

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
GERENCIA PÚBLICA



**COMPETENCIAS GERENCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA
INNOVACIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRICTAL
DE AMARILIS-HUÁNUCO 2024**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS POLÍTICAS
SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN Y
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
GERENCIA PÚBLICA

TESISTA: CARO MAGNI CESAR AUGUSTO

ASESOR: DR. SALINAS ORDOÑEZ LESTER FROILAN

HUÁNUCO – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios, quién siempre me lleva por el camino correcto y me enseña a afrontar situaciones sin perder nunca la fe.

A mi valiente madre Soledad, por acompañarme en cada paso de mi vida; a mi padre Raúl, quién desde el cielo es mi luz y me da las fuerzas para continuar.

A mi amada esposa Yasmín, por no soltar nunca mi mano en todo este camino. Gracias por llenar siempre mi vida de amor y sencillez.

A mis adorados hijos Camila y Matías, quienes me demuestran mucha valentía y tenacidad en cada etapa de sus vidas; esta tesis es un homenaje a su gran perseverancia y al potencial que tienen para lograr todo lo que se propongan.

AGRADECIMIENTO

Mi sincero agradecimiento a mi asesor de tesis, el Dr. Lester Froilán Salinas Ordóñez; cuya orientación, dedicación y conocimientos fueron fundamentales en la realización de esta investigación.

Al Dr. Wilder Domínguez Espíritu, quién fue muy importante en esta travesía con sus aportes profesionales que lo caracterizan.

Agradezco infinitamente a los docentes de la maestría en gerencia pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, por su colaboración intelectual, suministro de ideas y análisis de lectura crítica; que enriquecieron mi experiencia académica y personal.

Un sincero agradecimiento a todos mis compañeros de la maestría, que formaron parte de mi vida en los momentos de estrés y alegría en todo este largo y retador camino.

Finalmente, quiero agradecer a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán por brindarme la oportunidad de avanzar en mi carrera profesional y me ha permitido a través de esfuerzo y dedicación obtener mi tan ansiado grado de magister.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia de las competencias gerenciales en la innovación pública en la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco 2024. Con respecto a la metodología utilizada, la investigación fue tipo aplicada y tuvo un nivel explicativo, se utilizó un diseño no experimental, tuvo como muestra a 77 funcionarios y trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis en el año 2024. Se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación de Spearman de 0.509, con un nivel de significancia de 0.001, los cuales indican que existe una relación positiva, moderada y significativa entre las competencias gerenciales y la innovación pública en la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco en 2024, lo que sugiere que a medida que las competencias gerenciales de los líderes municipales aumentan, también lo hace el nivel de innovación en el ámbito público. Además, se encontró que la mayoría de los funcionarios y trabajadores administrativos mencionaron que los gerentes de la municipalidad poseen niveles bajos de competencias gerenciales y también que la municipalidad posee un nivel bajo de innovación pública.

Palabras clave: Competencias gerenciales, innovación pública, cultura, procesos internos, conocimiento, habilidades.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the incidence of managerial competencies on public innovation in the District Municipality of Amarilis-Huánuco 2024. Regarding the methodology used, the research was of an applied type and had an explanatory level. A non-experimental design was employed, with a sample of 77 officials and administrative workers from the District Municipality of Amarilis in the year 2024. The survey technique was utilized, with a questionnaire as the instrument. The results showed a Spearman correlation coefficient of 0.509, with a significance level of 0.001, indicating a positive, moderate, and significant relationship between managerial competencies and public innovation in the District Municipality of Amarilis-Huánuco in 2024. This suggests that as the managerial competencies of municipal leaders increase, so does the level of innovation in the public sphere. Additionally, it was found that most officials and administrative workers mentioned that municipal managers have low levels of managerial competencies, and that the municipality has a low level of public innovation.

Keywords: Managerial competencies, public innovation, culture, internal processes, knowledge, skills.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1 Fundamentación del Problema	13
1.2 Justificación e importancia de la investigación	16
1.2.1 Justificación de la investigación.....	16
1.2.2 Importancia de la investigación	18
1.3 Viabilidad de la investigación	19
1.4 Formulación del Problema	19
1.4.1 Problema General.....	19
1.4.2 Problemas Específicos	19
1.5 Formulación de objetivos	19
1.5.1 Objetivo General	19
1.5.2 Objetivos Específicos	20
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	21
2.1 Formulación de las Hipótesis	21
2.1.1 Hipótesis General	21
2.1.2 Hipótesis Específicas.....	21
2.2 Operacionalización de Variables	22

2.3	Definición Operacional de las Variables.....	23
2.3.1	Definición Conceptual.....	23
2.3.2	Definición Operacional de cada dimensión.....	23
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO.....		25
3.1	Antecedentes de Investigación	25
3.2	Bases Teóricas	29
3.3	Bases Conceptuales.....	39
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO		44
4.1	Ámbito.....	44
4.2	Tipo y Nivel de Investigación	44
4.3	Población y Muestra	45
4.4	Diseño de Investigación	47
4.5	Técnicas e Instrumentos.....	48
4.6	Técnicas para el Procesamiento y Análisis de Datos.....	52
4.7	Aspectos Éticos.....	52
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN		54
5.1	Análisis descriptivo.....	54
5.2	Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis.....	62
5.2.1	Prueba de normalidad.....	62
5.2.2	Coefficiente de correlación de Spearman	62
5.2.3	Hipótesis general.....	63
5.2.4	Prueba de la primera hipótesis específica.....	64
5.2.5	Prueba de la segunda hipótesis específica	65
5.2.6	Prueba de la tercera hipótesis específica	66
5.3	Discusión de resultados.....	67
5.4	Aporte científico de la investigación	70
CONCLUSIONES.....		72

SUGERENCIAS.....	73
REFERENCIAS	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población Muestral de funcionarios y trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2024	46
Tabla 2 Tabla resumen de la técnica e instrumento	48
Tabla 3 Juicio mediante expertos.....	49
Tabla 4 Confiabilidad de los instrumentos	49
Tabla 5 Instrumento 1.....	50
Tabla 6 Instrumento 2.....	51
Tabla 7 De la variable Competencias Gerenciales.....	54
Tabla 8 De la dimensión Competencias en conocimiento.....	55
Tabla 9 De la dimensión Competencias en habilidades	56
Tabla 10 De la dimensión Competencias en capacidad de discernimiento	57
Tabla 11 De la variable Innovación Pública	58
Tabla 12 De la dimensión Innovación de cultura	59
Tabla 13 De la dimensión Innovación de procesos internos	60
Tabla 14 De la dimensión Innovación organizativa.....	61
Tabla 15 Prueba de normalidad de las distribuciones	62
Tabla 16 Coeficiente de correlación de Spearman.....	63
Tabla 17 Prueba de correlación de Spearman entre las competencias gerenciales y la Innovación pública	64
Tabla 18 Prueba de correlación de Spearman entre las competencias gerenciales y la Innovación de cultura	65
Tabla 19 Prueba de correlación de Spearman entre las competencias gerenciales y la Innovación de procesos internos	66
Tabla 20 Prueba de correlación de Spearman entre las competencias gerenciales y la Innovación organizativa	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Las cuatro dimensiones filosóficas	31
Figura 2 Las principales competencias gerenciales	33
Figura 3 De la variable Competencias Gerenciales	54
Figura 4 De la dimensión Competencias en conocimiento	55
Figura 5 De la dimensión Competencias en habilidades	56
Figura 6 De la dimensión Competencias en capacidad de discernimiento	57
Figura 7 De la variable Innovación Pública	58
Figura 8 De la dimensión Innovación de cultura.....	59
Figura 9 De la dimensión Innovación de procesos internos	60
Figura 10 De la dimensión Innovación organizativa	61

INTRODUCCIÓN

En el contexto contemporáneo de la gestión pública, el papel de las competencias gerenciales se ha vuelto fundamental para impulsar procesos de innovación que respondan a las demandas y desafíos de las comunidades locales. Dentro de este marco, la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco emerge como un caso de estudio relevante, donde la intersección entre competencias gerenciales y la promoción de la innovación pública adquiere una importancia estratégica.

Las competencias gerenciales, entendidas como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que poseen los líderes y gestores de una organización, son esenciales para la efectiva administración de recursos y la toma de decisiones en un entorno complejo y dinámico como el sector público. En este sentido, su incidencia en la Municipalidad de Amarilis-Huánuco no solo determina el éxito en la implementación de políticas y programas, sino que también influye en la capacidad de generar y promover innovaciones que respondan a las necesidades específicas de la comunidad.

La innovación pública, por otro lado, se refiere a la capacidad de las instituciones gubernamentales para desarrollar e implementar nuevas ideas, procesos o servicios que mejoren la calidad de vida de los ciudadanos y promuevan el desarrollo sostenible. En el caso de la Municipalidad de Amarilis-Huánuco, la innovación pública se convierte en un objetivo estratégico para abordar desafíos como la prestación eficiente de servicios, la participación ciudadana y el desarrollo local.

El objetivo de este estudio es determinar la incidencia de las competencias gerenciales en la innovación pública en la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco 2024.

Por lo tanto, para un mejor desarrollo de la investigación, se vio conveniente estructurarlo de la siguiente manera:

Capítulo I. Aspectos básicos del problema de investigación, en este capítulo se desarrollaron, la fundamentación del problema, la justificación e importancia de la investigación, la viabilidad de la investigación, se formularon el problema general y específicos como también el objetivo general y específicos.

Capítulo II. Sistema de hipótesis, este capítulo comprende la formulación de las hipótesis, la operacionalización de las variables y la definición operacional de las variables.

Capítulo III. Marco teórico, comprende los antecedentes, las bases teóricas y las bases conceptuales.

Capítulo IV. Metodología, que comprende el ámbito de estudio, el tipo y nivel de investigación, la población y muestra, el diseño de investigación, la técnica e instrumento, las técnicas para el procesamiento y análisis de datos y aspectos éticos.

Capítulo V. Resultados y discusión la cual comprende, el análisis descriptivo, el análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis, la discusión de resultados y el aporte científico de la investigación.

Finalmente, se llega a las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.

CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del Problema

En la actualidad, la innovación pública ha adquirido una gran relevancia a nivel mundial, principalmente debido a su capacidad para ofrecer soluciones con un impacto significativo. Este impulso se enmarca en la era tecnológica, donde se busca la simplificación de procesos y la optimización de recursos. Esto implica un cambio de enfoque, dejando atrás las prácticas y herramientas tradicionales que han sido utilizadas históricamente en el sector público (Baquerizo, 2020).

La innovación pública viene a estar definida como un proceso participativo y constante ya que busca la identificación de los problemas que acontecen al Estado con el fin de brindar posibles soluciones que sean viables en su aplicación reduciendo así el impacto, por lo que propone soluciones relacionadas con la modernización del Estado mediante la innovación cultural, de procesos internos y organizativa. Estas posibles soluciones tienen el objetivo primordial de mejorar la calidad y a su vez de reducir las brechas existentes relacionadas a la cobertura de los servicios públicos brindados a los pobladores. Asimismo, la innovación pública se relaciona directamente con las competencias gerenciales debido a que mediante ellas se puede lograr un progreso y la aplicación de esta, buscándose el bien común y del desarrollo del sistema administrativo (Gobierno del Perú, 2023).

Por otro lado, países como Reino Unido y Singapur han experimentado el desarrollo de su sistema público mediante la innovación, lo cual a un mediano plazo les ha generado diversos beneficios. Si bien estos países cuentan con escenarios y problemas públicos diferentes, la innovación no tiene una característica establecida para su aplicación, esta se puede acoplar al Estado en la que se quiera aplicar, ya que son consideradas como herramientas para el abordaje de diversos problemas públicos. Del mismo modo, países latinoamericanos como Argentina y Chile, han venido aplicando la innovación pública dentro de sus municipalidades desarrollando así las competencias gerenciales y reduciendo el porcentaje de las brechas de cobertura de los servicios públicos brindados a los ciudadanos (Baquerizo, 2020).

Consecuentemente, en el último encuentro del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD) se abordaron temas de suma relevancia, entre ellas la innovación pública y cómo esta ha traído resultados favorables en su aplicación basadas en el análisis de 300 proyectos donde fueron llevadas a cabo, destacando países como Costa Rica, Uruguay y Perú. En la cual se concluyó que, la innovación pública y su promoción en la utilización de modelos de gestión del Estado deben ser llevados de la mano con la participación de los funcionarios y sus tomas de decisiones para posibles soluciones, ya que la innovación pública viene a ser un avance, pero si este no se trabaja en equipo, con los funcionarios del Estado, los resultados favorables se verán retrasados (Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe, 2023).

Dentro de un contexto nacional, en el Perú la innovación pública es un tema muy importante mediante el cual se puede alcanzar una gestión pública más eficiente el cual permite que se pueda consolidar un compromiso respecto a la formación de las políticas públicas, con el fin de que se puedan complacer las necesidades de la población mediante la utilización de los recursos que provee el Estado de una manera eficiente. A su vez, los principales factores de la innovación pública en un país en desarrollo como lo es Perú son las capacidades internas, perfil de competencias, uso de las TIC, gestión del conocimiento, perfil de redes de colaboración, conocimiento externo e interno, todo lo anterior teniendo como punto principal el potencial humano (Álvarez y Bernal, 2017).

En el Perú ya desde hace algunos años atrás se iniciaron las acciones para que se pueda modernizar la gestión pública mediante la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública - PNMGP (Decreto Supremo N° 004-2013-PCM), con el objetivo principal de que la gestión pública pueda generar resultados que influyan de una manera positiva a la población y al país, así mismo, dicha política incluye dos de sus tres dimensiones principales los cuales son el gobierno abierto y el gobierno electrónico: el primero se encuentra estrechamente relacionado con la rendición de cuentas, transparencia, menor involucramiento de otras entidades no públicas en la resolución de problemas públicos; y el segundo se relaciona con la utilización de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) (Baquerizo, 2020).

Del mismo modo, algunas de las instituciones que en los últimos años han realizado iniciativas y esfuerzos por poder incorporar la innovación pública dentro del sector público son el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), Ministerio de Educación (MINEDU), Ministerio de Salud (MINS), etc. Sin embargo, pese a los esfuerzos de diversas instituciones y las experiencias respecto a estas iniciativas, cada una de ellas han tenido sus propios incentivos, obstáculos y deficiencias, de esta manera la falta de investigaciones al respecto ha conllevado a que no se puedan identificar aquellos factores que incentiven la innovación pública dentro del país (Baquerizo, 2020).

A su vez dentro del escenario de gestión pública intervienen diferentes agentes, siendo uno de ellos las municipalidades que a lo largo del tiempo han demostrado un pésimo trabajo respecto a una adecuada gestión pública, resaltando su baja capacidad de gestionar, la devolución de recursos concedidos y su poco conocimiento acerca de la implementación de un modelo de innovación libre que beneficiaría dicha gestión. Una de estas viene a ser la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco en el cual, si bien el trabajo de algunas áreas fue adecuado en los últimos años, también hay una gran cantidad de áreas que tuvieron un trabajo pésimo. A su vez la importancia que va a tener el potencial humano dentro de la municipalidad juega un rol primordial para que se pueda impulsar una adecuada gestión municipal y se pueda conducir a la innovación pública (Claudio, 2022).

Sin embargo, en relación con algunos estudios llevados a cabo entre el personal de la Municipalidad de Huánuco, se identificó que más del 39 % de los trabajadores rara vez demostraban proactividad. Además, un 45 % indicó que casi nunca experimentaban motivación para llevar a cabo sus responsabilidades laborales, mientras que otro 45 % expresó que tenían escasas oportunidades para colaborar en equipo. A todo se tiene que sumar que más del 50 % de los empleados manifestaron que casi nunca recibían capacitación y más de un 61 % afirmó que la dotación de personal resultaba insuficiente para alcanzar las metas propuestas. Estos hallazgos ponen de manifiesto importantes deficiencias en el potencial humano, las cuales actúan como obstáculos para el fomento de la innovación pública (Claudio, 2022).

Del mismo modo, según el Informe de Gestión de la Municipalidad Distrital de Amarilis 2020, tan solo el 60 % de los resultados son reflejados en ámbitos

empresariales, gestión de proyectos, gestión de los presupuestos y la gestión monetaria, no obstante, estos resultados no impactan de ninguna manera en la mejora de los servicios públicos que ofrece la municipalidad a su población (Castañeda, 2022).

De esta manera la innovación dentro de la Municipalidad Distrital de Amarilis presenta una serie de retos y problemáticas los cuales limitan su capacidad de poder generar y aplicar ideas que mejoren sus actividades y puedan incrementar el nivel de vida de la población. Dichas problemáticas van a encontrarse estrechamente con la baja innovación a la cultura, innovación de procesos internos e innovación organizativa.

Por lo tanto, la presente investigación busca determinar las incidencias de las competencias gerenciales en la innovación pública en la Municipalidad Distrital de Amarilis- Huánuco.

1.2 Justificación e importancia de la investigación

1.2.1 Justificación de la investigación

Basados en los argumentos de Fraenkel y Wallen (2012), la justificación de una investigación implica “la explicación clara y convincente del problema de investigación, su importancia, y cómo el estudio puede contribuir a su resolución” (p. 35).

En ese sentido, con la finalidad de que la investigación fuera justificada, lo presentamos desde tres aspectos: teórica, práctica y metodológica.

Justificación teórica

La justificación desde la visión teórica muestra que el desarrollo de esta investigación fue necesario para identificar las habilidades y conocimientos necesarios para liderar y gestionar de manera efectiva en el sector público. El estudio proporciona esa comprensión de la realidad en los aspectos como la capacitación empresarial, la gestión del conocimiento e innovación, así mismo, la

evaluación constante y la adaptación organizacional todo ello en el ámbito de la gestión pública.

Otras de las justificaciones es que la investigación de las competencias gerenciales e innovación pública en la Municipalidad de Amarilis contribuirá al desarrollo del conocimiento teórico, en el que se le da un enfoque científico al contexto de estudio. En ese sentido, el análisis que se le dará a las competencias gerenciales e innovación pública brindará contribuciones teóricas serias a la gestión en el ámbito de la gestión pública, principalmente por la alta relación entre las variables y el contexto de la población, lo que no solo permitirá un crecimiento exponencial de la transparencia de la información hacia el público, sino también en la aplicación de los procedimientos en todas las fases de la gestión hacia resultados.

Justificación metodológica

Con respecto a esta parte, la justificación desde la visión metodológica contribuye de manera significativa sobre la forma más adecuada para delimitar una población así mismo la forma correcta para determinar la muestra considerando los aspectos importantes para saber si fue probabilística y no probabilística, ya que de este depende el tipo de metodología que fue utilizado en la muestra, es decir, si fue la fórmula de la población finita en el caso de ser probabilística y, por el contrario, si se hizo uso del método por conveniencia al ser no probabilística.

Además, aporta conocimiento para la selección del tipo, diseño y nivel de investigación de forma que vaya en función a los objetivos planteados para determinar la influencia de las competencias gerenciales en la innovación pública en la Municipalidad Distrital de Amarilis. Así mismo, por el lado de la consistencia de los instrumentos, el estudio determina que se dio dos procesos, la primera fue cuando los instrumentos fueron sometidos a juicio crítico por tres expertos en el tema y posteriormente pasó por otro filtro más riguroso, el cual fue mediante el software SPSS con la finalidad de medir la confiabilidad del instrumento a través de la teoría estadística de Alpha de Cronbach.

Justificación práctica

Ahora bien, la justificación desde la visión práctica, la investigación de las competencias gerenciales e innovación pública en la Municipalidad Distrital de Amarilis permitió la identificación de fortalezas y debilidades en la gestión administrativa de dicha entidad, lo que posibilitó mejorar los procesos administrativos en las diferentes fases. Por consiguiente, cuando haya una mejora en la eficiente no solo se garantiza la adecuada implementación y desarrollo de los procesos administrativos, sino que también se la calidad de los servicios que brinda la Municipalidad de Amarilis a la población, posibilitando una mejora en el estilo y la calidad de vida de la población amarillense, así mismo, el cumplimiento del objetivo principal de la gestión pública el cual viene a ser el cierre de brechas e incremento de la calidad de vida de la población en general.

1.2.2 Importancia de la investigación

La importancia del presente estudio radica en que contribuye a la solución del problema planteado, dado que es bien sabido que la gestión pública en general tiene deficiencias para el uso adecuado de los recursos económicos del Estado peruano, por lo que mediante el presente estudio se contribuye al conocimiento científico, práctico y teórico con información actualizada de la realidad del distrito de Amarilis, lo que a la larga puede convertirse en una base de datos muy importante que facilite a las autoridades tomar decisiones pertinentes que favorezca a la población del distrito.

1.3 Viabilidad de la investigación

Al respecto, la viabilidad de una investigación es “la factibilidad y posibilidad de llevar a cabo exitosamente un estudio de investigación, considerando aspectos como los recursos disponibles, la disponibilidad de participantes, el tiempo necesario, la factibilidad ética y la adecuación del enfoque metodológico” (García, 2018, p. 42).

