbito preliminar y la encuesta en el desarrollo de la tesis, por su justificación social se estuvo brindando información relevante a la Municipalidad Provincial de Zarumilla, de acuerdo con los resultados que se obtuvieron en la investigación, a favor de las áreas administrativas, sobre el efecto del compromiso para la competencia con la gestión de organización, planificación y ejecución de actividades administrativas; de manera que se abordó la determinación de lineamientos gubernamentales en función de los documentos de gestión para un sostenible desarrollo de funciones administrativas que permitió atender coherentemente la priorización de actividades por cada dependencia municipal y por su justificación política los datos informativos que se obtuvieron en los resultados de investigación, permitieron a la Municipalidad Provincial de Zarumilla, establecer políticas administrativas de aplicación de actividades consideradas en las demandas de cada sector organizado de la jurisdicción provincial, para ser priorizadas en los documentos de gestión con el debido sustento técnico lo cual se vio reflejado en el óptimo proceso de las actividades municipales, establecidas en los aplicativos del Estado. En cuanto al objetivo general se planteó determinar el efecto del compromiso para la competencia en la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, mientras que los objetivos específicos se precisaron de la siguiente manera: OE1. Determinar el efecto del compromiso para la competencia en la organización administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, OE2. Establecer el nivel de efecto del

compromiso para la competencia en la planificación administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla y OE3. Interpretar el efecto del compromiso para la competencia en la ejecución administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.

II. REVISIÓN DE LITERATURA (Estado del arte)

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Ashutosh et al. (2020) en su artículo científico indican:

Investigación referida al estudio del proyecto hidroeléctrico Tehri, Egipto; estableciendo que, si el sistema de evaluación del desempeño se diseña correctamente y se implementa de manera objetiva, el sistema de competencias puede generar enormes beneficios para la organización y sus empleados. En cuanto al método utilizado, ha sido mediante diseño descriptivo, adecuado; Considerando el grupo de estudio de 180 gerentes distribuidos en diferentes departamentos, se seleccionó una muestra de 70 empleados. Aplicó un muestreo aleatorio simple, mediante el uso de un cuestionario en escala likert. Los investigadores concluyen que, los sistemas de evaluación del desempeño en realidad influyen en la relación entre el compromiso organizacional de los empleados y la productividad, ya que las evaluaciones pueden aumentar significativamente la productividad en el lugar de trabajo y, por lo tanto, aumentar la motivación y el compromiso laboral.

Vizcaíno (2020) sostiene:

Estudio que denotó como objetivo general, investigar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de una empresa pública de servicio hospitalario, en Ecuador; se utilizó un sistema metodológico de tipo aplicado, análisis cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. La población estuvo conformada por cien colaboradores a quienes se les aplicó el cuestionario como instrumento mediante la técnica de encuesta. Como conclusión general, el investigador indicó que, existe una fuerte relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, observándose resultados altos. En resumen, existe un fuerte valor de correlación de 0,638 entre la satisfacción laboral y el compromiso, de manera que, a mayor satisfacción laboral, mayor compromiso con la organización y viceversa.

Wan (2019) señala:

Trabajo de investigación que precisó como objetivo general, diseñar un manual de procedimientos para el control de competencias del departamento de crédito de la Cooperativa de ahorro y crédito Progreso Cooprogreso, sucursal centro de la Ciudad de Guayaquil. Su metodología, utilizó un enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo, de tipo básica, aplicada, analítica y de campo; a nivel de técnicas se aplicó la encuesta, la entrevista y la revisión documental. Se concluyó identificando un diagnóstico realizado al área de crédito y cobranza, el esquema estructural de la gerencia de crédito y cobranza mantiene un Jefe de crédito que en el caso de cooprogreso es la misma persona que el supervisor de crédito y que a su vez asume también la responsabilidad de operativizar el área de cobranzas, asimismo se cuenta con dos oficiales de crédito que se encargan de atender al cliente y de brindar las notificaciones al respecto de sus solicitudes, aspectos suficientes para implementar un manual de procedimientos actualizado en la entidad.

Moreno et al. (2018) señala:

Artículo científico que sostuvo como objetivo general, determinar en qué medida el compromiso organizacional influye en la gestión pública colaborativa de servidores públicos en el Estado de México. Se hipotetizó que el compromiso organizacional influye positivamente sobre la gestión pública colaborativa. Se identificó que existe un efecto positivo de las dimensiones de compromiso organizacional (afectivo y normativo) sobre la gestión pública colaborativa. La estrategia metodológica fue de tipo transversal-transaccional y no experimental; de acuerdo con la organización del estudio fue correlacional, ya que incluyó técnicas de correlación y regresión lineal. Los resultados demostraron que el compromiso organizacional predice a la gestión pública colaborativa. Por consiguiente, cuando los colaboradores muestran mayor cohesión y pertinencia en sus funciones con metas previstas, sus resultados eficientes incidirán óptimamente en la gestión pública.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Díaz y Quispe (2023) afirman:

Investigación realizada en la sede central del Gobierno Regional de Lima, donde se indicó por objetivo general determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y productividad laboral, considerando una metodología de tipo de investigación básica, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, contando con una población de 51 colaboradores, con una muestra censal, por lo que se consideró el 100% de la población, a quienes se les realizó la técnica de la encuesta y el instrumento de recolección de datos el cuestionario. El resultado principal reflejó la existencia de la correlación entre el compromiso organizacional con la productividad laboral mediante el nivel de correlación de R de Pearson, el cual se obtuvo como 43,6%, que responde al nivel de significancia del vínculo entre las dos variables, con una relación directa, lo que significa que cuando se incrementa los niveles organizacionales también mejora la productividad del trabajo.

Tinta (2021) sostiene:

Estudio que precisó como objetivo general, establecer los factores donde exista una relación entre la gestión por competencias y el compromiso organizacional que se da en la Municipalidad Provincial de Moho, periodo – 2020. Se utilizó una metodología de tipo básica con diseño no experimental transversal, enfoque cuantitativo y nivel descriptivo – correlacional. La población estuvo constituida por 172 trabajadores de los cuales solo formaron parte del muestreo 119 de ellos, indicando así que fueron seleccionados por conveniencia. Se concluyó en que, existe relación significativa entre la gestión por competencias y el compromiso organizacional, afirmando que, mediante la priorización de más capacitaciones, los trabajadores desempeñarán con mayor relevancia sus funciones a través de las competencias que promueven el capital humano.

Rujel (2021) indica:

Tesis que denotó como objetivo general, establecer la influencia del perfil de competencias para mejorar la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019, refiere que dicha entidad con respecto a trámites, documentación y servicios a brindar no es eficiente debido a que su personal contratado no tiene el conocimiento sobre dichos aspectos. La investigación ha sido de tipo aplicada con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel de magnitud descriptiva y correlacional; aplicando la técnica de encuesta mediante el cuestionario como instrumento. Se concluyó que, aplicar un perfil de competencias adecuado es lo más relevante, ayudando de esta manera a que los trabajadores de la entidad edilicia en estudio, sea más eficiente y se encuentre totalmente comprometido con sus funciones, con el área en el que labora y con la entidad. Dejando en claro que hoy en día el capital humano competente es sumamente importante para desempeñarse eficientemente.

Ramírez y Tenorio (2021) afirman:

Investigación considerada relevante con la variable gestión, la cual señaló como objetivo general, determinar el nivel de influencia del sistema integrado de administración financiera como instrumento de fiscalización en la unidad de tesorería en la gestión de la municipalidad distrital de Llochegua, año 2017. Con respecto a la metodología, ha sido de tipo aplicada mediante la priorización del método científico, con un nivel de investigación correlacional y diseño no experimental, utilizando la encuesta y entrevista como técnica, así como el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se concluyó determinando, en función de los resultados obtenidos, que los encuestados están de acuerdo en que el sistema integrado de administración financiera sí debe de considerarse como un instrumento de fiscalización en la unidad de tesorería y debe tener un predominio de importancia en la gestión municipal distrital de Llochegua, encontrando un nivel de influencia significativa frente a estas dos variables.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

En el contexto local, solo se encontró información de control, vinculado con las variables del presente estudio.

Sipión (2022) establece:

Tesis de posgrado cuyo objetivo general precisó, determinar la influencia del control interno en la ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Tumbes, ejercicio fiscal 2018. La metodología utilizó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y de nivel descriptivo correlacional, para lo cual se utilizó el cuestionario como instrumento, bajo la técnica de encuesta, aplicado a una muestra de 30 trabajadores de la unidad de análisis. La autora concluyó en que, el control interno influye en las obras por administración directa ya que el coeficiente de Pearson es de 0,708, lo que indica una correlación directa alta y significativa debido a que el Pvalor fue de 0.00 menor a 0.05, aceptado la hipótesis alternativa, Asimismo, que el 83% de los trabajadores consideran al control interno en un nivel regular, el 17% en un nivel alto.

Ramírez (2022) sostiene:

Investigación cuyo objetivo general denotó, identificar las oportunidades del control interno que mejoren las posibilidades de las micro y pequeñas empresas nacionales y de la empresa Hostal El Delfín E.I.R.L. – Tumbes, 2021. Se utilizó una metodología de enfoque cualitativo, diseño no experimental, con nivel descriptivo - bibliográfico y de caso, aplicándose las técnicas de revisión bibliográfica, entrevista y análisis documental, se utilizó los instrumentos de fichas bibliográficas y un cuestionario de preguntas cerradas. El autor concluyó en que, la implementación del control interno permite conocer el desarrollo de las actividades, si estas se cumplen de acuerdo a lo establecido, donde se propone a la empresa Hostal El Delfín Empresa Individual de Responsabilidad Limitada, implementar un sistema de control interno para el mejor desempeño y control de las actividades con el fin de lograr un mejor crecimiento de la empresa.

Cruz (2022) señala:

Estudio que estableció como objetivo general, determinar las características del control interno en las mypes del sector servicios, caso empresa de seguridad y vigilancia POLPART S.R.L. Tumbes, 2019. El aspecto metodológico indicó una investigación de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y diseño no experimental; la población y muestra para llevar a cabo el presente trabajo, se realizó a con población de 01 mype en condición de unidad de análisis, utilizando la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario de 20 preguntas. Concluyó el investigador en que, el control interno, proporciona análisis, valoraciones, consejos e información, contribuyendo a propiciar los cambios en la estructura de la organización y en los métodos de gestión, en un ambiente abierto. Cambios que no tienen por qué venir del exterior, pues un liderazgo en continua tensión adaptativa y aprendiendo debe ser algo endógeno a la estructura de la organización.

Córdova y Flores (2018) denotan:

Trabajo de investigación que precisó como objetivo general, determinar la relación del control interno y el proceso presupuestario de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar - Tumbes, año 2017. Se utilizó una metodología de tipo aplicada con diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo; el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario mediante la técnica de encuesta aplicado a una muestra de 12 trabajadores en la unidad de análisis. Los investigadores concluyeron en que, no existe relación significativa entre el control interno y el proceso presupuestario de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar - Tumbes, año 2017, pues el Pvalor es de 0,983 mayor al nivel de significancia establecido (0,05); sin embargo, se observó debilidades en el control interno y el proceso presupuestario. Esto nos permite afirmar, en la medida que el control interno mejore, mejorará el proceso presupuestario en el gobierno local de la provincia de Contralmirante Villar.

2.2. BASES TEÓRICAS – CIENTÍFICAS

El estudio se enfocó de acuerdo a la teoría del modelo Meyer y Allen, citados por los siguientes investigadores:

COMPROMISO PARA LA COMPETENCIA

Psicore (2017) afirma:

La relevancia del recurso humano en una empresa es el compromiso para la competencia; el cual se define como el valor que los usuarios internos identifican con la empresa y quieren seguir interactuando; una oportunidad para expresar en la comunicación lo que los empleados y la empresa quieren lograr con los alcances establecidos.

Moreno (2019) sostiene:

El compromiso organizacional para la competencia, se refiere a la identidad de los compañeros de trabajo y la proximidad a su lugar de trabajo que permita el cumplimiento de los propósitos establecidos en el plan de trabajo por cada área de la entidad, bajo la perspectiva de alcanzar favorables resultados en común.

Guerrero (2019) manifiesta:

El compromiso para la competencia laboral es un proceso cognitivo que ocurre cuando los asociados se identifican con las metas y normas organizacionales; el compromiso emocional es un sentimiento de lealtad o conexión con la entidad a la que se pertenece; de manera que, los individuos se comprometen emocional y cognitivamente con una organización.

DIMENSIÓN: PRINCIPIOS ÉTICOS

Coronado (2020) precisa:

Los principios éticos en el compromiso laboral están relacionados con los principios de las personas que permanecen en sus trabajos actuales. La teoría establece que, si las personas se sienten leales y con ética profesional en la organización, es más probable que permanezcan en su trabajo actual y viceversa.

DIMENSIÓN: CONOCIMIENTOS DEL SECTOR PÚBLICO

De acuerdo a la teoría y modelo de crecimiento del sector público que sostiene Bailey y Hindriks y Myles, citado por Jiménez y Rodríguez (2019) sostienen:

En el sector público, mediante el cobro de impuestos y, posteriormente, a través del gasto, los gobiernos pueden realizar transferencias entre los grupos de mayores ingresos y los grupos pobres, en aras de fomentar la igualdad de oportunidades entre los miembros de la sociedad. En términos de la composición de los ingresos y los gastos del sector público se pueden notar diferencias entre países; sin embargo, puede notarse cierta confianza común en instrumentos fiscales similares y cierta uniformidad en los patrones de gasto.

Farías y Pimienta (2018) afirman:

Sistema del presupuesto público: Permite establecer como se asignan los recursos y su previsión para la ejecución del gasto a través del régimen de modificaciones del presupuesto, como también del cronograma de ejecución del mismo. Este sistema colabora en la elaboración presupuestal, como también vigilar el gasto, como establecer límites de los gastos para la unidad de gestión, con el cual se puede mantener el ajuste y actualización del presupuesto, de manera tal que se cierran las cuentas en cada año fiscal público en los niveles nacional, regional y local.

Sistema de contrataciones: Comprende el conjunto de principios, normas, órganos, recursos y procedimientos mediante cuya operación se permite que el sector público obtenga los bienes y servicios necesarios para cumplir con su gestión y atender las demandas sociales, con oportunidad, al mejor precio posible de mercado y con la calidad adecuada. Este sistema se vincula principalmente con el sistema de presupuesto, en la formulación presupuestaria de acuerdo con el Plan Anual de Contrataciones, y en la ejecución presupuestaria, mediante las fases de compromiso y devengado, según la ejecución de compras o contratos. El sector público, mediante el sistema de contrataciones, permite establecer los parámetros que se aplican en cada proceso de selección según las convocatorias previstas.

Sistema de contabilidad pública: Establece el procedimiento de la integración contable, como una herramienta para poder llevar de manera adecuada la contabilización de las operaciones gubernamentales en cada entidad pública. Asimismo, en términos de gestión es un sistema muy importante, ya que todos sus procedimientos, son básicos debido a que mantienen un registro de autorizaciones de los gastos producidos, también procesamiento de transacciones, controlar y revisar los ingresos y gastos encontrados en libros y producir estados financieros. De tal forma, se pueda lograr el procesamiento y registro de las transacciones en los organismos públicos.

Sistema de tesorería pública, A nivel de la gestión pública, permite garantizar las operaciones con la entrada y salida del dinero, y el manejo total del efectivo de las unidades ejecutoras, indicando que lo que se realiza con esta herramienta es controlar y verificar todas las transacciones que se relacionan con los pagos e ingresos de la caja general, y es importante para la mecanización de todos los procesos, es por ello que este sistema de tesorería, logra predecir y generar un proyección de flujo de caja, con la cual es la base principal de la proyección de ingresos de los entes recaudadores y las necesidades de pagos anticipados considerados como gastos, también identifica lo que se tiene disponible para el pago de deudas y controla la salida del dinero.

Sistema de endeudamiento público: Proceso de gestión pública a nivel de las actividades de las entidades del estado para poder captar el financiamiento, los cuales están priorizando el endeudamiento o cambio en la forma de sus pasivos, por ello el sistema de la gestión de endeudamiento funciona de manera independiente mediante la forma de fusión de la gestión de la tesorería con el endeudamiento, integrando la gestión de pagos e ingresos con el financiamiento propio. Los componentes de este sistema son: deuda directa o endeudamiento por contratación de préstamos y colocación de títulos; servicio de la deuda mediante el pago de intereses y amortización; deuda indirecta, por garantías y avales otorgados a operaciones de crédito público efectuadas por otros niveles institucionales.

DIMENSIÓN: IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Salvador (2019) señala:

Es la tipificación de los colaboradores con su organización lo que los hace partícipes de la consecución de cada una de sus metas y así los impulsa hacia el éxito, mediante el cumplimiento de los instrumentos de gestión que la entidad mantiene aprobados objetivamente, en los cuales se sostiene las funciones que cada trabajador debe asumir con responsabilidad, de manera que mediante las evaluaciones programadas se evidencie las actividades desarrolladas en sus competencias correspondientes.

Hurtado (2017) establece:

La identidad institucional, se refiere a un colaborado que toma la decisión de quedarse en la organización sabiendo el costo si se va; expresa el compromiso de seguir cumpliendo con las normas organizacionales de la entidad, así como también sienten el deber y la responsabilidad de desempeñar al máximo su trabajo asignado en base a lo establecido en el reglamento de organización y funciones de cada entidad.

GESTIÓN

Meller (2019) establece:

La gestión es la eficiencia con la que se utilizan los insumos en el proceso de lograr resultados favorables y mide cuánto bien se logra con un determinado conjunto de sistemas establecidos por los órganos rectores en un estado de derecho y normativamente vigente, con aplicación de sus lineamientos en cada organización.

Salazar (2018) afirma:

Si bien la gestión mediante la productividad laboral se puede considerar como la relación entre lo que se produce y lo que se invierte; comprende una medida de eficiencia y eficacia enfocada en maximizar el uso de los recursos que una empresa necesita para demostrar el progreso con resultados óptimos en su línea de acción.

DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

Álvarez et al. (2017) sostienen:

El crecimiento de las actividades administrativas, está ligado a mayores niveles de capacitación y remuneración de los trabajadores, por lo que las habilidades educativas, el acceso y uso de la tecnología son situaciones mediadoras para la gestión del talento, lo que incide directamente en la eficiencia. La organización administrativa es un indicador para medir la eficacia y eficiencia de una empresa, lo que conduce al crecimiento de cada entidad.

Gordillo et al. (2020) indican:

La productividad en la organización administrativa de una entidad, puede determinar la eficiencia con la que se emplean los recursos disponibles, asimismo, el sistema organizacional en su conjunto está dirigido a la producción de bienes, y aunque es difícil de implementar en la práctica en las organizaciones de servicios.

DIMENSIÓN: PLANIFICACIÓN ADMINISTRATIVA

De acuerdo al MEF, citado por Minchola (2021) precisa:

Comprende los procedimientos que se aplican mediante procesos presupuestarios de las unidades ejecutoras para efectuar una adecuada previsión de los programas y funciones presupuestales en el nivel institucional y/o funcional programático, así mismo la incorporación de metas presupuestarias. Los pliegos consolidan esta información para transmitirla a la Dirección General de Presupuesto Público.

Según Ramírez (2018) afirma:

En el registro de información mediante el módulo de procesos presupuestarios, la planificación administrativa permitirá procesar la incorporación de créditos suplementarios, así como las transferencias de partidas en las unidades ejecutoras, considerando la aplicación en el nivel institucional y en el nivel funcional programático mediante habilitaciones y anulaciones por secuencia funcional en cada estructura presupuestal.

DIMENSIÓN: EJECUCIÓN ADMINISTRATIVA

Mendoza, citado por Cachi (2021) sostiene:

La ejecución administrativa, registra las fases de devengado y pago previa acreditación de los documentos fuentes ante el órgano competente, el sistema no permite efectuar el devengado de obligaciones no comprometidas ni efectuar pago de obligaciones no devengadas, contribuyendo a una adecuada gestión administrativa de control.

Cuadros (2018) define:

La fase de ejecución en el módulo administrativo describe los procedimientos que debe realizar la unidad ejecutora, para el registro de sus operaciones de gastos e ingresos con cargo a su marco presupuestal y programación del compromiso anual, para cumplimiento de sus objetivos aprobados en el año fiscal. Así mismo contiene la información para efectuar el registro del giro efectuado. Sea mediante la emisión de cheque, carta orden o transferencia electrónica, de acuerdo a las directivas del tesoro público.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

2.3.1. CONTROL DE COMPETENCIAS:

Programa que mantiene la caracterización en la presencia de instrumentos de control que influyen en la operatividad del entorno empresarial.

2.3.2. GASTO PÚBLICO:

Comprende las erogaciones que se aplican en las unidades ejecutoras del sector público en el gasto corriente, de inversión y servicio de deuda.

2.3.3. POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS:

Consiste en determinar los lineamientos y reglas que se adoptan de forma específica en cada entidad gubernamental para su aplicación en el ciclo de ingresos y gastos que se reflejará en los estados financieros y presupuestarios.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. HIPÓTESIS

3.1.1 HIPÓTESIS GENERAL

El compromiso para la competencia sostiene un efecto significativo en la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.

3.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1: El compromiso para la competencia sostiene un efecto significativo en la organización administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.

HE2: El compromiso para la competencia sostiene un efecto significativo en la planificación administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.

HE3: El compromiso para la competencia sostiene un efecto significativo en la ejecución de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.

3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Dimensiones	Indicadores
Independiente: Compromiso para la competencia	Principios éticos	Normas de convivencia
		Código de ética
		Valores de formación
	Conocimientos del sector público	Sistema presupuestal
		Sistema contable
		Sistema logístico
	Identidad institucional	Reglamento interno
		Funciones asignadas
		Actividades institucionales

Variable	Dimensiones	Indicadores
Dependiente: Gestión	Organización administrativa	Estructura orgánica
		Herramientas y tecnología
		Productividad
	Planificación administrativa	Lineamientos de CEPLAN
		Lineamientos del MEF
		Lineamientos de alta dirección
	Ejecución administrativa	Actividades administrativas
		Aplicación de sistemas
		Cumplimiento de metas

3.3. LUGAR DE EJECUCIÓN

La presente investigación se desarrolló en la unidad de análisis Municipalidad Provincial de Zarumilla, provincia Zarumilla, región Tumbes.

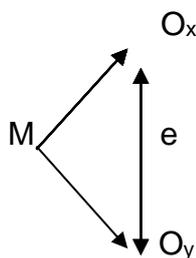
3.4. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.4.1. TIPO DE ESTUDIO

El estudio fue de tipo descriptivo – correlacional de acuerdo a la magnitud de investigación, con corte transversal, priorizando los procedimientos de datos confiables, precisos y oportunos, para poder determinar el efecto del compromiso para la competencia con la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.

3.4.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se aplicó un diseño no experimental en la investigación.



Donde

M: Muestra de estudio

Ox: Compromiso para la competencia

Oy: Gestión

e: Efecto entre compromiso para la competencia y gestión

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. POBLACIÓN

Estuvo representada por 30 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.

3.5.2. MUESTRA

Fue no probabilística intencional, mediante 30 trabajadores de las diferentes áreas, según estructura orgánica de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

3.6.1. TÉCNICAS

OBSERVACIÓN DIRECTA

Consistió en tomar la información de los datos a medida que se desarrollaron los hechos ya que fue la demostración descriptiva en el compromiso para la competencia de los acontecimientos significativos, como las actividades desarrolladas en cada área administrativa.

ENTREVISTA

Por el nivel de la investigación, se aplicó la técnica de entrevista a los funcionarios responsables de las áreas administrativas de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, teniendo como finalidad profundizar con mayor objetividad el efecto del compromiso para la competencia con la gestión edilicia.

ENCUESTA

En función de la técnica encuesta, se aplicó el cuestionario de forma personalizada a los trabajadores de las áreas establecidas de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, en el cual se ha estado precisando las interrogantes que mantienen efecto con el propósito que persiguió la investigación de acuerdo con cada variable.

3.6.2. INSTRUMENTOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Permitió contar con los temas que se abordó en la entrevista a los funcionarios responsables de las áreas administrativas de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, lo cual tuvo la finalidad de profundizar con mayor objetividad el efecto del compromiso para la competencia en la gestión de la entidad municipal.

CUESTIONARIO

Comprendió el instrumento en el cual se establecieron las interrogantes que se vincularon a nivel de cada variable de la investigación, el mismo que se aplicó a los trabajadores de las áreas administrativas de la Municipalidad Provincial de Zarumilla teniendo como propósito medir el efecto del compromiso para la competencia con la gestión en sus dimensiones establecidas.

3.6.3. PROCESAMIENTO DE DATOS

Con la aplicación de la entrevista a los funcionarios por cada área administrativa de la corporación edilicia provincial de Zarumilla, se obtuvo información relevante, consistente, objetiva y clasificada sobre el compromiso para la competencia con la gestión municipal.

Además, se estuvo aplicando métodos descriptivos en la investigación para la recopilación, organización, resumen, análisis y presentación de los datos obtenidos mediante las observaciones, indicando que a nivel de este método se generó la recopilación y presentación de información sistemática para mostrar los indicadores alcanzados de manera objetiva y detallada.