En base a lo que resalta García, para que la investigación presente fuera lo más factible y tuviera la posibilidad de llevarse a cabo se consideraron los siguientes motivos de viabilidad:

- El estudio se consideró viable ya que tuvo facilidad de acceder a la población sin ninguna restricción: funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis.
- Se consideró viable dado a que la investigación contó con el tiempo necesario, recursos humanos y materiales para el desarrollo y culminación del estudio.
- Igualmente, el estudio contó con los recursos financieros dado que el estudio estuvo financiado con recursos propios del investigador por lo que no fue necesario financiamiento externo.

1.4 Formulación del Problema

1.4.1 Problema General

PG: ¿Cómo las competencias gerenciales inciden en la innovación pública en la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco 2024?

1.4.2 Problemas Específicos

PE1: ¿Cuál es la incidencia de las competencias gerenciales en la innovación de cultura en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco?

PE2: ¿De qué manera las competencias gerenciales inciden en la innovación de procesos internos en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco?

PE3: ¿Cuál es la incidencia de las competencias gerenciales en la innovación organizativa en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo General

OG: Determinar la incidencia de las competencias gerenciales en la innovación pública en la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco 2024.

1.5.2 Objetivos Específicos

O_{E1}: Explicar la incidencia de las competencias gerenciales en la innovación de cultura en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.

O_{E2}: Analizar la incidencia de las competencias gerenciales en la innovación de procesos internos en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.

O_{E3}: Evaluar la incidencia de las competencias gerenciales en la innovación organizativa en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las Hipótesis

2.1.1 Hipótesis General

H₀: Las competencias gerenciales no inciden de manera significativa en la innovación pública en la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco 2024.

H_I: Las competencias gerenciales inciden de manera significativa en la innovación pública en la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco 2024.

2.1.2 Hipótesis Específicas

H₀: Las competencias gerenciales no inciden de manera significativa en la innovación de cultura en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.

H_{E1}: Las competencias gerenciales inciden de manera significativa en la innovación de cultura en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.

H₀: Las competencias gerenciales no inciden de manera significativa en la innovación de procesos internos en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.

H_{E2}: Las competencias gerenciales inciden de manera significativa en la innovación de procesos internos en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.

H₀: Las competencias gerenciales no inciden de manera significativa en la innovación organizativa en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.

H_{E3}: Las competencias gerenciales inciden de manera significativa en la innovación organizativa en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.

2.2 Operacionalización de Variables

	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala	Escala de medición
VI: Competencias gerenciales	Competencias en conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Capacidad para analizar Información compleja. ❖ Conocimientos técnicos y teóricos. ❖ Uso de Tecnología y herramientas. ❖ Aprendizaje continuo y autodesarrollo. ❖ Identificación de Oportunidades de mejora. 	1-5	Cuestionario	Ordinal	Escala Likert
	Competencias en habilidades	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Comunicación afectiva. ❖ Liderazgo y delegación. ❖ Negociación y resolución de conflictos. ❖ Desarrollo y motivación del equipo. ❖ Gestión del tiempo y priorización. 	6-10		Ordinal	
	Competencias en capacidad de discernimiento	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Análisis de Situaciones complejas. ❖ Toma de decisiones fundamentales ❖ Evaluar Riegos y beneficios. ❖ Identificación de Oportunidades estratégicas. ❖ Anticipación y previsión de problemas. 	11-15		Ordinal	

VD: Innovación Pública	Innovación de cultura	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Fomento de la Creatividad y experimentación en la municipalidad. ❖ Apertura a nuevas Ideas y enfoques en la municipalidad. ❖ Aprendizaje y mejora continua en la municipalidad. ❖ Colaboración y compartir conocimiento en la municipalidad. ❖ Gestión proactiva del cambio en la municipalidad. 	1-5	Cuestionario	Ordinal	Escala Likert
	Innovación de procesos internos	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Identificación de oportunidades de mejora en la municipalidad. ❖ Simplificación y optimización de procedimientos en la municipalidad. ❖ Flexibilidad y adaptabilidad de los procesos en la municipalidad. ❖ Aplicación de tecnología para la eficiencia en la municipalidad. ❖ Medición y evaluación continua de la eficiencia en la municipalidad. 	6-10		Ordinal	
	Innovación organizativa	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Flexibilidad en estructura organizativa de la municipalidad. ❖ Fomento de la Iniciativa y autonomía organizativa de la municipalidad. ❖ Cultura de Aprendizaje y mejora continua organizativa de la municipalidad. ❖ Promoción de innovación en todas las áreas de la municipalidad. ❖ Colaboración y comunicación interdepartamental en la municipalidad. 	11-15		Ordinal	

2.3 Definición Operacional de las Variables

2.3.1 Definición Conceptual

Variable Independiente. Competencias Gerenciales: Son el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en un amplio abanico de puestos y en distintas clases de organizaciones.

Variable Dependiente. Innovación Pública: Es el proceso participativo y reiterativo que busca definir problemas públicos y cocrear, prototipar e implementar soluciones viables para modernizar al Estado y mejorar la calidad de servicios para los ciudadanos. Es decir, es un proceso que tiene como fin generar soluciones y así se cree valor público.

2.3.2 Definición Operacional de cada dimensión

Competencias en conocimiento: Se refiere a la capacidad de utilizar los conocimientos en ciertas situaciones que lo requieran, mediante las informaciones generales, capacidades, actitudes, comprensión y valores.

Competencias en Habilidades: Son las habilidades que tienen los gerentes para poder dirigir las instituciones de una manera eficiente.

Competencias en capacidad de discernimiento: Son todas aquellas competencias relacionadas con la toma de decisiones, ya que los gerentes deben ser capaces de tomar las mejores decisiones en situaciones difíciles.

Innovación de Cultura: Son los cambios que se logran introducir en las políticas de gestión de las personas que son trabajadores en el área de administración para la fomentación de mejores actitudes y aptitudes encaminadas a la innovación, de la misma forma, que la calidad y eficiencia en sus labores.

Innovación de procesos internos: Básicamente se centra en el rediseño del proceso de flujos que componen los procesos de la administración pública, ya que estos cambios tienen como objetivo mejorar los procedimientos y protocolos que conectan a los diferentes funcionarios.

Innovación Organizativa: Este tipo de innovación realiza cambios en la estructura de gestión que afectan a los diseños organizativos de las

instituciones, que consisten en modificar las interacciones y competencias entre los centros directivos, como los organigramas que son los que definen los flujos que relacionan las funciones de cada área.

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de Investigación

3.1.1 A Nivel Internacional

Arrendo (2022), en su tesis de maestría titulada “*Liderazgo gerencial para la administración del recurso humano en la fiscalía general de la nación, seccional de la Guajira sede Riohacha Hernán*”, «presentada en la Universidad de la Guajira, Colombia. **Objetivo:** La investigación analizó el liderazgo gerencial sobre la administración de los recursos humanos. **Metodología:** Se aplicó un tipo de investigación aplicada, a su vez se empleó un diseño no experimental y desde un enfoque cuantitativo, donde se analizaron a cincuenta sujetos. En cuanto a la información, se recolectó mediante la encuesta y se aplicó el cuestionario como instrumento. **Resultados:** El 34.67% de los encuestados respondieron que en la fiscalía general siempre la responsabilidad es asumida por el director cuyas órdenes son incuestionables ejerciendo un liderazgo autocrático; el 30.60% considera que el liderazgo es participativo; solo el 27.33% opina que es transformacional; también el 28% establece que es Laizes Faire; y un 39.33% considera que es democrático. **Conclusión:** El liderazgo gerencial que se estudió en la fiscalía general de la Nación, es de un carácter autoritario, por lo que es una razón por la cual no puede ejercer un impacto que sea positivo al momento de administrar recursos humanos; además, la investigación recomendó que se pueda realizar formas de liderazgo más participativas».

Carrasco (2020), en su tesis de maestría titulada “*Tecnologías de interacción digital como herramientas de innovación para una gestión local moderna: estudio de caso de las municipalidades de Santiago y las Condes*”, «debatida en la Universidad de Chile, Chile. **Objetivo:** Identificar cuáles fueron las principales amenazas, fortalezas, oportunidades y debilidades relacionadas a las implementaciones de uso y desarrollo de tecnologías digitales en las municipalidades. **Metodología:** se empleó el tipo de investigación descriptivo y se aplicó un enfoque mixto. Se aplicaron las técnicas de recolección entrevistas semiestructuradas, revisión de documentos y análisis de actividades en redes sociales. **Resultados:** En la municipalidad de Santiago presenta cierta ventaja con

respecto a la zona oriente en la aplicabilidad de trámites virtuales, 48%, mientras que la otra parte solo tiene un 33%. Por otro lado, el nivel de seguridad ciudadana en la municipalidad de Santiago es mayor, en comparación con la de la municipal Las Condes, es decir, hay mayor preocupación evidenciándose con mayor presencia de seguridad policial e iniciativas en la instalación tecnológica de zona de monitoreo. **Conclusión:** De acuerdo con el objetivo se puede afirmar que en el interior de las entidades que fueron analizadas se vio que cumplen con dos elementos. El desarrollo de las tecnologías y las innovaciones implementadas han ayudado que se ponga en marcha algunas lógicas interactivas donde los usuarios tienen la oportunidad de ser parte de brindar soluciones y diagnósticos de cuestiones y problemas de forma colaborativa, visible y abierta».

Erazo (2021), en su tesis de maestría titulada “*Las habilidades gerenciales del personal directivo del Centro De Estudios Andino S.A.S*”, «expuesta en la Universidad de Iberoamericana, Colombia. **Objetivo:** La investigación identificó las habilidades directivas que el personal directivo cuentan. **Metodología:** se aplicó un tipo de investigación de acción y desde un enfoque cualitativa, por ende, se trabajó con siete funcionarios. En cuanto a la obtención de la información, se recolectó mediante la lista de chequeos y la técnica documental. **Resultados:** se pudo ver que presentan un cumplimiento del 79.2 % en habilidades necesarias e importantes, pero se necesita reforzar habilidades gerenciales como el liderazgo, toma de decisiones y la motivación para que exista un efecto sobre los objetivos institucionales. En ese sentido, el no cumplimiento de las habilidades representa aún el 20.8%. **Conclusión:** se logró determinar que los directivos cuentan con habilidades gerenciales, algunas de ellas tienen un desempeño óptimo y otras necesitan fortalecerse».

3.1.2 A Nivel Nacional

Enríquez (2022), en su tesis de maestría titulada “*Competencias gerenciales y la gestión institucional en un Gobierno Regional, 2022*”, «expuesta en la Universidad César Vallejo, Perú. **Objetivo:** fue estudiar la influencia de las competencias gerenciales sobre la gestión institucional. **Metodología:** se aplicó un tipo de investigación aplicada, se empleó un diseño no experimental y con un nivel correlacional, por tanto, se observó a doscientos un trabajador. Por lo que,

se recolectó la información mediante la encuesta y se usó como instrumento el cuestionario. **Resultados:** el 27.9 % de los encuestados respecto a sus competencias gerenciales obtuvieron un nivel regular y también con un resultado regular sobre gestión institucional. **Conclusión:** de acuerdo con la prueba de Rho de Spearman, la relación entre las variables competencias gerenciales y gestión institucional tienen un coeficiente de correlación de 0.570, por lo que, se pudo determinar que cuando existen mayores competencias gerenciales, existe también niveles de gestión institucional altos».

Quispe (2022), en su tesis de maestría titulada “*Competencias gerenciales y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021*”, «debatida en la Universidad César Vallejo, Perú. **Objetivo:** fue determinar la relación entre las variables competencias gerenciales y la gestión administrativa. **Metodología:** se empleó el tipo de investigación básica, se usó un diseño no experimental, con un nivel descriptivo-correlacional y a partir de un enfoque cuantitativo, por lo cual, la investigación estudió a ochenta servidores públicos. La información se recolectó mediante la encuesta y el instrumento de recolección fue el cuestionario. **Resultados:** El nivel de competencias gerencial en la Municipalidad de Villa Rica es regular (53.75%); de igual manera, el nivel de gestión administrativa es regular (52.50%). **Conclusión:** de acuerdo con la prueba de Rho de Spearman existe una relación positiva entre las variables competencias gerenciales y gestión administrativa donde el coeficiente fue de 0.730 y un p valor menos del 0.05».

Trauco (2021), en su tesis de maestría titulada “*Innovación pública y simplificación administrativa en el Servicio de Administración Tributaria – Tarapoto, 2020*”, «presentada en la Universidad César Vallejo, Perú. **Objetivo:** determinar la relación entre las variables simplificación administrativa e innovación pública. **Metodología:** se empleó el tipo de estudio básico y se aplicó un diseño descriptivo-correlacional, por lo que se estudió a veinte funcionarios. Se usó la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento en la recolección de información. **Resultados:** El 45 % encuestados mencionaron que el nivel de innovación pública es Alta, el 50 % consideran que la simplificación administrativa es Buena. **Conclusión:** de acuerdo con la prueba estadística de Pearson. la innovación pública y la simplificación administrativa tienen un

coeficiente de 0.4769 lo que indica que las variables tienen una relación positiva y moderada, por otro lado, el coeficiente de determinación de 0.2247 indicado que simplificación administrativa es influenciada por un 22.47 % por la innovación pública».

3.1.3 A Nivel Local

Claudio (2022), en su tesis de maestría titulada “*La innovación abierta en la gestión pública de la Municipalidad de Huánuco*”, «expuesta en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Perú. **Objetivo:** determinar la relación entre las variables innovación abierta y la gestión pública. **Metodología:** se empleó un diseño no experimental, con un nivel descriptivo y mediante un enfoque cuantitativo, para lo cual se trabajó con dieciocho trabajadores públicos. La información se recolectó mediante la encuesta y se usó como instrumento el cuestionario. **Resultados:** El 39% de los encuestados afirman que hay poca presencia de la proactividad en la Municipalidad de Huánuco; el 44% afirma que la motivación se da a veces; el trabajo en equipo un 44% de casi nunca; el 100% consideran que la municipalidad cuenta con un sistema de información digital; el 56% opina que casi siempre la municipalidad otorga dispositivos electrónicos; el 67% considera que casi siempre el coordinador tiene el liderazgo; el 50% considera que siempre el cumplimiento de metas ayuda a la gestión de la municipalidad. **Conclusión:** La gestión pública está influenciado por la innovación abierta, de acuerdo con la prueba de Rho de Spearman donde todos los factores respecto a la gestión pública tienen un nivel de significancia menor al 0.05».

Malpartida (2019), en su tesis de maestría titulada “*La formación profesional y las habilidades gerenciales de los contadores públicos en la provincia de Huánuco*”, «presentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Perú. **Objetivo:** determinar la relación entre la formación profesional y las habilidades gerenciales. **Metodología:** se empleó un tipo de investigación aplicada, a su vez se aplicó un diseño no experimental, con un nivel descriptivo-correlacional y desde un enfoque cuantitativo, para lo que se analizó a noventa y nueve contadores. Se recolectó la información con la técnica de la encuesta y se usó el instrumento del cuestionario. **Resultados:** el 62% de los contadores públicos

encuestados consideran que la formación profesional recibida en sus respectivas universidades es medianamente. Con respecto al resultado del nivel de habilidades gerenciales el 57% de los encuestados consideran que sus habilidades gerenciales están en el nivel medio. **Conclusión:** de acuerdo con la prueba de Rho de Spearman que tuvo un nivel de correlación de 0.0188 y un nivel de significancia de 0.062, se pudo determinar que no existe relación significativa entre las variables formación profesional y habilidades gerenciales».

Salvador (2022), en su tesis de maestría titulada “*Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022*”, «debatida en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Perú. **Objetivo:** determinar la incidencia que tiene al desempeño laboral la gestión por competencias. **Metodología:** se aplicó el tipo de investigación aplicada, con un diseño no experimental, un nivel explicativo y desde un enfoque cuantitativo, por lo que se analizó a doscientos nueve trabajadores. La información se recolectó mediante la técnica de la encuesta y se empleó el cuestionario como instrumento. **Resultados:** el 37.50% señala que la gestión por competencias es regular; y el 35.29% señala que el Desempeño laboral es regular. **Conclusión:** Desde la prueba de Rho de Spearman se pudo determinar que existe una correlación positiva moderada entre las variables desempeño laboral y gestión por competencias conde el nivel de significancia fue de 0.008».

3.2 Bases Teóricas

3.2.1 Competencias gerenciales

De acuerdo con Hellriegel et al. (2009) “las competencias gerenciales son el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en un amplio abanico de puestos y en distintas clases de organizaciones” (p. 4).

De la misma forma, Carazas et al. (2022) mencionan que las competencias gerenciales son definidas como los saberes que son puestos a juego por los directores y gerentes al momento de resolver situaciones que están relacionadas a la coordinación de las entidades.

De este modo, podemos comprender que las competencias gerenciales son las habilidades y capacidades que tienen los gerentes para poder solucionar problemas o situaciones relacionadas a la dirección de diferentes instituciones y organizaciones.

Competencias. Gutiérrez (2016) señala que las competencias son las características distintivas que individualizan a las personas de entre los demás, y estas características los convierten en personas más competentes, bien pueden ser: percepción, motivos, conocimientos, rasgos de personalidad, etc. Los componentes esenciales de las competencias engloban al individuo, el contexto y la especialidad. Y, de acuerdo con el autor, las competencias se clasifican de la siguiente manera:

- a) Competencias laborales: Estas competencias están relacionadas con las habilidades, actitudes y conocimientos que son demostradas en contextos productivos, como el empleo.
- b) Competencias científicas: Estas competencias se refieren a actitudes y habilidades científicas que son necesarias para la formulación de hipótesis y resolución de problemas.
- c) Competencias ciudadanas: Estas competencias permiten a los ciudadanos a actuar de una manera constructiva en la sociedad: actitudes, conocimientos y habilidades emocionales, cognitivas y comunicativas que están articuladas. Estas competencias ayudan a establecer a los ciudadanos lo que deben saber y saber hacer para la interacción con el fin de que puedan promover una convivencia, acciones que reflejen preocupación por las personas que lo rodean y puedan, además, contribuir a un bienestar común.
- d) Competencias profesionales integrales: Estas competencias manejan tres niveles de competencias que van desde lo general a lo particular: las competencias básicas, genéricas y específicas. Las competencias básicas son las capacidades que son intelectuales y que permiten el aprendizaje de una profesión. Las competencias genéricas son las que se originan a partir de la práctica, estas pueden ser la comunicación y la toma de decisiones.

Las competencias específicas son la base para el ejercicio profesional, siendo los saberes teóricos y prácticos.

Enfoques de las Competencias Gerenciales. Lombana et al. (2014), postulan que existen cuatro dimensiones filosóficas, las cuales son: ontología, praxeología, epistemología y axiología. Las cuatro dimensiones están articuladas y condicionadas entre sí.

La praxeología agrupa las competencias del saber-hacer, la epistemología agrupa las competencias del saber, la axiología agrupa las competencias relacionadas a la conducta, moral y ética de los gerentes y, por último, la ontología comprende las competencias que se relacionan con la comprensión de la naturaleza de los individuos y su identidad.

Figura 1

Las cuatro dimensiones filosóficas



Fuente: Lombana et al. (2014).

Modelo de competencias gerenciales. Existen autores que plantearon modelos de competencias gerenciales; para ello, se va a considerar el modelo de las competencias gerenciales de Arbaiza (2012). En referencia, para la construcción

del modelo considera a veinticinco competencias agrupándolas en cinco grupos, las cuales fueron: “las competencias de manejo de personal, las competencias asociadas con el manejo de la acción, las competencias de manejo del entorno, las competencias de manejo interpersonal y las competencias de manejo de la influencia” (párr. 1).

- ❖ Las competencias de manejo de personal: Son las competencias que ayudan a controlar la efectividad del rendimiento de las personas en situaciones de dificultad y presión, las cuales fueron: capacidad de aprendizaje, pensamiento crítico, creatividad, autocontrol, autoeficiencia, autoeficacia.
- ❖ Las competencias asociadas con el manejo de la acción: Estas competencias están relacionadas con las capacidades de planificación y organización: búsqueda de información, iniciativa, sentido de logro, fijación de metas, planificación y organización.
- ❖ Las competencias de manejo del entorno: Estas competencias hacen referencia a cómo se puede lidiar con el entorno laboral y además están vinculadas con los diferentes niveles de estrés, las capacidades de ser eficaz en el trabajo y los estilos de afrontamiento: adaptabilidad, toma de decisiones, flexibilidad, tolerancia a la presión, manejo del estrés y afrontamiento de situaciones difíciles.
- ❖ Las competencias de manejo interpersonal: Estas competencias buscan satisfacer las necesidades de las propias personas con el fin de ayudar: comprensión interpersonal, comunicación interpersonal, trabajo en equipo, orientación del servicio al usuario, conciencia de las debilidades y fortalezas.
- ❖ Las competencias de manejo de la influencia: Estas competencias están relacionadas con el deseo que poder producir un impacto en las demás personas, con el fin de convencerlos, persuadirlos e impresionarlos para que sigan un plan de acción: gestión de personas, liderazgo, motivación, negociación y creación de equipos.

Desde el punto de vista de Taco (2022), entre las dimensiones mencionadas resaltan tres de ellas las cuales se ven en el gráfico:

Figura 2

Las principales competencias gerenciales



Fuente: Taco (2022).

Principales competencias gerenciales. Hellriegel et al. (2009) señalan que existen seis competencias gerenciales que son centrales y necesarias para que se realice una adecuada administración de una institución.

- a. La primera es la competencia para la comunicación, esto debido a que la comunicación ayuda a ampliar las influencias y la efectividad de un director o administrador, debido a que los gerentes guían a sus trabajadores, pero estos no podrán si no son capaces de compartir y escuchar las ideas de sus trabajadores.
- b. La segunda es la competencia multicultural, estas competencias permiten que los gerentes puedan estar pendientes de las tendencias globales que podrían afectar a sus organizaciones.
- c. La tercera es la competencia para la gestión y planeación, estas competencias permiten que los gerentes puedan realizar revisiones y

ajustes en la organización para seguir satisfaciendo las necesidades externas e internas.

- d. La cuarta es la competencia para la autoadministración, siendo las competencias de las gerentes relacionadas con el conocerse bien, porque les brinda ventaja al realizar operaciones dentro de la organización.
- e. La quinta es la competencia para la acción estratégica, estas competencias de los gerentes están vinculadas con las estrategias creativas que les permite dirigir las organizaciones;
- f. Y, por último, las competencias para el trabajo en equipo, estas competencias permiten que los gerentes puedan crear entornos saludables de trabajo.

Dimensiones.

Competencia en conocimiento. Heribert y Steffi (2016) mencionan que los conocimientos son las informaciones generales, capacidades, actitudes, comprensión y valores. Y las competencias se refieren a la capacidad de utilizar los conocimientos en ciertas situaciones que lo requieran.

Competencia en habilidades. Sixto y Márquez (2017) mencionan que las habilidades son las capacidades que tienen los hombres para realizar actividades o acciones a partir de la experiencia que obtuvieron con anterioridad. Por lo que se podría entender que las competencias en habilidades son las habilidades que tienen los gerentes para poder dirigir las instituciones de una manera eficiente.

Competencia en capacidad de discernimiento. De acuerdo con Méndez (2022), la capacidad de discernimiento es saber valorar las cosas, con inteligencia, sanamente, consciente y con sentido crítico, con el fin de que los individuos puedan tomar las mejores decisiones con esta capacidad. Por lo que la competencia en la capacidad de discernimiento serían todas aquellas competencias relacionadas con la toma de decisiones, ya que, los gerentes deben ser capaces de tomar las mejores decisiones en situaciones difíciles.

3.2.2 Innovación pública

Según el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD, 2020) la innovación pública busca maneras para lograr crear valor público, se refiere, a un valor que se pueda compartir por todos.

Por otro lado, para la Presidencia del Consejo de Ministros (2021) este “es un proceso de generación de soluciones centrado en las personas y lideradas por servidores públicos” (p. 3).

Entonces, se puede entender que la innovación pública es un proceso que tiene como fin generar soluciones y así se cree valor público.

Tipos de innovación pública. Sánchez y Rey (2018) proponen que existen seis tipos de innovaciones públicas las cuales se mencionan en los siguientes párrafos:

- a. De servicio: Este tipo de innovación pública mejora y crea servicio para el público, quiere decir, que trata de que los ciudadanos puedan tener un mejor servicio.
- b. De proceso: Este tipo de innovación pública trata de cambiar los flujos que componen los procesos, cambiando la forma en la que se trabaja en las instituciones.
- c. De cultura y gestión del personal público: Este tipo de innovación pública trata de cambiar las políticas de gestión de las personas.
- d. Organizativa: Esta innovación pública realiza modificaciones sobre los organigramas.
- e. De marco administrativo interno: Esta innovación pública busca realizar modificaciones sobre los marcos regulatorios administrativos internos con el fin de que se pueda simplificar ciertos procesos.
- f. De políticas públicas: Este tipo de innovación tiene como fin realizar cambios en la producción legislativa.

Características de la innovación pública. De acuerdo con Mariñez (2020), la innovación pública tiene las siguientes características.

- a. Tipo de apoyo: Tanto los actores gubernamentales con los funcionarios públicos logran realizar cambios en los procesos de la organización.
- b. Dirección de la innovación: La reorganización de la administración es un producto que se da de la colaboración entre los diferentes actores.
- c. Tipo de relación: Las diferentes formas de relación están basadas en *open source*, *crowdsourcing*, *peer production* y *open collaboration*.
- d. Tipo de creación de valor: La innovación pública crea valor público con la colaboración entre el sector privado, ciudadanos y gobierno.
- e. Herramientas tecnológicas: Se usa el Web 2.0.

Factores que inciden sobre la innovación pública. Sánchez et al. (2013) determinaron que existen 10 factores que facilitan la innovación en el sector público. Para empezar, el liderazgo, es uno de los factores que son importantes para que se pueda originar la innovación, puesto que, el liderazgo es una capacidad que implica asumir problemas que son complejos y ayuda a movilizar gente para la formulación de soluciones en diferentes organizaciones. Segundo, el apoyo político, es un factor importante de acuerdo con los gestores públicos porque permite que los procesos puedan proceder de manera más rápida y fácil.

Tercero, la pasión, es el enorme entusiasmo que muestran los innovadores del ámbito público. Esta pasión no solo facilita la adopción de adaptaciones y el liderazgo, sino que también se convierte en un rasgo distintivo entre estas personas. Cuarto, el compromiso, es un factor que es necesario para que los innovadores puedan entregar su creatividad, dado que, la gran mayoría de estos expresan cierto alineamiento entre las metas y los objetivos de los servicios de los cuales forma parte. Quinto, la crisis, es un acicate para que se pueda producir cambio, puesto que las crisis ayudan a demostrar los problemas que pueda tener el sistema permitiendo solucionarlos a través de la innovación. Sexto, el espíritu

joven, es un rasgo que sobresale de las personas que suelen estar al frente de proyectos que son innovadores, porque, les permite tener ductilidad y atrevimiento.

Séptimo, el empoderamiento, es otorgado mediante la autoridad de la cual los innovadores dependen, y es esencial porque son ungidas con las responsabilidades de lograr crear un cambio. Octavo, visión de negocio, es un factor poco recurrente, pero ha impulsado a la búsqueda de crear y mejorar lo que se suele hacer. Noveno, la orientación del usuario, es algo esencial para los gestores que suelen innovar en el contacto con el usuario, de hecho, algunos proyectos innovadores nacieron a partir de que se alcanzan en niveles mayores de satisfacción por parte de los usuarios. Décimo, las restricciones legales, aunque pueda sonar como un factor limitante, este puede ser un estímulo para que las personas puedan innovar, porque esto son estímulos que les permite buscar soluciones a las fronteras de estas restricciones.

Los pilares de la innovación pública. De acuerdo con el CLAD (2020), “la tecnología (inteligencia artificial y robótica) para ser innovadora requiere visión estratégica e inteligencia colectiva: la gestión del conocimiento” (p. 9), los cuales son:

- a) Visión estratégica para lograr una innovación anticipativa y adaptativa: La elaboración de los potenciales escenarios a futuro deberían ser los más puntuales de la gestión de la inteligencia colectiva y del conocimiento, por lo que, los administradores públicos deben tratar de incorporar metodologías en los procesos en la toma de decisiones públicas.
- b) La gestión del conocimiento: Esta se refiere a la gestión de producción, actividades, difusión, entre otros, de los conocimientos de los diferentes organismos públicos que necesitan desarrollar funciones públicas mediante sistemas tecnológicos.
- c) La inteligencia colectiva: Es el tipo de inteligencia que se genera en sociedad y está repartida en todas partes, que se valoriza constantemente; esta tiene como fin el enriquecimiento y el

reconocimiento mutuo de los grupos y las personas con el fin de alcanzar sus objetivos.

- d) Inteligencia artificial y administración pública: El impacto más importante que tiene la inteligencia artificial es la extracción de patrones con el que pueda reconocer, inferir y predecir comportamientos. Este desarrollo se debe relacionar con la garantía de que la ciudadanía pueda acceder y como la protección de los datos.
- e) Un modelo relacional democrático, inclusivo, abierto y transparente: Para que se pueda contar instituciones públicas innovadoras “que promuevan y aseguren la mejora continua es preciso dotarlas de un modelo relacional democrático, inclusivo, abierto y transparente, que propicie la rendición de cuentas de los gobiernos y gestores públicos y su efectiva responsabilidad” (CLAD, 2020, p. 10).

Dimensiones

Innovación de cultura. Según Sánchez y Rey (2018), son los cambios que se logran introducir en las políticas de gestión de las personas que son trabajadores en el área de administración para la fomentación de mejores actitudes y aptitudes encaminadas a la innovación, de la misma forma, que la calidad y eficiencia en sus labores. Para ello, se incluye los procesos de gestión del cambio los cuales buscan cambiar las culturas de los trabajadores públicos, donde se abordan temas como la comunicación, la gestión del talento y conocimiento.

Innovación de procesos internos. Sánchez y Rey (2018) mencionan que la innovación de procesos internos se centra en el rediseño del proceso de los flujos que componen los procesos de la administración pública. Estos cambios tienen como objetivo mejorar los procedimientos y protocolos que conectan a los diferentes funcionarios.

Innovación organizativa. Sánchez y Rey (2018) indican que la innovación organizativa realiza cambios en la estructura de gestión que afectan a los diseños organizativos de las instituciones. Estas consisten en modificar las interacciones

y competencias entre los centros directivos, como también los organigramas que son los que definen los flujos que relacionan las funciones de cada área.

3.3 Bases Conceptuales

- **Capacidad para analizar información compleja:** Sorgenfrei y Wrigley (2005) señalan que es la capacidad de la observación del todo, identificación de esquemas, reflexión crítica y entendimiento de las dinámicas e interacciones de la información que tienen cierto grado de complejidad.
- **Conocimientos técnicos y teóricos:** Juncosa y Garcés (2020) mencionan que los conocimientos técnicos son aquellos que se orientan a la obtención de medios que sean adecuados para la obtención de un fin; mientras, que los conocimientos teóricos son saberes que ayudan en la vida práctica.
- **Uso de Tecnología y herramientas:** Es el uso de acuerdo con la Real Academia Española (RAE, 2023c) de un conjunto de técnicas y teorías que ayudan el aprovechamiento de los conocimientos científicos.
- **Aprendizaje continuo y autodesarrollo:** El aprendizaje continuo según Aparicio-Gomez y Ostos-Ortiz (2020) es el aprendizaje continuo de tecnologías y herramientas, por otra parte, Rey y Hernández (2008) señalan que el autodesarrollo es el valor para asumir el propio proceso del autoentrenamiento.
- **Identificación de Oportunidades de mejora:** Es la identificación de aquellas oportunidades para mejorar la empresa, afianzar el crecimiento, elevar la rentabilidad y mejorar la competitividad (Mejía, 2001, p. 1).
- **Comunicación afectiva:** “La comunicación afectiva tiene la cualidad de ser ritualizada, de involucrar palabras fuertes, pero “vacías”, reiteradas en cada momento, con carácter fático más que informativo” (Rodríguez y Rodríguez, 2016, p. 31).
- **Liderazgo y delegación:** Desde la posición de Hutchinson (1989) el liderazgo es un conjunto de ciertas habilidades como la destreza del

manejo, “que un individuo tiene para influir en la forma de actuar de las personas o en un grupo determinado, ocasionando que estos se desempeñen con entusiasmo, alrededor del cumplimiento efectivo de los objetivos y metas propuestas” (p. 29). Por otra parte, Alfonso (2014) conceptualiza delegar como aquellas instrucciones claras y concisas a los miembros de un equipo sobre una determinada tarea.

- **Negociación y resolución de conflictos:** “La negociación es un medio de solución de conflictos en el que las partes buscan persuadir una a la otra del hecho de que su percepción de una situación determinada es la correcta” (Pérez, 2020, p.142). Por otra parte, para el Fondo de las Naciones Unidas para las Infancias (UNICEF, s/f) la resolución de conflictos es una habilidad adaptativa, flexible y cognitiva las cuales permiten a las personas a través del pensamiento crítica a resolver conflictos.
- **Desarrollo y motivación del equipo:** De acuerdo con la RAE (2023b) el desarrollo es el reforzamiento intelectual o moral de un equipo, en cambio, Naranjo (2009) menciona que la motivación es las razones que incentivan el comportamiento de las personas de un equipo, además, señala que motivación es el comportamiento sostenido, dirigido y vigoroso.
- **Gestión del tiempo y priorización:** La Fundación Atenea (2019) señala que la gestión del tiempo es aquel manejo del tiempo que permite lograr la disposición de más horas para realizar todas las actividades, e indica que la priorización es la capacidad para diferenciar los aspectos importantes y urgentes.
- **Análisis de Situaciones complejas:** De acuerdo con la RAE (2023a) es la distinción por conocer los principios o elementos de aquellas, como menciona la RAE (2023d), circunstancias que son determinadas, como indica la RAE (2023b), difíciles o enmarañadas en un determinado momento.
- **Toma de decisiones fundamentales:** Muñeton et al. (2017) señala que las tomas de decisiones son fundamentales en la vida diaria, las cuales se

toman con el fin de conseguir algo, en donde entran en juego dos tipos de información: la interna y la externa.

- **Evaluar Riesgos y beneficios:** Según Aarons (2017) es el análisis de las probabilidades de daños y pérdidas, así como, del análisis del posible estado de las cosas.
- **Identificación de oportunidades estratégicas:** Se entendería como la identificación de oportunidades de aquellas acciones que piensa cada paso que da, las cuales están relacionadas y concatenadas (Rafael y Sierra, 2013, p. 158).
- **Anticipación y previsión de problemas:** Se entendería como la capacidad de anteponerse al hecho futuro (Hernández et al., 2006, p. 137) y a las medidas que se tomarían para reducir los factores de riesgo (Julio et al., 2011, p. 12) de los problemas.
- **Fomento de la Creatividad y experimentación en la municipalidad:** Es la fomentación de habilidades que ayudan a cuestionar, romper límites, asumir riesgos, reconocer patrones y ver desde otras perspectivas ciertas situación (Valqui, 2009, p.3); y es la examinación y la prueba de las propiedades de algo (RAE, 2023e, definición 1) por parte de los trabajadores de la municipalidad.
- **Apertura a nuevas ideas y enfoques en la municipalidad:** Se entendería como la apertura a nuevas ideas y enfoques por parte de los cargos más altos, que permitan a mejorar el potencial del servicio tanto en cantidad como en calidad (Hernández-Ascanio et al., 2016, p.176) en la municipalidad.
- **Aprendizaje y mejora continua en la municipalidad:** Es la asimilación de nuevos conocimientos y la habilidad de aplicar, y explicar (Gonzales, 1997, p. 9) por parte de los trabajadores y es la mejora permanente de los servicios de la municipalidad.
- **Colaboración y compartir conocimiento en la municipalidad:** Es el trabajo conjunto entre las personas y la capacidad de “hacer a otra partícipe

de algo” (RAE, 2023, definición 1) como es el conocimiento, en la municipalidad.

- **Gestión proactiva del cambio en la municipalidad:** “Es un conjunto de acciones que se realizan con liderazgo, planeación estratégica y una visión del futuro a corto, mediano y largo plazo” Bind ERP (2022). Estas acciones permiten a la municipalidad estar más alerta ante circunstancias y cambios en la sociedad y en la gestión pública.
- **Identificación de oportunidades de mejora en la municipalidad:** “Conjunto de acciones tomadas para describir lo que puede ser aprovechable, cuál es la oportunidad que genera un beneficio y para quién” (Secretaría de Planeación, 2023). Entonces, la municipalidad puede aprovechar estas oportunidades para beneficiarse y beneficiar a la sociedad.
- **Simplificación y optimización de procedimientos en la municipalidad:** “Es una metodología utilizada en la gestión de operaciones y la mejora de procesos” (Training & Consulting, 2023, párr. 2). El objetivo principal es brindar un buen servicio por parte la municipalidad a la sociedad en menor tiempo y con un costo mínimo.
- **Flexibilidad y adaptabilidad de los procesos en la municipalidad:** “La flexibilidad, permite a las personas y a las organizaciones adaptarse a circunstancias cambiantes y aprovechar nuevas oportunidades. La adaptabilidad se refiere a la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones y entornos” (FasterCapital, 2022, párr. 1).
- **Aplicación de tecnología para la eficiencia en la municipalidad:** “Son aquellas herramientas que permiten construir, compartir y analizar contenidos” (Agüero y Prado, 2022, p. 7). En la municipalidad al aplicar tecnologías genera una mayor flexibilidad en cuanto a las actividades propias de la institución y el servicio que brinda a los ciudadanos.
- **Medición y evaluación continua de la eficiencia en la municipalidad:** De acuerdo con García (2023) “la mejora de procesos no puede ser efectiva

si no se puede medir su impacto. Sin mediciones objetivas, es difícil evaluar si los cambios implementados están logrando los resultados deseados” (párr. 6). Además, señala que “la medición proporciona una base sólida para la toma de decisiones informadas y permite a las organizaciones ajustar sus estrategias en función de los datos reales” (párr. 6).

- **Flexibilidad en estructura organizativa de la municipalidad:** Es la capacidad de cambiar el “modo en que las actividades se ordenan, dividen y agrupan de acuerdo con el área de trabajo” (Pineda-Pizarro y Erazo-Álvarez, 2021, p. 45) de las municipalidades.
- **Fomento de la iniciativa y autonomía organizativa de la municipalidad:** Es la fomentación de una conducta autoiniciada para el beneficio propio y del grupo (Gorostiaga et al., 2018, p.106) y, además, es “la capacidad de decidir y ejecutar acciones relativas a la vida institucional” (Macri, 2002, p.2) en la municipalidad.
- **Cultura de Aprendizaje y mejora continua organizativa de la municipalidad:** Se comprendería como los comportamientos, valores y creencias acerca del aprendizaje (Morales et al., 2015, p. 1) y el mejoramiento del desempeño global de organización la cual es permanente (García et al., 2003, p. 89) de quienes componen la municipalidad.
- **Promoción de innovación en todas las áreas de la municipalidad:** Es la promoción de cambios que ayuden a generar valor (Mulet, 2006, p. 21) en las diferentes áreas de las municipalidades.
- **Colaboración y comunicación interdepartamental en la municipalidad:** La RAE (2023b) indica que la colaboración es el trabajo conjunto que realizan las personas, y de acuerdo con Gómez (2016) la comunicación es el intercambio de información, ideas, emociones e ideas, en el contexto de la interdepartamental en la municipalidad.

CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito

La presente investigación se realizó en el ámbito de la Municipalidad Distrital de Amarilis, situada en la dirección Jr. Huallaga N° 300, en el distrito homónimo, perteneciente a la provincia y departamento de Huánuco, durante el período correspondiente al año 2024.

4.2 Tipo y Nivel de Investigación

4.2.1 Tipo de investigación

Para Sampieri et al. (2014) “el tipo de investigación se refiere a la naturaleza del fenómeno o problema de investigación, y se clasifica en función de los objetivos, el nivel de conocimiento y la relación entre variables” (p. 36).

De la misma forma, otros autores mencionan que existen dos tipos de estudio: la investigación básica y aplicada.

Dado que esta investigación se desarrolló en base a la segunda forma de investigación, por ello, es importante profundizar en este tipo de estudio o investigación. En ese sentido, González (2015) afirma que “la investigación aplicada tiene como finalidad resolver problemas prácticos, mejorar procesos o desarrollar productos o servicios, mediante la aplicación de los conocimientos científicos y tecnológicos existentes” (p. 41).

En esa línea de estudio, y tomando como referencia a los autores mencionados, el estudio fue de tipo APLICADA. Debido a la esencia que tiene, ya que los conocimientos y avances que existen sobre el tema permitirán aplicarlos al contexto en que se investiga, permitiendo tomar las teorías y definiciones existentes en la aplicación del estudio.

4.2.2 Nivel de investigación

En cuanto al nivel de estudio, muchos autores están de acuerdo que existen cuatro niveles de estudio como, por ejemplo, desde la visión de Dankhe (1986) “existen cuatro niveles de investigación: exploratorios, descriptivos, correlacionales y explicativos” (p. 46).

En referencia a este último, Hernández et al. (2014) definen que “la investigación explicativa se utiliza para estudiar la relación entre dos o más variables y para determinar la causa y el efecto de los fenómenos” (p. 111).

Habiendo mencionado lo que definen los autores, se determinó que el estudio tuvo un NIVEL EXPLICATIVO, debido a que básicamente en este nivel se pudo determinar la causa y también su efecto ante determinadas circunstancias de las variables, así mismo, este nivel permitió explicar las razones del cómo las competencias gerenciales inciden en la innovación pública en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

4.3 Población y Muestra

4.3.1 Descripción de la Población

Según Tamayo (2003) define que la población es la “totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis o entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades, y se le denomina población” (p. 176).

En otras palabras, la población es la totalidad de los individuos, objetos, situaciones o procesos que tienen las mismas características para ser estudiado en una determinada investigación.

En ese sentido y tomando como referencia lo dicho por Tamayo, se llegó a la conclusión de que la cantidad de total de la población fue de 77 funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

4.3.2 Muestra y Método de Muestreo

Desde la perspectiva de Moreno y García (2018), “una muestra es un conjunto finito de observaciones extraídas de una o varias poblaciones con la finalidad de obtener información acerca de las poblaciones” (p. 38).