De acuerdo con la información proveniente de la recolección de datos, se analizó estadísticamente en cuadros que reflejaron los resultados necesarios en la determinación de la información relevante, mediante las actividades relacionadas y así se pudo identificar y evaluar el efecto del compromiso para la competencia en la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.

Asimismo, según la información que se obtuvo con la aplicación de los instrumentos establecidos, se procesó en hoja de cálculo microsoft excel. En la presentación de los resultados se establecieron tablas y figuras utilizando el procedimiento de estadística descriptiva. En la comprobación de las hipótesis se aplicó al programa estadístico SPSS versión 26.0, mediante el uso de la prueba estadística denominada coeficiente de correlación de Pearson, que permitió determinar el tipo de correlación entre las variables, materia de la investigación.

3.6.4. CONFIABILIDAD Y VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

CONFIABILIDAD

Mediante la aplicación del coeficiente alfa de cronbach, se encontró la confiabilidad de los instrumentos establecidos en la investigación:

Compromiso para la competencia	
Estadísticas de fiabilidad	

Alfa de Cronbach	

0.912	9

Gestión	
Estadísticas de fiabilidad	

Alfa de Cronbach	

0.934	9

VALIDACIÓN

El procedimiento se llevó a cabo con la participación de juicio de expertos y especialistas, los cuales permitieron la validación de los instrumentos de estudio, según formatos que consignaron los lineamientos de criterios a nivel de variables, dimensiones, indicadores e ítems correspondientes.

3.6.5. ASPECTOS ÉTICOS

En el estudio, se respetó los derechos de autor, indicando para cada cita los parámetros y requisitos consignados en normas APA y el reglamento de tesis aprobado para pregrado y posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes; priorizando los principios éticos de confiabilidad, confidencialidad, objetividad y privacidad tomando en cuenta la participación de los colaboradores en la técnica de encuesta, respetando los criterios de autonomía y libertad de los encuestados para los resultados obtenidos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Tabla 1

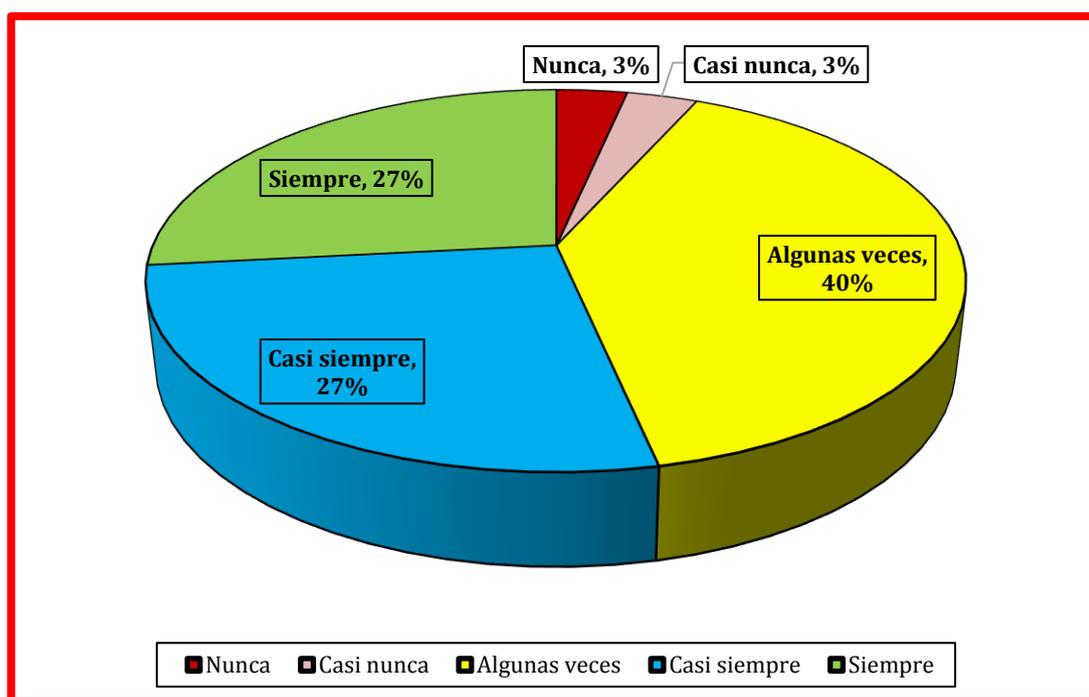
¿Se aplican normas de convivencia?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>1</i>	<i>1</i>	<i>12</i>	<i>8</i>	<i>8</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 1

Normas de convivencia



Nota. Se evidenció en la figura 1 que, para 01 encuestado nunca se han aplicado normas de convivencia, lo cual precisó un 3%; 01 encuestado indicó la opción casi nunca que significó el 3%; 12 encuestados precisaron algunas veces, que denotó un 40%; 08 encuestados señalaron casi siempre que reflejó el 27% y 08 encuestados afirmaron siempre con un 27% de representatividad.

Tabla 2

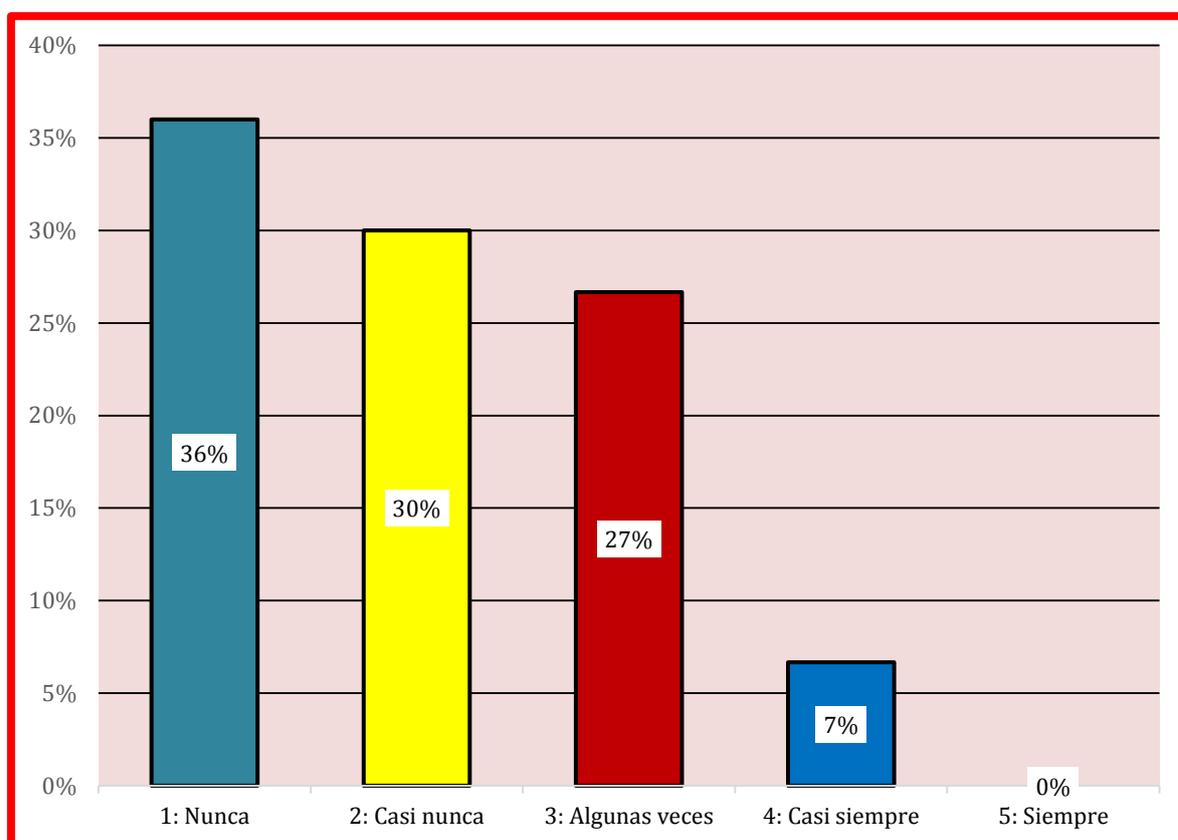
¿Se realizan capacitaciones sobre normas de convivencia?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>11</i>	<i>9</i>	<i>8</i>	<i>2</i>	<i>0</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 2

Capacitaciones sobre normas de convivencia



Nota. Se observó en la figura 2 que, para 11 encuestados nunca se han realizado capacitaciones sobre normas de convivencia, lo que significó un 36%; 09 encuestados señalaron la elección casi nunca lo cual refirió un 30%; 08 encuestados indicaron la opción algunas veces, que expresó un 27% y 02 encuestados precisaron casi siempre que denotó el 7% de representatividad.

Tabla 3

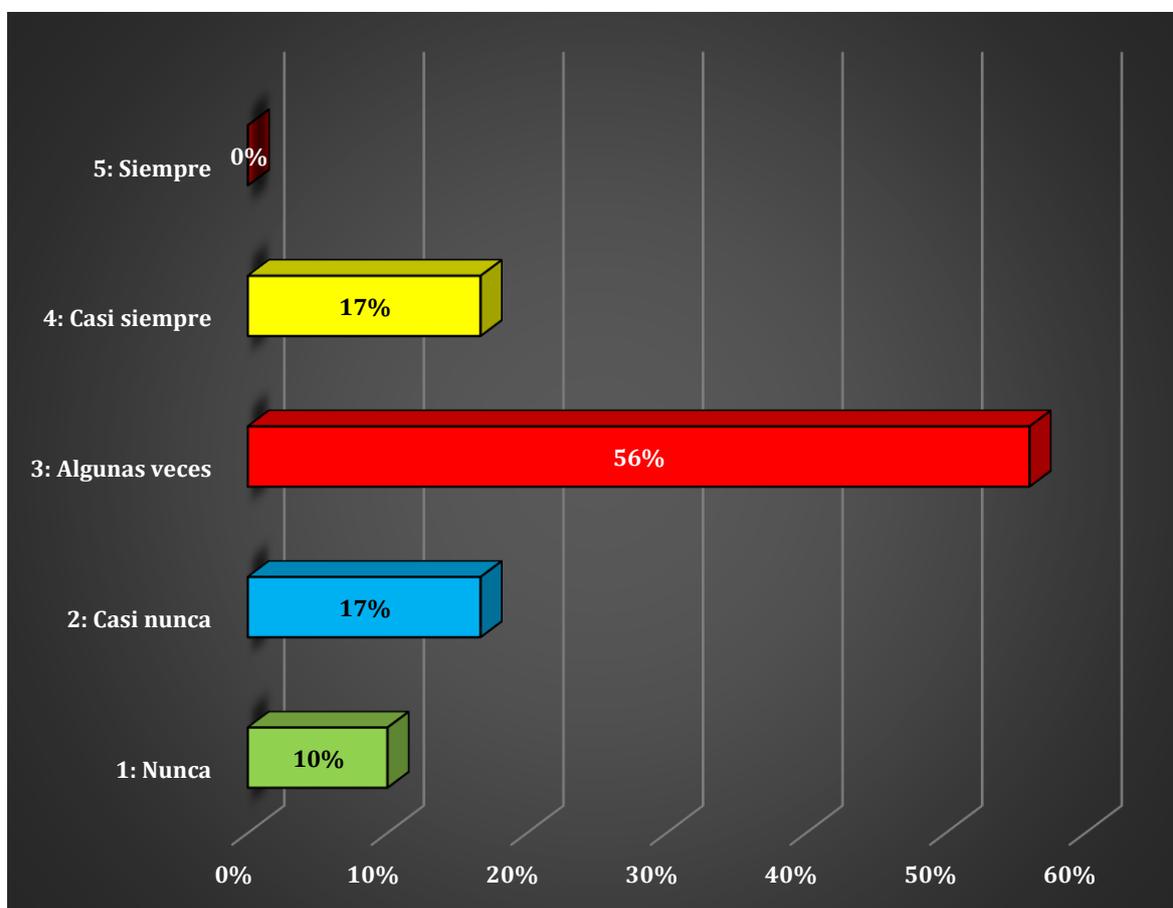
¿Lee usted el código de ética?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>3</i>	<i>5</i>	<i>17</i>	<i>5</i>	<i>0</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 3

El código de ética



Nota. Se precisó en la figura 3 que, para 03 encuestados nunca se lee el código de ética, lo cual representó el 10%; 05 encuestados señalaron casi nunca lo que fue equivalente al 17%; 17 encuestados indicaron algunas veces, que expresó un 56% y 05 encuestados evidenciaron casi siempre que señaló el 17% de representatividad.

Tabla 4

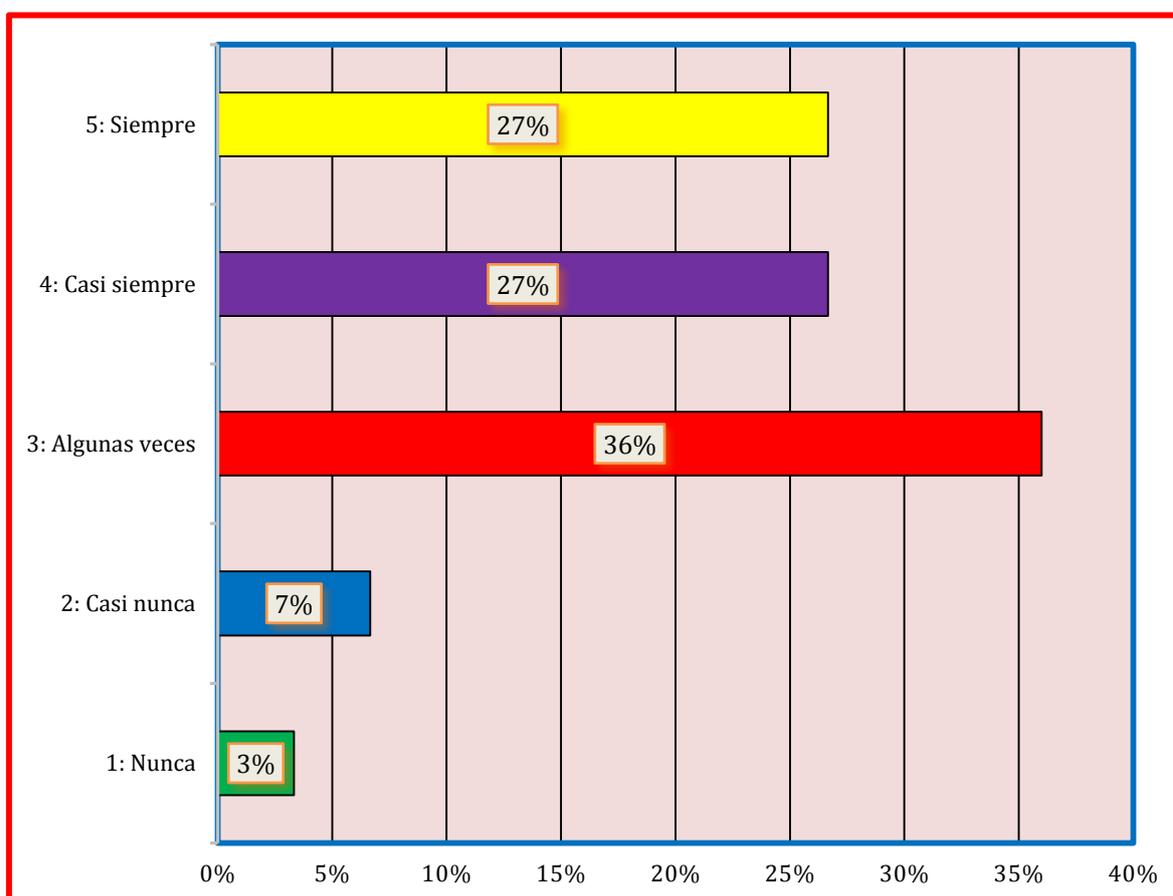
¿Actúa en función al código de ética?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>11</i>	<i>8</i>	<i>8</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 4

Función al código de ética



Nota. Se evidenció en la figura 4 que, para 01 encuestado nunca actúa en función al código de ética, lo que denotó el 3%; 02 encuestados puntualizaron la opción casi nunca que indicó el 7%; 11 encuestados determinaron algunas veces, que expresó un 36%; 08 encuestados señalaron casi siempre que reflejó el 27% y 08 encuestados aseveraron siempre con un 27% de representatividad.

Tabla 5

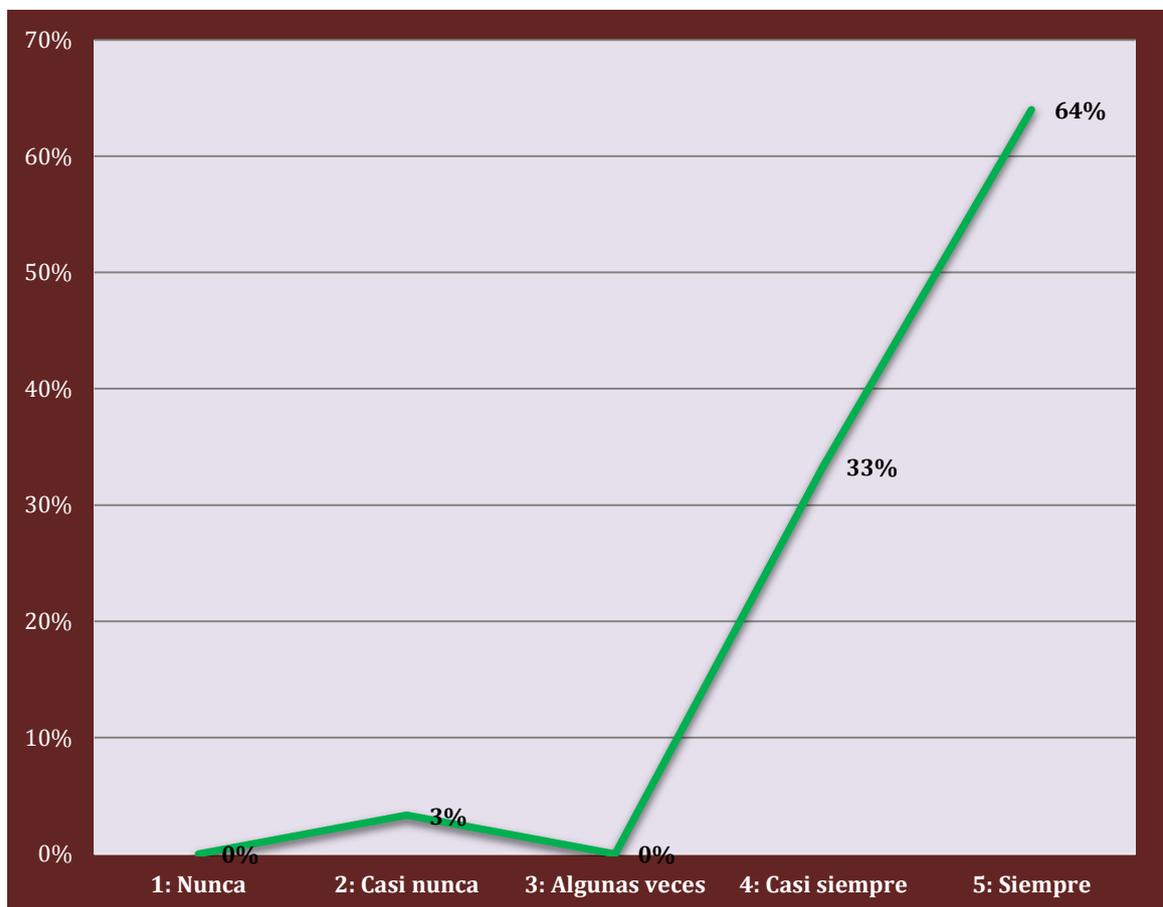
¿Cultiva todos los días sus valores de formación?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>10</i>	<i>19</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 5

Valores de formación



Nota. Se observó en la figura 5 que, para 01 encuestado casi nunca se cultivó todos los días sus valores de formación, lo que significó un 3%; 10 encuestados señalaron la opción casi siempre lo cual fue equivalente al 33% y 19 encuestados indicaron algunas veces, que expresó un 64% de representatividad.

Tabla 6

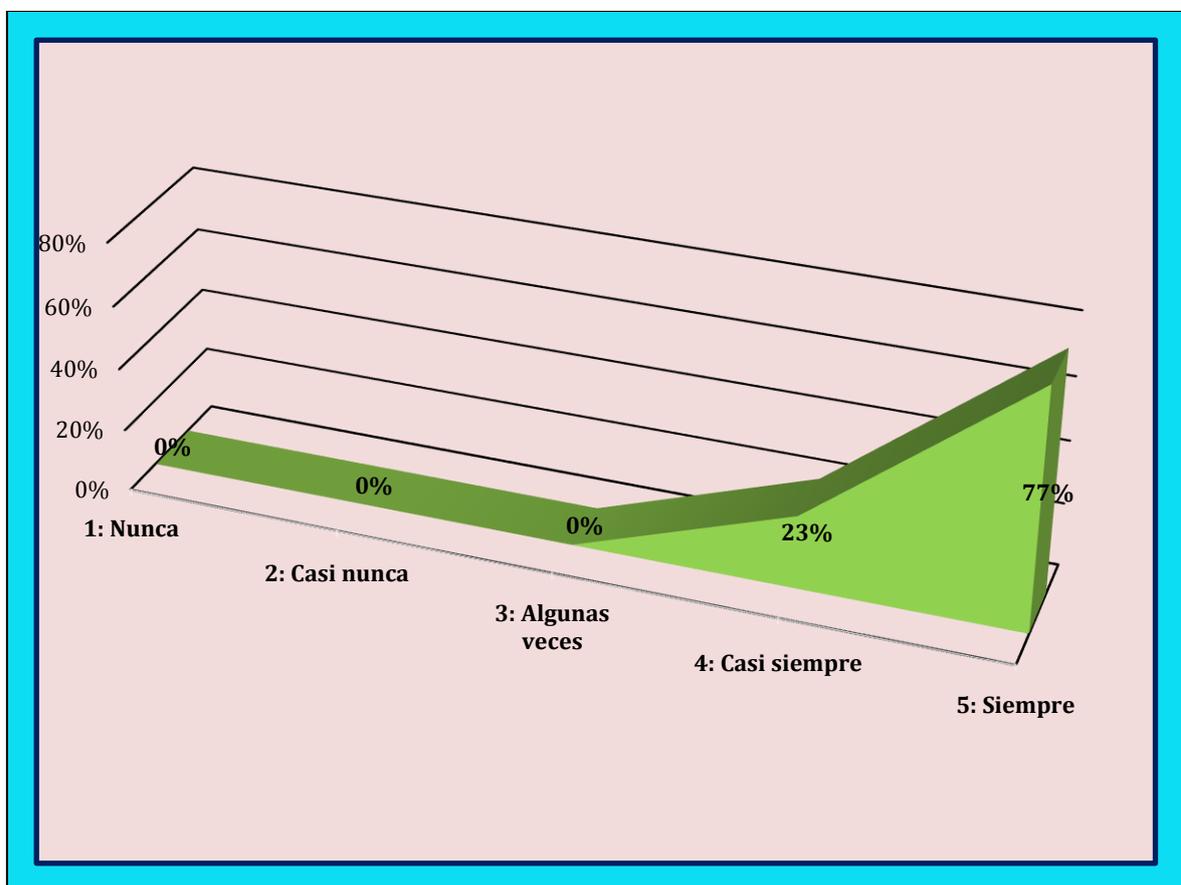
¿Desempeña sus labores conforme a sus valores de formación?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>7</i>	<i>23</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 6

Desempeño de labores conforme a sus valores de formación



Nota. Se observó en la figura 6 que, para 07 encuestados casi siempre desempeñó sus labores conforme a sus valores de formación, lo que precisó un 23% y 23 encuestados detallaron la elección siempre lo cual denotó un 77% de representatividad.

Tabla 7

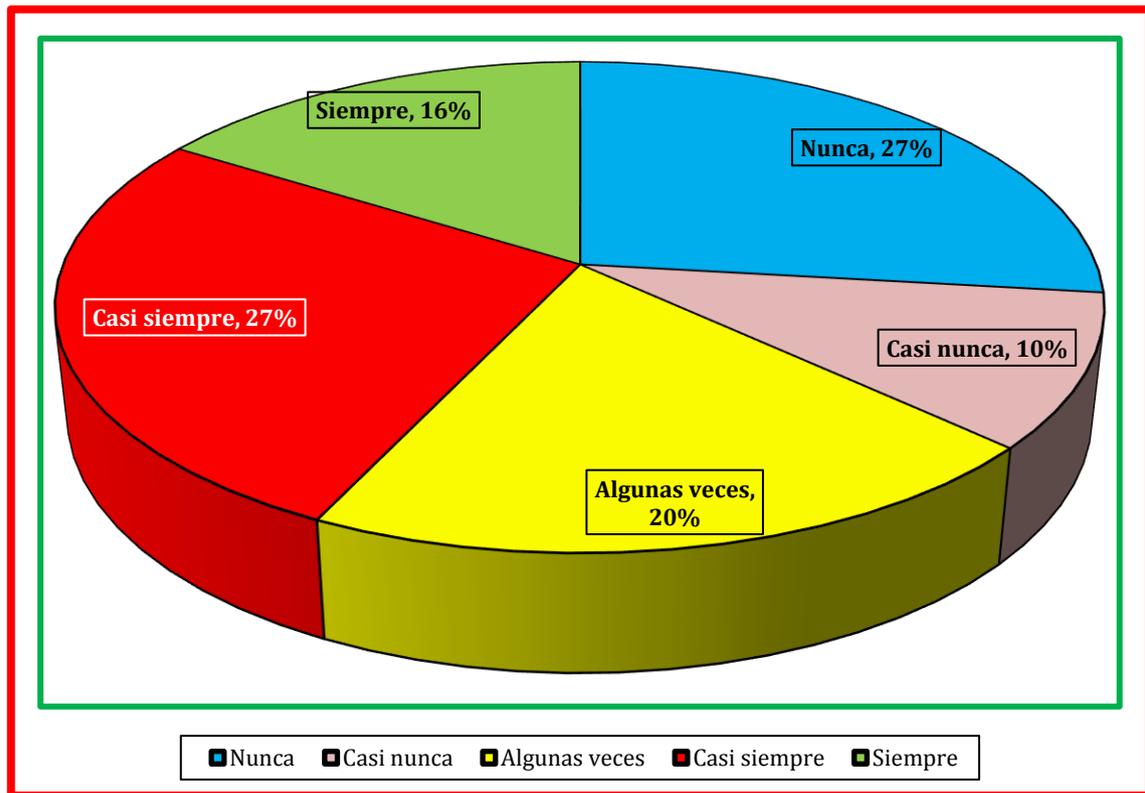
¿Maneja el sistema presupuestal?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>8</i>	<i>3</i>	<i>6</i>	<i>8</i>	<i>5</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 7

Manejo del sistema presupuestal



Nota. Se evidenció en la figura 7 que, para 08 encuestados nunca han manejado el sistema presupuestal, lo que reflejó un 27%; 03 encuestados determinaron casi nunca que significó el 10%; 06 encuestados detallaron algunas veces, que precisó un 20%; 08 encuestados indicaron casi siempre que fue equivalente al 27% y 05 encuestados alegaron siempre con un 16% de representatividad.

Tabla 8

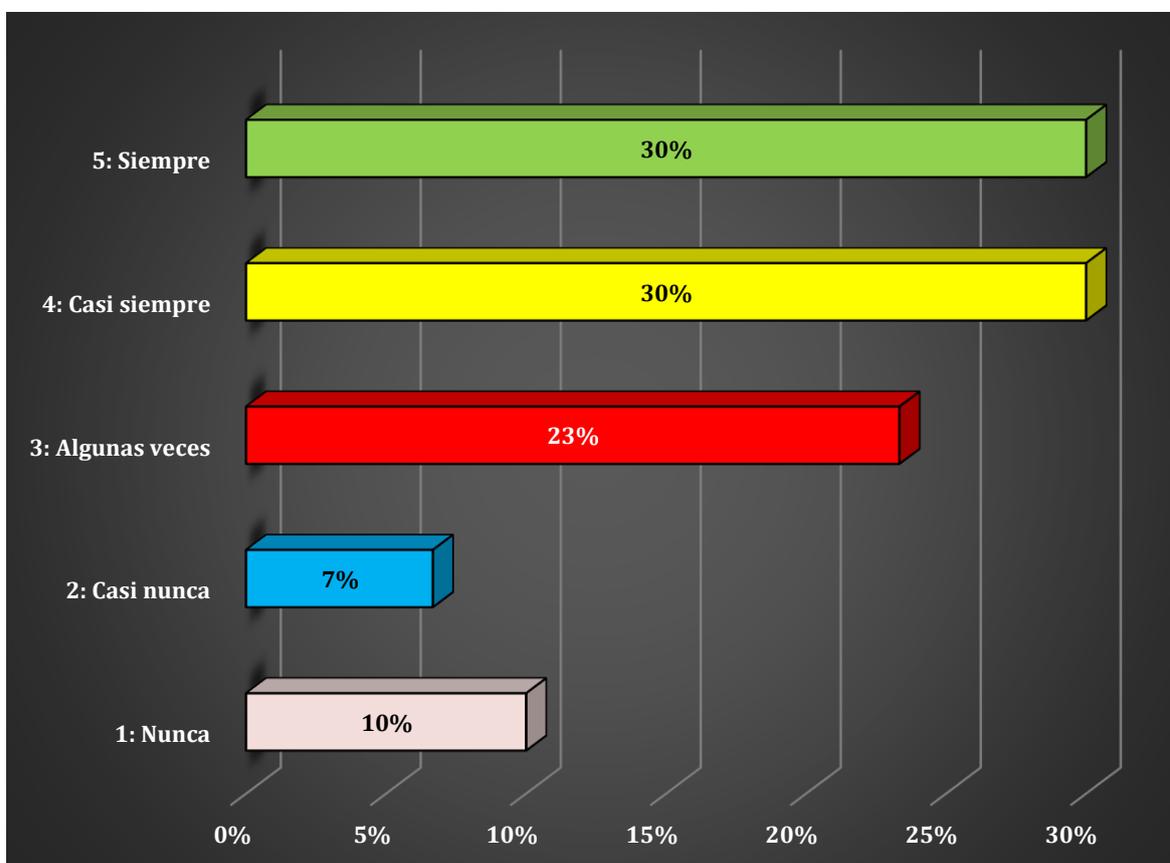
¿Las fases del sistema presupuestal son desarrolladas correctamente?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>3</i>	<i>2</i>	<i>7</i>	<i>9</i>	<i>9</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 8

Fases del sistema presupuestal



Nota. Se precisó en la figura 8 que, para 03 encuestados nunca las fases del sistema presupuestal han sido desarrolladas correctamente, lo cual representó el 10%; 02 encuestados señalaron casi nunca lo que fue equivalente al 7%; 07 encuestados indicaron algunas veces, que expresó un 23%, 09 encuestados precisaron que casi siempre lo que significó un 30% y 09 encuestados evidenciaron siempre que señaló el 30% de representatividad.

Tabla 9

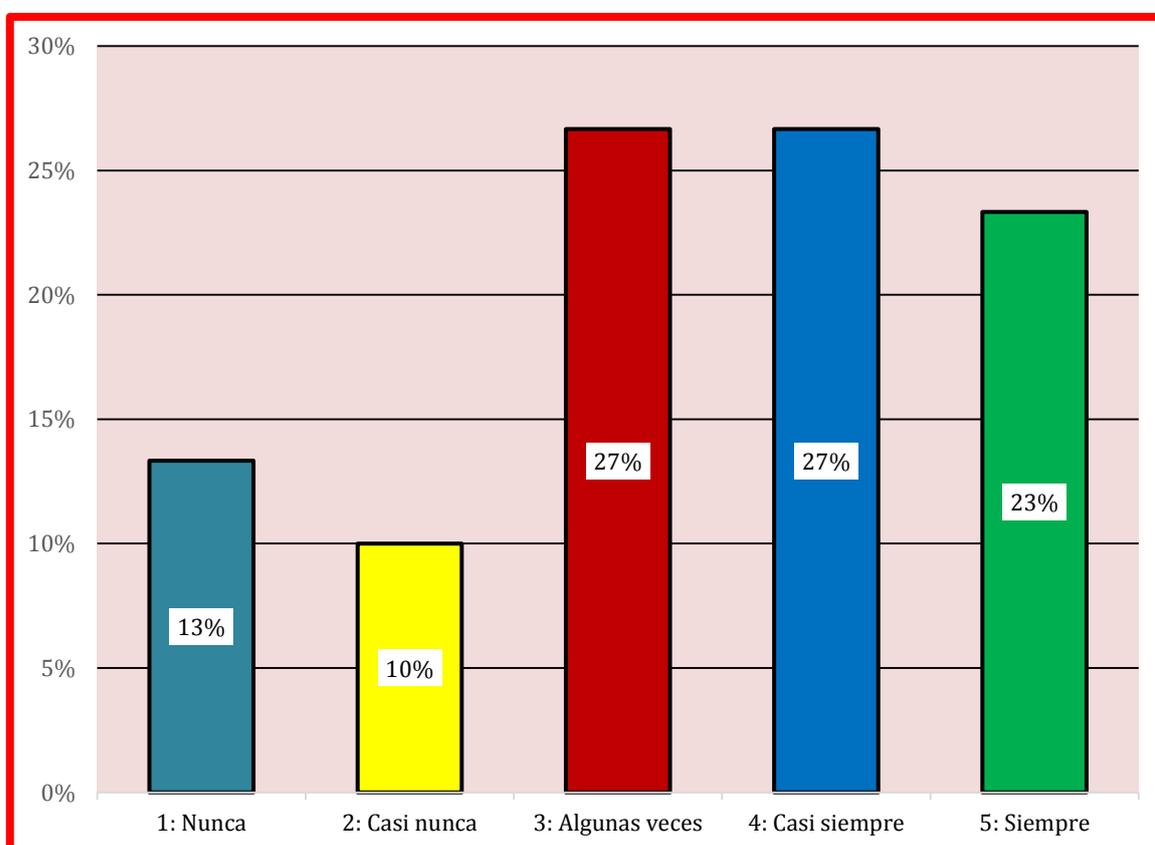
¿Se efectúan formaciones sobre el sistema contable?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>4</i>	<i>3</i>	<i>8</i>	<i>8</i>	<i>7</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 9:

Formaciones sobre el sistema contable



Nota. Se evidenció en la figura 9 que, para 04 encuestados nunca se efectuaron formaciones sobre el sistema contable, lo que denotó el 13%; 03 encuestados puntualizaron la opción casi nunca que indicó el 10%; 08 encuestados determinaron algunas veces, que expresó un 27%; 08 encuestados señalaron casi siempre que reflejó el 27% y 07 encuestados aseveraron siempre con un 23% de representatividad.

Tabla 10

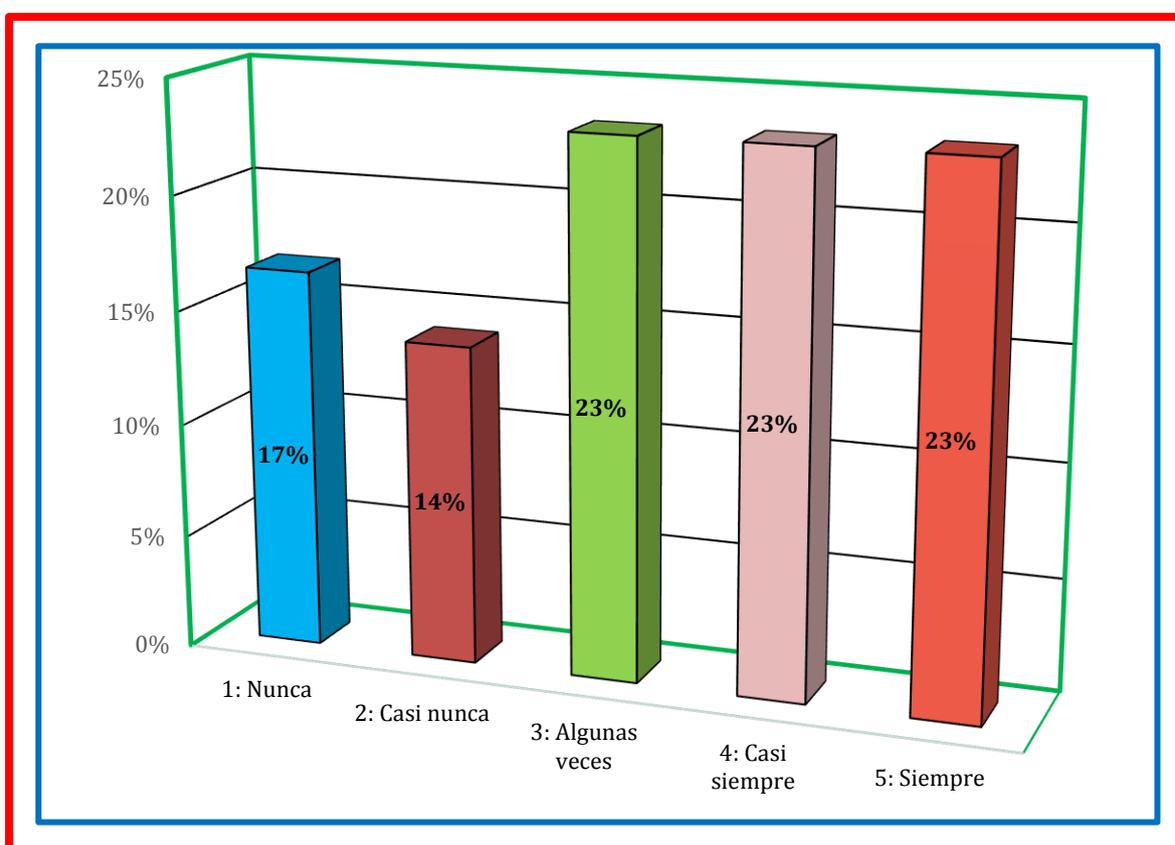
¿Aplican revisión al manejo del sistema contable?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>5</i>	<i>4</i>	<i>7</i>	<i>7</i>	<i>7</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 10

Revisión al manejo del sistema contable



Nota. Se reflejó en la figura 10 que, para 05 encuestados nunca se han aplicado revisión al manejo del sistema contable, lo que reveló el 17%; 04 encuestados señalaron casi nunca que demostró el 14%; 07 encuestados estipularon algunas veces, que indicó un 23%; 07 encuestados refirieron casi siempre que manifestó el 23% y 07 encuestados puntualizaron siempre con un 23% de representatividad.

Tabla 11

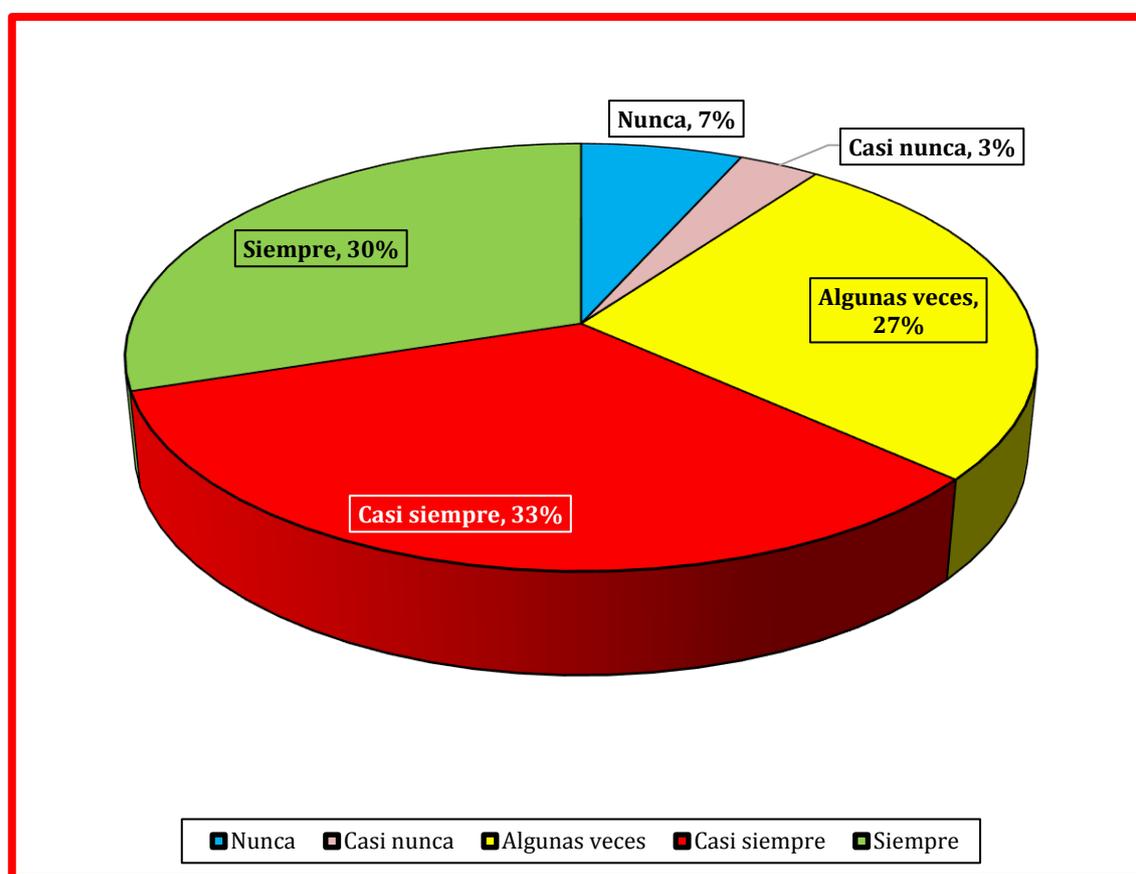
¿Hacen uso adecuado del sistema logístico?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>2</i>	<i>1</i>	<i>8</i>	<i>10</i>	<i>9</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 11

Uso adecuado del sistema logístico



Nota. Se evidenció en la figura 11 que, para 02 encuestados nunca hacen uso adecuado del sistema logístico, lo que significó el 7%; 01 encuestado determinó casi nunca que precisó el 3%; 08 encuestados indicaron algunas veces, que reflejó un 27%; 10 encuestados puntualizaron casi siempre que señaló el 33% y 09 encuestados revelaron siempre con un 30% de representatividad.

Tabla 12

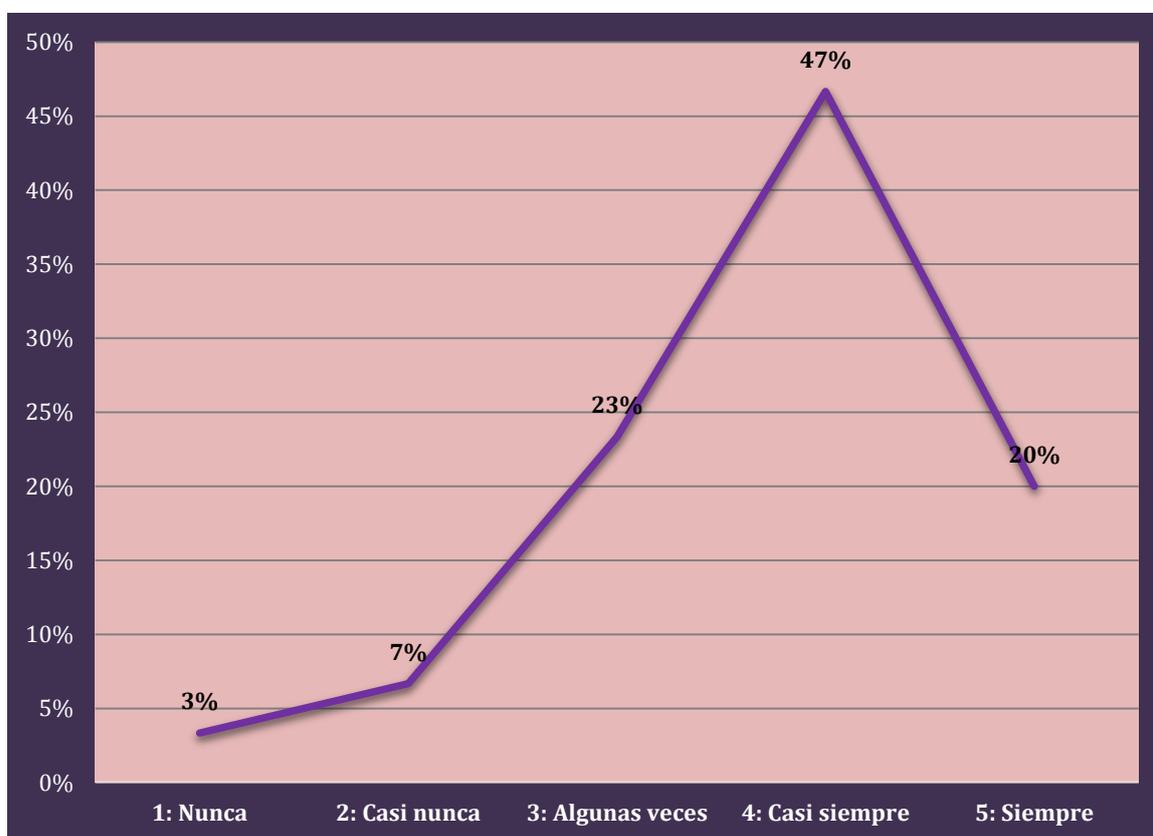
¿Permite cumplir con sus objetivos el sistema logístico instaurado?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>7</i>	<i>14</i>	<i>6</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 12:

Sistema logístico instaurado



Nota. Se evidenció en la figura 12 que, para 01 encuestado nunca ha permitido cumplir con sus objetivos el sistema logístico instaurado, lo que representó el 3%; 02 encuestados establecieron casi nunca que indicó el 7%; 07 encuestados denotaron algunas veces, que reflejó un 23%; 14 encuestados determinaron casi siempre que refirió el 47% y 06 encuestados afirmaron siempre con un 20% de representatividad.

Tabla 13

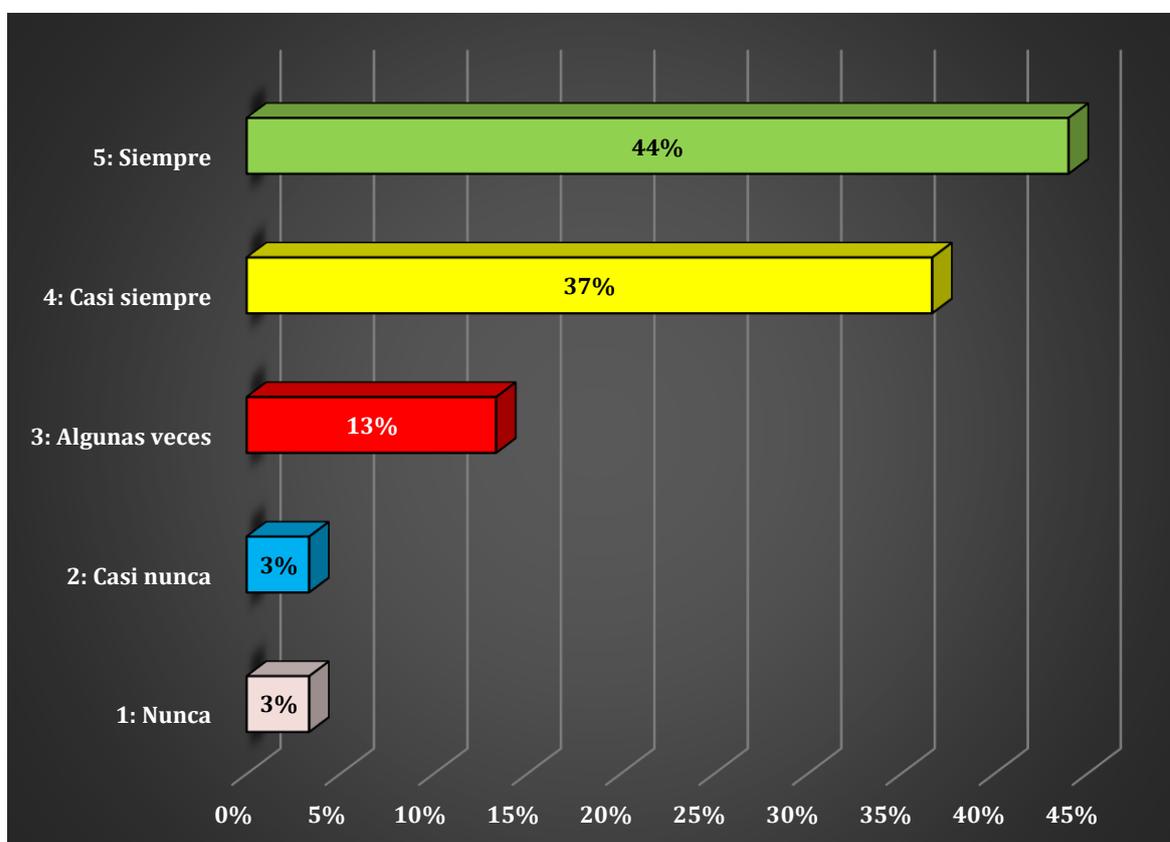
¿Cumple sus actividades acordes al reglamento interno?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>1</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<i>11</i>	<i>13</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 13

Actividades acordes al reglamento interno



Nota. Se evidenció en la figura 13 que, para 01 encuestado nunca ha cumplido sus actividades acordes al reglamento interno, lo que denotó un 3%; 01 encuestado anotó casi nunca que reveló el 3%; 04 encuestados señalaron algunas veces, que demostró un 13%; 11 encuestados detallaron casi siempre que especificó el 37% y 13 encuestados indicaron siempre con un 44% de representatividad.