Bajo ese principio, diversos autores sostienen que hay por lo menos dos tipos o formas de hallar una muestra: el muestreo probabilístico y no probabilístico.

En ese sentido, se optó por utilizar el muestreo no probabilístico para obtener una muestra representativa, compuesta por los 77 funcionarios y trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis en el año 2024.

Tabla 1

Población Muestral de funcionarios y trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2024

Personal	Cantidad del personal
Gerencia municipal	3
Gerencia de administración	10
Gerencia de planeamiento y presupuesto	5
Gerencia de desarrollo social y económico	11
Gerencia de infraestructura y desarrollo territorial	10
Gerencia de asesoría jurídica	3
Gerencia de administración tributaria	12
Gerencia de sostenibilidad ambiental	10
Gerencia de secretaria general	3
Gerencia de seguridad ciudadana	10
TOTAL	77

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.

4.3.3 Criterios de Inclusión y Exclusión

Criterios de Inclusión

- Se tomó en cuenta a los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis.
- Se tomó en cuenta a los funcionarios y trabajadores que estuvieran directamente relacionados con las variables de investigación.
- Se incluyó a los funcionarios y trabajadores que se encontraron laborando por lo menos 8 meses en la Municipalidad Distrital de Amarilis.

Criterios de Exclusión

- No se tomó en cuenta a los funcionarios y trabajadores que no pertenezcan a la Municipalidad Distrital de Amarilis.
- Se excluyó a los funcionarios y trabajadores que no estaban directamente relacionados con las variables de investigación.
- Se excluyó a los funcionarios y trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, que tengan menor a 8 meses de experiencia en el puesto que esté directamente relacionado con las variables de estudio.

4.4 Diseño de Investigación

En un diseño no experimental, el investigador carece de la capacidad de manipular las variables y, por lo tanto, se encuentra restringido a observarlas en su estado natural.

Es por ello que la presente investigación tuvo un diseño NO EXPERIMENTAL, debido a que se enfatizó en la observación de las variables en su condición original, sin la introducción de estímulos externos, con el propósito central de evaluar la incidencia de las competencias gerenciales en el proceso de innovación pública en la Municipalidad Distrital de Amarilis durante el periodo correspondiente a 2024.

En esa línea se presenta el esquema de diseño de la presente investigación, la cual es la siguiente:



Donde:

O_x: Observaciones obtenidas de la variable: Competencias gerenciales (CG).

O_y: Observaciones obtenidas de la variable: Innovación pública (IP)

→ : Incidencia de O_x en O_y

El esquema básicamente señala que el estudio a realizarse buscó analizar cómo es la incidencia de la observación de una variable O_x en la observación de la otra variable O_y . En palabras más concretas y relacionándolo con la investigación, el esquema

muestra cómo la variable competencias gerenciales O_{CG} incide en la variable O_{IP} . Esta incidencia se pudo conocer cuando se observan las variables en la Municipalidad Distrital de Amarilis, luego de procesarse la información haciendo uso de la estadística.

4.5 Técnicas e Instrumentos

4.5.1 Técnicas

La encuesta se define como una “técnica de recolección de datos que se utiliza para obtener información a través de preguntas estandarizadas, que son respondidas por los participantes en el estudio” (Babbie, 2016, p. 199).

De acuerdo con esta definición, la presente investigación empleó la ENCUESTA como su técnica principal de recopilación de datos. Esta elección se basa en su capacidad para flexibilizar la obtención de información de los estudiantes en estudio, ya que permite formular preguntas estandarizadas dirigidas a los individuos involucrados en la investigación en curso.

4.5.2 Instrumentos

Dado que en este estudio se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, se procedió a conceptualizar dicho instrumento. Bernal (2010) define al cuestionario como el “conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas” (p. 194).

Como ya se mencionó líneas arriba, el instrumento considerado fue el cuestionario. Y, como a manera de resumen se consideró la siguiente tabla:

Tabla 2

Tabla resumen de la técnica e instrumento

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

Nota: tesista.

4.5.2.1 Validación de Instrumentos para la Recolección de Datos.

En cuanto a la validación de los instrumentos, esto se realizó por medio de cinco expertos en el tema, las cuales cada uno emitió su valoración mediante un informe. Todo esto, con el objetivo de asegurar la calidad y la pertinencia del instrumento utilizado en la investigación.

Tabla 3

Juicio mediante expertos

EXPERTOS	APLICABILIDAD DE INSTRUMENTO
Mg. María Isabel Lara Tapia	APLICABLE
Mg. Alberto Luis Salvador Rojas	APLICABLE
Mg. Miguel B. Narvaez del Aguila	APLICABLE
Mg. Jhonny Alidghiery Tello Saldaña	APLICABLE
Mg. Liliana Caballero Copara	APLICABLE

Nota: Tesista.

4.5.2.2 Confiabilidad de Instrumentos para la Recolección de Datos.

De la misma manera, para la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó el Coeficiente de Alpha de Cronbach, el cual es una medida estadística utilizada para evaluar la consistencia interna de un conjunto de ítems o preguntas en una escala.

Se realizó la prueba piloto para determinar la confiabilidad de los instrumentos 1 y 2 representados por innovación pública y competencias gerenciales respectivamente y los resultados para el cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach para los dos instrumentos se detallan en la siguiente tabla.

Tabla 4

Confiabilidad de los instrumentos

INSTRUMENTO	TÉCNICA	RESULTADOS
Instrumento 1 Innovación Pública	Alpha de Cronbach	0.863
Instrumento 2 Competencias Gerenciales	Alpha de Cronbach	0.821

Nota: tesista.

De estos valores se observa:

- Para el caso del instrumento 1 (Innovación Pública) el valor es de 0.863 cuyo valor se encuentra dentro del límite 0.7 a 0.9.
- Para el caso del instrumento 2 (Competencias gerenciales) el valor es de 0.821 cuyo valor se encuentra dentro del límite 0.7 a 0.9.
- Los resultados obtenidos concluyen que el cuestionario es adecuado y puede ser aplicado en la presente investigación.
- Para poder precisar estas conclusiones se presentan las tablas 5 y 6 respectivamente para cada una de las variables (variable independiente y variable dependiente), en donde se emplearon 15 ítems por variable.

Tabla 5

Instrumento 1

N°	I T E M S INNOVACIÓN PÚBLICA															TOTAL FILA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	3	3	3	5	3	2	1	3	3	2	5	5	5	4	50
2	5	4	5	5	5	4	1	4	5	4	5	3	5	3	5	63
3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	61
4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	3	4	4	5	5	5	67
5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	63
6	1	5	5	5	5	5	5	5	1	1	3	4	5	5	1	56
7	1	3	3	3	5	3	5	1	1	1	1	1	1	1	1	31
8	1	3	1	3	3	5	3	4	2	5	5	3	4	1	1	44
9	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	4	4	4	66
10	4	4	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	3	66
TOTAL COLUMNAS	32	39	40	42	47	41	36	34	34	36	39	37	43	35	32	567
PROMEDIO	3.2	3.9	4.0	4.2	4.7	4.1	3.6	3.4	3.4	3.6	3.9	3.7	4.3	3.5	3.2	57
Varianza	2.6	0.8	1.8	0.8	0.5	0.8	1.8	2.5	2.7	2.5	2.1	1.3	1.6	2.5	2.6	138.23

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_r^2}{S_r^2} \right]$$

k	15
ΣSi²	26.9
V²	138.23333

SECCIÓN 1	1.071
SECCIÓN 2	0.8055623
ABSOUTO S2	0.8055623

α	0.863
----------	-------

Respecto a los datos del instrumento 2 el valor es de 0.821 y cuyo valor está por encima del límite del Coeficiente de Confiabilidad que es de 0.60, y, por lo tanto, se puede concluir que el cuestionario es adecuado y puede ser aplicado en la presente investigación.

Tabla 6

Instrumento 2

N°	I T E M S COMPETENCIAS GERENCIALES															TOTAL FILA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	2	3	4	5	6	5	5	3	3	3	3	3	5	3	58
2	4	1	3	3	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	61
3	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	64
4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	65
5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	63
6	5	5	3	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	67
7	5	5	3	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	5	3	56
8	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	1	3	3	5	41
9	5	4	2	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	67
10	4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	69
TOTAL COLUMNAS	43	36	36	39	41	38	43	44	40	42	39	40	42	47	41	611
PROMEDIO	4.3	3.6	3.6	3.9	4.1	3.8	4.3	4.4	4.0	4.2	3.9	4.0	4.2	4.7	4.1	61
Varianza	0.7	1.8	1.2	0.8	1.2	1.7	1.6	0.7	0.7	0.6	0.8	1.8	0.8	0.5	0.8	66.544

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_f^2} \right]$$

k	15
ΣSi²	15.5
V²	66.544

SECCIÓN 1	1.071
SECCIÓN 2	0.76641
ABSOUTO S2	0.76641

α	0.821
----------	-------

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

4.6 Técnicas para el Procesamiento y Análisis de Datos

Una vez aplicado los cuestionarios, los resultados se codificaron numéricamente en una base de datos, para ello se hizo uso de Microsoft Excel 2019, donde se realizaron las tabulaciones de 77 encuestas, para posteriormente procesarlo mediante el programa SPSSv25, así mismo, se hizo uso del análisis descriptivo donde se realizaron tablas de frecuencia y porcentajes, así como el uso de gráficos para explicar los datos obtenidos en ambas variables y sus dimensiones. Y, el análisis no paramétrico previa prueba de normalidad, donde se utilizó la prueba de Rho de Spearman, lo que permitió realizar una buena interpretación, análisis y conclusión de la investigación que se desarrolló.

4.7 Aspectos Éticos

Dado a la importancia del desarrollo del presente estudio también es importante que una investigación tenga aspectos éticos por la cual fue guiado durante el desarrollo del trabajo de investigación, por lo que a continuación se presenta los aspectos éticos que fueron considerados en el estudio.

- ❖ El presente estudio respetó todo lo establecido por la resolución que regula las investigaciones de posgrado emitido por oficina de Grados y títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- ❖ Así mismo, es importante mencionar que el presente estudio estableció que toda información recopilada en el transcurso de la elaboración de la tesis se mantuviera de manera confidencial, con ética y responsabilidad para no afectar de ninguna forma a los participantes.

- ❖ El presente trabajo de investigación se siguió el formato APA sexta edición para incluir correctamente las citas que se utilizaron, asegurando así su adecuada referencia y evitando el plagio en cualquier tipo de sus modalidades.
- ❖ El estudio estableció que toda la información obtenida en el presente estudio fuera tratada de manera confidencial para proteger la identidad de los participantes, para ello se emitió un consentimiento informado a cada participante.

CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Análisis descriptivo

Tabla 7

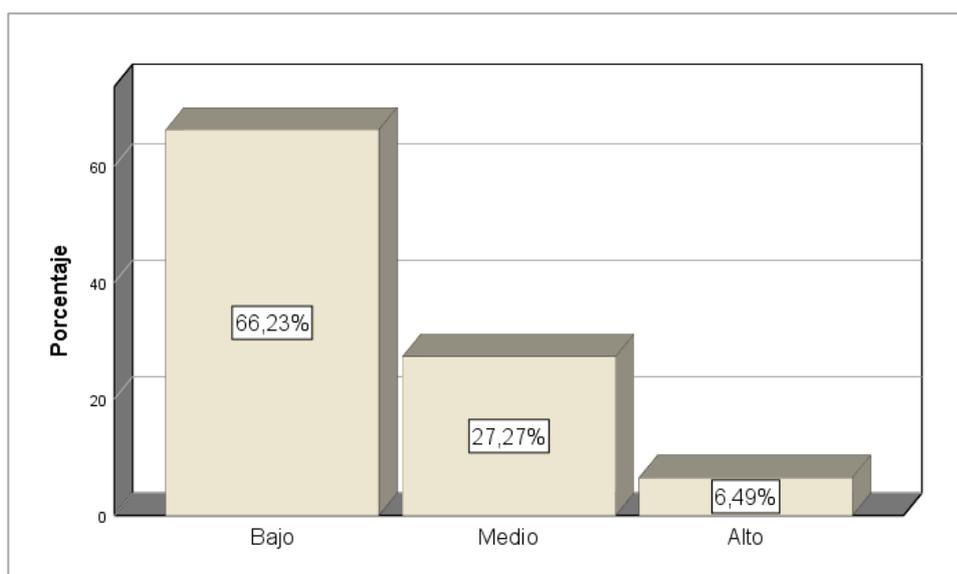
De la variable Competencias Gerenciales

Calificación	N = 77	
	N	%
Bajo	51	66.23%
Medio	21	27.27%
Alto	5	6.49%
Total	77	100.00%

Fuente: Encuesta sobre las competencias gerenciales.

Figura 3

De la variable Competencias Gerenciales



Fuente: Encuesta sobre las competencias gerenciales.

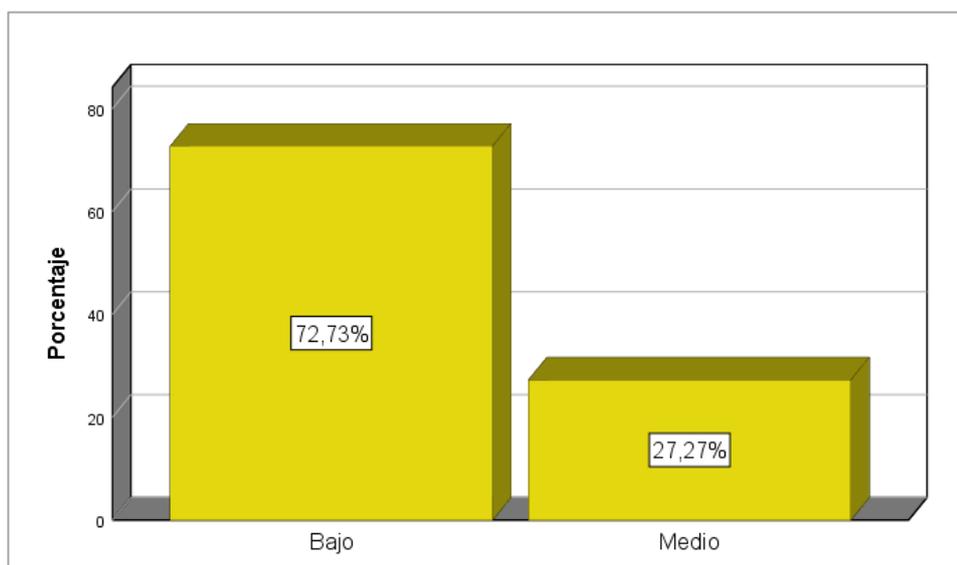
Interpretación y análisis

Los resultados demuestran que, el 66.23% (51) de los funcionarios y trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis mencionan que los gerentes poseen un nivel bajo de competencias gerenciales; el 27.27% (21) indican que poseen un nivel medio y el 6.49% (5) mencionan que poseen un nivel alto.

Tabla 8*De la dimensión Competencias en conocimiento*

Calificación	N = 77	
	N	%
Bajo	56	72.73%
Medio	21	27.27%
Alto	0	0%
Total	77	100.00%

Fuente: Encuesta sobre las competencias gerenciales.

Figura 4*De la dimensión Competencias en conocimiento*

Fuente: Encuesta sobre las competencias gerenciales.

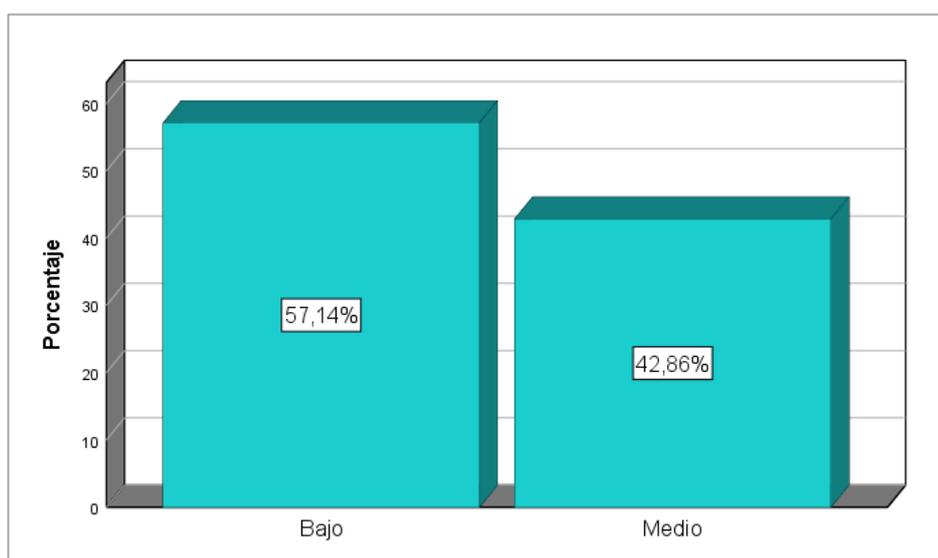
Interpretación y análisis

Los resultados demuestran que, el 72.73% (56) de los funcionarios y trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis mencionan que los gerentes poseen un nivel bajo de competencias en conocimiento y el 27.27% (21) mencionan que poseen un nivel medio.

Tabla 9*De la dimensión Competencias en habilidades*

Calificación	N = 77	
	N	%
Bajo	44	57.14%
Medio	33	42.86%
Alto	0	0%
Total	77	100.00%

Fuente: Encuesta sobre las competencias gerenciales.

Figura 5*De la dimensión Competencias en habilidades*

Fuente: Encuesta sobre las competencias gerenciales.

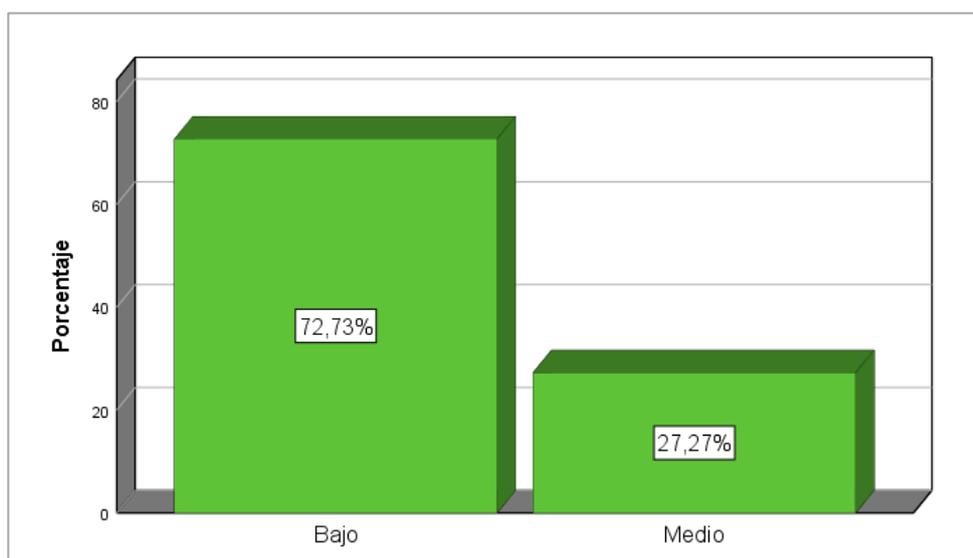
Interpretación y análisis

Los resultados demuestran que, el 57.14% (44) de los funcionarios y trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis mencionan que los gerentes poseen un nivel bajo de competencias en habilidades y el 42.86% (33) mencionan que poseen un nivel medio.

Tabla 10*De la dimensión Competencias en capacidad de discernimiento*

Calificación	N = 77	
	N	%
Bajo	56	72.73%
Medio	21	27.27%
Alto	0	0%
Total	77	100.00%

Fuente: Encuesta sobre las competencias gerenciales.

Figura 6*De la dimensión Competencias en capacidad de discernimiento*

Fuente: Encuesta sobre las competencias gerenciales.

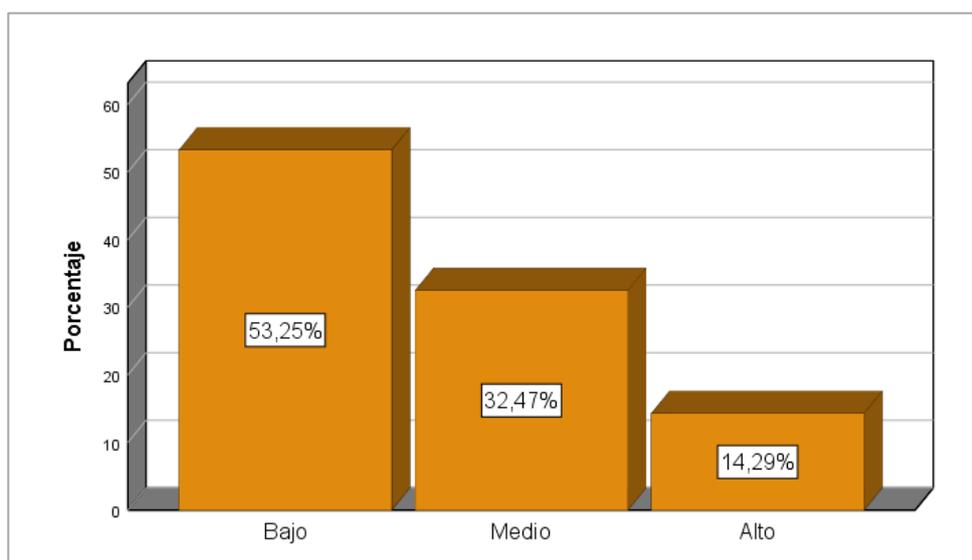
Interpretación y análisis

Los resultados demuestran que, el 72.73% (56) de los funcionarios y trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis mencionan que los gerentes poseen un nivel bajo de competencias en capacidad de discernimiento y el 27.27% (21) mencionan que poseen un nivel medio.