Tabla 14

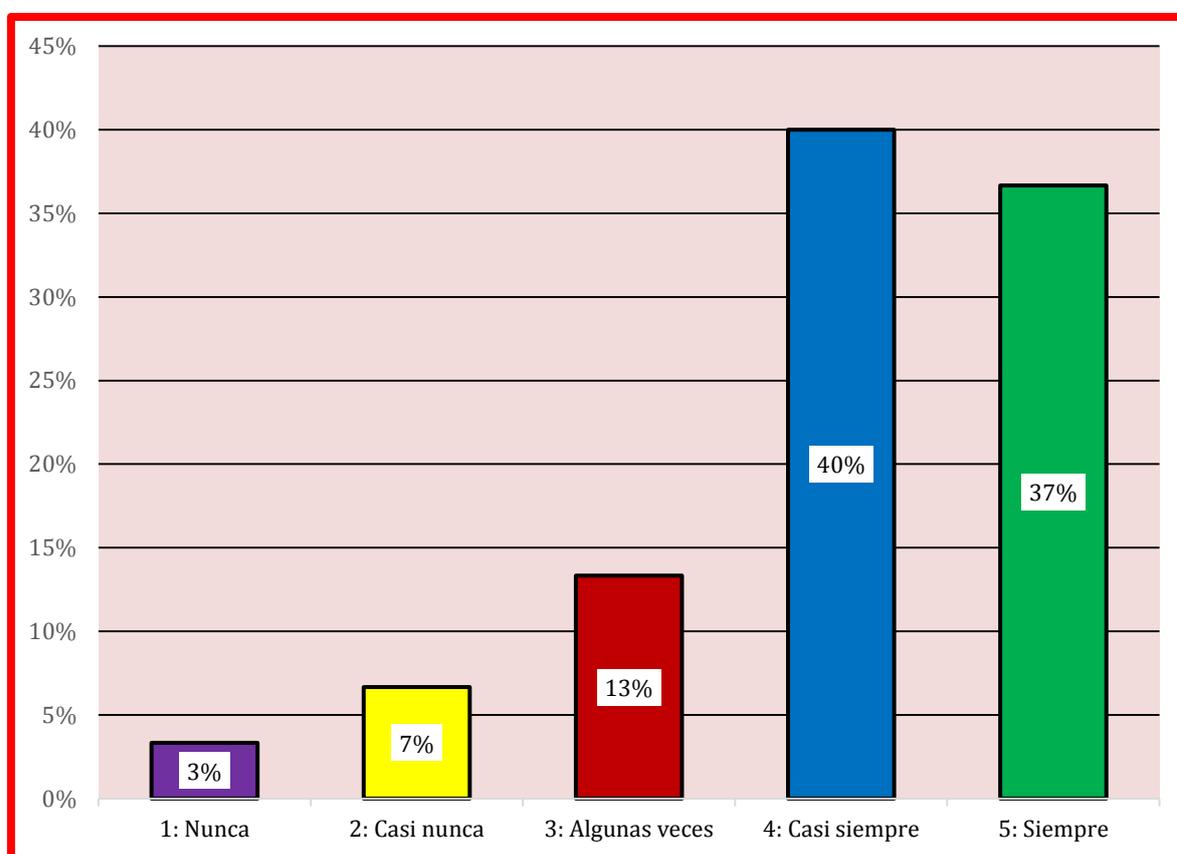
¿Socializan la importancia del reglamento interno?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>4</i>	<i>12</i>	<i>11</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 14

Importancia del reglamento interno



Nota. Se evidenció en la figura 14 que, para 01 encuestado nunca han socializado la importancia del reglamento interno, lo que representó un 3%; 02 encuestados revelaron casi nunca que señaló el 7%; 04 encuestados determinaron algunas veces, que denotó un 13%; 12 encuestados detallaron casi siempre que significó el 40% y 11 encuestados puntualizaron siempre con un 37% de representatividad.

Tabla 15

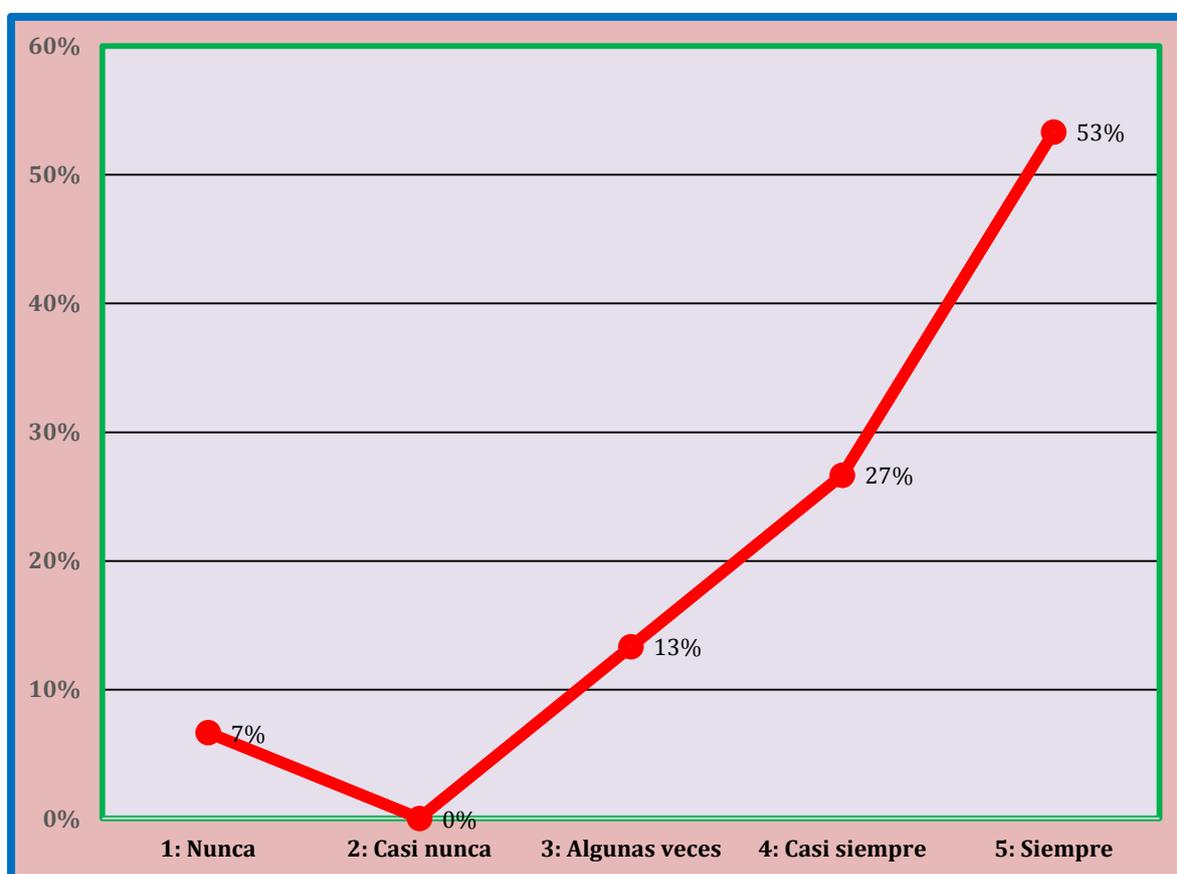
¿Efectúa las funciones asignadas en la fecha instaurada?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>2</i>	<i>0</i>	<i>4</i>	<i>8</i>	<i>16</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 15

Funciones asignadas en fecha instaurada



Nota. Se evidenció en la figura 15 que, para 02 encuestados nunca ha efectuado las funciones asignadas en la fecha instaurada, lo que indicó un 7%; 04 encuestados precisaron algunas veces, que reflejó un 13%; 08 encuestados particularizaron casi siempre que indicó un 27% y 16 encuestados revelaron siempre con un 53% de representatividad.

Tabla 16

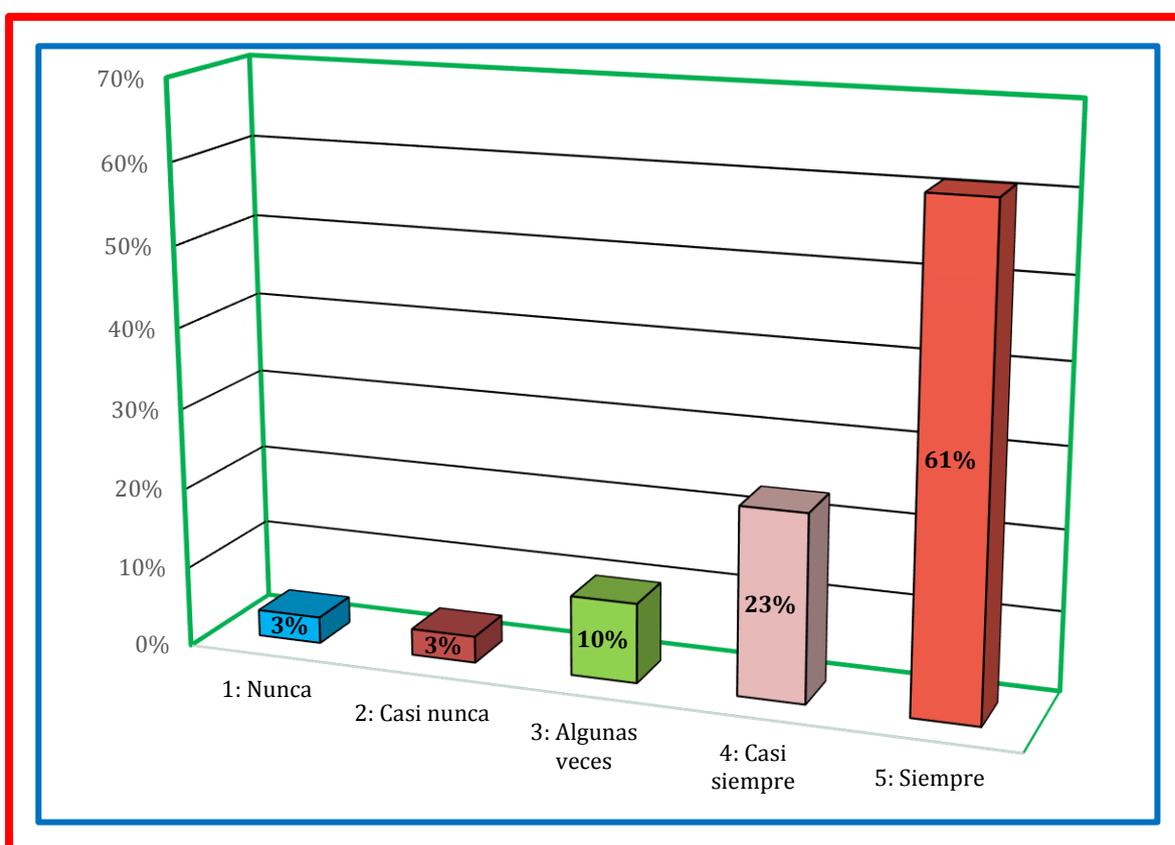
¿Desarrolla las funciones asignadas eficientemente?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>1</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>7</i>	<i>18</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 16

Desarrollo de funciones asignadas



Nota. Se evidenció en la figura 16 que, para 01 encuestado nunca ha desarrollado las funciones asignadas eficientemente, lo que precisó un 3%; 01 encuestado refirió casi nunca que reveló el 3%; 03 encuestados determinaron algunas veces, que demostró un 10%; 07 encuestados detallaron casi siempre que especificó el 23% y 18 encuestados indicaron siempre con un 61% de representatividad.

Tabla 17

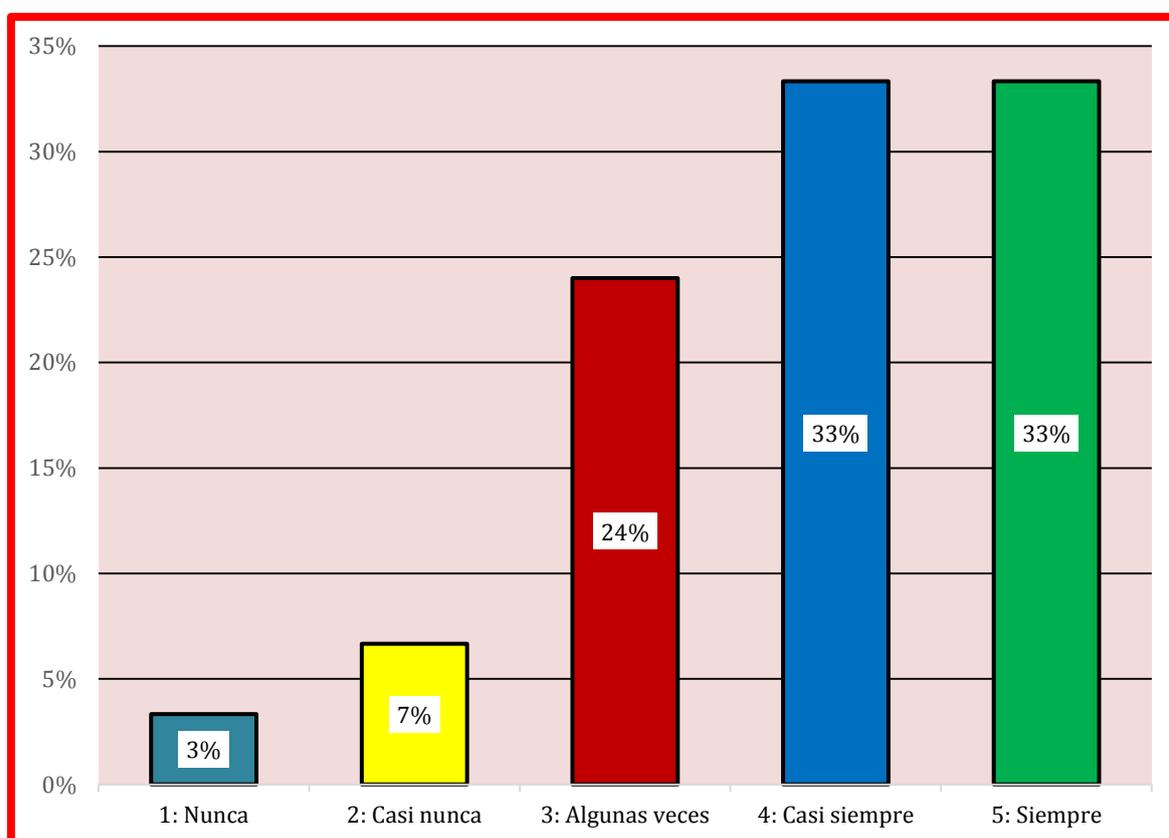
¿Participa de las actividades institucionales?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>7</i>	<i>10</i>	<i>10</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 17

Participación en actividades institucionales



Nota. Se evidenció en la figura 17 que, para 01 encuestado nunca ha participado de las actividades institucionales, lo que significó un 3%; 02 encuestados puntualizaron casi nunca que reveló el 7%; 07 encuestados indicaron algunas veces, que denotó un 24%; 10 encuestados particularizaron casi siempre que especificó el 33% y 10 encuestados precisaron siempre con un 33% de representatividad.

Tabla 18

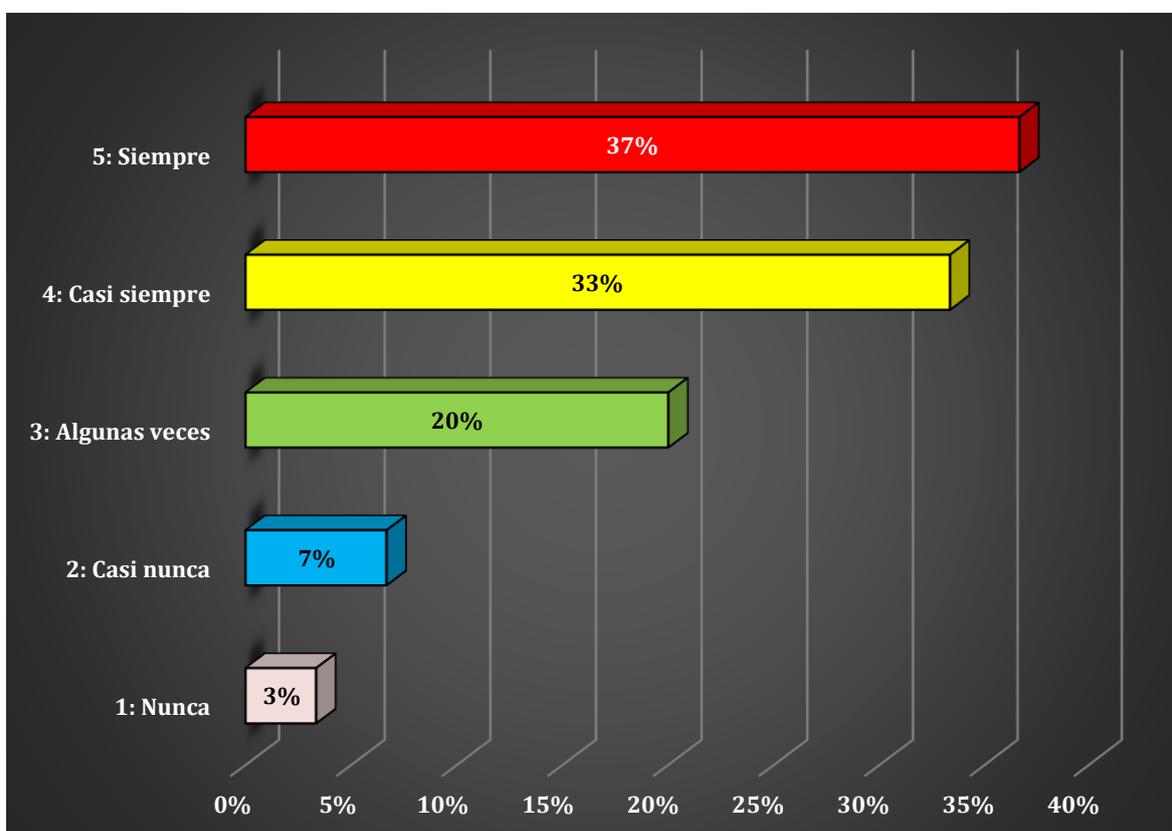
¿Se vincula en el desarrollo de las actividades institucionales?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>6</i>	<i>10</i>	<i>11</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 18

Vinculación en el desarrollo de actividades institucionales



Nota. Se evidenció en la figura 18 que, para 01 encuestado nunca se ha vinculado en el desarrollo de las actividades institucionales, lo que indicó un 3%; 02 encuestados refirieron casi nunca que representó un 7%; 06 encuestados detallaron algunas veces, que reflejó un 20%; 10 encuestados especificaron casi siempre que especificó el 33% y 11 encuestados determinaron siempre con un 37% de representatividad.

Tabla 19

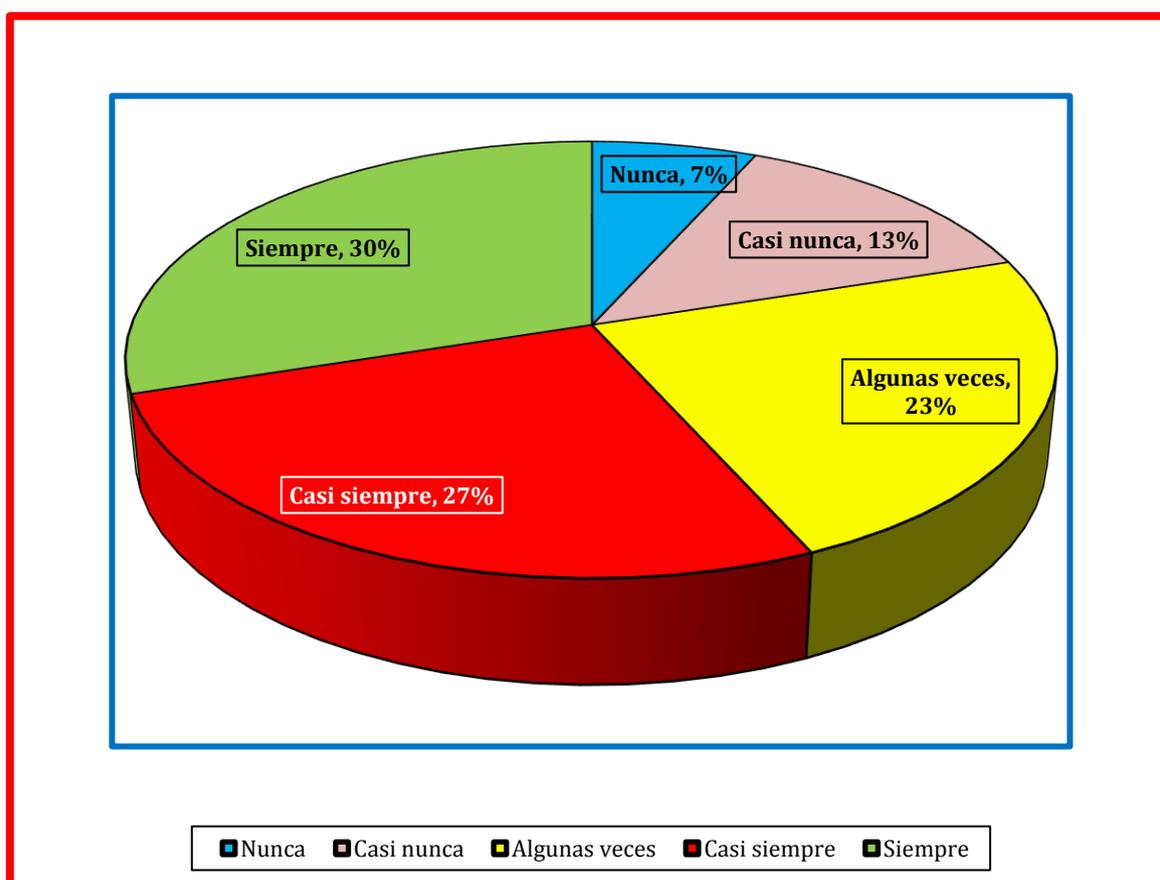
¿Están de acuerdo con la estructura orgánica?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>2</i>	<i>4</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 19

Estructura orgánica



Nota. Se evidenció en la figura 19 que, para 02 encuestados nunca han estado de acuerdo con la estructura orgánica, lo que significó el 7%; 04 encuestados determinaron casi nunca que precisó el 13%; 07 encuestados indicaron algunas veces, que reflejó un 23%; 08 encuestados puntualizaron casi siempre que señaló el 27% y 09 encuestados revelaron siempre con un 30% de representatividad.

Tabla 20

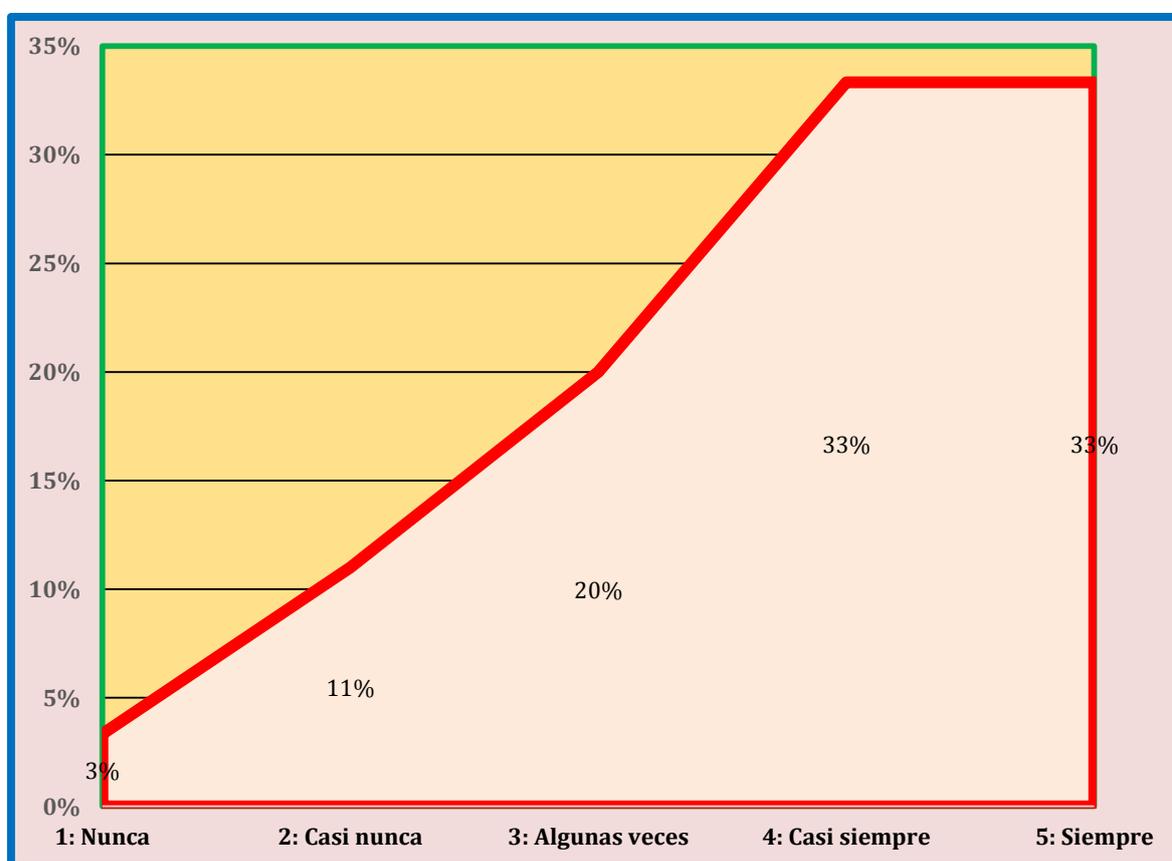
¿Comprenden con claridad la estructura orgánica?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>1</i>	<i>3</i>	<i>6</i>	<i>10</i>	<i>10</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 20

Claridad de comprensión de la estructura orgánica



Nota. Se evidenció en la figura 20 que, para 01 encuestado nunca han comprendido con claridad la estructura orgánica, lo que representó el 3%; 03 encuestados establecieron casi nunca que indicó el 11%; 06 encuestados denotaron algunas veces, que reflejó un 20%; 10 encuestados determinaron casi siempre que refirió el 33% y 10 encuestados afirmaron siempre con un 33% de representatividad.

Tabla 21

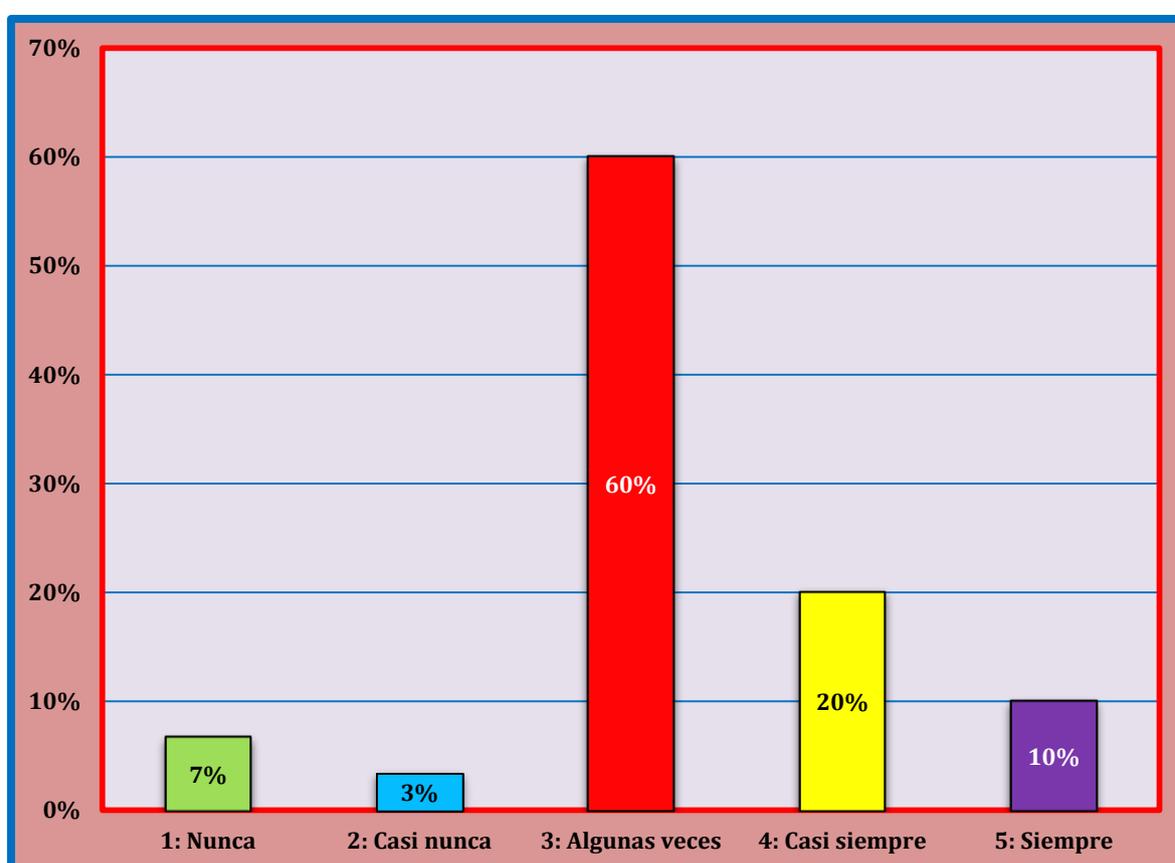
¿Se encuentran fallas en las herramientas y tecnologías?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>2</i>	<i>1</i>	<i>18</i>	<i>6</i>	<i>3</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 21

Fallas en las herramientas y tecnologías



Nota. Se evidenció en la figura 21 que, para 02 encuestados nunca se han encontrado fallas en las herramientas y tecnologías, lo que denotó el 7%; 01 encuestado puntualizó la opción casi nunca que indicó el 3%; 18 encuestados determinaron algunas veces, que expresó un 60%; 06 encuestados señalaron casi siempre que reflejó el 20% y 03 encuestados aseveraron siempre con un 10% de representatividad.

Tabla 22

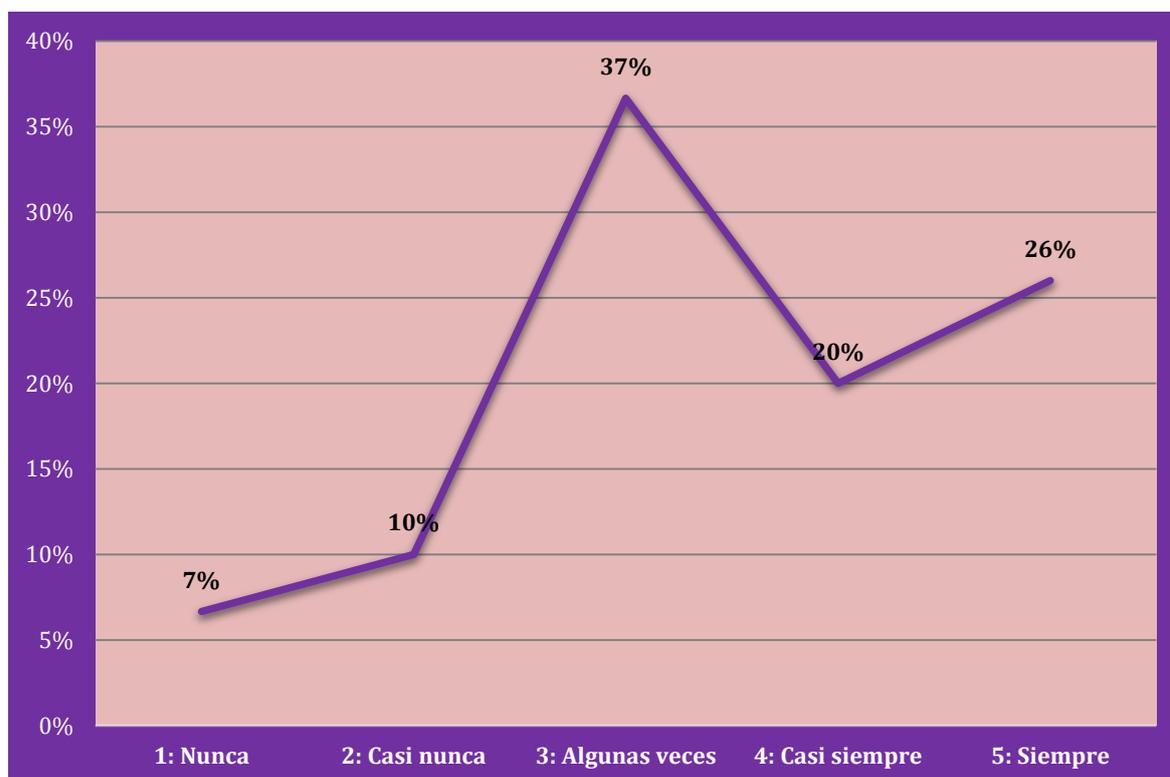
¿Las herramientas y tecnologías a su disposición le ayudan al cumplimiento de sus labores?

<i>Escala</i>				
1	2	3	4	5
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
2	3	11	6	8

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 22

Herramientas y tecnologías ayudan al cumplimiento de labores



Nota. Se evidenció en la figura 22 que, para 02 encuestados nunca las herramientas y tecnologías a su disposición le han ayudado al cumplimiento de sus labores, lo que reflejó un 7%; 03 encuestados determinaron casi nunca que significó el 10%; 11 encuestados detallaron algunas veces, que precisó un 37%; 06 encuestados indicaron casi siempre que fue equivalente al 20% y 08 encuestados alegaron siempre con un 26% de representatividad.

Tabla 23

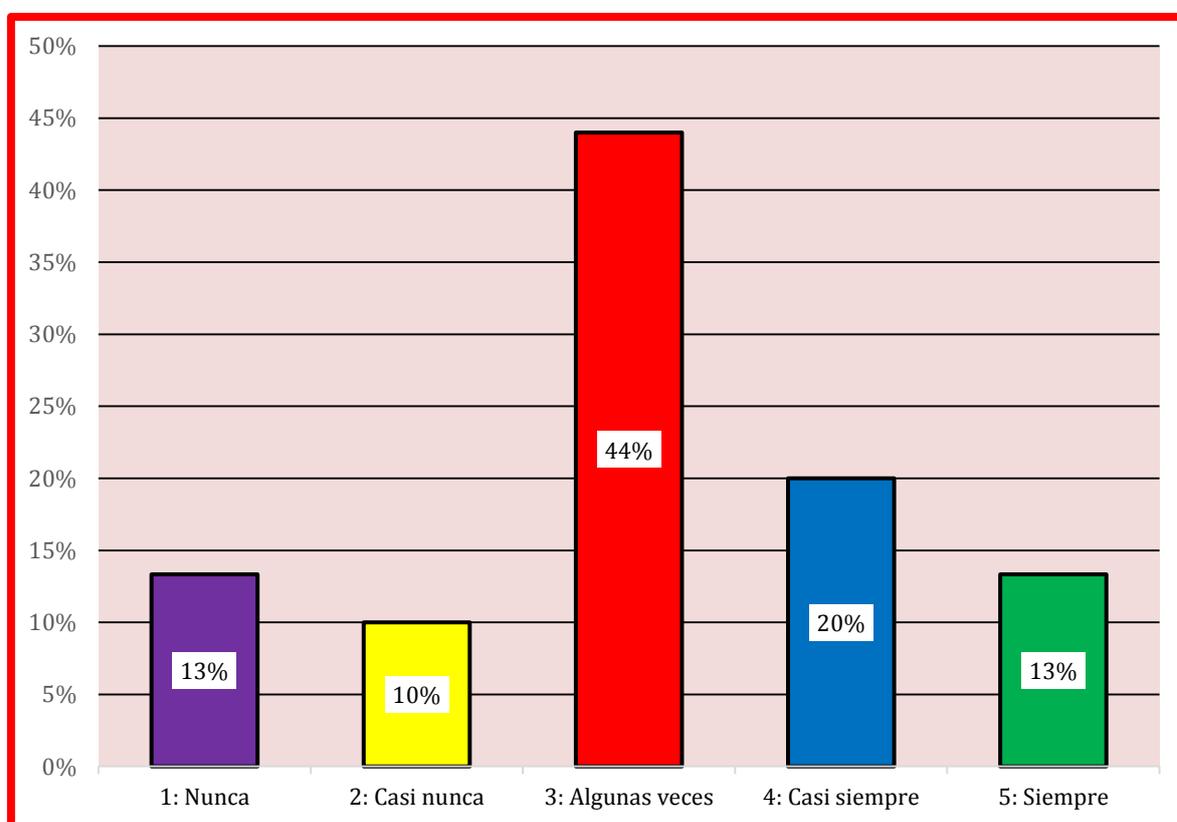
¿Reciben preparaciones para una correcta productividad en el trabajo?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>4</i>	<i>3</i>	<i>13</i>	<i>6</i>	<i>4</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 23

Preparaciones para una correcta productividad en el trabajo



Nota. Se evidenció en la figura 23 que, para 04 encuestados nunca han recibido preparaciones para una correcta productividad en el trabajo, lo que representó un 13%; 03 encuestados revelaron casi nunca que señaló el 10%; 13 encuestados determinaron algunas veces, que denotó un 44%; 06 encuestados detallaron casi siempre que significó el 20% y 04 encuestados puntualizaron siempre con un 13% de representatividad.

Tabla 24

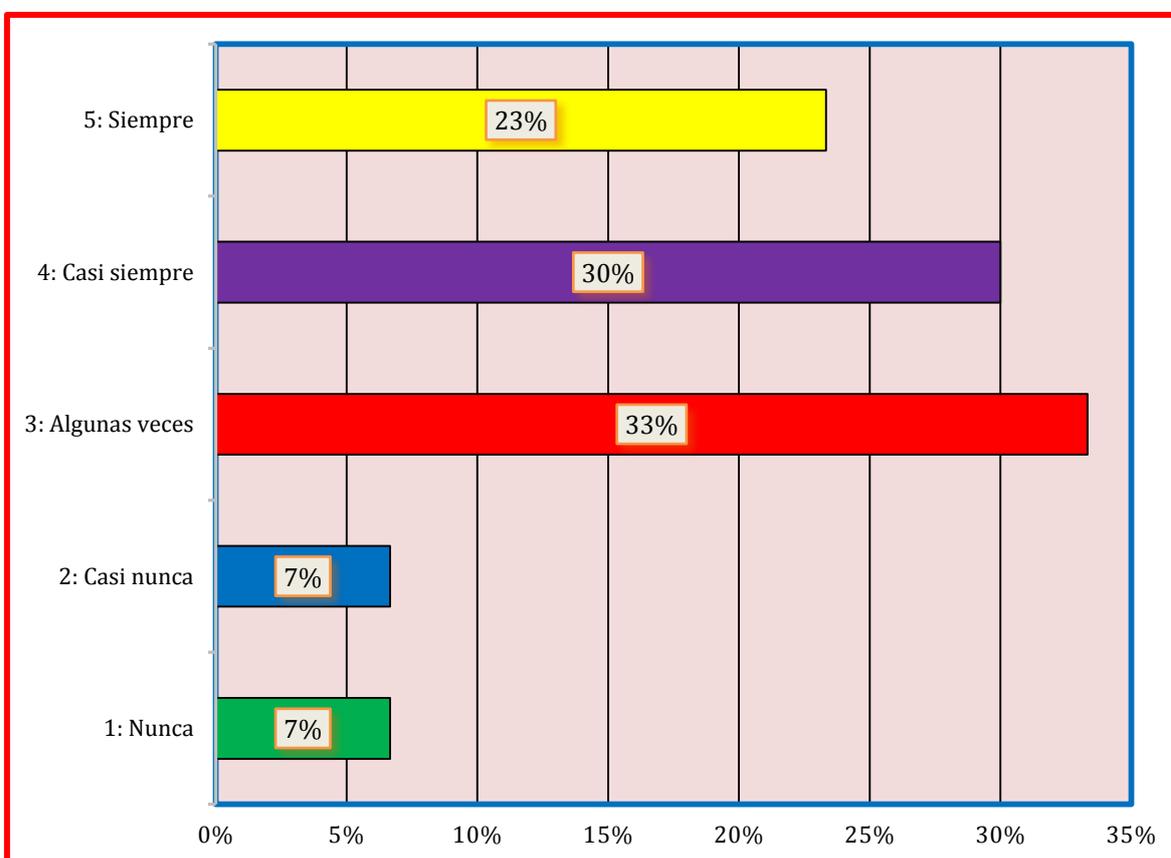
¿La productividad les permite un mejor ambiente laboral?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>2</i>	<i>2</i>	<i>10</i>	<i>9</i>	<i>7</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 24

La productividad en un mejor ambiente laboral



Nota. Se evidenció en la figura 24 que, para 02 encuestados nunca la productividad les ha permitido un mejor ambiente laboral, lo que precisó un 7%; 02 encuestado refirió casi nunca que reveló el 7%; 10 encuestados determinaron algunas veces, que demostró un 33%; 09 encuestados detallaron casi siempre que especificó el 30% y 07 encuestados indicaron siempre con un 23% de representatividad.

Tabla 25

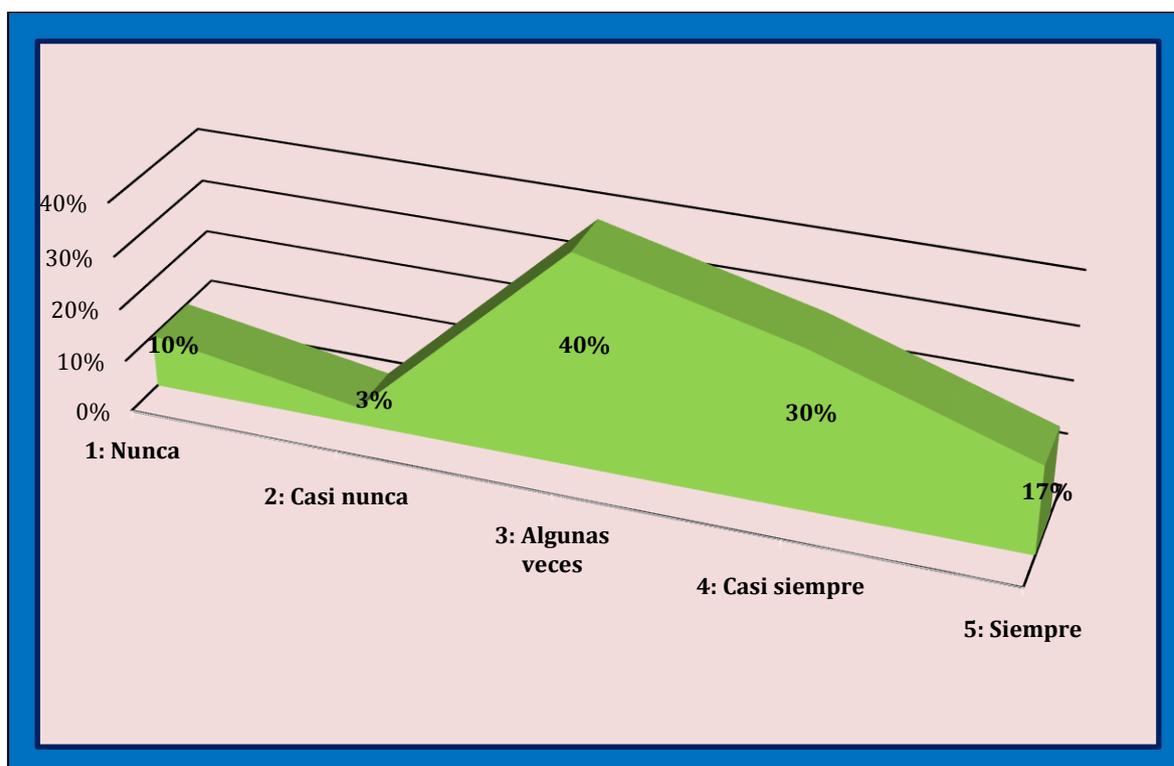
¿Contribuyen los lineamientos del CEPLAN a mejorar la calidad de vida de la población?

<i>Escala</i>				
1	2	3	4	5
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
3	1	12	9	5

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 25

Contribución de los lineamientos del CEPLAN



Nota. Se evidenció en la figura 25 que, para 03 encuestados nunca han contribuido los lineamientos del CEPLAN a mejorar la calidad de vida de la población, lo que fue equivalente al 10%; 01 encuestado indicó la opción casi nunca que significó el 3%; 12 encuestados precisaron algunas veces, que denotó un 40%; 09 encuestados señalaron casi siempre que reflejó el 30% y 05 encuestados afirmaron siempre con un 17% de representatividad.

Tabla 26

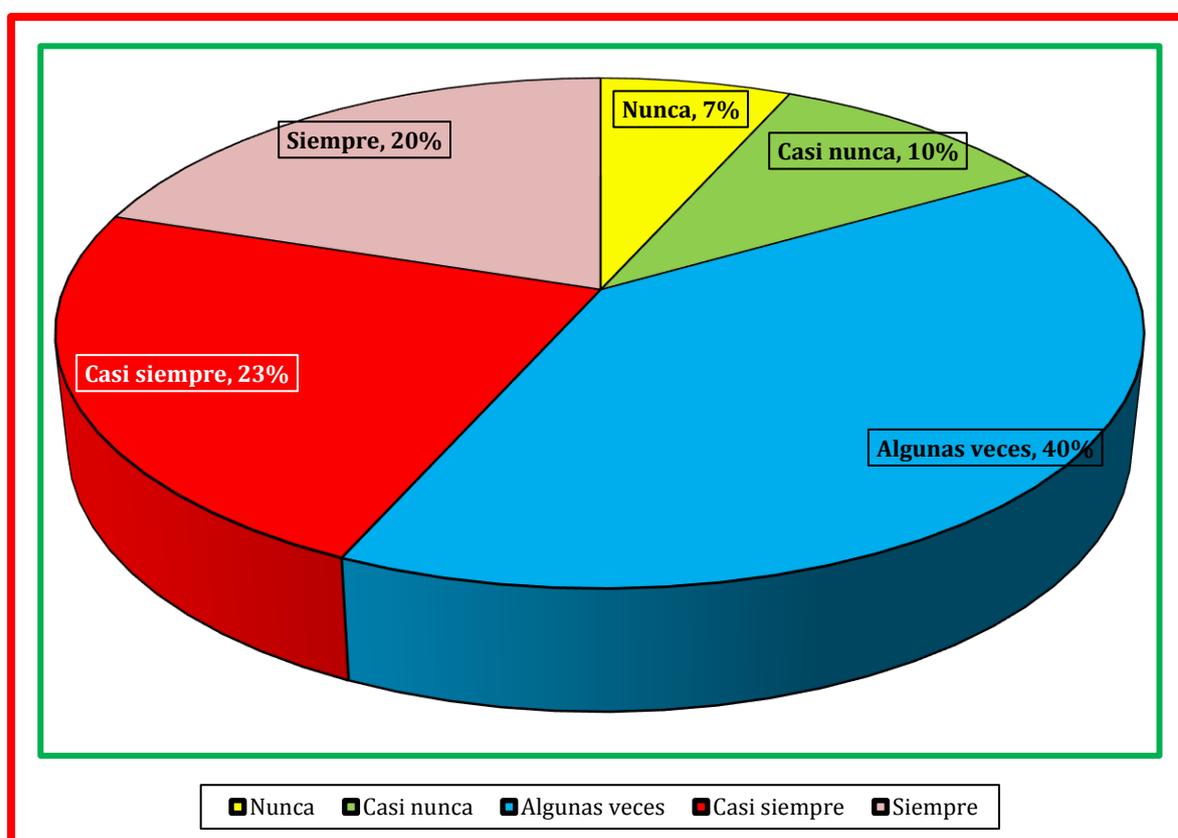
¿Cumplen con los lineamientos del CEPLAN?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>2</i>	<i>3</i>	<i>12</i>	<i>7</i>	<i>6</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 26

Cumplimiento de los lineamientos del CEPLAN



Nota. Se evidenció en la figura 26 que, para 02 encuestados nunca han cumplido con los lineamientos del CEPLAN, lo que precisó un 7%; 03 encuestados refirió casi nunca que reveló el 10%; 12 encuestados determinaron algunas veces, que demostró un 40%; 07 encuestados detallaron casi siempre que especificó el 23% y 06 encuestados indicaron siempre con un 20% de representatividad.

Tabla 27

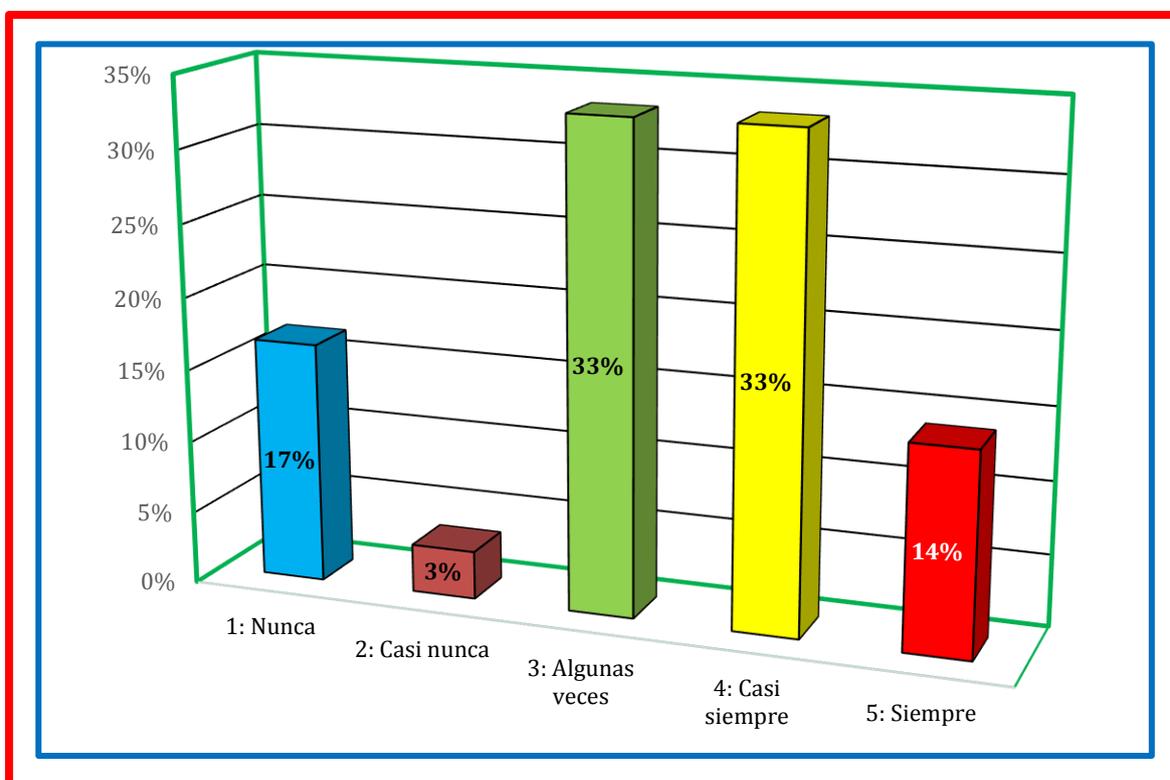
¿Participa de cursos en lineamientos del MEF?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>5</i>	<i>1</i>	<i>10</i>	<i>10</i>	<i>4</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 27

Participación de cursos en lineamientos del MEF



Nota. Se evidenció en la figura 27 que, para 05 encuestados nunca han participado de cursos en lineamientos del MEF, lo que representó un 17%; 01 encuestado reveló casi nunca que señaló el 3%; 10 encuestados determinaron algunas veces, que denotó un 33%; 10 encuestados detallaron casi siempre que significó el 33% y 04 encuestados puntualizaron siempre con un 14% de representatividad.