Tabla 11*De la variable Innovación Pública*

Calificación	N = 77	
	N	%
Bajo	41	53.25%
Medio	25	32.47%
Alto	11	14.29%
Total	77	100.00%

Fuente: Encuesta sobre la innovación pública.

Figura 7*De la variable Innovación Pública*

Fuente: Encuesta sobre la innovación pública.

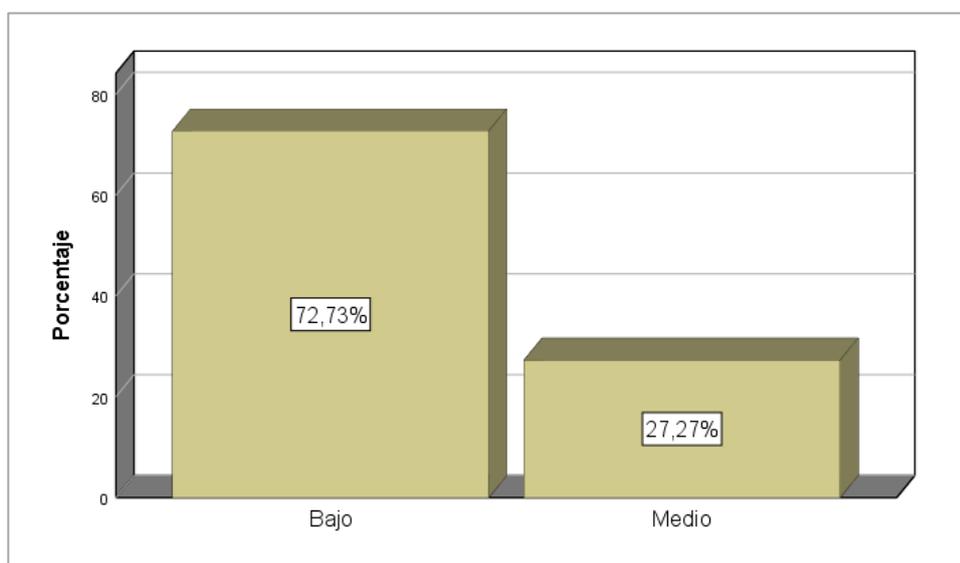
Interpretación y análisis

Los resultados demuestran que, el 53.25% (41) de los funcionarios y trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis mencionan que la municipalidad posee un nivel bajo de innovación pública; el 32.47% (25) indican que poseen un nivel medio y el 14.29% (11) mencionan que tienen un nivel alto.

Tabla 12*De la dimensión Innovación de cultura*

Calificación	N = 77	
	N	%
Bajo	56	72.73%
Medio	21	27.27%
Alto	0	0%
Total	77	100.00%

Fuente: Encuesta sobre la innovación pública.

Figura 8*De la dimensión Innovación de cultura*

Fuente: Encuesta sobre la innovación pública.

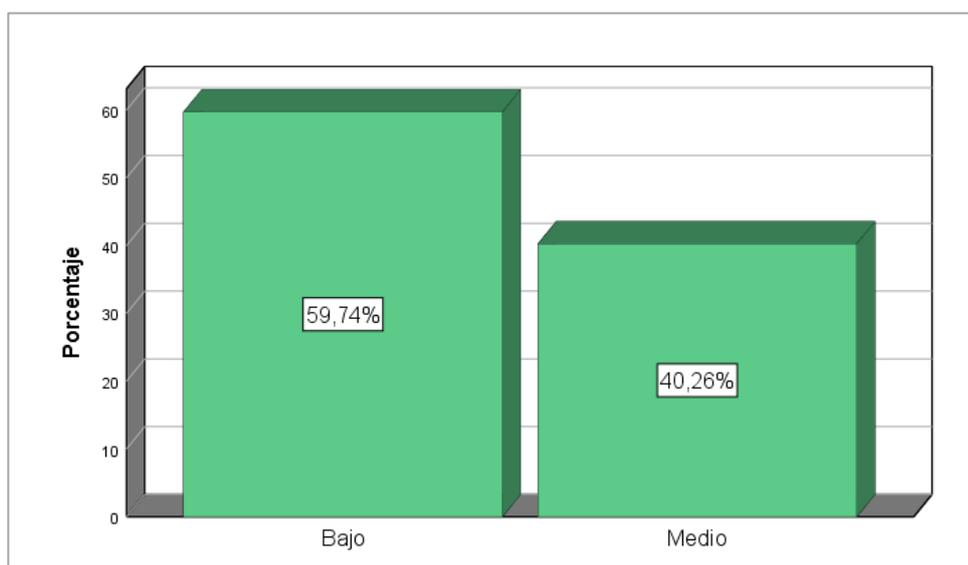
Interpretación y análisis

Los resultados demuestran que, el 72.73% (56) de los funcionarios y trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis mencionan que la municipalidad posee un nivel bajo de innovación de cultura y el 27.27% (21) mencionan que poseen un nivel medio.

Tabla 13*De la dimensión Innovación de procesos internos*

Calificación	N = 77	
	N	%
Bajo	46	59.74%
Medio	31	40.26%
Alto	0	0%
Total	77	100.00%

Fuente: Encuesta sobre la innovación pública.

Figura 9*De la dimensión Innovación de procesos internos*

Fuente: Encuesta sobre la innovación pública.

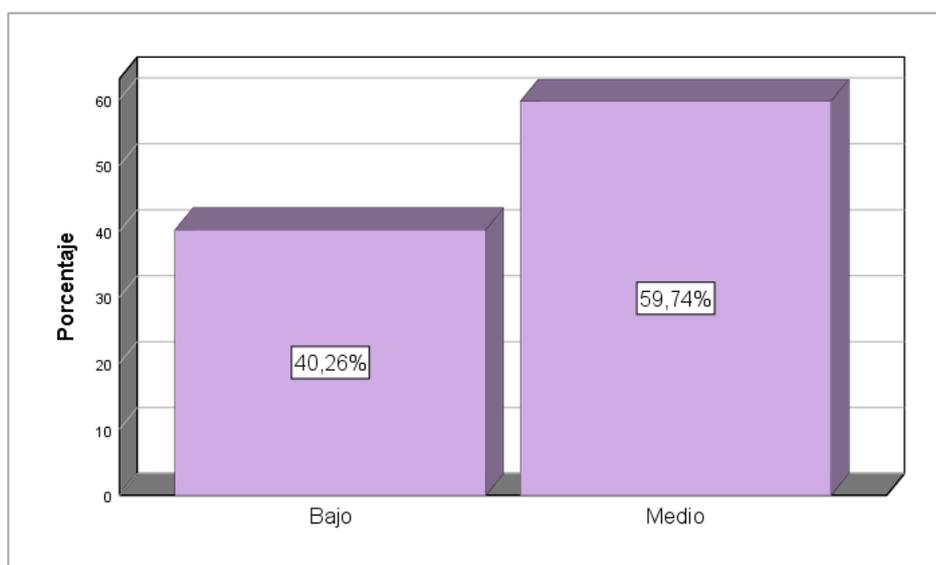
Interpretación y análisis

Los resultados demuestran que, el 59.74% (46) de los funcionarios y trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis mencionan que la municipalidad posee un nivel bajo de innovación de procesos internos y el 40.26% (31) mencionan que poseen un nivel medio.

Tabla 14*De la dimensión Innovación organizativa*

Calificación	N = 77	
	N	%
Bajo	31	40.26%
Medio	46	59.74%
Alto	0	0%
Total	77	100.00%

Fuente: Encuesta sobre la innovación pública.

Figura 10*De la dimensión Innovación organizativa*

Fuente: Encuesta sobre la innovación pública.

Interpretación y análisis

Los resultados demuestran que, el 40.26% (31) de los funcionarios y trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis mencionan que la municipalidad posee un nivel bajo de innovación organizativa y el 59.74% (46) indican que poseen un nivel medio.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

5.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 15

Prueba de normalidad de las distribuciones

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencias Gerenciales	0.231	77	0.000	0.824	77	0.000
Innovación Pública	0.204	77	0.000	0.839	77	0.000

Nota. Elaborado a partir de los datos obtenido por aplicación de encuestas. Fuente: Elaboración tesista.

Análisis e interpretación

La presente investigación cuenta con una muestra de 77 funcionarios y trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, siendo esta muestra mayor a 50, se elige la prueba de Kolmogorov-Smirnov para comprobar la normalidad de los datos. Y de acuerdo con la prueba de normalidad se observa un nivel de significancia de 0.000 y 0.000 para ambas variables; siendo estas menores a 0.05, lo cual nos indica que los datos obtenidos no siguen una distribución normal y el método a utilizar para el contraste de hipótesis es la Rho de Spearman para pruebas no paramétricas.

5.2.2 Coeficiente de correlación de Spearman

La prueba de rho de Spearman es una herramienta estadística que permite medir la relación entre dos variables ordinales. En este caso, se utilizó para analizar los datos recopilados mediante encuestas (Michael Sullivan, 2003).

Para ello, se utilizó una tabla de rangos de correlación, la cual asigna un valor numérico a la fuerza de la relación entre dos variables. Los valores de la tabla se presentan a continuación.

Tabla 16*Coefficiente de correlación de Spearman*

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Elaborado a partir de Martínez y Campos, 2015.

5.2.3 Hipótesis general

H₀: Las competencias gerenciales no inciden de manera significativa en la innovación pública en la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco 2024.

H₁: Las competencias gerenciales inciden de manera significativa en la innovación pública en la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco 2024.

Tabla 17

Prueba de correlación de Spearman entre las competencias gerenciales y la Innovación pública

		Competencias gerenciales	Innovación Pública
Rho de Spearman	Competencias gerenciales	1.000	0.509**
			0.001
		77	77
	Innovación Pública	0.509**	1.000
		0.001	
		77	77

Nota. **La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Obtenido del procesamiento estadístico de los datos. Fuente: Elaboración tesista.

Análisis e interpretación

Se puede observar que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.509, y un valor de significancia de 0.001 menor a 0.05. Por lo tanto, se procedió a aceptar la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, concluyendo que: Las competencias gerenciales inciden de manera significativa en la innovación pública en la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco 2024.

5.2.4 Prueba de la primera hipótesis específica

H₀: Las competencias gerenciales no inciden de manera significativa en la innovación de cultura en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.

H_{E1}: Las competencias gerenciales inciden de manera significativa en la innovación de cultura en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.

Tabla 18

Prueba de correlación de Spearman entre las competencias gerenciales y la Innovación de cultura

		Competencias gerenciales	Innovación de cultura
Rho de Spearman	Competencias gerenciales	1.000	0.660**
			0.001
		77	77
	Innovación de cultura	0.660**	1.000
		0.001	
		77	77

Nota. **La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Obtenido del procesamiento estadístico de los datos. Fuente: Elaboración tesista.

Análisis e interpretación

Se puede observar que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.660, y un valor de significancia de 0.001 menor a 0.05. Por lo tanto, se procedió a aceptar la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, concluyendo que: Las competencias gerenciales inciden de manera significativa en la innovación de cultura en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.

5.2.5 Prueba de la segunda hipótesis específica

H₀: Las competencias gerenciales no inciden de manera significativa en la innovación de procesos internos en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.

H_{E2}: Las competencias gerenciales inciden de manera significativa en la innovación de procesos internos en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.

Tabla 19

Prueba de correlación de Spearman entre las competencias gerenciales y la Innovación de procesos internos

		Competencias gerenciales	Innovación de procesos internos
Rho de Spearman	Competencias gerenciales	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.465**
	Innovación de procesos internos	N	77
		Coefficiente de correlación	0.465**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	77

Nota. **La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Obtenido del procesamiento estadístico de los datos. Fuente: Elaboración tesista.

Análisis e interpretación

Se puede observar que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.465, y un valor de significancia de 0.001 menor a 0.05. Por lo tanto, se procedió a aceptar la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, concluyendo que: Las competencias gerenciales inciden de manera significativa en la innovación de procesos internos en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.

5.2.6 Prueba de la tercera hipótesis específica

H₀: Las competencias gerenciales no inciden de manera significativa en la innovación organizativa en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.

H_{E3}: Las competencias gerenciales inciden de manera significativa en la innovación organizativa en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.

Tabla 20

Prueba de correlación de Spearman entre las competencias gerenciales y la Innovación organizativa

		Competencias gerenciales	Innovación organizativa
Rho de Spearman	Competencias gerenciales	1.000	0.498**
			0.001
		77	77
	Innovación organizativa	0.498**	1.000
		0.001	
		77	77

Nota. **La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Obtenido del procesamiento estadístico de los datos. Fuente: Elaboración tesista.

Análisis e interpretación

Se puede observar que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.498, y un valor de significancia de 0.001 menor a 0.05. Por lo tanto, se procedió a aceptar la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, concluyendo que: Las competencias gerenciales inciden de manera significativa en la innovación organizativa en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.

5.3 Discusión de resultados

Con respecto al objetivo general los resultados mostraron que las competencias gerenciales se relacionan de manera positiva, moderada y significativa con la innovación pública en la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco 2024, esto gracias a que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.509 y un nivel de significancia de $0.001 < 0.05$. Esto significa que a medida que las competencias gerenciales de los líderes en la municipalidad aumentan, también lo hace el nivel de innovación en el ámbito público. Este resultado sugiere que invertir en el desarrollo de competencias gerenciales dentro de la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco tiene un impacto positivo en la promoción de la innovación en el ámbito público. Esto implicaría la implementación de programas de capacitación y

desarrollo para los líderes y gerentes municipales, así como la promoción de un ambiente organizacional que fomente la creatividad y la experimentación. Por otro lado, al comparar estos resultados con otros investigadores, podemos mencionar a Quispe (2022), en su tesis de maestría cuyo objetivo general fue determinar la relación entre las variables competencias gerenciales y la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021. Los resultados obtenidos a través de la prueba de Rho de Spearman mostraron una relación positiva entre las variables competencias gerenciales y gestión administrativa, con un coeficiente de correlación de 0.730 y un valor p menor a 0.05. Esto indica que existe una correlación significativa entre las competencias gerenciales de los servidores públicos y la eficacia de la gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica en el año 2021. Así mismo, los resultados son similares a los obtenidos por Trauco (2021), en su tesis de maestría quien tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables Innovación pública y simplificación administrativa en el Servicio de Administración Tributaria – Tarapoto, 2020. Los resultados mostraron que el 45% de los encuestados consideraron que el nivel de innovación pública era alto, mientras que el 50% opinaron que la simplificación administrativa era buena. Según la prueba estadística de Pearson, se encontró un coeficiente de correlación de 0.4769 entre la innovación pública y la simplificación administrativa, indicando una relación positiva y moderada entre ambas variables. Además, el coeficiente de determinación de 0.2247 señala que el 22.47% de la variabilidad en la simplificación administrativa puede ser explicada por la innovación pública. Esto sugiere que la innovación pública tiene un impacto significativo en la simplificación administrativa en el Servicio de Administración Tributaria de Tarapoto en el año 2020. Estos hallazgos en general respaldan la importancia de invertir en el desarrollo de competencias gerenciales en el sector público, así como promover un entorno que fomente la creatividad y la experimentación para impulsar la innovación y la eficacia administrativa.

Con respecto al primer objetivo específico se consiguió determinar que existe una relación de positiva, modera y significativa entre las competencias gerenciales y la innovación de cultura, gracias a que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.660 y un nivel de significancia de $0.001 < 0.05$. Esto significa que a medida que aumentan las competencias gerenciales en los líderes o gestores de una organización, también aumenta la capacidad de promover e impulsar la innovación en la cultura organizacional. Estos resultados sugieren que fortalecer las

competencias gerenciales pueden ser una estrategia efectiva para fomentar la innovación en la cultura organizacional. Por otro lado, estos resultados son contrarios a los obtenidos por Malpartida (2019), en su tesis de maestría donde tuvo como objetivo determinar la relación entre la formación profesional y las habilidades gerenciales de los contadores públicos en la provincia de Huánuco”, «presentada en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Perú. Los resultados indicaron que, según la prueba de Rho de Spearman, que arrojó un nivel de correlación de 0.0188 y un nivel de significancia de 0.062, no existe una relación significativa entre la formación profesional y las habilidades gerenciales de los contadores públicos en la provincia de Huánuco.

Con respecto al segundo objetivo específico se consiguió demostrar que existe una relación positiva, moderada y significativa entre las competencias gerenciales y la innovación de procesos internos, estos debido a que se consiguió un coeficiente de correlación de Spearman de 0.465 y un nivel de significancia de $0.001 < 0.05$. Esto significa que a medida que aumentan las competencias gerenciales, también tiende a aumentar la innovación de procesos internos. Los resultados sugieren que desarrollar habilidades gerenciales pueden promover la innovación en los procesos internos de una organización. Por otro lado, otros autores como Carrasco (2020), en su tesis de maestría donde tuvo por objetivo identificar cuáles fueron las principales amenazas, fortalezas, oportunidades y debilidades relacionadas a las implementaciones de uso y desarrollo de tecnologías digitales en las municipalidades. Los hallazgos indicaron que dentro de las municipalidades estudiadas se observó el cumplimiento de dos elementos principales: el desarrollo de tecnologías y la implementación de innovaciones que fomentan la participación ciudadana. Estas tecnologías han facilitado la puesta en marcha de procesos interactivos donde los usuarios tienen la oportunidad de contribuir con soluciones y diagnósticos de manera colaborativa, transparente y abierta.

Con respecto al tercer objetivo específico los resultados evidenciaron una relación positiva, moderada y significativa entre las competencias gerenciales y la innovación organizativa, estos debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.498 y un nivel de significancia de $0.001 < 0.05$. Esto significa que a medida que aumentan las competencias gerenciales, también tiende a aumentar la innovación organizativa. Estos resultados respaldan la idea de que un nivel más alto de competencias gerenciales está asociado con mayores niveles de innovación

organizativa en la entidad estudiada. Por otro lado, al comparar estos resultados con otros autores como Arrendo (2022), en su tesis de maestría cuyo objetivo fue analizar el liderazgo gerencial sobre la administración de los recursos humanos, en la fiscalía general de la nación, seccional de la Guajira sede Riohacha Hernán. Los hallazgos revelaron que el liderazgo gerencial en la fiscalía general de la Nación se caracterizaba por ser autoritario, lo que dificultaba su capacidad para ejercer un impacto positivo en la gestión de recursos humanos. Como recomendación, la investigación sugirió la implementación de formas de liderazgo más participativas para mejorar la administración de recursos humanos en este contexto específico.

5.4 Aporte científico de la investigación

El aporte científico de esta investigación radica en varias áreas:

- Validación empírica de la relación entre competencias gerenciales e innovación pública: Al establecer una correlación significativa entre las competencias gerenciales y diferentes aspectos de la innovación en una entidad pública específica, la investigación contribuye a la validación empírica de la importancia de las competencias gerenciales en el contexto de la administración pública y la promoción de la innovación.
- Contribución al conocimiento en gestión pública: Al enfocarse en una entidad pública específica, la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco, la investigación proporciona conocimientos específicos sobre cómo las competencias gerenciales pueden influir en la innovación en el ámbito público, lo que puede ser útil para futuras investigaciones y para la práctica de gestión en el sector público.
- Identificación de áreas de enfoque para mejorar la innovación: Al identificar las áreas específicas de innovación (cultura, procesos internos, innovación organizativa) que están influenciadas por las competencias gerenciales, la investigación proporciona información práctica para los responsables de la toma

de decisiones en la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco y otras entidades públicas sobre dónde concentrar los esfuerzos para mejorar la innovación.

- Apoyo a la capacitación y desarrollo de competencias: Los resultados de la investigación pueden respaldar iniciativas de capacitación y desarrollo de competencias para los líderes y gestores en el ámbito público, al resaltar la importancia de ciertas habilidades gerenciales para fomentar la innovación en las organizaciones públicas.

CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general se concluye que: se encontró un coeficiente de correlación de Spearman de 0.509, con un nivel de significancia de 0.001, estos resultados indican que existe una relación positiva, moderada y significativa entre las competencias gerenciales y la innovación pública en la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco en 2024, lo que sugiere que a medida que las competencias gerenciales de los líderes municipales aumentan, también lo hace el nivel de innovación en el ámbito público.
2. Con respecto al primer objetivo específico se concluye que: se encontró un coeficiente de correlación de Spearman de 0.660, con un nivel de significancia de 0.001, estos resultados indican que existe una relación positiva, moderada y significativa entre las competencias gerenciales y la innovación de cultura en la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco en 2024, lo que significa que a medida que aumentan las competencias gerenciales en los líderes o gestores de una organización, también aumenta la capacidad de promover e impulsar la innovación en la cultura organizacional.
3. Con respecto al segundo objetivo específico se concluye que: se encontró un coeficiente de correlación de Spearman de 0.465, con un nivel de significancia de 0.001, estos resultados indican que existe una relación positiva, moderada y significativa entre las competencias gerenciales y la innovación de procesos internos en la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco en 2024, lo que significa que a medida que aumentan las competencias gerenciales, también tiende a aumentar la innovación de procesos internos.
4. Con respecto al tercer objetivo específico se concluye que: se encontró un coeficiente de correlación de Spearman de 0.498, con un nivel de significancia de 0.001, estos resultados indican que existe una relación positiva, moderada y significativa entre las competencias gerenciales y la innovación organizativa en la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco en 2024, lo que significa que a medida que aumentan las competencias gerenciales, también tiende a aumentar la innovación organizativa.

SUGERENCIAS

Se realizan algunas sugerencias para cada uno de los resultados obtenidos:

Respecto al objetivo general:

- Se recomienda que la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco invierta en el desarrollo y fortalecimiento de las competencias gerenciales de sus líderes municipales como una estrategia clave para impulsar la innovación en el ámbito público.
- Es importante diseñar programas de capacitación y desarrollo profesional enfocados en mejorar las competencias gerenciales de los líderes municipales, lo que a su vez puede conducir a una mayor innovación en la gestión pública.

Respecto al primer objetivo específico:

- Se sugiere que se implementen iniciativas destinadas a fortalecer las competencias gerenciales de los líderes municipales, con un enfoque particular en la promoción de la innovación de la cultura organizacional.
- Es esencial fomentar un entorno que fomente la creatividad y el pensamiento innovador entre el personal, lo que puede lograrse mediante el desarrollo de habilidades gerenciales que impulsen la innovación cultural.

Respecto al segundo objetivo específico:

- Se recomienda que la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco priorice la mejora de las competencias gerenciales de su personal, especialmente aquellas relacionadas con la gestión de procesos internos.
- Implementar metodologías ágiles y flexibles en la gestión de procesos internos puede ser beneficioso para fomentar la innovación y la mejora continua dentro de la organización.

Respecto al tercer objetivo específico:

- Es fundamental que la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco promueva activamente el desarrollo de competencias gerenciales entre su equipo directivo como medio para fomentar la innovación en la gestión organizativa.
- Se sugiere la creación de un entorno de trabajo que valore la experimentación y el aprendizaje continuo, lo que puede facilitar la implementación de cambios innovadores en la estructura y funcionamiento de la organización.

REFERENCIAS

- Aarons, D. E. (2017). Explorando el balance riesgos/beneficios en investigación biomédica: algunas consideraciones. *Revista Bioética*, 25(2), 320–327. <https://doi.org/10.1590/1983-80422017252192>
- Agüero, A. y Prado, D. (2022). Aplicaciones tecnológicas en los procesos de enseñanza y aprendizaje de la educación comercial en secundaria. *Revista Internacional de Administración de Oficinas y Educación Comercial*, 7(1), 1-19. <https://doi.org/10.15359/respaldo.7-1.1>
- Alfonso, F. (2014). Delegación de funciones. *Cesvimap*, 55–58. <http://recursos.eaprogramas.es/PDF/Delegarresponsabilidades.pdf>
- Álvarez, E. y Bernal, C. (2017). *Modelo de innovación abierta: Énfasis en el potencial humano*. *Información tecnológica*, 28(1), 65-76. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642017000100007>
- Aparicio-Gomez, O., y Ostos-Ortiz, O. (2020). Aprendizaje continuo. Universidad Santo Tomás, 197511. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.14612.94081>
- Arbaiza, L. (2012). *El modelo Arbaiza de competencias gerenciales*. Conexión Esan. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/el-modelo-arbaiza-de-competencias-gerenciales>
- Arrendo, H. (2022). *Liderazgo gerencial para la administración del recurso humano en la fiscalía general de la nación, seccional de la Guajira sede Riohacha Hernán* [Tesis de maestría, Universidad de la Guajira]. Repositorio Institucional Uniguajira. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/496>.
- Arteaga, G. (11 de marzo de 2022). *Fundamentos de la investigación*. Obtenido de Fundamentos de la investigación: <https://www.testsiteforme.com/alcance-del-estudio/#:~:text=El%20alcance%20del%20estudio%2C%20tambi%C3%A9n,cual%20se%20realizar%C3%A1%20el%20estudio>.
- Babbie, E. (2016). *Fundamentos de investigación social* (7ma ed.). Cengage Learning.
- Banco de Desarrollo de América latina y el Caribe (06 de junio de 2023). *CAF presentó proyectos ganadores del Diplomado en Gobernabilidad e Innovación Pública en el II Simposio Iberoamericano de Innovación Pública*. <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2023/06/caf-presento-proyectos->

ganadores-del-diplomado-en-gobernabilidad-e-innovacion-publica-en-el-ii-simposio-iberoamericano-de-innovacion-publica/

- Baquerizo, L., Mejía, L. y Valencia, P. (2020). *Factores críticos que facilitan el diseño de servicios públicos a través de un proceso de innovación abierta a partir de experiencias en el sector público peruano* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional PUCP. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/17240>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (2da ed.). Pearson Educación.
- Bind ERP. (02 de diciembre de 2022). De Reactiva a Proactiva: Gestión Proactiva Avanzada. Bind ERP Staff. <https://bind.com.mx/blog/emprendimiento-y-estrategia/gestion-reactiva#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20gesti%C3%B3n%20proactiva,corto%2C%20mediano%20y%20largo%20plazo>.
- Carazas, E., Zamalloa, T., y Aparicio, M. (2022). Competencias y habilidades gerenciales en las organizaciones empresariales. *Revista Científica Kallpa*, 4, 4–9. <https://revistas.uandina.edu.pe:443/index.php/Kallpay/article/view/341>
- Carrasco, A. (2020). *Tecnologías de interacción digital como herramientas de innovación para una gestión local moderna: estudio de caso de las municipalidades de Santiago y las Condes* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio Académico de la Universidad de Chile. URI: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/178490>.
- Castañeda, K. (2022). *El comportamiento de los trabajadores y su influencia en la dinámica de la gestión municipal y la provisión de los Servicios Públicos en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2020–2021* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/8181>
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. (2020). *Carta Iberoamericana de innovación en la gestión pública aprobada por la XIX Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de la Administración Pública y Reforma del Estado Andorra*. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/10/Carta-Iberoamericana-de-Innovacion-10-2020.pdf>

- Claudio, S. (2022). *La innovación abierta en la Gestión Pública de la Municipalidad de Huánuco* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio institucional Unheval. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/8182>
- Dankhe. (19 de 12 de 1986). *Manual metodológico para el investigador científico*. <http://www.eumed.net/libros.gratis/2010e/816/CLASIFICACION%20DE%20DANKHE%201886.htm>
- Enriquez, J. (2022). *Competencias gerenciales y la gestión institucional en un Gobierno Regional, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/109311>.
- Erazo, E. (2021). *Las habilidades gerenciales del personal directivo del Centro De Estudios Andino S.A.S.* [Tesis de maestría, Universidad de Iberoamericana]. Repositorio Institucional Ibero. <https://repositorio.ibero.edu.co/handle/001/1103>
- FasterCapital. (2022). Importancia de la flexibilidad y la adaptabilidad. FasterCapital.
- Fidias G. (2009). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Fondo de las Naciones Unidas para las Infancias. (s/f). Misión #4 - Resolución de problemas. Recuperado el 29 de febrero de 2024, de <https://www.unicef.org/lac/misión-4-resolución-de-problemas>
- Fraenkel, J. y Wallen, N. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8va ed.). McGraw-Hill.
- Fundación Atenea. (2019). Guía de gestión del tiempo. <https://www.ayto-velilla.es/guia-de-gestion-del-tiempo-de-la-concejalía-de-igualdad/>
- García, A. (2018). *Metodología de la Investigación: Diseño y desarrollo de proyectos de investigación*.
- García, F. (5 de setiembre de 2023). Medición y evaluación de resultados en la mejora de procesos: Guiando el éxito a través de métricas claras. LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/medici%C3%B3n-y-evaluaci%C3%B3n-de-resultados>
- García, M., Quispe, C., y Ráez, L. (2003). Mejora continua de la calidad en los procesos. *Industrial Data*, 6(1), 89–94. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81606112>
- Gómez, J. (2016). La Comunicación. *Salus*, 20(3), 5–6. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375949531002>
- González, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Primera).
- Gonzales, R. (1997). Concepciones y enfoques de aprendizaje. *Revista de Psicodidáctica*, 1(4), 5–39.

- González, J. (2015). *Investigación aplicada: concepto, objetivos y fases*. En *Metodología de la investigación científica* (pp. 39-50). Editorial Científica Internacional.
- Gorostiaga, A., Balluerka, N., Ulacia, I., y Aliri, J. (2018). Evaluación de la Iniciativa Personal en el Ámbito Educativo y su Relación con la Actitud Emprendedora y el Rendimiento Académico. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 48(3), 105–116. <https://doi.org/10.21865/ridep48.3.09>
- Gutiérrez, E. (2016). *Competencias gerenciales: habilidades, conocimientos y aptitudes* (2a. edición). Editorial Ecoe.
- Hellriegel, D., Jackson, E., y Slocum, W. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (11a. edición). Editorial Cengage Learning Editores. https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion_un_enfoque_basado_en_comp.pdf
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., y Slocum, J. W. (2009). *Administración. Un enfoque basado en competencias* (11a. edición). Editorial Cengage Learning Editores. https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/Administracion_un_enfoque_basado_en_comp.pdf
- Heribert, H., y Steffi, R. (2016). *Conocimientos, competencias y habilidades para la vida y el trabajo*. DVV International. <https://www.dvv-international.de/es/educacion-de-adultos-y-desarrollo/ediciones/ead-832016-habilidades-y-competencias/seccion-2-diversidad-conceptual/conocimientos-competencias-y-habilidades-para-la-vida-y-el-trabajo>
- Hernández, E., Oña, A., y Ureña, A. (2006). La anticipación como proceso perceptivo motor que interviene en el aprendizaje de las habilidades abiertas. *Publicaciones*, 36, 135–148. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2525331>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a edición). México, D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández-Ascanio, J., Tirado-Valencia, P., y Ariza-Montes, A. (2016). El concepto de innovación social: ámbitos, definiciones y alcances teóricos. *CIRIEC-España Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 88(1), 164–199. <https://www.redalyc.org/pdf/174/17449696006.pdf>
- Hutchinson, S. (1989). El liderazgo un desempeño efectivo. *Revista de las Fuerzas Armadas*, 130, 53–63. <https://doi.org/10.25062/0120-0631.3181>

- Julio, V., Vacarezza, M., Álvarez, C., y Sosa, A. (2011). Niveles de atención, de prevención y atención primaria de la salud. *Arch Med Interna*, XXXIII(1), 11–14. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/ami/v33n1/v33n1a03.pdf>
- Juncosa, J., y Garcés, L. (2020). ¿Qué es la teoría?: enfoques, usos y debates en torno al pensamiento teórico. En *¿Qué es la teoría?: enfoques, usos y debates en torno al pensamiento teórico* (Primera ed). Editorial Universitaria Abya-Yala. <https://doi.org/10.7476/9789978105788>
- Lombana, J., Cabeza, L., Castrillón, J., y Zapata, Á. (2014). Formación en competencias gerenciales. Una mirada desde los fundamentos filosóficos de la administración. *Estudios Gerenciales*, 30(132), 301–313. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.01.017>
- Macri, M. (2002). Descentralización educativa y autonomía institucional: ¿constituye la descentralización un proceso abierto hacia la autonomía de las escuelas públicas de la ciudad de Buenos Aires? *Revista de Ciencias de la Educación*, 192, 487–504. <https://rieoei.org/historico/deloslectores/242Macri.PDF>
- Malpartida, O. (2019). *La formación profesional y las habilidades gerenciales de los contadores públicos en la provincia de Huánuco*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio UNHEVAL. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/6321>.
- Mariñez, F. (2020). Innovación pública en américa latina: conceptos, experiencias exitosas, desafíos y obstáculos. *Revista de Gestión Pública*, 6(1), 5. <https://doi.org/10.22370/rgp.2017.6.1.2212>
- Mejía, C. (2001). Las oportunidades de mejoras. Documentos Planning. <https://planning.com.co/bd/documentosPlanning/Agosto2001.pdf>
- Méndez, D. (2022). *El Discernimiento: Aprende a tomar buenas decisiones*. CEUPE. <https://www.ceupe.com/blog/el-discernimiento-aprende-a-tomar-buenas-decisiones.html>
- Morales, G., Bertone, P., y Wheeler, J. (2015). Culturas De Aprendizaje: Experiencia De Formación En Un Entorno Virtual. *Contexto de Educación*, 1–11. www.hum.unrc.edu.ar/publicaciones/contextos
- Moreno, R. y García, J. (2018). *Estadística descriptiva y probabilidad para ingeniería y ciencias con Microsoft Excel*. CENGAGE Learning Editores. (p. 38).

- Mulet, J. (2006). La innovación, concepto e importancia económica. VI Congreso de Economía de Navarra, 19–36. <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D696EFD2-6AAA-4EF1-B414-E3A27109EA67/79806/02juanmulet.pdf>
- Muñeton, G., Ruiz-Martinez, A., y Loaiza, O. (2017). Toma de decisiones. Explicaciones desde la ciencia aplicada del comportamiento. *Espacios*, 38(13), 1–12.
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153. <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.510>
- Pérez, J. (2020). Crónica de una muerte anunciada. <https://doi.org/10.26752/ccomunitaria.v24.n141.21>
- Pineda-Pizarro, V., y Erazo-Álvarez, J. (2021). La Estructura Organizacional y su relación con los procesos administrativos en Instituciones Educativas privadas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA Año VI*, 6(12), 37–68. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1272>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2021). *Guía de buenas prácticas - Innovación Pública*. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1793177/GUIA_DE_BUENAS_PRACTICAS - INNOVACION.pdf.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1793177/GUIA_DE_BUENAS_PRACTICAS_-_INNOVACION.pdf.pdf)
- Quispe, N. (2022). *Competencias gerenciales y gestión administrativa en la Municipalidad de Villa Rica, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85432>
- Rafael, E., y Sierra, C. (2013). El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica The concept of strategy as a basis for strategic planning. *Pensamiento y gestión*, 35, 152–181. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832007.pdf>
- Real Academia Española. (2023a). Análisis. Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/análisis?m=form>
- Real Academia Española. (2023b). Colaborar. Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/colaborar?m=form>
- Real Academia Española. (2023c). Complejo, compleja. Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/complejo?m=form>
- Real Academia Española. (2023d). Desarrollo. Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/desarrollo?m=form>
- Real Academia Española. (2023e). Experimentar. Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/experimentar>

- Real Academia Española. (2023f). Situación. Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/situación?m=form>
- Real Academia Española. (2023g). Tecnología. Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/tecnología>
- Real Academia Española. (2023). Compartir. Diccionario de la lengua española. <https://dle.rae.es/compartir>
- Rey, N., y Hernández, G. (2008). Matriz de autodesarrollo en valores: Una propuesta axiológica aplicable en el ámbito organizacional. *Revista Educación en Valores*, 1(9), 72–86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3090336>
- Rodríguez, Z., y Rodríguez, T. (2016). Los jóvenes, la comunicación afectiva y las tecnologías: entre la ritualización de la expresión y la regulación emocional. *Intersticios Sociales*, 11, 1–34. https://www.researchgate.net/publication/298210534_Los_jovenes_la_comunicacion_afectiva_y_las_tecnologias_entre_la_ritualizacion_de_la_expresion_y_la_regulacion_emocional
- Salvador, A. (2022). *Gestión por competencias y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio UNHEVAL. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/8171>.
- Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill.
- Sánchez, C., Lasagna, M., y Marcet, X. (2013). *Innovación pública: un modelo de aportación de valor*. Ril Editores. <https://innovadorespublicos.cl/documentation/publication/25/>
- Sanchez, P., y Rey, A. (2018). *Guía para innovar en la Junta de Andalucía*. Junta de Andalucía. Instituto Andaluz de Administración Pública. https://ws168.juntadeandalucia.es/iaap/guiainnovacion/wp-content/uploads/sites/9/2018/07/resumen_innoguia.pdf
- Secretaría de Planeación. (2023). Oportunidades de mejora. Alcaldía Mayor de Bogotá D. C. <https://www.sdp.gov.co/transparencia/informacion-interes/glosario/oportunidades-de-mejora#:~:text=Conjunto%20de%20acciones%20tomadas%20para,un%20beneficio%20y%20para%20qui%C3%A9n.>

- Sixto, S., y Márquez, L. (2017). Tendencias teóricas en la conceptualización de las habilidades: Aplicación en la didáctica de la Oftalmología. *Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 21(3), 438–447. <http://scielo.sld.cu/pdf/rpr/v21n3/rpr20317.pdf>
- Sorgenfrei, M., y Wrigley, R. (2005). Construyendo Capacidades Analíticas y Adaptativas para la Efectividad Organizacional. The International NGO Training and Research Centre, 7, 1–57. <https://www.intrac.org/wpcms/wp-content/uploads/2018/11/Praxis-Paper-7-Spanish.pdf>
- Taco, I. (2022). *Competencias Gerenciales y Gestión Competitiva en la Municipalidad Provincial de Cotabambas Tambobamba, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac]. Repositorio Institucional UNAMBA. <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/1176>.
- Tamayo. (2003). *El proceso de la investigación científica*. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>
- Training & Consulting. (8 de setiembre de 2023). SMED – Simplificar y optimizar. LinkedIn. JS Training & Consulting. <https://es.linkedin.com/pulse/smed-simplificar-y-optimizar-jesus-sanchez-training-consulting#:~:text=SMED%20%E2%80%93%20Simplificar%20y%20optimizar%20%C3%A9n,de%20un%20producto%20a%20otro>
- Trauco, M. (2021). *Innovación pública y simplificación administrativa en el Servicio de Administración Tributaria – Tarapoto, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56780>
- Valqui, R. (2009). La creatividad: conceptos. Métodos y aplicaciones. *Revista Iberoamericana de Educación*, 49(2), 1–11. <https://doi.org/10.35362/rie4922107>
- Vílchez, T. (2017). *Competencias digitales y el desarrollo profesional del personal docente de la I. E. San Martín de Porres de Lurín 2020*. Lima: Universidad César Vallejo.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			Instrumento	METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		
<p>P_G: ¿Cómo las competencias gerenciales inciden en la innovación pública en la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco 2024?</p> <p>Problemas específicos: P_{E1}: ¿Cuál es la incidencia de las competencias gerenciales en la innovación de cultura en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco?</p> <p>P_{E2}: ¿De qué manera las competencias gerenciales inciden en la innovación de procesos internos en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco?</p> <p>P_{E3}: ¿Cuál es la incidencia de las competencias gerenciales en la innovación organizativa en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco?</p>	<p>O_G: Determinar la incidencia de las competencias gerenciales en la innovación pública en la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco 2024.</p> <p>Objetivos específicos: O_{E1}: Explicar la incidencia de las competencias gerenciales en la innovación de cultura en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.</p> <p>O_{E2}: Analizar la incidencia de las competencias gerenciales en la innovación de procesos internos en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.</p> <p>O_{E3}: Evaluar la incidencia de las competencias gerenciales en la innovación organizativa en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.</p>	<p>H₁: Las competencias gerenciales inciden de manera significativa en la innovación pública en la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco 2024.</p> <p>H₀: Las competencias gerenciales no inciden de manera significativa en la innovación pública en la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco 2024.</p> <p>Hipótesis específicas: H_{E1}: Las competencias gerenciales inciden de manera significativa en la innovación de cultura en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.</p> <p>H_{E2}: Las competencias gerenciales inciden de manera significativa en la innovación de procesos internos en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.</p> <p>H_{E3}: Las competencias gerenciales inciden de manera significativa en la innovación organizativa en la Municipalidad Distrital de Amarilis – Huánuco.</p>	VI: Competencias gerenciales	Competencia en conocimiento	1. Información compleja. 2. Conocimientos técnicos y teóricos. 3. Tecnología y herramientas. 4. Aprendizaje continuo y autodesarrollo. 5. Oportunidades de mejora.	Cuestionario	<p>Población: Está conformada por 77 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.</p> <p>Muestra: Está conformada por 77 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Amarilis.</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal – correlacional causal</p> <p>O_x → O_y</p> <p>Dónde: O_x=observaciones obtenidas de la VI. O_y=observaciones obtenidas de la VD. → = Incidencia de O_x en O_y</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
				Competencia en habilidades	1. Comunicación afectiva. 2. Liderazgo y delegación. 3. Negociación y resolución de conflictos. 4. Desarrollo y motivación del equipo. 5. Gestión de tiempo y priorización.		
				Competencia en capacidad de discernimiento	1. Situaciones complejas. 2. Toma de decisiones. 3. Riegos y beneficios. 4. Oportunidades estratégicas. 5. Anticipación y previsión.		
			VD: Innovación pública	Innovación de cultura	1. Creatividad y experimentación. 2. Ideas y enfoques. 3. Aprendizaje y mejora continua. 4. Colaboración y compartir conocimiento. 5. Gestión proactiva del cambio.	Cuestionario	
				Innovación de procesos internos	1. Ineficiencias y oportunidades. 2. Simplificación y optimización. 3. Flexibilidad y adaptabilidad. 4. Aplicación de tecnología. 5. Medición y evaluación continua.		
				Innovación organizativa	1. Flexibilidad en estructura. 2. Iniciativa y autonomía. 3. Aprendizaje y mejora continua. 4. Promoción de innovación. 5. Colaboración y comunicación.		



ANEXO 02: CONSENTIMIENTO INFORMADO



ID: _____

FECHA: _____

TÍTULO: COMPETENCIAS GERENCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA INNOVACIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS-HUÁNUCO 2024.

OBJETIVO: Determinar la incidencia de las competencias gerenciales en la innovación pública en la Municipalidad Distrital de Amarilis-Huánuco 2024.

INVESTIGADOR: Cesar Augusto Caro Magni

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención (tratamiento) sin que me afecte de ninguna manera.

● **Firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del participante: _____



Firma del investigador responsable: _____

Huánuco, 2024

ANEXO 03: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS GERENCIALES

Estimado (a) servidor (a):

Este cuestionario tiene como propósito recopilar su perspectiva sobre las competencias gerenciales presentes en la Municipalidad Distrital de Amarilis. Le agradecemos responder con sinceridad y objetividad, ya que la información que proporcione será utilizada exclusivamente con fines académicos. Su participación es fundamental para obtener una comprensión precisa de la situación.

Instrucciones: Por favor, elija una opción y marque con una “X” en el recuadro correspondiente. Queremos enfatizar que esta encuesta es ANÓNIMA y que todas las respuestas serán tratadas con confidencialidad. Por lo tanto, le solicitamos que sea sincero en sus respuestas.

Datos generales: Sexo. F () M () Edad:Área laboral:.....

N°	ÍTEMS	Marcar
COMPETENCIAS GERENCIALES		
<u>Competencia en conocimiento</u>		
1	<i>¿Qué le parece la capacidad del gerente para analizar información compleja en el contexto de las actividades de la Municipalidad?</i>	
	1- Muy limitada	
	2- Limitada	
	3- Suficiente	
	4- Alta	
	5- Muy alta	
2	<i>¿Qué opina sobre los conocimientos técnicos y teóricos que posee el gerente para desempeñar eficazmente sus responsabilidades en la Municipalidad?</i>	
	1- Muy limitado	
	2- Limitado	
	3- Suficiente	
	4- Alto	
	5- Muy alto	
3	<i>¿Qué opina sobre el uso de tecnología y herramientas actualizadas en el ámbito de trabajo por parte del gerente dentro de la Municipalidad?</i>	
	1- Muy limitado	
	2- Limitado	
	3- Suficiente	
	4- Alto	
	5- Muy alto	
4	<i>¿Qué le parece el compromiso con el aprendizaje continuo y el autodesarrollo en el contexto del rol del gerente en la Municipalidad?</i>	
	1- Muy limitado	
	2- Limitado	
	3- Suficiente	
	4- Alto	
	5- Muy alto	
5	<i>¿Qué le parece la capacidad del gerente para identificar oportunidades de mejora en los procesos y actividades de la Municipalidad?</i>	
	1- Muy limitada	
	2- Limitada	
	3- Suficiente	
	4- Alta	
	5- Muy alta	
<u>Competencias en habilidades</u>		

6	<i>¿Qué le parece la habilidad del gerente para comunicarse de manera efectiva con sus colegas y superiores en la Municipalidad?</i>	
	1- Muy limitada	
	2- Limitada	
	3- Suficiente	
	4- Alta	
	5- Muy alta	
7	<i>¿Qué le parece la capacidad de liderazgo y habilidad para delegar responsabilidades del gerente dentro del equipo de trabajo en la Municipalidad?</i>	
	1- Muy limitada	
	2- Limitada	
	3- Suficiente	
	4- Alta	
	5- Muy alta	
8	<i>¿Qué le parece la destreza en negociación y resolución de conflictos del gerente en el entorno laboral de la Municipalidad?</i>	
	1- Muy limitada	
	2- Limitada	
	3- Suficiente	
	4- Alta	
	5- Muy alta	
9	<i>¿Qué le parece la capacidad del gerente para desarrollar y motivar a su equipo de trabajo en la Municipalidad?</i>	
	1- Muy limitada	
	2- Limitada	
	3- Suficiente	
	4- Alta	
	5- Muy alta	
10	<i>¿Qué le parece la habilidad en la gestión del tiempo y la priorización de tareas del gerente en el contexto del trabajo en la Municipalidad?</i>	
	1- Muy limitada	
	2- Limitada	
	3- Suficiente	
	4- Alta	
	5- Muy alta	
<u>Competencias en capacidad de discernimiento</u>		
11	<i>¿Qué le parece la habilidad del gerente para analizar situaciones complejas que surgen en el entorno laboral de la Municipalidad?</i>	
	1- Muy limitada	
	2- Limitada	
	3- Suficiente	
	4- Alta	
	5- Muy alta	
12	<i>¿Qué le parece la capacidad del gerente para tomar decisiones fundamentadas basadas en análisis y evaluación de información en la Municipalidad?</i>	
	1- Muy limitada	
	2- Limitada	
	3- Suficiente	
	4- Alta	
	5- Muy alta	
13	<i>¿Qué opina sobre la habilidad del gerente para evaluar los riesgos y beneficios asociados a diferentes acciones o decisiones en la Municipalidad?</i>	
	1- Muy limitada	
	2- Limitada	
	3- Suficiente	
	4- Alta	
	5- Muy alta	

14	<i>¿Qué le parece la capacidad del gerente para identificar oportunidades estratégicas que puedan beneficiar a la Municipalidad a largo plazo?</i>	
	1- Muy limitada	
	2- Limitada	
	3- Suficiente	
	4- Alta	
	5- Muy alta	
15	<i>¿Qué opina sobre habilidad del gerente para anticipar y prever problemas potenciales que puedan surgir en el trabajo de la Municipalidad?</i>	
	1- Muy limitada	
	2- Limitada	
	3- Suficiente	
	4- Alta	
	5- Muy alta	

**BAREMO DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS
GERENCIALES**

Competencias en conocimiento		
Nº ítems	5	
Puntaje mínimo	5	
Puntaje máximo	25	
Amplitud	7	
Nivel	Rangos	
Bajo	5	12
Medio	13	19
Alto	20	25

COMPETENCIAS GERENCIALES		
Nº ítems	15	
Puntaje mínimo	15	
Puntaje máximo	75	
Amplitud	20	
Nivel	Rangos	
Bajo	15	35
Medio	36	55
Alto	56	75

Competencias en habilidades		
Nº ítems	5	
Puntaje mínimo	5	
Puntaje máximo	25	
Amplitud	7	
Nivel	Rangos	
Bajo	5	12
Medio	13	19
Alto	20	25

Competencias en capacidad de dsicernimiento		
Nº ítems	5	
Puntaje mínimo	5	
Puntaje máximo	25	
Amplitud	7	
Nivel	Rangos	
Bajo	5	12
Medio	13	19
Alto	20	25

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA INNOVACIÓN PÚBLICA

Estimado (a) servidor(a):

Este cuestionario tiene como propósito recopilar su perspectiva sobre la innovación pública presentes en la Municipalidad Distrital de Amarilis. Le agradecemos responder con sinceridad y objetividad, ya que la información que proporcione será utilizada exclusivamente con fines académicos. Su participación es fundamental para obtener una comprensión precisa de la situación.

Instrucciones: Por favor, elija una opción y marque con una “X” en el recuadro correspondiente. Queremos enfatizar que esta encuesta es ANÓNIMA y que todas las respuestas serán tratadas con confidencialidad. Por lo tanto, le solicitamos que sea sincero en sus respuestas.

Datos generales: Sexo. F () M () **Edad:** **Área laboral:**.....

N°	ÍTEMS	Marcar
INNOVACIÓN PÚBLICA		
<u>Innovación de cultura</u>		
1	<i>¿Con qué frecuencia se fomenta la creatividad y la experimentación en la municipalidad como parte de su cultura organizativa?</i>	
	1-Nunca	
	2-Muy raramente	
	3-Ocasionalmente	
	4-Frecuentemente	
	5-Siempre	
2	<i>¿Con qué frecuencia la municipalidad muestra apertura a nuevas ideas y enfoques para mejorar sus procesos y servicios?</i>	
	1-Nunca	
	2-Muy raramente	
	3-Ocasionalmente	
	4-Frecuentemente	
	5-Siempre	
3	<i>¿Con qué frecuencia se promueve el aprendizaje y la mejora continua en la municipalidad como parte de su cultura organizativa?</i>	
	1-Nunca	
	2-Muy raramente	
	3-Ocasionalmente	
	4-Frecuentemente	
	5-Siempre	
4	<i>¿Con qué frecuencia se fomenta la colaboración y el intercambio de conocimiento entre los empleados de la municipalidad?</i>	
	1-Nunca	
	2-Muy raramente	
	3-Ocasionalmente	
	4-Frecuentemente	
	5-Siempre	
5	<i>¿Con qué frecuencia la municipalidad adopta una gestión proactiva del cambio para adaptarse a nuevas circunstancias?</i>	
	1-Nunca	
	2-Muy raramente	
	3-Ocasionalmente	
	4-Frecuentemente	
	5-Siempre	
<u>Innovación de procesos internos</u>		
6	<i>¿Con qué frecuencia se identifican ineficiencias y oportunidades de mejora en los procesos internos de la municipalidad?</i>	

	1-Nunca	
	2-Muy raramente	
	3-Ocasionalmente	
	4-Frecuentemente	
	5-Siempre	
7	<i>¿Con qué frecuencia se simplifican y optimizan los procedimientos internos en la municipalidad para aumentar la eficiencia?</i>	
	1-Nunca	
	2-Muy raramente	
	3-Ocasionalmente	
	4-Frecuentemente	
	5-Siempre	
8	<i>¿Con qué frecuencia los procesos internos de la municipalidad son flexibles y adaptables a cambios en el entorno?</i>	
	1-Nunca	
	2-Muy raramente	
	3-Ocasionalmente	
	4-Frecuentemente	
	5-Siempre	
9	<i>¿Con qué frecuencia se aplica tecnología para mejorar la eficiencia en los procesos internos de la municipalidad?</i>	
	1-Nunca	
	2-Muy raramente	
	3-Ocasionalmente	
	4-Frecuentemente	
	5-Siempre	
10	<i>¿Con qué frecuencia se realiza la medición y evaluación continua de la eficiencia en los procesos internos de la municipalidad?</i>	
	1-Nunca	
	2-Muy raramente	
	3-Ocasionalmente	
	4-Frecuentemente	
	5-Siempre	
<u>Innovación organizativa</u>		
11	<i>¿Con qué frecuencia la estructura organizativa de la municipalidad es flexible y se adapta a cambios en el entorno?</i>	
	1-Nunca	
	2-Muy raramente	
	3-Ocasionalmente	
	4-Frecuentemente	
	5-Siempre	
12	<i>¿Con qué frecuencia se fomenta la iniciativa y la autonomía de los empleados en la toma de decisiones dentro de la municipalidad?</i>	
	1-Nunca	
	2-Muy raramente	
	3-Ocasionalmente	
	4-Frecuentemente	
	5-Siempre	
13	<i>¿Con qué frecuencia se promueve una cultura de aprendizaje y mejora continua en todos los niveles de la municipalidad?</i>	
	1-Nunca	
	2-Muy raramente	
	3-Ocasionalmente	
	4-Frecuentemente	
	5-Siempre	
14	<i>¿Con qué frecuencia se promueve la innovación de procesos administrativos en todas las áreas y departamentos de la municipalidad?</i>	

	1-Nunca	
	2-Muy raramente	
	3-Ocasionalmente	
	4-Frecuentemente	
	5-Siempre	
15	<i>¿Con qué frecuencia se fomenta la colaboración y la comunicación interdepartamental para mejorar la eficacia y eficiencia en la municipalidad?</i>	
	1-Nunca	
	2-Muy raramente	
	3-Ocasionalmente	
	4-Frecuentemente	
	5-Siempre	

BAREMO DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA INNOVACIÓN PÚBLICA

Innovación de cultura		
Nº ítems	5	
Puntaje mínimo	5	
Puntaje máximo	25	
Amplitud	7	
Nivel	Rangos	
Bajo	5	12
Medio	13	19
Alto	20	25

INNOVACIÓN PÚBLICA		
Nº ítems	15	
Puntaje mínimo	15	
Puntaje máximo	75	
Amplitud	20	
Nivel	Rangos	
Bajo	15	35
Medio	36	55
Alto	56	75

Innovación de procesos internos		
Nº ítems	5	
Puntaje mínimo	5	
Puntaje máximo	25	
Amplitud	7	
Nivel	Rangos	
Bajo	5	12
Medio	13	19
Alto	20	25

Innovación organizativa		
Nº ítems	5	
Puntaje mínimo	5	
Puntaje máximo	25	
Amplitud	7	
Nivel	Rangos	
Bajo	5	12
Medio	13	19
Alto	20	25

ANEXO 04: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

VALIDACIÓN POR JUECES Hoja de instrucciones para la evaluación

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS GERENCIALES

Nombre del experto: María Isabel Lara Tapia. Especialidad: Maestro en Gestión Pública para el desarrollo social

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Competencia en conocimiento	¿Qué le parece la capacidad del gerente para analizar información compleja en el contexto de las actividades de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué opina sobre los conocimientos técnicos y teóricos que posee el gerente para desempeñar eficazmente sus responsabilidades en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué opina sobre el uso de tecnología y herramientas actualizadas en el ámbito de trabajo por parte del gerente dentro de la Municipalidad?	4	4	3	4
	¿Qué le parece el compromiso con el aprendizaje continuo y el autodesarrollo en el contexto del rol del gerente en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la capacidad del gerente para identificar oportunidades de mejora en los procesos y actividades de la Municipalidad?	4	3	4	4
Competencia en habilidades	¿Qué le parece la habilidad del gerente para comunicarse de manera efectiva con sus colegas y superiores en la Municipalidad?	3	4	4	4
	¿Qué le parece la capacidad de liderazgo y habilidad para delegar responsabilidades del gerente dentro del equipo de trabajo en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la destreza en negociación y resolución de conflictos del gerente en el entorno laboral de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la capacidad del gerente para desarrollar y motivar a su equipo de trabajo en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la habilidad en la gestión del tiempo y la priorización de tareas del gerente en el contexto del trabajo en la Municipalidad?	4	4	3	4
Competencias en capacidad de discernimiento	¿Qué le parece la habilidad del gerente para analizar situaciones complejas que surgen en el entorno laboral de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la capacidad del gerente para tomar decisiones fundamentadas basadas en análisis y evaluación de información en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué opina sobre la habilidad del gerente para evaluar los riesgos y beneficios asociados a diferentes acciones o decisiones en la Municipalidad?	3	4	4	3
	¿Qué le parece la capacidad del gerente para identificar oportunidades estratégicas que puedan beneficiar a la Municipalidad a largo plazo?	4	4	4	4
	¿Qué opina sobre habilidad del gerente para anticipar y prever problemas potenciales que puedan surgir en el trabajo de la Municipalidad?	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? ____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()


Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR LA INNOVACIÓN PÚBLICA

Nombre del experto: María Isabel Lara Tapia. Especialidad: Maestro en Gestión Pública para el desarrollo social

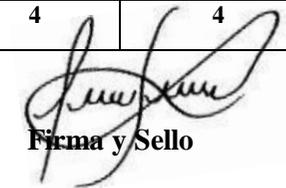
“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Innovación de cultura	¿Con qué frecuencia se fomenta la creatividad y la experimentación en la municipalidad como parte de su cultura organizativa?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia la municipalidad muestra apertura a nuevas ideas y enfoques para mejorar sus procesos y servicios?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se promueve el aprendizaje y la mejora continua en la municipalidad como parte de su cultura organizativa?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se fomenta la colaboración y el intercambio de conocimiento entre los empleados de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia la municipalidad adopta una gestión proactiva del cambio para adaptarse a nuevas circunstancias?	4	4	4	4
Innovación de procesos internos	¿Con qué frecuencia se identifican ineficiencias y oportunidades de mejora en los procesos internos de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se simplifican y optimizan los procedimientos internos en la municipalidad para aumentar la eficiencia?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia los procesos internos de la municipalidad son flexibles y adaptables a cambios en el entorno?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se aplica tecnología para mejorar la eficiencia en los procesos internos de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se realiza la medición y evaluación continua de la eficiencia en los procesos internos de la municipalidad?	4	4	4	4
Innovación organizativa	¿Con qué frecuencia la estructura organizativa de la municipalidad es flexible y se adapta a cambios en el entorno?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se fomenta la iniciativa y la autonomía de los empleados en la toma de decisiones dentro de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se promueve una cultura de aprendizaje y mejora continua en todos los niveles de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se promueve la innovación de procesos administrativos en todas las áreas y departamentos de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se fomenta la colaboración y la comunicación interdepartamental para mejorar la eficacia y eficiencia en la municipalidad?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()


Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS GERENCIALES

Nombre del experto: Alberto Luis Salvador Rojas Especialidad: Maestro en gestión pública sociología

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Competencia en conocimiento	¿Qué le parece la capacidad del gerente para analizar información compleja en el contexto de las actividades de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué opina sobre los conocimientos técnicos y teóricos que posee el gerente para desempeñar eficazmente sus responsabilidades en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué opina sobre el uso de tecnología y herramientas actualizadas en el ámbito de trabajo por parte del gerente dentro de la Municipalidad?	4	4	3	4
	¿Qué le parece el compromiso con el aprendizaje continuo y el autodesarrollo en el contexto del rol del gerente en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la capacidad del gerente para identificar oportunidades de mejora en los procesos y actividades de la Municipalidad?	4	3	4	4
Competencia en habilidades	¿Qué le parece la habilidad del gerente para comunicarse de manera efectiva con sus colegas y superiores en la Municipalidad?	3	4	4	4
	¿Qué le parece la capacidad de liderazgo y habilidad para delegar responsabilidades del gerente dentro del equipo de trabajo en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la destreza en negociación y resolución de conflictos del gerente en el entorno laboral de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la capacidad del gerente para desarrollar y motivar a su equipo de trabajo en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la habilidad en la gestión del tiempo y la priorización de tareas del gerente en el contexto del trabajo en la Municipalidad?	4	4	3	4
Competencias en capacidad de discernimiento	¿Qué le parece la habilidad del gerente para analizar situaciones complejas que surgen en el entorno laboral de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la capacidad del gerente para tomar decisiones fundamentadas basadas en análisis y evaluación de información en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué opina sobre la habilidad del gerente para evaluar los riesgos y beneficios asociados a diferentes acciones o decisiones en la Municipalidad?	3	4	4	3
	¿Qué le parece la capacidad del gerente para identificar oportunidades estratégicas que puedan beneficiar a la Municipalidad a largo plazo?	4	4	4	4
	¿Qué opina sobre habilidad del gerente para anticipar y prever problemas potenciales que puedan surgir en el trabajo de la Municipalidad?	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()

Firma y Sello



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR LA INNOVACIÓN PÚBLICA

Nombre del experto: Alberto Luis Salvador Rojas Especialidad: Maestro en gestión pública sociología

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Innovación de cultura	¿Con qué frecuencia se fomenta la creatividad y la experimentación en la municipalidad como parte de su cultura organizativa?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia la municipalidad muestra apertura a nuevas ideas y enfoques para mejorar sus procesos y servicios?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se promueve el aprendizaje y la mejora continua en la municipalidad como parte de su cultura organizativa?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se fomenta la colaboración y el intercambio de conocimiento entre los empleados de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia la municipalidad adopta una gestión proactiva del cambio para adaptarse a nuevas circunstancias?	4	4	4	4
Innovación de procesos internos	¿Con qué frecuencia se identifican ineficiencias y oportunidades de mejora en los procesos internos de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se simplifican y optimizan los procedimientos internos en la municipalidad para aumentar la eficiencia?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia los procesos internos de la municipalidad son flexibles y adaptables a cambios en el entorno?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se aplica tecnología para mejorar la eficiencia en los procesos internos de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se realiza la medición y evaluación continua de la eficiencia en los procesos internos de la municipalidad?	4	4	4	4
Innovación organizativa	¿Con qué frecuencia la estructura organizativa de la municipalidad es flexible y se adapta a cambios en el entorno?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se fomenta la iniciativa y la autonomía de los empleados en la toma de decisiones dentro de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se promueve una cultura de aprendizaje y mejora continua en todos los niveles de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se promueve la innovación de procesos administrativos en todas las áreas y departamentos de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se fomenta la colaboración y la comunicación interdepartamental para mejorar la eficacia y eficiencia en la municipalidad?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()

Firma y Sello



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS GERENCIALES

Nombre del experto: Miguel B. Narvaez del Aguila Especialidad: Maestro en Gestión Pública