Tabla 28

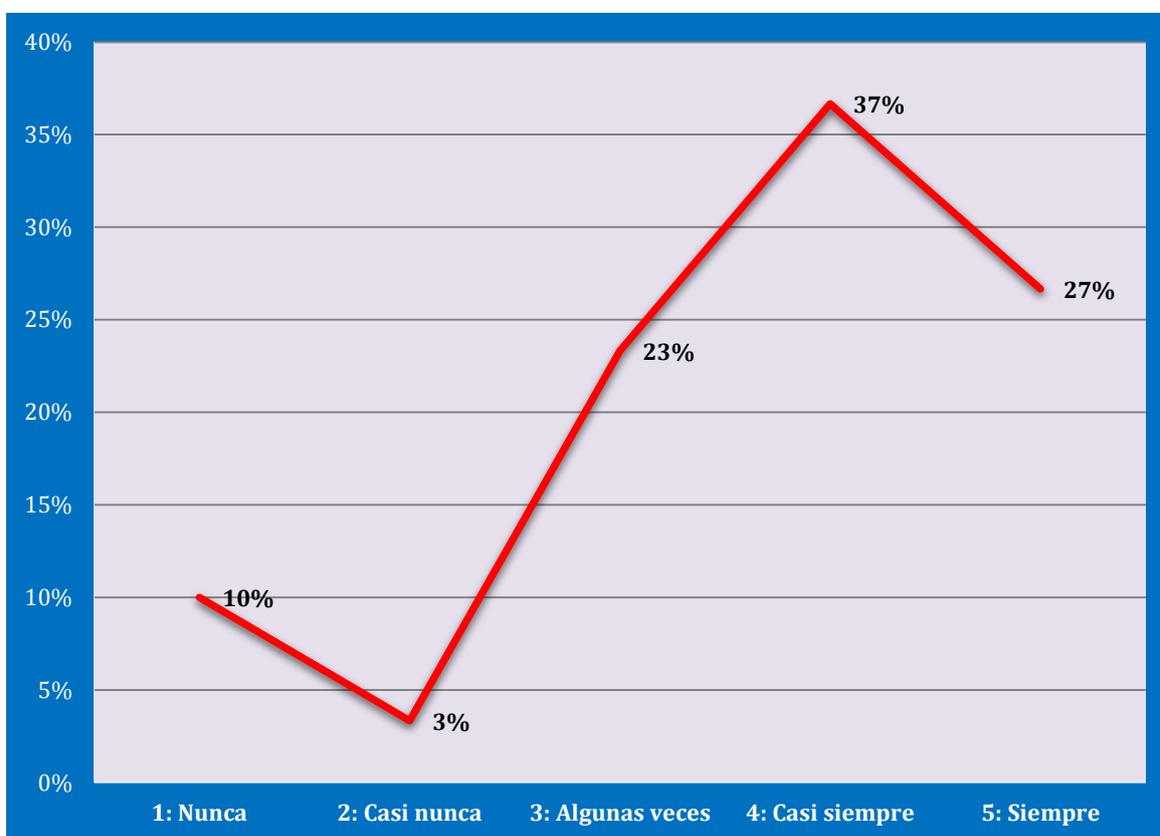
¿Los lineamientos del MEF aportan a cumplir con los objetivos y metas?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>3</i>	<i>1</i>	<i>7</i>	<i>11</i>	<i>8</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 28

Lineamientos del MEF



Nota. Se evidenció en la figura 28 que, para 03 encuestados nunca los lineamientos del MEF han aportado a cumplir con los objetivos y metas, lo que denotó el 10%; 01 encuestado puntualizó la opción casi nunca que indicó el 3%; 07 encuestados determinaron algunas veces, que expresó un 23%; 11 encuestados señalaron casi siempre que reflejó el 37% y 08 encuestados aseveraron siempre con un 27% de representatividad.

Tabla 29

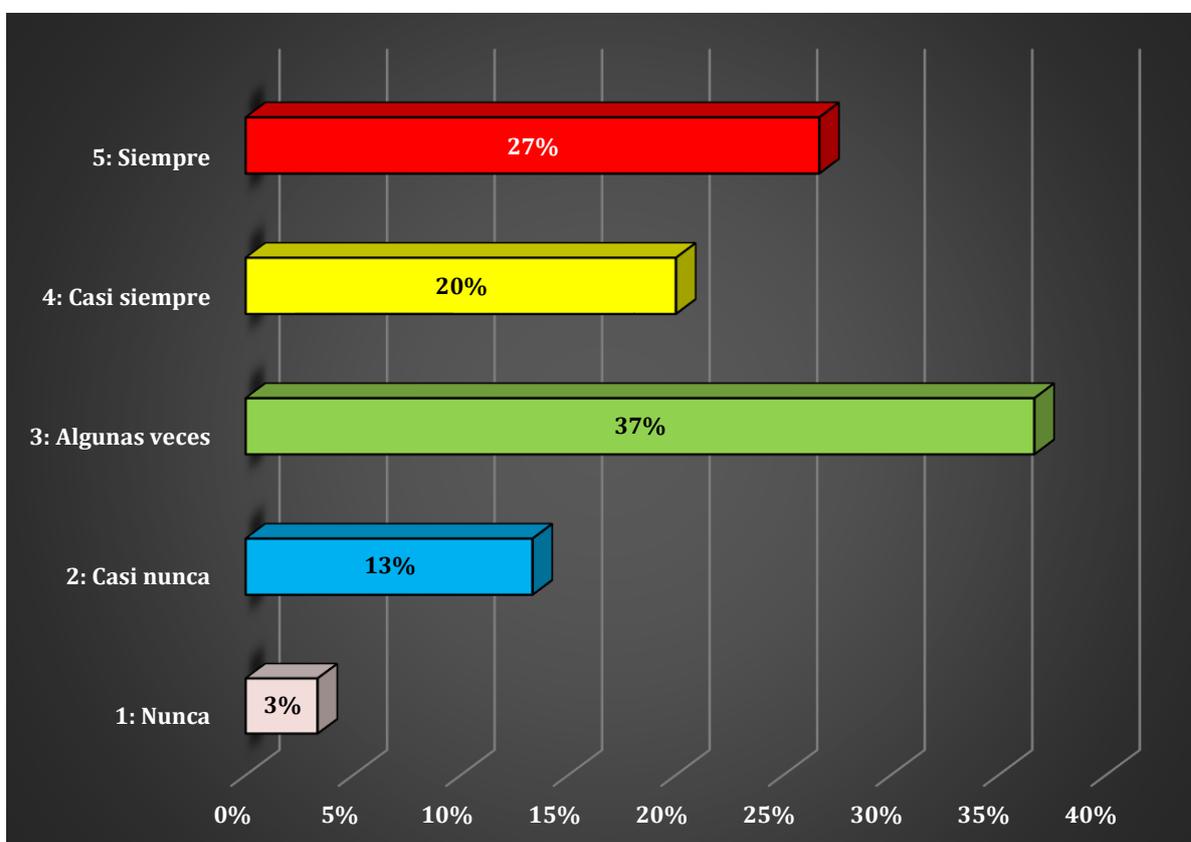
¿Se han efectuado mejoras a los lineamientos de alta dirección?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>1</i>	<i>4</i>	<i>11</i>	<i>6</i>	<i>8</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 29

Mejoramiento a los lineamientos de alta dirección



Nota. Se evidenció en la figura 29 que, para 01 encuestado nunca se han efectuado mejoras a los lineamientos de alta dirección, lo que reveló el 3%; 04 encuestados señalaron casi nunca que demostró el 13%; 11 encuestados estipularon algunas veces, que indicó un 37%; 06 encuestados refirieron casi siempre que manifestó el 20% y 08 encuestados puntualizaron siempre con un 27% de representatividad.

Tabla 30

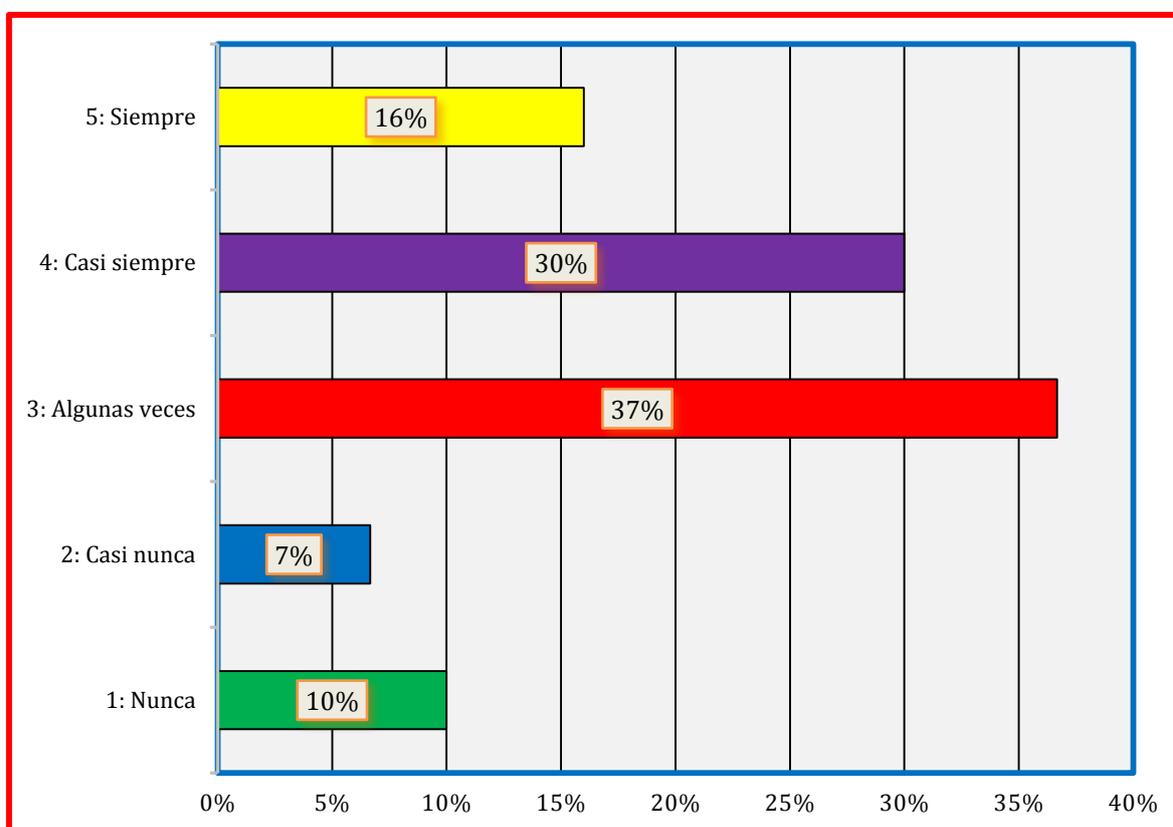
¿Se consuman los lineamientos de alta dirección?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>3</i>	<i>2</i>	<i>11</i>	<i>9</i>	<i>5</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 30

Realización de lineamientos de alta dirección



Nota. Se evidenció en la figura 30 que, para 03 encuestados nunca se han consumado los lineamientos de alta dirección, lo que denotó el 10%; 02 encuestados puntualizaron la opción casi nunca que indicó el 7%; 11 encuestados determinaron algunas veces, que expresó un 37%; 09 encuestados señalaron casi siempre que reflejó el 30% y 05 encuestados manifestaron siempre con un 16% de representatividad.

Tabla 31

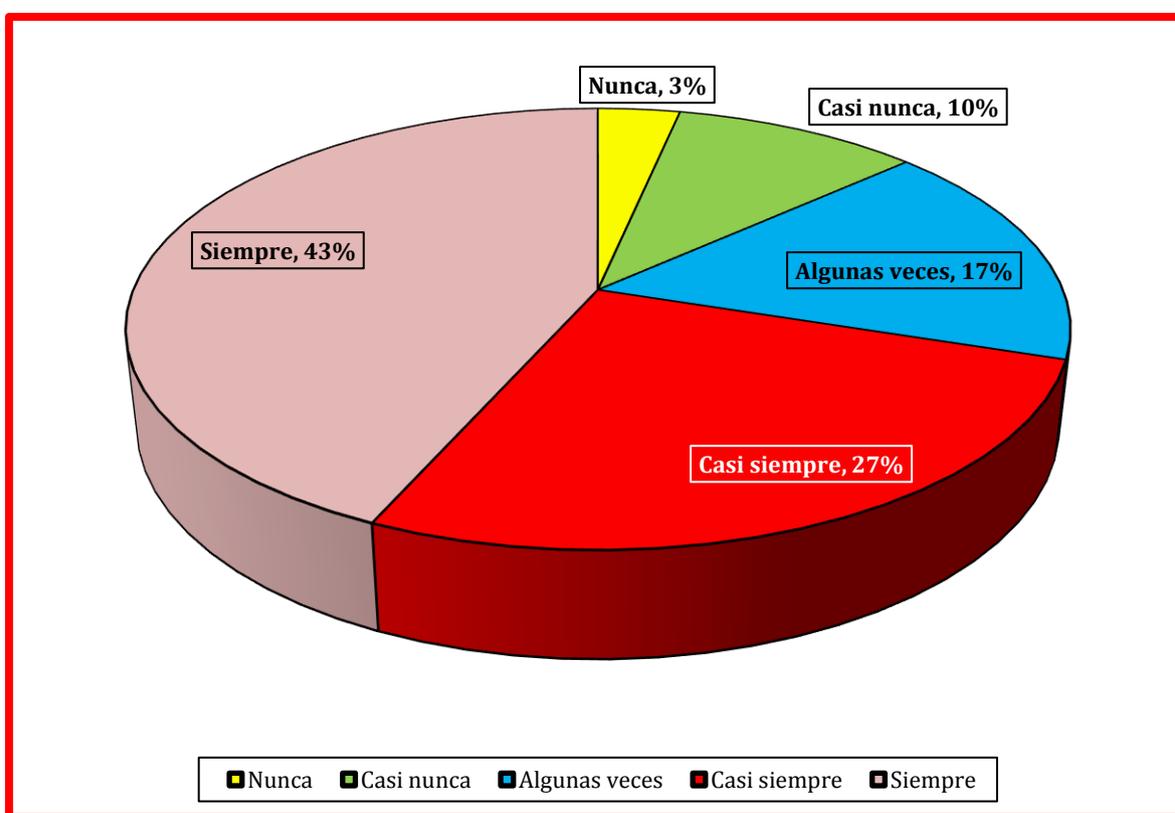
¿Está conforme con las actividades administrativas delegadas?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>1</i>	<i>3</i>	<i>5</i>	<i>8</i>	<i>13</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 31

Actividades administrativas delegadas



Nota. Se evidenció en la figura 31 que, para 01 encuestado nunca se ha estado conforme con las actividades administrativas delegadas, lo que indicó el 3%; 03 encuestados determinaron casi nunca que representó el 10%; 05 encuestados denotaron algunas veces, que señaló un 17%; 08 encuestados optaron casi siempre que significó el 27% y 13 encuestados especificaron siempre con un 43% de representatividad.

Tabla 32

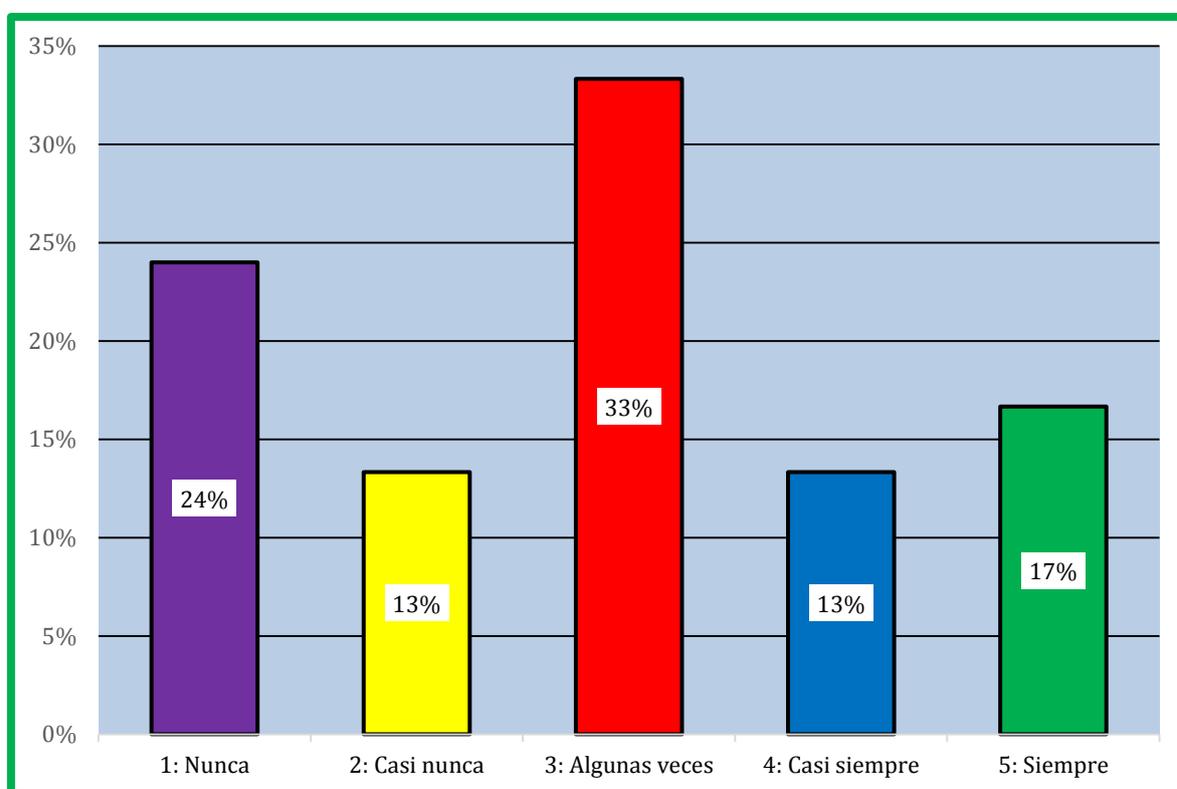
¿Realiza actividades administrativas que no están especificadas en sus funciones?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>7</i>	<i>4</i>	<i>10</i>	<i>4</i>	<i>5</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 32

Actividades administrativas que no están especificadas en sus funciones



Nota. Se evidenció en la figura 32 que, para 07 encuestados nunca han realizado actividades administrativas que no están especificadas en sus funciones, lo que precisó un 24%; 04 encuestados prescribieron casi nunca que representó el 13%; 10 encuestados indicaron algunas veces, que reflejó un 33%; 04 encuestados señalaron casi siempre que denotó el 13% y 05 encuestados determinaron siempre con un 17% de representatividad.

Tabla 33

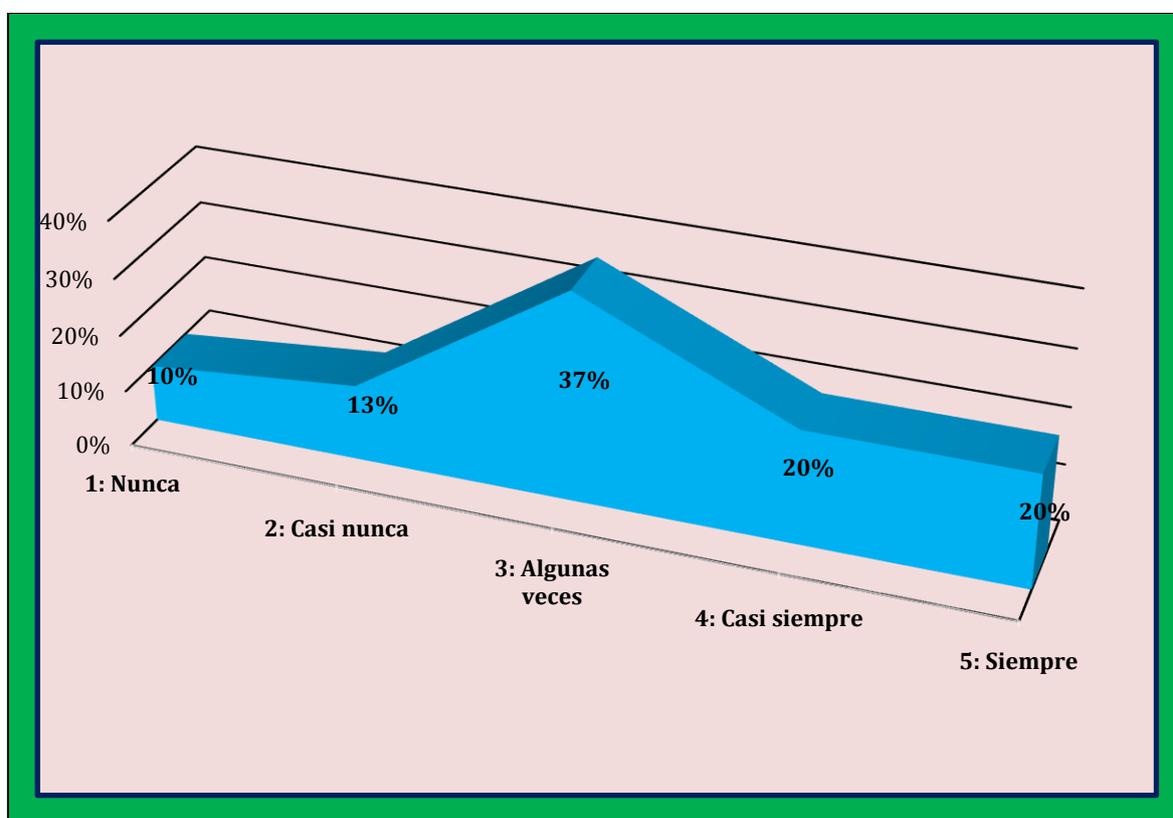
¿Reciben actualizaciones para la aplicación de sistemas?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>3</i>	<i>4</i>	<i>11</i>	<i>6</i>	<i>6</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 33

Actualizaciones para la aplicación de sistemas



Nota. Se evidenció en la figura 33 que, para 03 encuestados nunca han recibido actualizaciones para la aplicación de sistemas, lo que significó el 10%; 04 encuestados determinaron casi nunca que precisó el 13%; 11 encuestados indicaron algunas veces, que reflejó un 37%; 06 encuestados puntualizaron casi siempre que señaló el 20% y 06 encuestados revelaron siempre con un 20% de representatividad.

Tabla 34

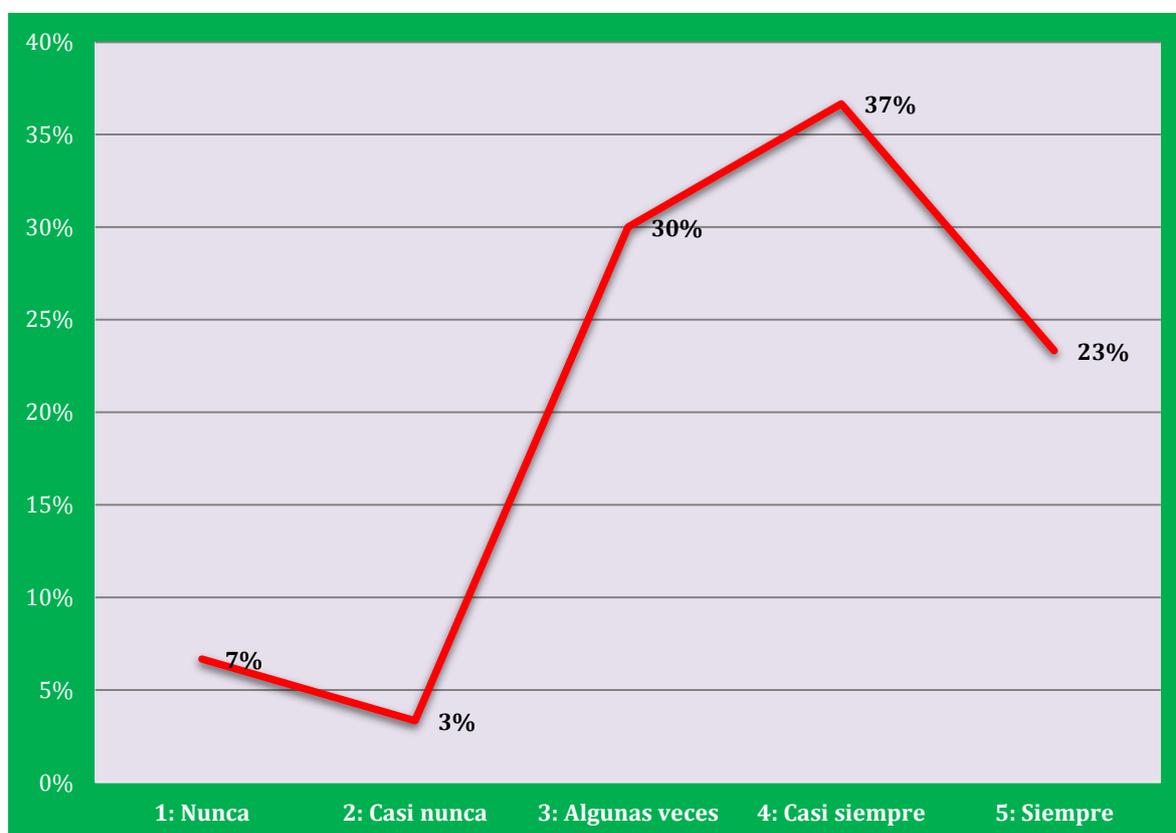
¿Opera debidamente la aplicación de sistemas?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>2</i>	<i>1</i>	<i>9</i>	<i>11</i>	<i>7</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 34

Aplicación de sistemas



Interpretación: Se evidenció en la figura 34 que, para 02 encuestados nunca han operado debidamente la aplicación de sistemas, lo que fue equivalente al 7%; 01 encuestado indicó la opción casi nunca que significó el 3%; 09 encuestados precisaron algunas veces, que denotó un 30%; 11 encuestados señalaron casi siempre que reflejó el 37% y 07 encuestados afirmaron siempre con un 23% de representatividad.