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Competencia en conocimiento	¿Qué le parece la capacidad del gerente para analizar información compleja en el contexto de las actividades de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué opina sobre los conocimientos técnicos y teóricos que posee el gerente para desempeñar eficazmente sus responsabilidades en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué opina sobre el uso de tecnología y herramientas actualizadas en el ámbito de trabajo por parte del gerente dentro de la Municipalidad?	4	4	3	4
	¿Qué le parece el compromiso con el aprendizaje continuo y el autodesarrollo en el contexto del rol del gerente en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la capacidad del gerente para identificar oportunidades de mejora en los procesos y actividades de la Municipalidad?	4	3	4	4
Competencia en habilidades	¿Qué le parece la habilidad del gerente para comunicarse de manera efectiva con sus colegas y superiores en la Municipalidad?	3	4	4	4
	¿Qué le parece la capacidad de liderazgo y habilidad para delegar responsabilidades del gerente dentro del equipo de trabajo en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la destreza en negociación y resolución de conflictos del gerente en el entorno laboral de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la capacidad del gerente para desarrollar y motivar a su equipo de trabajo en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la habilidad en la gestión del tiempo y la priorización de tareas del gerente en el contexto del trabajo en la Municipalidad?	4	4	3	4
Competencias en capacidad de discernimiento	¿Qué le parece la habilidad del gerente para analizar situaciones complejas que surgen en el entorno laboral de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la capacidad del gerente para tomar decisiones fundamentadas basadas en análisis y evaluación de información en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué opina sobre la habilidad del gerente para evaluar los riesgos y beneficios asociados a diferentes acciones o decisiones en la Municipalidad?	3	4	4	3
	¿Qué le parece la capacidad del gerente para identificar oportunidades estratégicas que puedan beneficiar a la Municipalidad a largo plazo?	4	4	4	4
	¿Qué opina sobre habilidad del gerente para anticipar y prever problemas potenciales que puedan surgir en el trabajo de la Municipalidad?	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()

Firma y Sello



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR LA INNOVACIÓN PÚBLICA

Nombre del experto: Miguel B. Narvaez del Aguila Especialidad: Maestro en Gestión Pública

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Innovación de cultura	¿Con qué frecuencia se fomenta la creatividad y la experimentación en la municipalidad como parte de su cultura organizativa?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia la municipalidad muestra apertura a nuevas ideas y enfoques para mejorar sus procesos y servicios?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se promueve el aprendizaje y la mejora continua en la municipalidad como parte de su cultura organizativa?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se fomenta la colaboración y el intercambio de conocimiento entre los empleados de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia la municipalidad adopta una gestión proactiva del cambio para adaptarse a nuevas circunstancias?	4	4	4	4
Innovación de procesos internos	¿Con qué frecuencia se identifican ineficiencias y oportunidades de mejora en los procesos internos de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se simplifican y optimizan los procedimientos internos en la municipalidad para aumentar la eficiencia?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia los procesos internos de la municipalidad son flexibles y adaptables a cambios en el entorno?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se aplica tecnología para mejorar la eficiencia en los procesos internos de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se realiza la medición y evaluación continua de la eficiencia en los procesos internos de la municipalidad?	4	4	4	4
Innovación organizativa	¿Con qué frecuencia la estructura organizativa de la municipalidad es flexible y se adapta a cambios en el entorno?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se fomenta la iniciativa y la autonomía de los empleados en la toma de decisiones dentro de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se promueve una cultura de aprendizaje y mejora continua en todos los niveles de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se promueve la innovación de procesos administrativos en todas las áreas y departamentos de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se fomenta la colaboración y la comunicación interdepartamental para mejorar la eficacia y eficiencia en la municipalidad?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

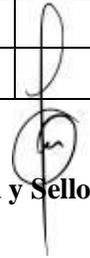
DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (x)

NO ()

Firma y Sello



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS GERENCIALES

Nombre del experto: **Jhonny Alidghiery Tello Saldaña** Especialidad: **Especialidad: Maestro en Gestión Pública para el desarrollo social.**

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Competencia en conocimiento	¿Qué le parece la capacidad del gerente para analizar información compleja en el contexto de las actividades de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué opina sobre los conocimientos técnicos y teóricos que posee el gerente para desempeñar eficazmente sus responsabilidades en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué opina sobre el uso de tecnología y herramientas actualizadas en el ámbito de trabajo por parte del gerente dentro de la Municipalidad?	4	4	3	4
	¿Qué le parece el compromiso con el aprendizaje continuo y el autodesarrollo en el contexto del rol del gerente en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la capacidad del gerente para identificar oportunidades de mejora en los procesos y actividades de la Municipalidad?	4	3	4	4
Competencia en habilidades	¿Qué le parece la habilidad del gerente para comunicarse de manera efectiva con sus colegas y superiores en la Municipalidad?	3	4	4	4
	¿Qué le parece la capacidad de liderazgo y habilidad para delegar responsabilidades del gerente dentro del equipo de trabajo en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la destreza en negociación y resolución de conflictos del gerente en el entorno laboral de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la capacidad del gerente para desarrollar y motivar a su equipo de trabajo en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la habilidad en la gestión del tiempo y la priorización de tareas del gerente en el contexto del trabajo en la Municipalidad?	4	4	3	4
Competencias en capacidad de discernimiento	¿Qué le parece la habilidad del gerente para analizar situaciones complejas que surgen en el entorno laboral de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la capacidad del gerente para tomar decisiones fundamentadas basadas en análisis y evaluación de información en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué opina sobre la habilidad del gerente para evaluar los riesgos y beneficios asociados a diferentes acciones o decisiones en la Municipalidad?	3	4	4	3
	¿Qué le parece la capacidad del gerente para identificar oportunidades estratégicas que puedan beneficiar a la Municipalidad a largo plazo?	4	4	4	4
	¿Qué opina sobre habilidad del gerente para anticipar y prever problemas potenciales que puedan surgir en el trabajo de la Municipalidad?	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()


Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR LA INNOVACIÓN PÚBLICA

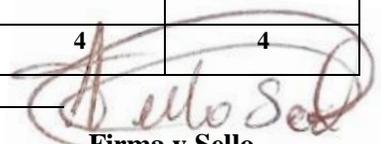
Nombre del experto: **Jhonny Alidghiery Tello Saldaña** Especialidad: **Especialidad: Maestro en Gestión Pública para el desarrollo social.**
“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Innovación de cultura	¿Con qué frecuencia se fomenta la creatividad y la experimentación en la municipalidad como parte de su cultura organizativa?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia la municipalidad muestra apertura a nuevas ideas y enfoques para mejorar sus procesos y servicios?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se promueve el aprendizaje y la mejora continua en la municipalidad como parte de su cultura organizativa?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se fomenta la colaboración y el intercambio de conocimiento entre los empleados de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia la municipalidad adopta una gestión proactiva del cambio para adaptarse a nuevas circunstancias?	4	4	4	4
Innovación de procesos internos	¿Con qué frecuencia se identifican ineficiencias y oportunidades de mejora en los procesos internos de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se simplifican y optimizan los procedimientos internos en la municipalidad para aumentar la eficiencia?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia los procesos internos de la municipalidad son flexibles y adaptables a cambios en el entorno?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se aplica tecnología para mejorar la eficiencia en los procesos internos de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se realiza la medición y evaluación continua de la eficiencia en los procesos internos de la municipalidad?	4	4	4	4
Innovación organizativa	¿Con qué frecuencia la estructura organizativa de la municipalidad es flexible y se adapta a cambios en el entorno?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se fomenta la iniciativa y la autonomía de los empleados en la toma de decisiones dentro de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se promueve una cultura de aprendizaje y mejora continua en todos los niveles de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se promueve la innovación de procesos administrativos en todas las áreas y departamentos de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se fomenta la colaboración y la comunicación interdepartamental para mejorar la eficacia y eficiencia en la municipalidad?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()


Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS GERENCIALES

Nombre del experto: Liliana Caballero Copara Especialidad: Maestro en Gestión Pública

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Competencia en conocimiento	¿Qué le parece la capacidad del gerente para analizar información compleja en el contexto de las actividades de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué opina sobre los conocimientos técnicos y teóricos que posee el gerente para desempeñar eficazmente sus responsabilidades en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué opina sobre el uso de tecnología y herramientas actualizadas en el ámbito de trabajo por parte del gerente dentro de la Municipalidad?	4	4	3	4
	¿Qué le parece el compromiso con el aprendizaje continuo y el autodesarrollo en el contexto del rol del gerente en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la capacidad del gerente para identificar oportunidades de mejora en los procesos y actividades de la Municipalidad?	4	3	4	4
Competencia en habilidades	¿Qué le parece la habilidad del gerente para comunicarse de manera efectiva con sus colegas y superiores en la Municipalidad?	3	4	4	4
	¿Qué le parece la capacidad de liderazgo y habilidad para delegar responsabilidades del gerente dentro del equipo de trabajo en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la destreza en negociación y resolución de conflictos del gerente en el entorno laboral de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la capacidad del gerente para desarrollar y motivar a su equipo de trabajo en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la habilidad en la gestión del tiempo y la priorización de tareas del gerente en el contexto del trabajo en la Municipalidad?	4	4	3	4
Competencias en capacidad de discernimiento	¿Qué le parece la habilidad del gerente para analizar situaciones complejas que surgen en el entorno laboral de la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué le parece la capacidad del gerente para tomar decisiones fundamentadas basadas en análisis y evaluación de información en la Municipalidad?	4	4	4	4
	¿Qué opina sobre la habilidad del gerente para evaluar los riesgos y beneficios asociados a diferentes acciones o decisiones en la Municipalidad?	3	4	4	3
	¿Qué le parece la capacidad del gerente para identificar oportunidades estratégicas que puedan beneficiar a la Municipalidad a largo plazo?	4	4	4	4
	¿Qué opina sobre habilidad del gerente para anticipar y prever problemas potenciales que puedan surgir en el trabajo de la Municipalidad?	3	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()

Firma y Sello



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA EVALUAR LA INNOVACIÓN PÚBLICA
 Nombre del experto: Liliana Caballero Copara Especialidad: Maestro en Gestión Pública

“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN		RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Innovación de cultura	¿Con qué frecuencia se fomenta la creatividad y la experimentación en la municipalidad como parte de su cultura organizativa?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia la municipalidad muestra apertura a nuevas ideas y enfoques para mejorar sus procesos y servicios?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se promueve el aprendizaje y la mejora continua en la municipalidad como parte de su cultura organizativa?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se fomenta la colaboración y el intercambio de conocimiento entre los empleados de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia la municipalidad adopta una gestión proactiva del cambio para adaptarse a nuevas circunstancias?	4	4	4	4
Innovación de procesos internos	¿Con qué frecuencia se identifican ineficiencias y oportunidades de mejora en los procesos internos de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se simplifican y optimizan los procedimientos internos en la municipalidad para aumentar la eficiencia?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia los procesos internos de la municipalidad son flexibles y adaptables a cambios en el entorno?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se aplica tecnología para mejorar la eficiencia en los procesos internos de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se realiza la medición y evaluación continua de la eficiencia en los procesos internos de la municipalidad?	4	4	4	4
Innovación organizativa	¿Con qué frecuencia la estructura organizativa de la municipalidad es flexible y se adapta a cambios en el entorno?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se fomenta la iniciativa y la autonomía de los empleados en la toma de decisiones dentro de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se promueve una cultura de aprendizaje y mejora continua en todos los niveles de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se promueve la innovación de procesos administrativos en todas las áreas y departamentos de la municipalidad?	4	4	4	4
	¿Con qué frecuencia se fomenta la colaboración y la comunicación interdepartamental para mejorar la eficacia y eficiencia en la municipalidad?	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (x) NO ()



Firma y Sello

ANEXO 05: BASE DE DATOS

N° ENCUESTAS	VARIABLE 1: COMPETENCIAS GERENCIALES																			
	Competencias en conocimiento					PROMEDIO	Competencias en habilidades					PROMEDIO	Competencias en capacidad de discernimiento					PROMEDIO TOTAL		
	p1	p2	p3	p4	p5		p6	p7	p8	p9	p10		p11	p12	p13	p14	p15			
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2
4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2
7	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3
8	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
18	3	2	2	2	2	1	2	3	4	2	2	2	3	1	2	2	3	1	2	2
19	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
21	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2
22	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3
23	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	1	3	3	2	4	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3
34	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	2
37	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3
38	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
41	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
48	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2
49	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2
52	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3
53	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
54	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
56	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
62	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
63	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2
64	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2
67	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3
68	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
69	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
70	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
71	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
77	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3

NOTA BIOGRÁFICA

Cesar Augusto Caro Magni, nacido el 25 de octubre de 1980 en el distrito de Jesús María de la Provincia y Departamento de Lima. Cursé mis estudios primarios y secundarios en el Colegio Nuestra Señora de La Merced culminándolo en el año 1997.

En el año 1998 cursé mis estudios universitarios la carrera de medicina veterinaria en la Universidad Particular Alas Peruanas culminando el año 2003, graduándome como Médico Veterinario.

Egresado de la Maestría en Producción Animal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Agraria La Molina culminado en el año 2012.

Con un Diplomado Especializado en Gestión Pública de la Escuela Nacional de Estudios Gubernamentales, culminado el año 2016.

En el campo laboral, ingresé al Servicio Nacional de Sanidad Animal SENASA entidad adscrita al Ministerio de Agricultura, desde el año 2004 he desempeñado como especialista de los laboratorios del SENASA, hasta ser director del Laboratorio Nacional del SENASA.

Actualmente me desempeño como responsable del laboratorio oficial de enfermedades vesiculares del SENASA



UNHEVAL
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN

VICERRECTORADO ACADÉMICO

ESCUELA DE POSGRADO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO

A través de la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL, siendo las 13:00 horas del día martes 04 de junio del 2024, se reunieron, los miembros integrantes del Jurado Evaluador;

Dr. Wilder Javier MARTEL TOLENTINO
Dra. Ernestina ARIZA AVILA
Dr. Juan Jua TARAZONA TUCTO

PRESIDENTE
SECRETARIA
VOCAL

Acreditados mediante Resolución FH N° 00001-2024-UNHEVAL-EPG/D de fecha 31 de mayo del 2024, de la tesis titulada "COMPETENCIAS GERENCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA INNOVACIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS - HUÁNUCO 2024", presentada por el maestrando, Cesar Augusto CARO MAGNI, con el asesoramiento del Dr. Lester Frollan SALINAS ORDOÑEZ, se procedió a dar inicio el acto de sustentación para optar el Grado de Maestro en Gerencia Pública.

Concluido el acto de sustentación, cada miembro del Jurado Evaluador procedió a la evaluación del maestrando, teniendo presente los siguientes criterios:

1. Presentación personal.
2. Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
3. Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado.
4. Dicción y dominio de escenario.

Nombres y Apellidos del Maestrando	Jurado Evaluador			Promedio Final
	Presidente	Secretaria	Vocal	
Cesar Augusto CARO MAGNI	16	16	16	16

Obteniendo en consecuencia el maestrando, Cesar Augusto CARO MAGNI, la nota de Dieciseis (16), equivalente a Bueno, por lo que se declara Aprobado.

Calificación que se realiza de acuerdo con el Art. 171° del Reglamento de Grados y Títulos 2024 de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco.

Se da por finalizado el presente acto, siendo las 14:10 horas del día martes 04 de junio del 2024, firmando en señal de conformidad.

PRESIDENTE
DNI N° 41495526

SECRETARIA
DNI N° 22493412

VOCAL
DNI N° 40651599

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno
0 a 13: Deficiente

Av. Universitaria 601-607- Ciudad Universitaria - Cayhuayna - Pilco Marco - Pabellón V - Block "A"
Segundo Piso - (062)591060 Anexo 1202 - Pág. Web: www.posgrado.unheval.edu.pe

EMPRESA
SOCIEDAD
UNIVERSIDAD



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

**CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 201-2024-SOFTWARE
ANTIPLAGIO TURNITIN-UNHEVAL-EPG**

La Directora de la Escuela de Posgrado, emite la presente **CONSTANCIA DE SIMILITUD**, aplicando el software **TURNITIN**, a la tesis titulado **COMPETENCIAS GERENCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA INNOVACIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS - HUÁNUCO 2024**, reportando un **11%** de similitud, correspondiente al Maestría **Cesar Augusto CARO MAGNI**, considerando como asesor al **Dr. Lester Froilan SALINAS ORDOÑEZ**.

DECLARANDO (APTO)

Se expide la presente, para los trámites pertinentes.

Pillico Marca, 27 de mayo de 2024.



Dra. Digna Amabilia Manrique de Lara Suarez
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UNHEVAL

NOMBRE DEL TRABAJO

**COMPETENCIAS GERENCIALES Y SU IN-
CIDENCIA EN LA INNOVACIÓN PÚBLICA
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE A
MARILIS - HUÁNUCO 2024**

AUTOR

CESAR AUGUSTO CARO MAGNI

RECuento DE PALABRAS

14529 Words

RECuento DE CARACTERES

80458 Characters

RECuento DE PÁGINAS

63 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

647.2KB

FECHA DE ENTREGA

May 27, 2024 12:36 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 27, 2024 12:38 PM GMT-5

● **11% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

- **11% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.unheval.edu.pe Internet	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
3	repositorio.udh.edu.pe Internet	<1%
4	funcionpublica.gov.co Internet	<1%
5	esan.edu.pe Internet	<1%
6	ri.ues.edu.sv Internet	<1%
7	Universidad Cesar Vallejo on 2017-03-09 Submitted works	<1%
8	es.slideshare.net Internet	<1%

9	Universidad Cesar Vallejo on 2016-08-08 Submitted works	<1%
10	docplayer.es Internet	<1%
11	grupoimpulso.edu.co Internet	<1%
12	Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC on 2022-0... Submitted works	<1%
13	bind.com.mx Internet	<1%
14	Universidad Privada Boliviana on 2023-09-19 Submitted works	<1%
15	redcol.minciencias.gov.co Internet	<1%
16	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-10 Submitted works	<1%
17	uncedu on 2023-11-17 Submitted works	<1%
18	documentop.com Internet	<1%
19	Universidad Cesar Vallejo on 2017-09-22 Submitted works	<1%
20	repositorio.upla.edu.pe Internet	<1%

21	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-29 Submitted works	<1%
22	Universidad del Istmo de Panamá on 2024-02-08 Submitted works	<1%
23	hdl.handle.net Internet	<1%
24	Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-15 Submitted works	<1%

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN, TESIS, TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL O TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR UN GRADO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X" según corresponda)

Bachiller		Título Profesional		Segunda Especialidad		Maestro	X	Doctor	
-----------	--	--------------------	--	----------------------	--	---------	---	--------	--

Ingrese los datos según corresponda.

Facultad/Escuela	
Escuela/Carrera Profesional	
Programa	GERENCIA PÚBLICA
Grado que otorga	MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA
Título que otorga	

2. Datos del (los) Autor(es): (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	CARO MAGNI CESAR AUGUSTO							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	40787425
Correo Electrónico:	ceca_81@hotmail.com							
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de documento:	
Correo Electrónico:								
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	
Correo Electrónico:								

3. Datos del Asesor: (Ingrese los datos según corresponda)

Apellidos y Nombres:	SALINAS ORDOÑEZ LESTER FROILAN							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		N° de Documento:	40349762
ORCID ID:	0000-0002-5726-909X							

4. Datos de los Jurados: (Ingrese los datos según corresponda, primero apellidos luego nombres)

Presidente	MARTEL TOLENTINO WILDER JAVIER
Secretario	ARIZA AVILA ERNESTINA
Vocal	TARAZONA TUCTO JUAN JUA
Vocal	
Vocal	
Accesitario	

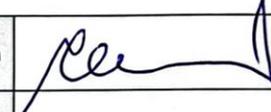
5. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese los datos y marque con una "X" según corresponda)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)							2024
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según corresponda)	Trabajo de Investigación		Tesis	X	Trabajo Académico		Trabajo de Suficiencia Profesional
Palabras claves	COMPETENCIAS GERENCIALES		INNOVACIÓN PÚBLICA		PROCESOS		
Tipo de acceso: (Marque con X según corresponda)	Abierto	X	Cerrado*		Restringido*		Periodo de Embargo
(*) Sustentar razón:							

6. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)

<p>Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</i></p>
<p>COMPETENCIAS GERENCIALES Y SU INCIDENCIA EN LA INNOVACIÓN PÚBLICA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS-HUÁNUCO 2024</p>
<p>Mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pueda derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del trabajo de investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en los trabajos de investigación presentado, asumiendo toda la carga pecuniaria que pudiera derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudiera derivar para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivos de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del Trabajo de Investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a las acciones legales y administrativas vigentes.</p>

7. Autorización de Publicación Digital:

<p>A través de la presente autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión digital de este trabajo de investigación en su biblioteca virtual, repositorio institucional y base de datos, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas paginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.</p>		
<p>Apellidos y Nombres</p>	<p>CARO MAGNI CESAR AUGUSTO</p>	<p>Firma</p> 
<p>Apellidos y Nombres</p>		<p>Firma</p>
<p>Apellidos y Nombres</p>		<p>Firma</p>

FECHA: Huánuco, 02 de JULIO del 2024

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra calibri, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF), Constancia de Similitud, Reporte de Similitud.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.
- ✓ Se debe de imprimir, firmar y luego escanear el documento (legible).