Tabla 35

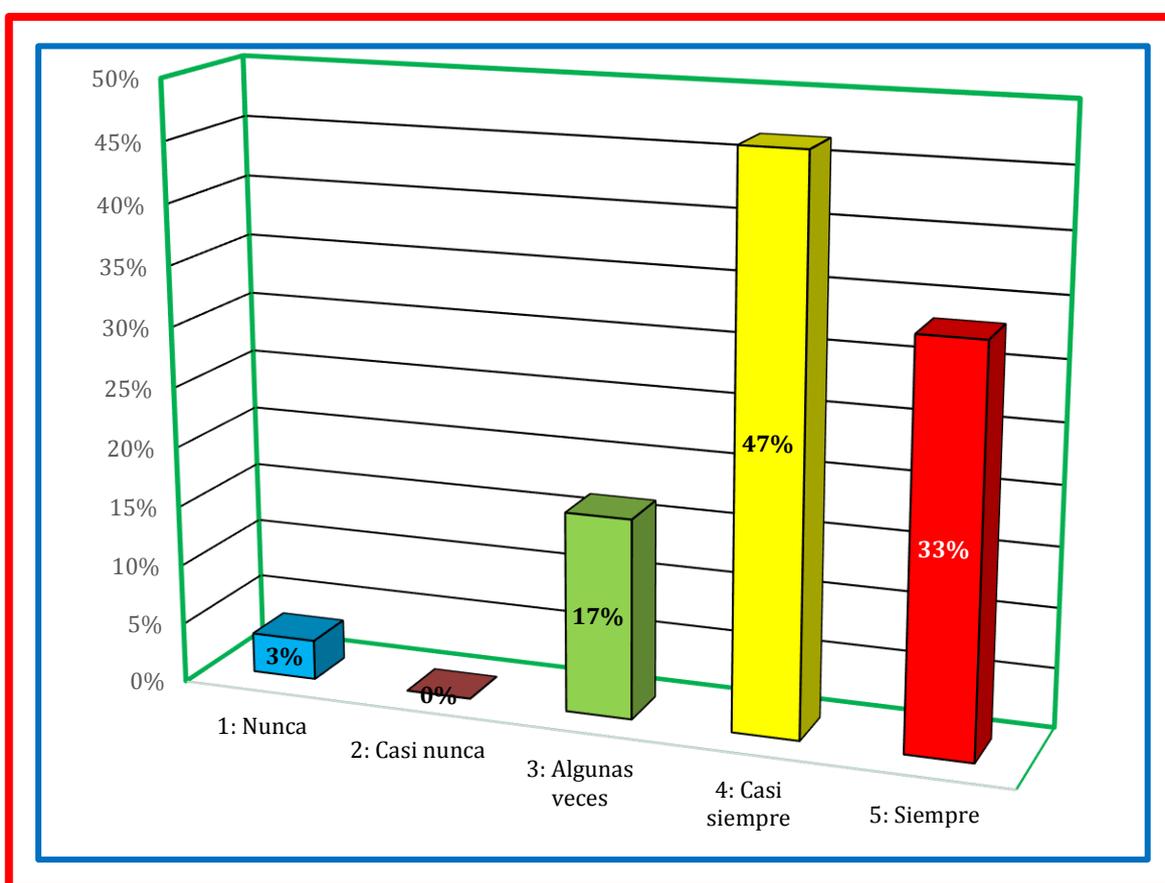
¿Se obtiene resultados favorables del cumplimiento de metas?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>1</i>	<i>0</i>	<i>5</i>	<i>14</i>	<i>10</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 35

Resultados favorables del cumplimiento de metas



Nota. Se evidenció en la figura 35 que, para 01 encuestado nunca se han obtenido resultados favorables del cumplimiento de metas, lo que significó el 3%; 05 encuestados precisaron algunas veces, que representó un 17%; 14 encuestados señalaron casi siempre que indicó el 47% y 10 encuestados optaron siempre con un 33% de representatividad.

Tabla 36

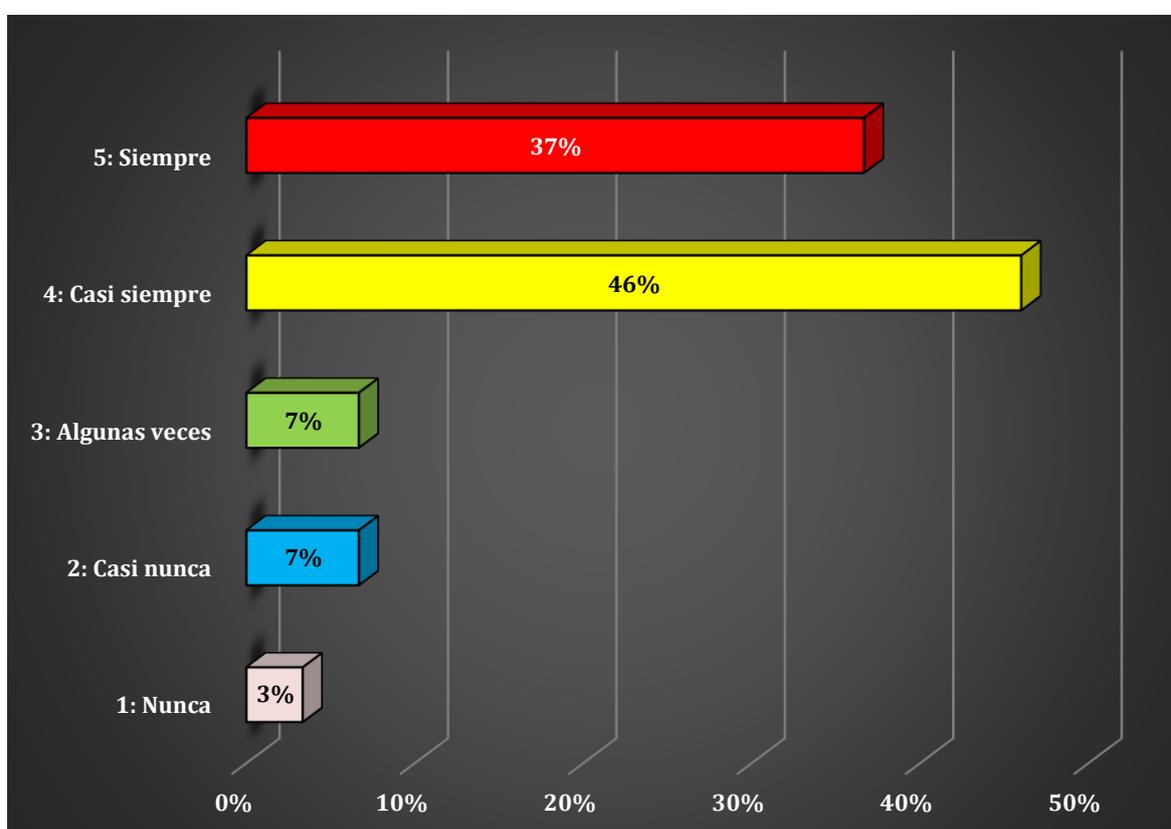
¿Participa tenazmente para el cumplimiento de metas?

<i>Escala</i>				
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>14</i>	<i>11</i>

Nota. Elaboración propia de la autora.

Figura 36

Participación tenaz para el cumplimiento de metas

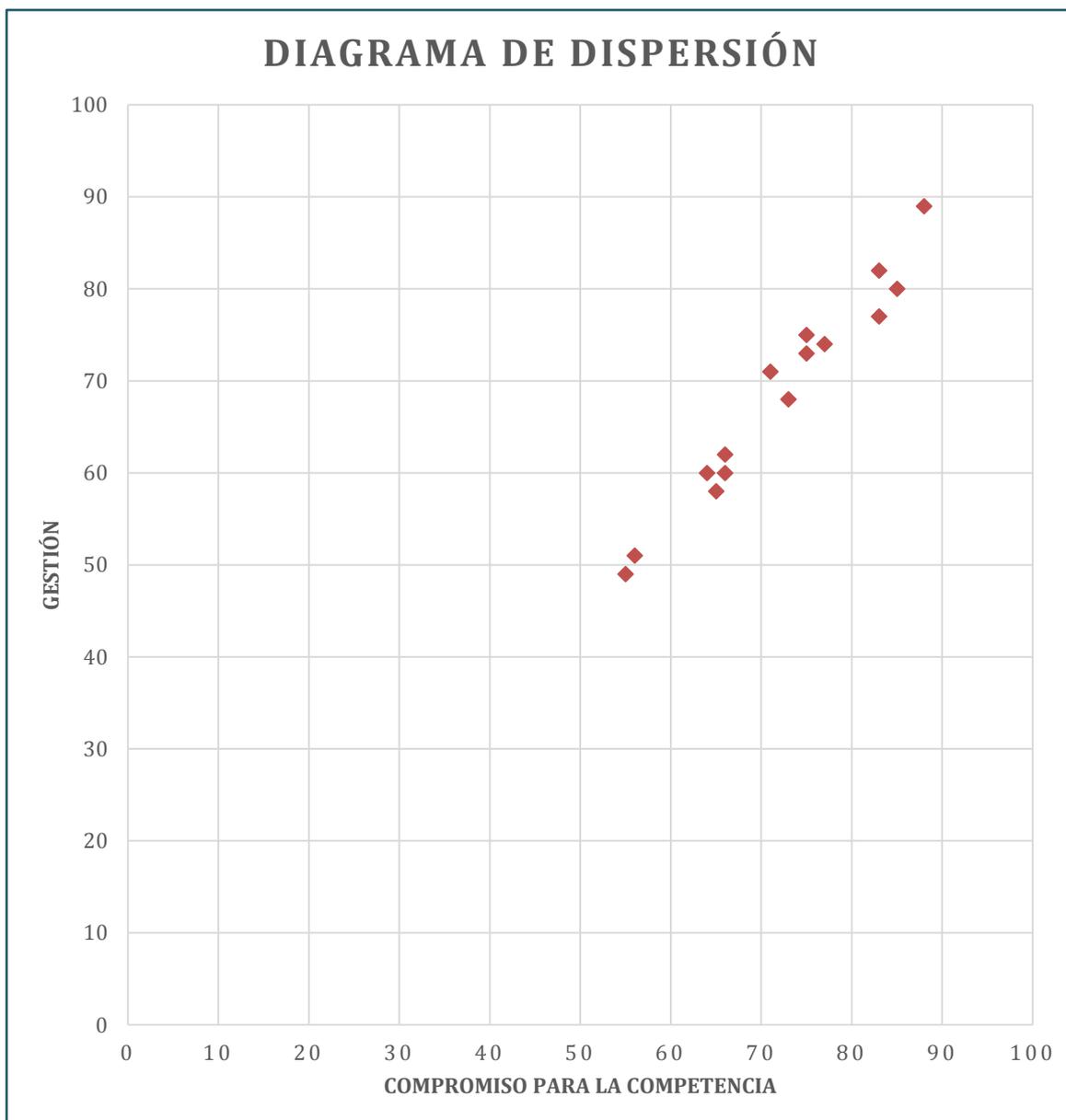


Nota. Se evidenció en la figura 36 que, para 01 encuestado nunca ha participado tenazmente para el cumplimiento de metas, tenido como equivalente el 3%; 02 encuestados señalaron casi nunca que reflejó el 7%; 02 encuestados puntualizaron algunas veces, que denotó un 7%; 14 encuestados marcaron casi siempre que significó un 46% y 11 encuestados indicaron siempre con un 37% de representatividad.

4.1.2. ANÁLISIS CORRELACIONAL

Figura 37

DIAGRAMA DE DISPERSIÓN



Nota. La figura mostró que, la dispersión consignada mediante el diagrama indicó la aplicación que evidencia el efecto que existe entre la variable compromiso para la competencia y la variable gestión. En tal sentido, se precisa el estudio del efecto a nivel de dos factores, problemas o causas, que establecen criterios efectuados con lineamientos de calidad, así como un origen probable de la problematización.

OBJETIVO GENERAL:

Determinar el efecto del compromiso para la competencia en la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.

Tabla 37

Correlación entre las variables compromiso para la competencia y gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla

Correlaciones			
		Compromiso para la competencia	Gestión
Compromiso para la competencia	Correlación de Pearson	1	,961**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
Gestión	Correlación de Pearson	,961**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

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

Descripción:

Dado que el p valor es menor a 0,01 (alfa), rechazamos la hipótesis nula, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que existe efecto significativo de la variable compromiso para la competencia con la gestión. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.961 lo cual nos indica un efecto positivo, muy fuerte y además significativo entre la variable compromiso para la competencia y gestión.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Interpretar el efecto del compromiso para la competencia en la organización administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.

Tabla 38

Correlación entre la variable compromiso para la competencia y la dimensión organización administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla

Correlaciones			
		Compromiso para la competencia	Organización administrativa
Compromiso para la competencia	Correlación de Pearson	1	,945**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
Organización administrativa	Correlación de Pearson	,945**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

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

Descripción:

Dado que el p valor es menor a 0,01 (alfa), rechazamos la hipótesis nula, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que existe efecto significativo entre la variable compromiso para la competencia con la dimensión organización administrativa. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.945 lo cual nos indica una efecto positivo, muy fuerte y además significativo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Establecer el nivel de efecto del compromiso para la competencia en la planificación administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.

Tabla 39

Correlación entre la variable compromiso para la competencia y la dimensión planificación administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla

Correlaciones			
		Compromiso para la competencia	Planificación administrativa
Compromiso para la competencia	Correlación de Pearson	1	,906**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
Planificación administrativa	Correlación de Pearson	,906**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

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

Descripción:

Dado que el p valor es menor a 0,01 (alfa), rechazamos la hipótesis nula, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que existe efecto significativo entre la variable compromiso para la competencia con la dimensión planificación administrativa. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.906 lo cual nos indica una efecto positivo, muy fuerte y además significativo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3:

Determinar el efecto del compromiso para la competencia en la ejecución administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.

Tabla 40

Correlación entre la variable compromiso para la competencia y la dimensión ejecución administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla

Correlaciones			
		Compromiso para la competencia	Ejecución administrativa
Compromiso para la competencia	Correlación de Pearson	1	,930**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
Ejecución administrativa	Correlación de Pearson	,930**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

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

Descripción:

Dado que el p valor es menor a 0,01 (alfa), rechazamos la hipótesis nula, por lo tanto, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que existe efecto significativo entre la variable compromiso para la competencia con la dimensión ejecución administrativa. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Pearson es de 0.930 lo cual nos indica una efecto positivo, muy fuerte y además significativo

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación contó con resultados comparativos con los siguientes parámetros:

Ashutosh et al. (2020) en indican:

En su artículo científico efecto del sistema de evaluación del desempeño sobre el compromiso organizativo y la productividad de los empleados y su vínculo con la revisión periódica del desempeño: un estudio del proyecto hidroeléctrico Tehri, precisó que, los hallazgos muestran que existe una relación positiva entre la retroalimentación de la evaluación del desempeño y productividad de los empleados en la organización como lo muestra un coeficiente de 0.056. Dado que el valor del coeficiente de regresión es mayor que uno, podemos deducir que existe una relación positiva entre la retroalimentación de la evaluación del desempeño y compromiso organizacional y productividad de los empleados. la regresión valor del coeficiente es más de uno, podemos deducir que hay una positiva relación entre el plan de mejora del desempeño y la organización compromiso y la productividad de los empleados. Podemos deducir que existe una relación positiva entre el compromiso organizacional, la productividad y el desempeño de los empleados ya que el p-value fue mayor a 0.05 ($0.427 < 0.05$) esto infiere que las variables del sistema de evaluación del desempeño influyen positivamente en la compromiso organizacional y productividad de los empleados en Tehri HPP.

Vizcaíno (2020) sostiene:

En su estudio análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario, señaló que, la empresa pública de servicio hospitalario, tiene un número considerable de personas que lleva varios años en la institución; quizá con miras a jubilarse en ella. Tenemos un 31% de colaboradores que tienen más de 5 años en la institución, un 31% que tiene de 2 a 5 años, 27% de colaboradores que tienen 1 a 2 años y finalmente 11% de colaboradores relativamente nuevas que laboran de 6 a 12 meses, por lo tanto más del 60% lleva menos de 5 años, lo que quiere decir que la mayoría de colaboradores tiene contrato de

servicios ocasionales y eso no les garantiza su permanencia en la organización y efectivamente en la pregunta de estabilidad laboral es una en la que más bajo puntúan. También se infiere que, el nivel de satisfacción varía en el tiempo, por las condiciones cambiantes, es decir no está relacionado al tiempo que el colaborador lleva en la empresa. Sin embargo, en el compromiso sí influye; dicho de otro modo, mientras más años laboran en la organización, más comprometidos se sienten.

Wan (2019) señala:

En su tesis diseño de un manual de procedimientos para el control interno del departamento de créditos de la cooperativa Cooprogreso, sucursal centro de la ciudad Guayaquil, sostuvo que, en la pregunta al respecto de si se cuenta con los perfiles y descripciones de puestos de área, el 100% de los empleados encuestados afirmaron que si se cuenta con los perfiles y descripciones del puesto del área. En la pregunta al respecto de si se cuenta con un organigrama (documentado y actualizado), el 100% de los empleados encuestados afirmaron que si se cuenta con un organigrama (documentado y actualizado).

Moreno et al. (2018) señala:

En su artículo la Gestión Pública Colaborativa y el Compromiso Organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México, manifestó que, se presenta una relación positiva y significativa ($p < .01$) entre las variables del compromiso organizacional con la gestión pública colaborativa; la relación es considerada alta ($r = .579$). Se observa una correlación no significativa del compromiso organizacional de continuidad con la gestión pública colaborativa, no obstante, sí existe una relación estadística significativa entre la gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional afectivo y normativo. De acuerdo con este resultado, se puede decir que los servidores públicos que perciben mayor compromiso en la organización influyen en la gestión pública colaborativa. Lo anterior es evidencia empírica que soporta la H1: el compromiso organizacional tiene una relación positiva con la gestión pública.

Díaz y Quispe (2023) afirman:

En su investigación se indicó que, en el compromiso organizacional, en el nivel medio, fue el más predominante con el 78.4% de los colaboradores, los colaboradores manifiestan que están comprometidos con la institución, que hay eventos o cambios en los periodos de gestión que hacen que no brinden todo su potencial en su trabajo, debido a que la nueva gestión en la mayoría de veces, no los valora.

Tinta (2021) sostiene:

En su tesis se puede evidenciar que en la Municipalidad Provincial de Moho en el tema de competencias cardinales, un total de 71.40% de los trabajadores muestran una escala de casi siempre, dando así a conocer que 85 trabajadores casi siempre se sienten comprometidos en dar solución a los problemas que se presenten en la municipalidad, en tanto un total de 19.30% muestra una escala de a veces, dando así a conocer que 23 trabajadores a veces se sienten comprometidos en dar solución, A su misma vez hay un número considerable de trabajadores con un 9.20% que muestran una escala de siempre, dando así a conocer que 11 trabajadores están siempre comprometidos en dar solución a los problemas que se presenten en la Municipalidad Provincial de Moho.

En relación con el compromiso organizacional también se muestra los siguientes resultados; que el 51.30% de los trabajadores muestran una escala de casi siempre, dando así a conocer que 61 trabajadores casi siempre se sienten identificados con la organización, en el caso de la escala de a veces se muestra un resultado de 40.30% dando así a conocer que 48 trabajadores a veces se sienten identificados con la organización de la municipalidad, sin embargo el 5.90% muestran una escala de siempre con el tema de competencias cardinales, esto nos indica que 7 de 119 trabajadores siempre se identifican con Municipalidad Provincial de Moho.

Rujel (2021) refiere:

En su investigación, perfil de competencias para mejorar la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019, se obtuvo que el 64% de los encuestados indicaron que la mayoría de veces no son puntuales con las tareas encomendadas por su jefe por una mala comunicación entre áreas, asimismo con un 26% indicaron que algunas veces sí y algunas veces no son puntuales debido a una mala información y falta de coordinación, por último, con un 10% la mayoría de veces si son puntuales con las actividades encomendadas. Al respecto, los 84 encuestados el 50% indicaron que la mayoría de veces no se fomenta la unión y el liderazgo cuando se trabaja en equipo, asimismo con un 29% algunas veces sí y algunas veces no se fomenta la unión ni el liderazgo la mayoría de veces sí y con un 21% la mayoría de veces si se fomenta la unión y el liderazgo, por ende, se puede decir que no existe un buen liderazgo en la Municipalidad.

Ramírez y Tenorio (2021) sostienen:

En su estudio SIAF como instrumento de fiscalización en la unidad de Tesorería y sus incidencias en la Municipalidad Distrital de Llochegua, 2017; se mostró que, el 57% de los entrevistados respondieron indicando que están totalmente de acuerdo sobre, metas, objetivos en la gestión, 20% de acuerdo, 13% Indeciso, 8% en desacuerdo y el 3% se encuentra totalmente en desacuerdo. Puesto que, la mayoría de los encuestados señalan que el incumplimiento de metas y los objetivos son los efectos fundamentales de una gestión deficiente y no demuestran una transparencia en el manejo adecuado de los fondos públicos. Por otro lado, se deduce que, el 53% de los entrevistados respondieron indicando que están totalmente de acuerdo sobre, capacitación del personal en el registro del SIAF, 25% de acuerdo, 18% Indeciso, 3% en desacuerdo y el 3% se encuentra totalmente en desacuerdo, sobre la pregunta formulada.

Sipión (2022) establece:

En su tesis Control interno y ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2018, se manifestó que, las actividades de control influyen en las obras por administración directa ya que el coeficiente de Pearson es de 0,542, lo que indica una correlación directa moderada y significativa debido a que el P valor fue de 0.002 menor a 0.05, aceptado la hipótesis alternativa. Se puede observar que el 70% de los trabajadores consideran a la información y comunicación en un nivel regular, mientras que el 30% en un nivel bajo. La información y comunicación influyen en las obras por administración directa ya que el coeficiente de Pearson es de 0,784, lo que indica una correlación directa alta y significativa debido a que el P valor fue de 0.000 menor a 0.05, aceptado la hipótesis alternativa. El 70% de los trabajadores consideran a la supervisión en un nivel regular, mientras que el 30% en un nivel bajo.

Cruz (2022) señala:

En su investigación, refirió que, la entidad cuenta con un código de Ética debidamente aprobado, y difundido mediante talleres o reuniones el porcentaje que resulto fue el de 53.33% de las personas encuestadas respondieron que, recibieron que SI y un 46.66% contestaron que NO. De acuerdo a si la empresa reconocía los aportes del personal que mejoran el desarrollo de las actividades laborales el 33.33% de las personas encuestadas respondieron que NO y el 66.66 % contestaron que SI, lo que se determina que la mayoría de las empresas SI promueven el desarrollo de las actividades laborales. De 20 preguntas efectuadas, 8 respuestas han sido afirmativas lo cual representa un 48% y el resto han sido negativas representando un 52%, arrojando como resultado que la empresa carece de un adecuado control interno que influye negativamente en la gestión ya que carecen de un buen ambiente de control de una adecuada supervisión donde retrasarían a la empresa poder obtener exitosamente sus objetivos y metas a lograr.

Córdova y Flores (2018) precisan:

En su tesis, Control interno y proceso presupuestario de la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar–Tumbes, Año 2017, los encuestados, en un 58% manifestaron que el personal a veces cumple sus funciones de manera intachable y que su comportamiento es correcto; el 33% manifestaron que casi siempre se cumple con el código o reglamento de conducta; el 33% manifestaron que casi nunca se sanciona a los responsables de actos ilegales; el 42% manifestaron que casi nunca la estructura organizacional se ha desarrollado sobre la base de la misión, objetivos y actividades de la entidad y se ajusta a la realidad; el 50% manifestaron que a veces el Manual de Organización y Funciones (MOF) refleja todas las actividades que se realizan en la entidad y están debidamente delimitadas; el 42% manifestaron que a veces la Dirección se asegura que los trabajadores conozcan los documentos normativos (MOF, ROF, CAP y demás manuales) que regulan las actividades de la entidad; el 58% manifestaron que casi nunca la entidad cuenta con mecanismos, políticas y procedimientos adecuados para la selección inducción, formación, capacitación, compensación, bienestar social, y evaluación de personal; el 58% manifestaron que a veces el personal cuenta con las competencias establecidas en el perfil del cargo; el 58% manifestaron que a veces el personal conoce sus responsabilidades y actúa de acuerdo con los niveles de autoridad que le corresponden; y que el 42% manifestaron que casi siempre el Órgano de Control Institucional evalúa los controles de los procesos vigentes e identifican oportunidades de mejora acorde a su plan de trabajo.

En el presente trabajo se sostiene:

Como unidad de análisis, la Municipalidad Provincial de Zarumilla, determinando que, para 01 encuestado nunca se han aplicado normas de convivencia, lo cual precisó un 3%; 01 encuestado indicó la opción casi nunca que significó el 3%; 12 encuestados precisaron algunas veces, que denotó un 40%; 08 encuestados señalaron casi siempre que reflejó el 27% y 08 encuestados afirmaron siempre con un 27% de representatividad.

Para 07 encuestados casi siempre desempeñó sus labores conforme a sus valores de formación, lo que precisó un 23% y 23 encuestados detallaron la elección siempre lo cual denotó un 77% de representatividad. para 04 encuestados nunca se efectuaron formaciones sobre el sistema contable, lo que denotó el 13%; 03 encuestados puntualizaron la opción casi nunca que indicó el 10%; 08 encuestados determinaron algunas veces, que expresó un 27%; 08 encuestados señalaron casi siempre que reflejó el 27% y 07 encuestados aseveraron siempre con un 23% de representatividad. para 02 encuestados nunca hacen uso adecuado del sistema logístico, lo que significó el 7%; 01 encuestado determinó casi nunca que precisó el 3%; 08 encuestados indicaron algunas veces, que reflejó un 27%; 10 encuestados puntualizaron casi siempre que señaló el 33% y 09 encuestados revelaron siempre con un 30% de representatividad. Para 01 encuestado nunca se participa de las actividades institucionales, lo que significó un 3%; 02 encuestados puntualizaron casi nunca que reveló el 7%; 07 encuestados indicaron algunas veces, que denota un 24%; 10 encuestados particularizaron casi siempre que especificó el 33% y 10 encuestados precisaron siempre con un 33% de representatividad. para 01 encuestado nunca ha cumplido sus actividades acordes al reglamento interno, lo que denotó un 3%; 01 encuestado anotó casi nunca que reveló el 3%; 04 encuestados señalaron algunas veces, que demostró un 13%; 11 encuestados detallaron casi siempre que especificó el 37% y 13 encuestados indicaron siempre con un 44% de representatividad. Para 01 encuestado nunca se han efectuado mejoras a los lineamientos de alta dirección, lo que revela el 3%; 04 encuestados señalaron casi nunca que demostró el 13%; 11 encuestados estipularon algunas veces, que indica un 37%; 06 encuestados refirieron casi siempre que manifestó el 20% y 08 encuestados puntualizaron siempre con un 27% de representatividad. para 01 encuestado nunca ha desarrollado las funciones asignadas eficientemente, lo que precisó un 3%; 01 encuestado refirió casi nunca que reveló el 3%; 03 encuestados determinaron algunas veces, que demostró un 10%; 07 encuestados detallaron casi siempre que especificó el 23% y 18 encuestados indicaron siempre con un 61% de representatividad.

Como parte de la investigación, la información que se pudo obtener al aplicar la entrevista en la Municipalidad Provincial de Zarumilla son las siguientes:

Dimensión principios éticos: La jefa del área de rentas refirió que dentro de su área se promueve las normas de convivencia, donde ninguno de los trabajadores se falta al respeto y laboran en un ambiente tranquilo, por otro lado, en el área de abastecimiento el jefe, mencionó que todos se organizan para trabajar adecuadamente, respetándose unos a otros y en base a los valores de formación de cada trabajador, pese a lo dicho yo pude recabar información de algunos trabajadores donde refieren que no existe la norma de convivencia, pues existe un cierto mal trato por uno de ellos, trato ofensivo e hiriente, lo que no permite que los trabajadores puedan desempeñarse en un ambiente laboral adecuado generando de esa manera un retraso al cumplimiento de objetivos del área y no cumplir con un pertinente compromiso para una mejor gestión . Por otro lado, en la Sub Gerencia de Contabilidad, lo mencionado por uno de los trabajadores precisó que entre todos existe el respeto, que cada uno actúa en cuanto a sus valores de formación permitiendo crear un clima laboral muy tranquilo y motivador.

Dimensión conocimientos de gestión pública: En el área de abastecimiento y de tesorería se pudo recabar información de que no todos los funcionarios cumplen con el perfil solicitado y que no todos de ellos tienen conocimientos de gestión pública, con lo cual perjudica la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla. En cuanto a las demás áreas como rentas, secretaria general y contabilidad refirieron que hay funcionarios que si cuentan con todos los conocimientos de gestión pública lo cual permite una adecuada gestión.

Dimensión Identidad institucional: Respecto al área de abastecimiento se pudo recabar información de que muchos de los funcionarios no conocen el reglamento interno de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, y debido a ello estos funcionarios no tienen un compromiso con la entidad, puesto que además muchos de ellos no cumplen con sus funciones asignadas precisamente porque no cumplen con el perfil ni los conocimientos necesarios, requeridos y solicitados para cumplir con el cargo que tienen.

Dimensión organización administrativa: De acuerdo a esta dimensión la información que se logró recabar aplicando la entrevista, es que la entidad no cuenta con herramientas y tecnologías necesarias para que el personal cumpla con sus funciones, muchas de las tecnologías fallan constantemente, además que el personal debe turnarse el uso de estas herramientas y tecnologías para avanzar con sus labores encomendadas. Ello genera considerablemente un retraso en el cumplimiento de metas de dicha gestión, pudiendo presentarse quejas por parte de algunos trabajadores, pues sus expedientes para pagos se retrasan por no contar precisamente con las herramientas y tecnologías necesarias.

Dimensión planificación administrativa: Todas las áreas entrevistadas aseguraron que los lineamientos empleados por los trabajadores son los correctos permitiendo que se realice y lleva a cabo una gestión óptima, sin embargo, precisaron que en cuanto a lineamientos del MEF deben de socializarse mucho más y que se deberían llevar a cabo capacitaciones constantes para su mayor entendimiento, el trabajo de cada uno del personal.

Dimensión ejecución administrativa: Las áreas donde se aplicaron la entrevista se pudo recoger información, de que cada uno de los trabajadores son participes de las actividades administrativas que se desarrollan sin embargo debido a las complicaciones al manejo de los sistemas por alguno de ellos, no llegan a cumplir las metas fijadas generando un retraso y con ello perjudicando la gestión.

V. CONCLUSIONES

1. Se evidencia con el coeficiente de correlación Pearson de 0,961 que existe relación positiva, muy fuerte y además significativa en las variables compromiso para la competencia y gestión en la Municipalidad Provincial de Zarumilla. Por tanto, se afirma que, con mayor compromiso para la competencia, surtirá efecto significativo la gestión en sus metas y competencias administrativas establecidas por la entidad.
2. Se evidencia con el coeficiente de correlación Pearson de 0,945 que existe relación positiva, muy fuerte y además significativa entre la variable compromiso para la competencia y la dimensión organización administrativa en la Municipalidad Provincial de Zarumilla. Al respecto, se precisa que, con un favorable compromiso para la competencia, permitirá efecto significativo en la organización administrativa de la comuna.
3. Se evidencia con el coeficiente de correlación Pearson de 0,906 que existe relación positiva, muy fuerte y además significativa entre la variable compromiso para la competencia y la dimensión planificación administrativa en la Municipalidad Provincial de Zarumilla. En efecto, se sostiene que, con un adecuado compromiso para la competencia, permitirá efecto significativo en la planificación administrativa de las metas institucionales.
4. Se evidencia con el coeficiente de correlación Pearson de 0,930 que existe relación positiva, muy fuerte y además significativa entre la variable compromiso para la competencia y la dimensión ejecución administrativa en la Municipalidad Provincial de Zarumilla. Por consiguiente, se expresa que, con un pertinente compromiso para la competencia, permitirá efecto significativo en la ejecución administrativa de los estamentos municipales.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los funcionarios de las diversas áreas de la Municipalidad Provincial de Zarumilla, a fomentar la realización de capacitaciones sobre normas de convivencia, ello pudiendo realizarse media hora antes de la hora de inicio laboral, con la finalidad de mejorar la relación entre cada uno de sus trabajadores.
2. Se recomienda a todos los jefes de área de la Municipalidad Provincial de Zarumilla a realizar inducciones de productividad para cada uno de sus trabajadores, con el propósito de que estos reciban preparaciones para una correcta productividad en el trabajo que ayude a mejorar el ambiente de laboral y ayude al cumplimiento de objetivos del área.
3. Se recomienda a los funcionarios respetar las actividades de cada uno de sus trabajadores, a fin de que estos únicamente se centren en desempeñar las actividades que le han sido estipuladas en sus contratos, permitiendo que cumplan adecuadamente con cada una de sus actividades.
4. Se recomienda a los jefes de cada área de la entidad, a crear un grupo de selección de personal con los trabajadores que ya cuenta, con la finalidad de realizar un buen filtro de los postulantes, teniendo como objetivo verificar que cumplan con todos los requisitos solicitados por su área.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, B., Freire, D., y Gutiérrez, B. (2017), Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas. Universidad de Concepción. <http://repositorio.udec.cl/handle/11594/2495>
- Ashutosh, K., Yashpal Singh, N., y Veer, P. (2020). Effect of Performance Appraisal System on Organizational Commitment and Employee Productivity and its linkage to periodical performance review: A Study of Tehri Hydro Power Project. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt*, 17(7). <https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/5390>
- Cachi, J. (2021). El sistema integrado de administración financiera (SIAF) y la integración contable en la municipalidad provincial de Hualgayoc, periodo 2017. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4022>
- Córdova, H., y Flores, K. (2018). Control Interno Y Proceso Presupuestario De La Municipalidad Provincial De Contralmirante Villar–Tumbes, Año 2017. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63462>
- Coronado, G. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Redalyc.org*. Instituto Tecnológico de Aguas calientes México <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Cruz, C. (2022). Caracterización del control interno en las Mypes del sector servicios. Caso: empresa de seguridad y vigilancia POLPART SRL Tumbes, 2019. <http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/handle/20.500.13032/27600>
- Cuadros, L. (2018). La Calidad de la Información Financiera y Presupuestal en las Sociedades de Beneficencias Públicas del Perú a través del Sistema Integrado de Administración Financiera, Año 2016. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/522>

- Díaz y Quispe (2023). Compromiso organizacional y productividad laboral en la sede central del Gobierno Regional de Lima, 2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110061/Diaz_EJJ-Quispe_GGS-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Farías, P., y Pimienta, C. (2018). Sistemas Integrados de Administración Financiera para la gestión pública moderna. Lima: Congreso de la República del Perú. [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/08B8FDE2C856ADB705257ABD005EE899/\\$FILE/104_pdfsam_.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/08B8FDE2C856ADB705257ABD005EE899/$FILE/104_pdfsam_.pdf)
- Gordillo, J., Sánchez, Y., Terrones A. & Cruz M. (2020) La productividad académica en las instituciones de educación superior en México: de la teoría a la práctica. *Propósitos y Representaciones*, Scielo, Vol. 8(3), e441.
- Guerrero, P. (2019). compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco chiclayano, 2018. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf
- Hurtado, M. (2017). Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en doce empresas del sector retail de Piura. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Piura, Perú.
- Meller P. (2019). Productividad, competitividad e innovación Perspectiva conceptual, Cieplan-CAF. <https://www.cieplan.org/productividad-competitividad-e-innovacion-perspectiva-conceptual-2/>
- Minchola, E. (2021). Evaluación de la calidad del Sistema Integrado de Administración Financiera SIAF de la Municipalidad Distrital de Cajamarca

basado en ISO/IEC 25000 durante el año 2021.
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8136>

Moreno, E., Ávila, M., Ortíz F., y Bello, J. (2018). La gestión pública colaborativa y el compromiso organizacional. Organizaciones del sector público del Estado de México. RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática. <https://recai.uaemex.mx/article/view/11426>

Moreno, J. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. Revista San Gregorio, (35), 157-173. Portoviejo, Manabí, Ecuador <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1107>

Psicore. (2017). Batería de Competencias Laborales – Nivel Administrativo. https://issuu.com/psicore/docs/bateria_de_competencias_laborales_-_783f62326782f3

Ramírez, C. (2018). Impacto del SIAF SP en la eficiencia operativa de la tesorería de la SUNAT. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/623906>

Ramírez, F. (2022). Propuestas de mejora de los factores relevantes del control interno de las micro y pequeñas empresas nacionales: caso empresa hostal El Delfín Empresa Individual de Responsabilidad Limitada-Tumbes, 2021. <http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/handle/20.500.13032/26877>

Ramírez, M., y Tenorio, L. (2021). Sistema Integrado de Administración Financiera como Instrumento de Fiscalización en la Unidad de Tesorería y sus incidencias en la Municipalidad Distrital de Llochegua, 2017. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2954>

- Rujel, Y. (2021). Perfil de competencias para mejorar la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lambayeque-2019.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8042>
- Salazar, C. (2018). Factores que influyen en la productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31853>
- Salazar, L y Sullón, A. (2020). Evaluación del sistema de control interno para la unidad de contabilidad y finanzas de un hospital público ubicado en El Agustino, Lima en el período 2017-2019.
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/18287?show=full>
- Salvador, J. E. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. Revista San Gregorio, 1(35). Universidad San Gregorio, Ecuador.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072019000200157
- Sipión, S. (2022). Control interno y ejecución de obras por administración directa en la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2018.
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/63761>
- Tinta, M. (2021). Gestión por competencias y su relación con el compromiso organizacional en la Municipalidad Provincial de Moho periodo, 2020.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3219313>
- Vizcaíno, I. (2020). “Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario, Ecuador 2020”. Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Organizacional en la Pontificia Universidad Católica Del Ecuador.

Wan, J. (2019). Diseño de un manual de procedimientos para el control interno del departamento de crédito de la Cooperativa Cooprogreso, sucursal centro de la Ciudad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/44095>

VIII. ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Independiente: Compromiso para la competencia	Es un componente del ambiente de control interno donde se indica que “la organización debe realizar un análisis adecuado de las habilidades de sus trabajadores, y, a partir de esa evaluación, enfocarse en perfeccionar los conocimientos y las aptitudes de su recurso humano”. Calle (2020)	La variable independiente compromiso para la competencia, será medida por las dimensiones principios éticos, conocimientos de gestión pública e identidad institucional, aplicando la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario, en la Municipalidad Provincial de Zarumilla.	Principios éticos	Normas de convivencia	ORDINAL
				Código de ética	
				Valores de formación	
			Conocimientos de gestión pública	Sistema presupuestal	
				Sistema contable	
				Sistema logístico	
			Identidad institucional	Reglamento interno	
				Funciones asignadas	
				Actividades institucionales	
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Dependiente: Gestión	Comprende la “capacidad de identificar problemas, analizar opciones, acordar prioridades y orientar los programas de desarrollo en la consecución de resultados favorables, mediante el uso adecuado de recursos públicos, para satisfacer las necesidades de la población” Guatemala (2019)	La variable dependiente gestión, será medida mediante las dimensiones organización, planificación y ejecución, aplicando la técnica de encuesta y el instrumento cuestionario, en la Municipalidad Provincial de Zarumilla.	Organización administrativa	Estructura orgánica	ORDINAL
				Herramientas y tecnología	
				Productividad	
			Planificación administrativa	Lineamientos de CEPLAN	
				Lineamientos del MEF	
				Lineamientos de alta dirección	
			Ejecución administrativa	Actividades administrativas	
				Aplicación de sistemas	
				Cumplimiento de metas	

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Compromiso para la competencia y su efecto en la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Metodología
¿Cuál es el efecto del compromiso para la competencia en la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla?	Determinar el efecto del compromiso para la competencia en la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.	El compromiso para la competencia sostiene un efecto significativo en la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.	Variable independiente: COMPROMISO PARA LA COMPETENCIA	Tipo y diseño de investigación Tipo: Aplicada Descriptiva correlacional Diseño: No experimental transversal Población Municipalidad Provincial de Zarumilla Muestra Municipalidad Provincial de Zarumilla Técnica e instrumento Según la metodología establecida en el presente estudio, se estará priorizando la aplicación de la técnica encuesta y como instrumento el cuestionario, que permitirá obtener información en la Municipalidad Provincial de Zarumilla.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
PE1: ¿De qué manera el compromiso para la competencia sostiene efecto en la organización administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla?	OE1. Interpretar el efecto del compromiso para la competencia en la organización administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.	HE1: El compromiso para la competencia sostiene un efecto significativo en la organización administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.		
PE2: ¿Cómo sostiene efecto el compromiso para la competencia en la planificación administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla?	OE2. Establecer el nivel de efecto del compromiso para la competencia en la planificación administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.	HE2: El compromiso para la competencia sostiene un efecto significativo en la planificación administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.		
PE3: ¿Qué efecto sostiene el compromiso para la competencia en la ejecución administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla?	OE3. Determinar el efecto del compromiso para la competencia en la ejecución administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.	HE3: El compromiso para la competencia sostiene un efecto significativo en la ejecución administrativa de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.	Variable dependiente: GESTIÓN	

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS CUESTIONARIO

Se muestra en el presente instrumento, una serie de enunciados, con el propósito de obtener información desde su participación, en el estudio: “Compromiso para la competencia y su efecto en la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla”.

Al respecto, sírvase seguir las instrucciones siguientes:

1. Leer cuidadosamente y con claridad cada enunciado.
2. No dejar sin responder preguntas.
3. Marcar mediante aspa, sólo en uno de los recuadros por ítem.
4. Esta encuesta tiene una escala del 1 al 5 en el siguiente orden:

Referencias del nivel respuestas

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	VARIABLE INDEPENDIENTE: COMPROMISO PARA LA COMPETENCIA	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
D1: Principios éticos						
INDICADOR: Normas de convivencia						
1	¿Se aplican normas de convivencia?					
2	¿Se realizan capacitaciones sobre normas de convivencia?					
INDICADOR: Código de ética						
3	¿Lee usted el código de ética?					
4	¿Actúa en función al código de ética?					
INDICADOR: Valores de formación						
5	¿Cultiva todos los días sus valores de formación?					
6	¿Desempeña sus labores conforme a sus valores de formación?					
D2: Conocimiento de gestión pública						
INDICADOR: Sistema Presupuestal						
7	¿Maneja el sistema presupuestal?					

8	¿Las fases del sistema presupuestal son desarrolladas correctamente?					
INDICADOR: Sistema contable						
9	¿Se efectúan formaciones sobre el sistema contable?					
10	¿Aplican revisión al manejo del sistema contable?					
INDICADOR: Sistema logístico						
11	¿Hacen uso adecuado del sistema logístico?					
12	¿Permite cumplir con sus objetivos el sistema logístico instaurado?					
D3: Identidad institucional						
INDICADOR: Reglamento interno						
13	¿Cumple sus actividades acordes al reglamento interno?					
14	¿Socializan la importancia del reglamento interno?					
INDICADOR: Funciones asignadas						
15	¿Efectúa las funciones asignadas en la fecha instaurada?					
16	¿Desarrolla las funciones asignadas eficientemente?					
INDICADOR: Actividades institucionales						
17	¿Participa de las actividades institucionales?					
18	¿Se vincula en el desarrollo de las actividades institucionales?					
N°	VARIABLE DEPENDIENTE: GESTIÓN	ESCALA				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
D4: Organización administrativa						
INDICADOR: Estructura orgánica						
19	¿Están de acuerdo con la estructura orgánica?					
20	¿Comprenden con claridad la estructura orgánica?					
INDICADOR: Herramientas y tecnologías						
21	¿Se encuentran fallas en las herramientas y tecnologías?					
22	¿Las herramientas y tecnologías a su disposición le ayudan al cumplimiento de sus labores?					
INDICADOR: Productividad						
23	¿Reciben preparaciones para una correcta productividad en el trabajo?					
24	¿La productividad les permite un mejor ambiente laboral?					
D5: Planificación administrativa						

INDICADOR: Lineamientos de CEPLAN					
25	¿Contribuyen los lineamientos del CEPLAN a mejorar la calidad de vida de la población?				
26	¿Cumplen con los lineamientos del CEPLAN?				
INDICADOR: Lineamientos del MEF					
27	¿Participa de cursos en lineamientos del MEF?				
28	¿Los lineamientos del MEF aportan a cumplir con los objetivos y metas?				
INDICADOR: Lineamientos de alta dirección					
29	¿Se han efectuado mejoras a los lineamientos de alta dirección?				
30	¿Se consuman los lineamientos de alta dirección?				
D6: Ejecución administrativa					
INDICADOR: Actividades administrativas					
31	¿Está conforme con las actividades administrativas delegadas?				
32	¿Realiza actividades administrativas que no están especificadas en sus funciones?				
INDICADOR: Aplicación de sistemas					
33	¿Reciben actualizaciones para la aplicación de sistemas?				
34	¿Opera debidamente la aplicación de sistemas?				
INDICADOR: Cumplimiento de metas					
35	¿Se obtiene resultados favorables del cumplimiento de metas?				
36	¿Participa tenazmente para el cumplimiento de metas?				

INFORME DE OPINIÓN EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de Maestría/Doctorado
Castañeda Gonzales Jaime Laramie	Docente Universidad Tecnológica del Perú - Chiclayo	Doctor en gestión pública y gobernabilidad
TÍTULO: Compromiso para la competencia y su efecto en la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	TITULO	Hace referencia al problema mencionando las variables																				X
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																				X
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																				X
6	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional																				X
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos																				X
9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																				X
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
TOTAL																						100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (X) El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: MUY BUENA

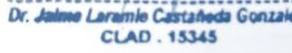
Autor del Instrumento: Bach. Cedillo Rojas, Franchesca Maylee

Lugar y fecha: Tumbes, 10 de abril 2023

DNI N°: 41418490

Teléfono

Firma del experto

INFORME DE OPINIÓN EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de Maestría/Doctorado
Florian Tacanga César Augusto	Asesoría de investigación independiente Trujillo	Doctor en gestión pública y gobernabilidad
TÍTULO: Compromiso para la competencia y su efecto en la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	TITULO	Hace referencia al problema mencionando las variables																				X
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																				X
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																				X
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																				X
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																				X
6	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				X
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional																				X
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos																				X
9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																				X
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X
TOTAL																						100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (X) El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Autor del Instrumento: Bach. Cedillo Rojas, Franchesca Maylee

Lugar y fecha: Tumbes, 10 de abril 2023

DNI N°: 18206907

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: MUY BUENA

Teléfono

Firma del experto



Dr. Cesar Augusto, Florian Tacanga
DNI N° 18206907

INFORME DE OPINIÓN EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de Maestría/Doctorado
Henry Bernardo Garay Canales	Docente ordinario Universidad Nacional de Tumbes	Doctor en educación
TÍTULO: Compromiso para la competencia y su efecto en la gestión de la Municipalidad Provincial de Zarumilla		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	TITULO	Hace referencia al problema mencionando las variables																					X
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																					X
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					X
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																					X
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																					X
6	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional																					X
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos																					X
9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																					X
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X
TOTAL																							100

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(X) El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: **MUY BUENA**

MUY BUENA

Autor del Instrumento: Bach. Cedillo Rojas, Franchesca Maylee

Lugar y fecha: Tumbes, 10 de abril 2023

DNI N°: 00373867

Teléfono N° 949413121

Firma del experto



DR. HENRY BERNARDO GARAY CANALES
DOCENTE UNTUMBES

ANEXO 4: AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ZARUMILLA
Ley N° 9667 del 25-11-1942
Ruc: 20166679606
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y DESARROLLO”

AUTORIZACIÓN

EL SUB GERENTE DEL ÁREA DE LA SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ZARUMILLA, SUSCRIBE QUE:

AUTORIZA:

La ejecución del Proyecto de Tesis: “COMPROMISO PARA LA COMPETENCIA Y SU EFECTO EN LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ZARUMILLA”, a cargo de la Bachiller: FRANCHESCA MAYLEE CEDILLO ROJAS, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 74958415, Egresada de la Escuela Académico Profesional de Contabilidad, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes.

Zarumilla, 13 de abril de 2023


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ZARUMILLA
ABOG. RAÚL JOSÉ CHIROQUE RUIZ
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO 5: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS







