

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



Incidencia del perfil profesional en la gestión de la
Municipalidad Distrital de Matacoto. Año 2017
TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
CONTADOR PÚBLICO

Autor:

Fructuoso Ambrosio, Noe Alejandro

Asesor:

Dr. León Alva, Ernesto

Huaraz – Perú

2018

PALABRAS CLAVES

ESPAÑOL

Tema:	Economía y Negocios
Especialidad:	Contabilidad

KEYWORDS

INGLES

Topic:	Economy and business
Specialty:	accounting

LINEA DE INVESTIGACION:

5. CIENCIAS SOCIALES

5.2 ECONOMIA Y NEGOCIOS

5.2.1 ECONOMIA

TITULO

**INCIDENCIA DEL PERFIL PROFESIONAL EN LA GESTION
DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MATACOTO. AÑO
2017.**

TITLE

**INCIDENCE OF THE PROFESSIONAL PROFILE IN THE
MANAGEMENT OF THE DISTRITAL MUNICIPALITY OF
MATACOTO. YEAR 2017.**

RESUMEN

La investigación titulada “Incidencia del perfil profesional en la gestión de la Municipalidad Distrital de Matacoto año 2017”, tuvo como propósito determinar la incidencia del perfil profesional en la gestión de la Municipalidad Distrital de Matacoto, se planteó una investigación de tipo descriptiva- No experimental, transversal y aplicada. Que utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, que fue aplicada en la Municipalidad Distrital de Matacoto, se tomó como muestra al alcalde, a los funcionarios en su conjunto y asimismo a 12 usuarios que es el promedio diario de personas que asisten a la municipalidad a hacer algún trámite o gestión. Habiéndose tenido como resultados que entre el personal que labora en la municipalidad distrital de Matacoto, tres son de superior no universitario completa, dos de ellos de superior no universitario incompleta, y otros dos de superior universitario completa e incompleta respectivamente; además podemos mencionar que el señor alcalde cuenta con estudios de nivel primario completa; un 60 % de los encuestados valoró positivamente las conductas de los funcionarios de la municipalidad; ya que consideraron que practican valores como la honestidad, responsabilidad y el respeto. Se encontró también que un 55% de los encuestados no idéntica el rubro donde se ejecutó más proyectos de desarrollo siendo esto así, es valorada negativamente la gestión municipal 2017.

ABSTRACT

The research entitled "Incidence of the professional profile in the management of the District Municipality of Matacoto year 2017", had the purpose of determining the incidence of the professional profile in the management of the District Municipality of Matacoto, a descriptive-non-experimental research was proposed , transversal and applied. Using the survey as a technique and as an instrument the questionnaire, which was applied in the District Municipality of Matacoto, took as a sample the mayor, the officials as a whole and also 12 users, which is the average daily number of people attending the municipality to do some procedure or management. Having had as a result that among the personnel working in the district municipality of Matacoto, three are of complete non-university superior, two of them of incomplete non-university superior, and two others of complete and incomplete university superior respectively; we can also mention that the mayor has completed primary school studies; 60% of the respondents positively assessed the behavior of the municipal officials; since they considered that they practice values such as honesty, responsibility and respect. It was also found that 55% of the respondents did not identify the same area where more development projects were executed. This being the case, the 2017 municipal management is negatively assessed.

ÍNDICE

	Pag.
PALABRAS CLAVES	i
TITULO	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT.....	iv
INDICE.....	v
I. INTRODUCCION	1
1.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA.....	1
1.2. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION.....	8
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	9
1.4. CONCEPTUALIZACION Y OPERACIONALIZACION	9
1.5. HIPÓTESIS.....	36
1.6. OBJETIVOS.	36
II. METODOLOGIA	37
2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	37
2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	38
2.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	38
2.4. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	39
III. RESULTADOS	40
3.1 ANALISIS DEL CUESTIONARIO	40
IV. ANALISIS Y DISCUSION.....	50
V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	57
5.1 CONCLUSIONES	57
5.2 RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	61

ANEXOS

ANEXO N°01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO N°02 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

ANEXO N°03 CUESTIONARIO

INDICE DE TABLAS Y GRAFICOS

	Pág.
TABLA Y GRAFICO N° 01 _____	40
TABLA Y GRAFICO N° 02 _____	41
TABLA Y GRAFICO N° 03 _____	42
TABLA Y GRAFICO N° 04 _____	43
TABLA Y GRAFICO N° 05 _____	44
TABLA Y GRAFICO N° 06 _____	45
TABLA Y GRAFICO N° 07 _____	46
TABLA Y GRAFICO N° 08 _____	47
TABLA Y GRAFICO N° 09 _____	48
TABLA Y GRAFICO N° 10 _____	49

CAPITULO I:

INTRODUCCION

1.1 ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA

Establecer el perfil profesional en la gestión, desde un análisis del desarrollo económico, se basa en el estudio socioeconómico general de la economía de los municipios el cual evidenciara las carencias y dificultades que está viendo la comunidad en la gestión de sus autoridades.

El carácter social del municipio implica que, a través de su gestión, este produce ciertos bienes y servicios, representados en coberturas en materia de salud y educación, promoción del desarrollo económico y provisión de los servicios públicos sociales, entre otros.

La definición específica y cómo se han presentado estos problemas en la gestión; lo manifiestan:

(Universidad Continental, 2017), en su blog posgrado propone 5 habilidades para dirigir una gestión: 1. Liderazgo: Un líder no se hace de la noche a la mañana, el liderazgo se adquiere aplicando la teoría en la práctica. En el terreno, tomando decisiones, dirigiendo equipos, asumiendo responsabilidades, así se forman los líderes. La preparación de un líder tiene que ver con estrategia, habilidades de comunicación, manejo de grupo e incluso gestión de las emociones. Adicionalmente debe conocer a cabalidad el área en la que se va a desempeñar, especialmente los procesos que la componen. Un líder bien informado es capaz de tomar mejores decisiones. En la gestión pública el liderazgo es imprescindible. La dinámica de nuestras instituciones demanda profesionales que puedan guiar a los equipos hacia las metas, enfocarlos en los resultados y poner en práctica políticas públicas beneficiosas para los ciudadanos. Sin liderazgo, las políticas públicas no pasarían de ser promesas o buenas intenciones. 2. Planificación: El diseño de planes y su ejecución para

alcanzar los objetivos es lo que se conoce como planificación estratégica. Desarrollar habilidades de planificación les permite a los gestores públicos modernos proyectar soluciones a futuro para ejecutar políticas públicas a largo plazo siguiendo una hoja de ruta. ¿Cómo trazar planes? En principio teniendo claros los objetivos. Un gerente con habilidades de planificación sabe cuál es la meta, con qué recursos cuenta, en cuánto tiempo debe alcanzarla e incluso proyecta los posibles desafíos en los distintos entornos. En función de esta información traza el plan para ponerse en actividad. La planificación es fundamental especialmente en el sector público donde se deben cumplir pasos específicos antes de ejecutar una política. Si esos pasos no están debidamente previstos en un plan se incurre en la improvisación poniendo en riesgo el éxito de la gestión.

3. Comunicación asertiva: Los principales problemas entre los equipos de trabajo son de comunicación. Malos entendidos, datos erróneos, falta de directrices claras, incertidumbre generan tensiones, pérdida de tiempo, despilfarro de recursos y, por ende, el incumplimiento de los objetivos. Un profesional con habilidades comunicativas logra hacerse entender claramente en el equipo, en público, por escrito o a través de cualquier medio por el cual se comunique. Manejar el lenguaje correctamente, conocer a su audiencia y transmitir sus ideas con facilidad son algunas de las características de la comunicación asertiva. Estas habilidades pueden adquirirse con la práctica, especialmente si la persona está expuesto a un entorno en el que sus competencias comunicacionales son puestas a prueba. Cursar estudios superiores ayuda a mejorar la redacción, la exposición oral y la comunicación interpersonal a través de la elaboración de ensayos, ponencias o trabajos grupales.

4. Adaptabilidad: Ser flexible ante el cambio es una de las habilidades más importantes en la administración pública actual. En un momento global como el que vivimos, con una importante transformación de las instituciones y cambios que ocurren al ritmo vertiginoso de la tecnología, es vital para los profesionales poder fluir con las olas de “lo nuevo”. Durante los últimos años, el Estado peruano ha vivido una serie de transformaciones que buscan hacerlo más ágil y más moderno. Los funcionarios de carrera que han

estado inmersos en esta “mudanza de paradigmas” han tenido que echar mano de su flexibilidad, adaptabilidad y resiliencia. Muchos de ellos, también han decidido prepararse para el futuro porque, saben que, “lo único constante es el cambio”. ¿Cómo se logra la adaptabilidad? Manteniéndose abierto a nuevas experiencias; estando dispuesto a hacer las cosas de una manera diferente, que no se haya probado antes; entender que la visión tradicional puede ser modificada sin que eso implique una amenaza; dándole una oportunidad a las ideas nuevas; y manteniendo una actitud receptiva ante la innovación.

5. Creatividad: Actualmente, la creatividad ha dejado de ser una habilidad exclusiva de las carreras asociadas con el arte, el marketing o el diseño. Todas las áreas de la vida requieren del pensamiento creativo, la gestión pública no es la excepción. La creatividad es la capacidad de crear cosas nuevas. Un gestor público creativo está llamado a encontrar nuevas soluciones a viejos problemas. Una mente creativa siempre está dispuesta a abrazar lo diferente. Es propositiva e innovadora. No se estanca en los obstáculos, al contrario, busca vencerlos. ¿Suena esto como la descripción de un perfil necesario en la administración pública? ¡Claro que sí! Requerimos profesionales cada vez más comprometidos con la creatividad. Que entiendan que la innovación no es un requisito sino una forma de hacer las cosas. Que sigan un método que los obligue a pensar fuera de la caja. De esta forma sus acciones tendrán un impacto mayor en el colectivo. Como vemos, el perfil de los nuevos líderes de la gestión pública es mucho más completo que en el pasado. Manejar habilidades sociales e intelectuales les brinda una ventaja competitiva difícil de superar. Prepararse para ser un gestor público moderno implica adquirir destrezas que no están tipificadas explícitamente en ningún currículo, pero que en centros educativos como el nuestro hemos sabido identificar como prioritarios.

(Barrera Grageda, 2016), en su tesis titulada “El gestor municipal, ¿nuevo Actor, viejos problemas?” tesis para obtener el grado de maestro en gobierno y asuntos públicos, describe el reto que tiene los gestores municipales en México

que es contar con funcionarios que cubran el perfil del Gestor. Como se ha visto, la forma en que está estructurado el sistema obliga a tener especial cuidado en el reclutamiento de las personas que ocuparán el puesto. A diferencia del modelo tradicional, en el que los aspirantes pueden desempeñar distintas funciones sin importar su formación o su experiencia, dentro del Plan Cabildo-Gestor deben cubrirse determinados requisitos para ser considerado como candidato calificado. La carencia de referencias anteriores sobre el tema conduce a la siguiente pregunta: ¿dónde se reclutarían y quiénes serían los primeros Gestores mexicanos?

(<http://www.wiziq.com>, 2014- Internet), en la parte de la descripción hace mención lo siguiente: Establecer el perfil del alcalde que se necesita, desde un análisis del desarrollo económico, se basa en el estudio socioeconómico general de la economía de los municipios, el cual evidenciara las carencias que está viviendo la comunidad, adicionalmente se realiza una investigación sobre la pobreza, la educación, la corrupción, la salud, los servicios públicos, las finanzas, el desempleo, el medio ambiente, la participación ciudadana, los grupos vulnerables. A demás con la investigación normativa sobre municipalidad y las funciones y atribuciones de los alcaldes, le presentará las prioridades, habilidades y conocimiento que debe poseer el próximo mandatario público.

La realización de unas entrevistas, para conocer algunas variables cuantitativas y cualitativas, con objetivo de analizar las percepciones de los habitantes, sobre la problemática de su municipio, además se basa en la documentación relacionada con la nueva gestión pública. Proponer un Voto de Conciencia, fundamental para el progreso de las comunidades, esperando así que nuestra comunidad electora conforme una serie de criterios morales, éticos, profesionales y políticos, que deberá poseer el próximo mandatario y así elegir entre los múltiples aspirantes aquellos que más se aproxime al perfil.

Los municipios no son otra cosa que una empresa cuyo objetivo final es garantizar el bienestar de los ciudadanos que residen en su jurisdicción. El

carácter social del municipio implica que, a través de su gestión, éste produce ciertos bienes y servicios, representados en coberturas en materia de salud y educación, promoción del desarrollo económico y provisión de los servicios públicos sociales, entre otros. En un contexto como el de la economía actual, con fuertes tendencias a la globalización, resulta esencial descubrir en qué áreas de la economía local los administradores públicos o los llamados alcaldes o gobernadores pueden ser competitivos y en cuales sus acciones pueden tener mayor impacto en la población.

(Ramos Nolasco, 2014), en su tesis titulada: “Profesionalización de los servidores públicos del municipio de Tlalmanalco en el contexto de la alternancia 2003-2012”; para obtener el título de licenciado en ciencias políticas y administración pública, concluye que se cuente con programas de profesionalización que tenga como evidencia los conocimientos general relacionados con la administración pública y la ciencia política, así como la información actualizada específica de acuerdo con los puestos a ocupar congruentes con la estructura ocupacional desarrollar programas de profesionalización que respondan a prioridades.

(De la Torre Rodríguez, 2014), en su tesis titulada: “Reforma municipal y capacidad gestión de los gobiernos Municipales en México: un estudio comparado en seis Municipios del Estado de San Luis Potosi, México; 1983-2000” tiene como objetivo general de la tesis investigar y conocer la influencia que la reforma municipal de 1983 tuvo en la creación y fortalecimiento de la capacidad de gestión de los gobiernos municipales en México; partiendo del supuesto de que si bien es cierto que los cambios tanto políticos, administrativos, financieros como legales de esta reforma otorgaron competencias jurídicas a todo los municipios sin embargo estos no permitieron crear y fortalecer las capacidades financieras, de prestación de servicios, reglamentarias y administrativas de los gobiernos municipales, es decir, la capacidad de gestión.

(Morales, Barrera, Rodriguez, Romero, & Távora, 2014), en el libro titulado: “Modelo de Gestión de la Innovación para los gobiernos Locales de Perú” en la parte de conclusiones identificaron, como bases sobre las que se apoya el proceso de gestión de la innovación, los siguientes pilares: gestión de conocimiento en temas de gestión, factores que promueven la innovación y la adaptabilidad al entorno y al contexto cultura.

(Lugo Davila, 2013), en su tesis titulada “La función pública en México: de la selección y profesionalización en servicio profesional de carrera” para optar el grado de doctor; en la parte del conocimiento y los servidores públicos indica que en todo tipo de organización el conocimiento juega un papel trascendental, el gobierno no está fuera de esta premisa, el conocimiento es fuente de ventajas, competitividad y funcionalidad para el cumplimiento de objetivos. Las tecnologías de la información han modificado las formas e intensidad del flujo de datos favoreciendo la obtención del conocimiento. La selección basada en la capacidad y el mérito busca a la persona idónea y una de las cualidades para elegir es precisamente el conocimiento que posea y pueda ser útil a la organización.

Especialmente en esta etapa de globalización y gestión pública el conocimiento es un valor que se considera necesario en cualquier ámbito de la sociedad, obligatorio para cualquier gobierno que adopte las premisas de este paradigma. Aunque no siempre fue así cotidianamente se hacen esfuerzos para que el conocimiento sea el fundamento principal que dirija y opere a la administración pública.

(ley N° 30057, 2013), en el Artículo I. Se tiene como objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; y en el Artículo 10. Tiene como finalidad buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades

de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.

(Neyra Gutierrez, 2012), en su tesis titulada “El planeamiento y el presupuesto público y su influencia en la gestión pública. Caso defensoría del pueblo, periodo 2000-2010”, en una de sus conclusiones manifiesta que: Los resultados de la investigación plantea nuevos retos a la gestión pública, ya que podría incorporar mejoras y otorgar mayor importancia a la -planificación principalmente- y al presupuesto público de las instituciones públicas, a fin de proporcionar acceso y mejores servicios a la población, como consecuencia de la contribución del logro de objetivos de las instituciones públicas involucradas, en concordancia con los objetivos definidos como Estado.

(Niemeyer Grawe, 2006), en su tesis para obtener el grado académico de magister en gerencia social, titulado “Desarrollo de la participación ciudadana en los procesos de control social de la gestión Municipal en el distrito de comas, lima. Perú”, En uno de sus recomendaciones precisa implementar cursos y capacitaciones en los que puedan participar conjuntamente los funcionarios, los empleados municipales y los beneficiarios de los programas sociales, así como los participantes de las organizaciones que tienen una relación directa con el municipio.

(Castillo Maza, 2004), en su tesis titulada “Reingeniería y Gestión municipal” para obtener el grado académico de Doctor en ciencias contables y empresariales; en la parte de sus recomendaciones hace mención lo siguiente:

- Los municipios del país deben formular planes de desarrollo de personal, considerando a las personas que laboran en estas entidades como primera prioridad para el gobierno local, por cuanto ellas garantizan la calidad de los serios que ofrecen a la comunidad.
- Crear la Escuela Nacional de Gobierno Municipal. Difundir en la escuela las teorías más destacadas del éxito de las empresas privadas: Sistema de información Gerencial, planeamiento estratégico, etc. La finalidad de la

Escuela sería crear gobiernos locales modelo para la formación de líderes locales, regionales y Nacionales.

(Beltran Villalva), en su libro “la formación y los empleados públicos”, en la parte de resumen expone los siguientes: La preocupación por la formación de los empleados públicos no es una novedad en la administración española, que en los últimos años le ha dedicado varias publicaciones. Pero hoy en día se requieren nuevos planteamientos, poco convencionales, que refleje el hecho de que los funcionarios tradicionales dedicados a tareas de oficina representan una minoría en el conjunto de la función pública. De Aquí que se necesitan servidores públicos entrenados en el conocimiento empírico de la realidad, sensibles a la eficacia y la eficiencia de la acción pública, capaces de colaborar en la evaluación de las políticas públicas, escrupulosos en la igualdad de trato a los ciudadanos, cuya actividad esté precedida por una ética profesional intachable. Todos estos rasgos deben ser objeto de la formación de los empleados y gestores públicos, juntamente con las habilidades que su actividad profesional demande.

1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación “Incidencia del perfil profesional en la gestión de la Municipalidad Distrital de Matacoto. Año 2017, se justificó porque ha permitido determinar la incidencia del perfil profesional en la gestión de la Municipalidad Distrital de Matacoto.

Así mismo porque al conocer la incidencia del perfil profesional en la gestión de la Municipalidad Distrital de Matacoto, nos ha de permitido plantear alternativas y propuestas para resolver el problema detectado.

Asimismo, las alternativas y propuestas de solución podrán ser tomadas como referencia para otras Municipalidades que presentan las deficiencias similares en la gestión.

1.3 PROBLEMA

La Municipalidad Distrital de Matacoto, es una entidad del gobierno local conformada por el alcalde y sus cinco regidores, a su vez tienen los cargos de administradores y trabajadores; he ahí uno de los problemas más complejos que enfrenta la Municipalidad es la gestión, debido a falta de conocimientos previos sobre la administración y gestión pública.

La municipalidad no es otra cosa que una empresa cuyo objetivo final es garantizar el bienestar de los ciudadanos que residen en su jurisdicción.

En base a esta situación se planteó la siguiente interrogante:

¿Cómo incide el perfil profesional en la gestión de la Municipalidad Distrital de Matacoto en el periodo 2017?

1.4 CONCEPTUALIZACION Y OPERACIONALIZACION

1.4.1 PERFIL PROFESIONAL

1.4.1.1 CONCEPTUALIZACION

(Universidad de Sevilla, 2015), en su página web portal empleo US define el perfil laboral o profesional como la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo.

1.4.1.2 OPERACIONALIZACION

(El tuco amador, 2014), en su blog da conocer el perfil de un buen alcalde de la siguiente manera: Como siempre y dada la crisis que afrontan las municipalidades, han comenzado a perfilarse una serie de personajes promocionándose, directa o

indirectamente, como candidatos a ocupar el sillón municipal de provincias y distritos. Todos ellos, promocionados por diversos medios y acólitos, tienen un denominador común: *no están preparados y no tienen mínimas condiciones para ser buenos alcaldes y gestores*. La muestra más palpable se da con las primeras declaraciones y propuestas formuladas por estos “nuevos genios”, llenas de demagogia e improvisación, que presagian a un nuevo “Beto Torres y CIA” (caso de Chiclayo) es decir más de lo mismo, que nos ha llevado a lamentar con dolor la situación de nuestras ciudades y pueblos. Ante ello nos atrevemos a formular algunas hipótesis, propuestas o lineamientos y condiciones mínimas que debe tener la persona que otorgue un mínimo de confianza, que su trabajo será beneficioso. No es una receta y menos un formulario que al llenarlo ya tenemos al indicado; sino simplemente es un esbozo, una forma de pensar en voz alta, de lo que debería ser y tener el candidato que otorgue mínimamente una propuesta esperanzadora.

En primer lugar, debe tener capacidad técnica y un nivel cultural mínimo que le permita conducir en forma efectiva la Municipalidad y los programas, actividades, acciones y otros elementos a desarrollar, en concordancia y coordinación con las organizaciones sociales y pobladores en general. No han tenido nuestras municipalidades, por lo menos las que conocemos, alcaldes con profesiones de Ingeniería Civil o Arquitectura, (con estudios complementarios que les otorguen mejores condiciones de conducción), que las Universidades hayan pasado por ellos, es decir egresados de Instituciones Superiores reconocidas por su rigurosidad y eficiencia académica. Sobre ello es necesario señalar que la experiencia e historia nos muestra que las ciudades que han progresado con

eficiencia y buen manejo, lo han hecho con este tipo de profesionales, que además de realizar un buen trabajo, han sentado bases para el desarrollo de las mismas; propuestas y programas que desarrollados por los alcaldes sucesivos han obtenido buenos resultados, saltando a la vista, por ejemplo, los casos de Trujillo y Piura.

En segundo lugar, debe contar con experiencia en la operatividad de la administración pública, que le permita conducir y dirigir el desarrollo de programas, actividades, obras, acciones y otros elementos del desarrollo municipal, cuyo manejo es totalmente distinto del sector privado. Tiene que tener claro cómo se elaboran, formulan, desarrollan, supervisan y evalúan los programas y proyectos de desarrollo, así como la atención que merecen la conducción y desarrollo de los sistemas administrativos que comprende el manejo de los organismos del estado. El que no conoce nada de esto que conducción positiva puede hacer y dejar todo ello sólo a sus asesores es entregar un aspecto importantísimo del trabajo a personas de dudoso accionar.

En tercer lugar, debe tener debidamente conformado e integrado un equipo de ejecutivos, honestos y experimentados en el manejo de la administración pública, que, compenetrados con su visión y proyección del trabajo municipal, lo acompañe, respalde y de ser necesario lo empuje, constituyendo un equipo de gobierno. *Un hombre solo nada puede hacer; solo un equipo de trabajo arrojara buenos resultados.* Este equipo de gobierno tendrá que ampliarse o tener ramificaciones en todos los niveles de la administración e incluso tendrá que estar integrado por personas que aporten trabajo político, necesario y urgente en toda acción de gobierno municipal.

En cuarto lugar, debe tener claramente definido un *plan de gobierno municipal a largo plazo, definiendo lineamientos y acciones específicas de corto y mediano alcance*, elaborado por un equipo multidisciplinario; de ser posible con las personas que lo acompañarán en la conducción municipal.

En quinto lugar, debe tener claro y vislumbrar el mejoramiento del funcionamiento del aparato administrativo, lo cual conlleva la imprescindible reorganización del mismo, tanto para su operatividad interna como para el manejo de relaciones con el sector privado, personas jurídicas y naturales; especialmente en lo concerniente a obras, adquisiciones diversas y relaciones con su colectividad. Para ello requiere especialistas que mejoren sensiblemente su operatividad y sobre todo permitan romper con las diversas mafias que se dice tienen las municipalidades.

En sexto lugar como elemento fundamental, sin el cual los anteriores ítems poco pueden beneficiar la conducción municipal, presente y futura, es decir obtener resultados eficientes y adecuados, es la de tener *principios y valores éticos con una moralidad acorde con la necesaria y correcta administración de los recursos y atención de necesidades institucionales*. No es posible hacer un buen trabajo sino se lleva al municipio una decisión y concepto amplio, correcto y honesto del manejo de la gestión municipal; teniendo presente, además, que, si la cabeza realiza actos de dudoso manejo, el resto del cuerpo seguirá ese ejemplo sin posibilidades de reclamo. En este sentido no se trata de que el mismo candidato o sus áulicos se llenen la boca sobre honestidad y moralidad, como la mayoría lo hace, sino es la colectividad la que tiene que reconocer que su conducta y comportamiento, ha sido y es el que necesita la administración municipal.

(Ley N° 27815, 2005), en los artículos 6, 7 y 8 del código de Ética de la Función Pública nos muestra los deberes y principios de cada persona que labora en una organización pública de la siguiente manera:

Artículo 6.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

1. Respeto: Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.
2. Probidad: Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.
3. Eficiencia: Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.
4. Idoneidad: Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.
5. Veracidad: Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y

con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

6. Lealtad y Obediencia: Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.
7. Justicia y Equidad: Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.
8. Lealtad al Estado de Derecho: El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.

Artículo 7.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

1. Neutralidad: Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.
2. Transparencia: Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen

en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

3. **Discreción:** Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.
4. **Ejercicio Adecuado del Cargo:** Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.
5. **Uso Adecuado de los Bienes del Estado:** Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.
6. **Responsabilidad:** Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

Artículo 8.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública

El servidor público está prohibido de:

1. **Mantener Intereses de Conflicto:** Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran

estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.

2. **Obtener Ventajas Indevidas:** Obtener o procurar beneficios o ventajas indevidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
3. **Realizar Actividades de Proselitismo Político:** Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.
4. **Hacer Mal Uso de Información Privilegiada:** Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.
5. **Presionar, Amenazar y/o Acosar:** Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

1.4.2 GESTION

1.4.2.1 CONCEPTUALIZACION

(conceptodefincion.de, 2017), manifiesta que la gestión hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto hay que decir gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una

actividad o deseo. Dicho de otra manera, una gestión se refiere a todos aquellos trámites que se realizan con la finalidad de resolver una situación o materializar un proyecto.

La Gestión pública es aquella que se encuentra orientada hacia la eficaz administración de los recursos del Estado, con el objeto de satisfacer las necesidades de la población y promover el desarrollo del país. Cabe destacar que esta gestión la ejercen todos y cada uno de los entes que conforman el poder ejecutivo de una nación.

(monografias.com, 2015), indica que el el Estado, reconocido como la organización política de una población para establecer reglas de convivencia y oportunidades para el desarrollo de la persona humana y la sociedad. En consecuencia, la finalidad del Estado es lograr condiciones adecuadas de vida y bienestar para la población.

La búsqueda de aquel bienestar conlleva a su población a determinar un esquema de convivencia social acorde en función a intereses mutuos y buscar en tal sentido, la identidad representativa.

Si a ello añadimos que un elemento constitutivo del Estado es el poder que se ejerce a través de un gobierno, quien actúa y acciona mediante un conjunto de instituciones que ha originado el mismo Estado, en las cuales se sustenta, entonces surge la pregunta, de qué se sirven las instituciones estatales, conducidos por un gobierno en la representación del Estado, para actuar en función de los intereses de la población, qué hace que su actuación sea ordenada, eficaz o no, y produzca resultados para los ciudadanos.

Esta representatividad institucional que se genera debe brindar la posibilidad a cada población de aquel espacio definido un desarrollo con justas medidas que logren beneficios equitativos para todos.

Por lo tanto el desempeño del Estado depende de la calidad y eficiencia de las políticas y el desempeño de la gestión pública. Sin políticas públicas responsables y sostenidas, o una gestión pública moderna, la estabilidad macroeconómica y el desarrollo social terminan afectadas, haciendo poco útiles los restantes esfuerzos para el desarrollo de la competitividad, el bienestar colectivo y la reducción de la pobreza.

La competitividad institucional permite una real dimensión de la finalidad misma del estado a través de sus entes formulados y eficaces, de allí radica el éxito de la gestión pública.

EL ESTADO:

El Estado es la organización política de una nación, es decir, la estructura de poder que se asienta sobre un determinado territorio y población. Poder, territorio y pueblo o nación son, por consiguiente, los elementos que conforman el concepto de Estado, de tal manera que éste se identifica indistintamente con cada uno de ellos.

El poder puede definirse como la capacidad que tiene el aparato institucional para imponer a la sociedad el cumplimiento y la aceptación de las decisiones del gobierno u órgano ejecutivo del Estado.

El territorio es espacio donde residen los pobladores de un estado, provisto de los recursos tangibles, como son los recursos naturales.

La nación o pueblo sobre el que actúa el Estado es una comunidad humana que posee elementos culturales, vínculos económicos, tradiciones e historia comunes, lo que configura un espíritu solidario que, generalmente, es anterior a la formación de la organización política.

El Estado se sostiene en un aparato organizacional/institucional, que se compone de tres elementos organizativos: las fuerzas armadas, la hacienda y la administración a su servicio, con base territorial amplia y separación entre el Estado y la sociedad.

EL GOBIERNO:

El Gobierno es esencialmente la acción por la cual la autoridad impone una línea de conducta, un precepto, a las personas que forman parte de una colectividad, sea esta nacional, regional o local.

Un gobierno es el conjunto de personas organizados políticamente que acceden al poder y los órganos revestidos de poder, para expresar la voluntad del Estado y hacer que esta se cumpla.

Cuando se cumplen el proceso legítimo de elegir un gobierno estamos hablando de una democracia representativa de la voluntad popular, debido a un discernimiento colectivo de intereses.

LA GESTIÓN PÚBLICA:

La relación entre poder y función marca la esencia de la administración pública, donde a través de ésta se pone en práctica el ejercicio del poder, mediante un gobierno en beneficio de la sociedad.

El funcionamiento del Estado, se origina en el cumplimiento de sus funciones, del cual se desprenden un conjunto de actividades, operaciones, tareas para actuar: jurídica, política y técnicamente.

Se entiende por administración pública, en su enfoque procedimental, a todas las instituciones y organismos públicos y privados que prestan servicios públicos.

La gestión pública lo define, como el conjunto de acciones mediante las cuales las entidades tienden al logro de sus fines, objetivos y metas, los que están enmarcados por las políticas gubernamentales establecidas por el Poder Ejecutivo.

En consecuencia podemos decir que la gestión pública está configurada por los espacios institucionales y los procesos a través de los cuáles el Estado diseña e implementa políticas, suministra bienes y servicios y aplica regulaciones con el objeto de dar curso a sus funciones.

EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y TENDENCIAS DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Las transformaciones de la economía mundial, caracterizada hoy por la crisis económica y financiera que origina escasez de recursos, desempleo, recesión, etc., y el avance de la globalización, producen procesos complejos y dinámicos, que ponen a la vista paradigmas emergentes en la gestión pública, para orientar mejor las políticas sociales y económicas para atender la difícil y compleja demanda social.

Otro factor importante que exige más eficiencia en la gestión es la competitividad nacional, es decir la eficiencia que no sólo debe ser efectiva por la empresa privada sino también por las

instituciones públicas y el compromiso social de sus ciudadanos. Es decir, estamos comprometiendo los diversos factores que ahora debe abarcar la gestión pública.

En los últimos 25 años del siglo pasado, las ciencias de la administración han transitado de la administración a la gerencia, y de la gerencia a la gobernanza. Los modelos alternativos de gestión pública describen un cambio permanente en el enfoque de la ciencias gerenciales, desde el modelo burocrático de gestión basado en la fragmentación de tareas y la subordinación jerárquica, hasta la nueva gestión pública que introduce nuevos requerimientos como el desarrollo de una cultura de la cooperación y de capacidades específicas orientadas a la gestión por resultados.

EL MODELO BUROCRÁTICO Y EL MODELO POST BUROCRÁTICO

Tabla 1. Paradigmas Comparados

PARADIGMAS COMPARADOS	
El Paradigma Burocrático	El Paradigma Pos burocrático
Interés público definido por los expertos	Resultados valorados por los ciudadanos
Eficiencia	Calidad y valor
Administración	Producción
Control	Apego al espíritu de las normas
Especificar funciones	Identificar misión, servicios
Autoridad y estructura	Clientes y resultados
Justificar costos	Entregar valor (valor público)
Implantar responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Construir la rendición de cuentas • Fortalecer las relaciones de trabajo
Seguir reglas y procedimientos	<ul style="list-style-type: none"> • Entender y aplicar normas • Identificar y resolver problemas • Mejora continua de procesos
Operar sistemas administrativos	<ul style="list-style-type: none"> • Separar el servicio del control • Lograr apoyo para las normas • Ampliar las opciones del cliente • Alentar la acción colectiva • Ofrecer incentivos • Evaluar y analizar resultados • Practicar la retroalimentación.

El paradigma post-burocrático genera conocimientos basados en la práctica. De allí nace el concepto de la nueva gestión pública (NGP) que implica un giro sustancial en el ejercicio del gobierno y la gestión pública.

EL MODELO DE LA NUEVA GESTIÓN PÚBLICA (NGP)

La NGP busca satisfacer las necesidades de los ciudadanos a través de una gestión pública eficiente y eficaz. Para este enfoque, es imperativo el desarrollo de servicios de mayor calidad en un marco de sistemas de control que permitan transparencia en los procesos de elección de planes y resultados, así como en los de participación ciudadana, la NGP es el paradigma donde se inscriben los distintos procesos de cambio en la organización y gestión de las administraciones públicas.

Es un enfoque que intenta incorporar algunos elementos de la lógica privada a las organizaciones públicas.

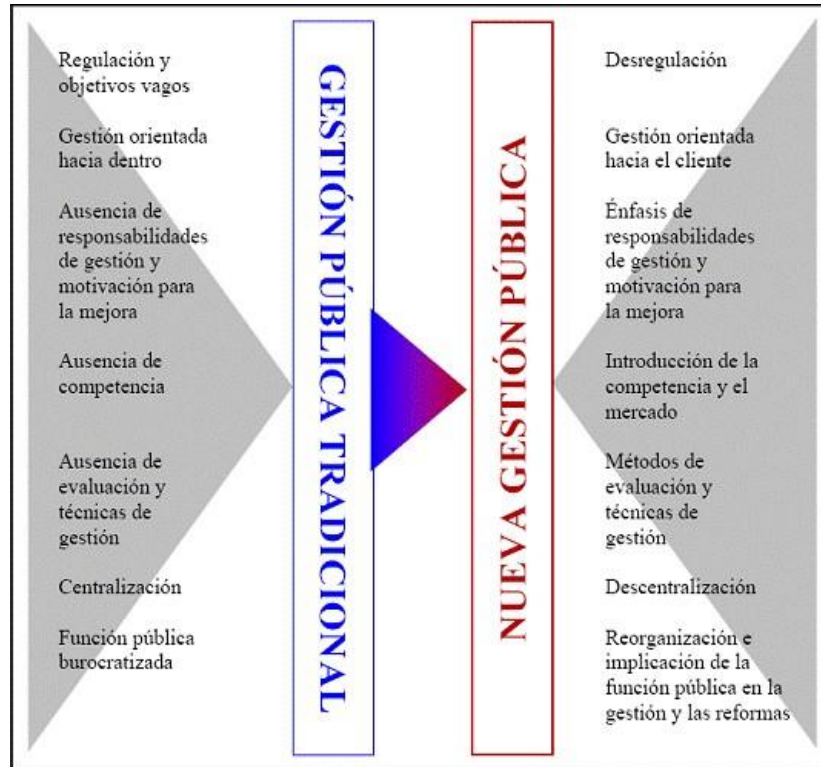
Es decir que la NGP es un búsqueda de lograr una mayor productividad en eficiencia colectiva, porque no sólo se espera el cumplimiento de metas por parte de la responsabilidad de liderazgo de quienes la dirigen sino y fundamentalmente es cuánto hemos comprometido al ciudadano en aquel éxito.

En síntesis la Nueva Gestión Pública está fundamentada sobre:

- a) La formulación estratégica de políticas de desarrollo y gestión.
- b) la gradual eliminación del modelo burocrático hacia una gestión por resultados.
- c) La creación del valor público.

- d) El desarrollo de las instituciones y dimensionamiento adecuado del Estado.
- e) El mejoramiento de las conquistas macroeconómicas y la equidad social.
- f) La OCDE (1995: 28 y 1997: 37-50) considera que esta nueva forma de gestión de la Administración Pública se caracteriza por las líneas maestras que se exponen a continuación:
 - g) Desregulación. Este planteamiento busca la disminución de reglas y normas en el Sector Público, intentando a la vez que las que existan permitan un planteamiento estratégico de la gestión a través de la flexibilidad en su aplicación.
 - h) Descentralización de los poderes de la gestión. La idea de descentralización supone la creación de unidades (entidades, agencias, etc.) más reducidas, con flexibilidad en las normas a aplicar y abandonadas a merced del mercado.
 - i) Énfasis en las responsabilidades de los gestores y motivación para la mejora.
 - j) El reforzamiento de las capacidades estratégicas del centro, junto con la reorganización e implantación de la función pública en la gestión y las reformas.
 - k) Gestión más orientada hacia el cliente.
 - l) La introducción de la competencia y el mercado. Utilización de métodos de evaluación y técnicas de gestión aplicadas en el ámbito empresarial

Gráfica 1: Gestión Pública Tradicional versus Nueva Gestión Pública



LA GESTIÓN PÚBLICA POR RESULTADOS (GPR)

Gestión Pública por resultados es un proceso estratégico, político y técnico, que parte del principio del "Estado contractual" en el marco de la Nueva Gestión, es decir la relación y vínculo formal que se da entre un principal (sociedad) y un agente (gobierno) en el cual ambas partes acuerdan efectos o resultados concretos a alcanzar con acción del agente y que influyen sobre el principal, creando valor público.

"En un enfoque de gestión que busca incrementar la eficacia y el impacto de la política del sector público a través de

una mayor responsabilidad de los funcionarios por los resultados de su gestión".

En el caso de Perú se ha dado una serie de normativas que permitan dinamizar la gestión pública en la perspectiva de esta nueva forma de administración. La más importante es la implantación de un proceso de Modernización de la Gestión Pública se la entiende como la incorporación de nuevos enfoques de índole empresarial, tales como Reingeniería, Benchmarking, Outsourcing, etc.,

La Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado Peruano, tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

El enfoque que debe orientar y marcar el paso de la modernización del Estado es institucionalizar la gestión por resultados, a través del uso de modernos recursos tecnológicos, como la planificación estratégica y concertada, la incorporación de sistemas de monitoreo y evaluación, la rendición pública y periódica de cuentas, la transparencia a fin de garantizar canales que permitan el control de las acciones del Estado.

Con este nuevo enfoque de gestión pública se ha buscado dinamizar la eficiencia de las entidades públicas, basadas en metas concretas en periodos de tiempo cada vez más precisos.

Estas metas deben estar correlacionadas con su respectivo plan de desarrollo concertado, que agrupa los intereses de su ámbito jurisdiccional, de esta manera se logra beneficios a todos.

EL PROCESO DE GESTIÓN PÚBLICA

La gestión pública, como sistema, tiene un conjunto de principios, concepciones, tecnologías e instrumentos que sustentan, orientan y ponen en práctica las decisiones de gobierno, aplicando un ciclo ordenado y secuencial para la provisión de servicios públicos que aporten a la generación de oportunidades para el desarrollo del país, y dentro de ella de sus territorios de manera armónica y articulada.

a. Los principios

Son razones y cánones que fundamentan y rigen el pensamiento y la conducta del Estado y sus funcionarios y servidores públicos en cumplimiento de sus competencias y atribuciones.

- Principio de Legalidad.
- Principio de servicio al ciudadano.
- Principio de Inclusión y Equidad.
- Principio de participación y transparencia.
- Principio de Organización, integración y cooperación.
- Principio de Competencia.

b. Los sistemas de gestión pública

Según la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo los define como el conjunto de principios, normas, procedimientos, técnicas e instrumentos mediante los cuales se organizan las actividades de la Gestión Pública, para que las entidades gubernamentales ejerzan sus competencias y atribuciones.

Existen dos tipos de sistemas: los funcionales y los administrativos.

Para una mejor comprensión de estos sistemas, es conveniente previamente comprender el concepto de lo que son las funciones sustantivas y las de administración interna.

Las funciones sustantivas: son inherentes y caracterizan a una institución del Estado y le dan sentido a su misión. Se ejercen a través de los órganos de línea. Son funciones sustantivas las relacionadas a salud, educación, transporte, turismo, energía, etc.

Las funciones de administración interna: sirven de apoyo para ejercer las funciones sustantivas. Están referidas a la utilización eficiente de los medios y recursos materiales, económicos y humanos que sean asignados.

Son funciones de administración interna las relacionadas a actividades tales como: planeamiento, presupuesto, contabilidad, organización, recursos humanos, sistemas de información y comunicación, asesoría jurídica, gestión financiera, gestión de medios materiales y servicios auxiliares, entre otras.

1. Los Sistemas funcionales

Los Sistemas Funcionales tienen por finalidad asegurar el cumplimiento de las políticas públicas que requieren de la participación de todas o varias entidades del Estado. Los sistemas funcionales están relacionados con las funciones sustantivas que caracterizan a cada una de entidades públicas. Mediante estos sistemas se gestionan las materias que se le encargan a una institución por ley, y se ejecutan a través de sus órganos de línea originándose los servicios que le corresponden a la institución. Las materias

son agricultura, ambiente, comercio, turismo, economía, salud, educación, trabajo, mujer, etc., y dan lugar a sistemas como, el sistema integral de salud, el sistema educativo, las cadenas productivas, el sistema de agua y alcantarillado, sistemas productivos, sistema vial, sistema de riego, sistema energético, sistema judicial, etc.

2. Los Sistemas Administrativos

Los Sistemas Administrativos tienen por finalidad regular la utilización de los recursos en las entidades de la administración pública, promoviendo la eficacia y eficiencia en su uso. Los sistemas administrativos tienen relación con las funciones de administración interna que se ejercen en apoyo al cumplimiento de las funciones sustantivas, están referidas a la utilización eficiente de los medios y recursos materiales, económicos y humanos que intervienen en el ciclo de la gestión pública para la provisión de servicios públicos. Se ejecutan a través de sus órganos de línea, apoyo y asesoría, según corresponda.

Sistemas Administrativos	
Planeamiento Estratégico	Defensa Judicial del Estado
Presupuesto Público	Abastecimiento
Inversión Pública	Tesorería
Endeudamiento Público	Contabilidad
Modernización de la gestión pública	Control.
Gestión de Recursos Humanos	

La gestión combinada y complementaria de los sistemas funcionales y administrativos origina la gestión pública. Paulatinamente se debe adecuar el funcionamiento de los Sistemas Administrativos al proceso de descentralización y

modernización del Estado, en correspondencia del carácter Unitario, democrático y descentralizado del gobierno peruano. En la actualidad varios sistemas tienen un carácter centralista y por consiguiente requieren modernizarse.

c. Los gestores públicos:

El funcionamiento de las entidades públicas se debe a la presencia de autoridades políticas y servidores públicos que asumen un conjunto de atribuciones de acuerdo al cargo que ocupa en el marco del mandato que le asigna su ley de creación. Las autoridades políticas, en su rol decisor y el servidor público como ejecutante, tienen que actuar de manera articulada y complementaria, dentro del escalón que les asigna la organización. Los decisores políticos tienen la responsabilidad de adoptar políticas que conlleven a enfrentar y resolver problemas que afectan a la comunidad en los diferentes ámbitos de su responsabilidad. Estas políticas son adoptadas individualmente o reunidos en el colectivo al que pertenecen (Consejo de Ministros, Consejos Regionales, Concejos Municipales, un directorio, etc.). Por su parte los servidores públicos ponen en práctica las políticas haciendo uso de un conjunto de tecnologías de gestión e instrumentos de orden normativo y gerencial.

Los elementos que se deben tener en cuenta para que la actuación de políticos y técnicos sea articulada e integral son:

- Visión y liderazgo compartido
- Sentido de misión
- Agentes de cambio efectivo

EL CICLO DE LA GESTIÓN PÚBLICA

Las entidades públicas para cumplir con sus fines y responsabilidades y la provisión de servicios públicos tienen que actuar de manera ordenada y secuencial, paso a paso, de manera que el logro de sus resultados sea efectivo. La toma de decisiones y la ejecución de acciones responderán a un ciclo que comprende una adecuada combinación de las funciones administrativas y sustantivas.

El ciclo de la gestión pública comprende las siguientes fases:

- Planeamiento
- Normativa y reguladora
- Directiva y ejecutora
- Supervisión, evaluación y control

Estas funciones se desarrollan en el marco de un ciclo de gestión, se suceden secuencialmente e interactúan y retroalimentan permanentemente, de manera que se tiene una visión integral del proceso, permitiendo ajustes y correcciones, en la solución los problemas de gestión.

Limitaciones y críticas de la nueva Gestión Pública

A) Los límites teóricos de la Nueva Gestión Pública

- ✓ Introducción del mercado y la competencia.
- ✓ Dar poder a los usuarios de los servicios públicos

B) Los límites prácticos de la Nueva Gestión Pública

- ✓ La descentralización de funciones y la delegación de poder a los agentes autónomos.
- ✓ La reforma de la gestión pública debilita el principio de «rendición de cuentas» al no existir.

1.4.2.2 OPERACIONALIZACION

La presente investigación toma la interpretación de:

(ley N° 27658, 2002), en los artículos del 1 al 13 de la ley marco de la modernización de la gestión el estado indica de la siguiente manera:

Artículo 1.- Declárase al Estado en proceso de modernización

- a. Declárase al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano.
- b. El proceso de modernización de la gestión del Estado será desarrollado de manera coordinada entre el Poder Ejecutivo a través de la Dirección General de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros y el Poder Legislativo a través de la Comisión de Modernización de la Gestión del Estado, con la participación de otras entidades cuando por la materia a desarrollar sea ello necesario.

Artículo 2.- Objeto de la ley

La presente Ley tiene por objeto establecer los principios y la base legal para iniciar el proceso de modernización de la gestión del Estado, en todas sus instituciones e instancias.

Artículo 3.- Alcance de la ley

La presente Ley es de aplicación en todas las dependencias de la Administración Pública a nivel nacional.

Artículo 4.- Finalidad del proceso de modernización de la gestión del Estado

El proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos. El objetivo es alcanzar un Estado:

- a. Al servicio de la ciudadanía.
- b. Con canales efectivos de participación ciudadana.
- c. Descentralizado y desconcentrado.
- d. Transparente en su gestión.
- e. Con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados.
- f. Fiscalmente equilibrado.

Artículo 5.- Principales acciones

El proceso de modernización de la gestión del Estado se sustenta fundamentalmente en las siguientes acciones:

- a. Priorización de la labor de desarrollo social en beneficio de los sectores menos favorecidos, mejorando, entre otras acciones, la prestación de los servicios públicos.
- b. Concertación, con la participación de la sociedad civil y las fuerzas políticas, diseñando una visión compartida y planes multianuales, estratégicos y sustentables.
- c. Descentralización, a través del fortalecimiento de los Gobiernos Locales y Regionales y la gradual transferencia de funciones.
- d. Mayor eficiencia en la utilización de los recursos del Estado, por lo tanto, se elimina la duplicidad o superposición de competencias, funciones y atribuciones entre sectores y entidades o entre funcionarios y servidores.

- e. Revalorización de la Carrera Pública, se pone especial énfasis en el principio de la ética pública y la especialización así como el respeto al Estado de Derecho.
- f. Institucionalización de la evaluación de la gestión por resultados, a través del uso de modernos recursos tecnológicos, la planificación estratégica y concertada, la rendición pública y periódica de cuentas y la transparencia a fin de garantizar canales que permitan el control de las acciones del Estado.
- g. Regulación de las relaciones intersectoriales.

Artículo 6.- Criterios de diseño y estructura de la Administración Pública

El diseño y estructura de la Administración Pública, sus dependencias, entidades y organismos, se rigen por los siguientes criterios:

- a. Las funciones y actividades que realice la Administración Pública, a través de sus dependencias, entidades y organismos, debe estar plenamente justificada y amparada en sus normas.
- b. Las dependencias, entidades, organismos e instancias de la Administración
- c. Pública no deben duplicar funciones o proveer servicios brindados por otras entidades ya existentes.
- d. En el diseño de la estructura orgánica pública prevalece el principio de especialidad, debiéndose integrar las funciones y competencias afines.
- e. Toda dependencia, entidad u organismo de la Administración Pública debe tener claramente asignadas sus competencias de modo tal que pueda determinarse la calidad de su desempeño y el grado de cumplimiento de

sus funciones, en base a una pluralidad de criterios de medición.

Artículo 7.- Cumplimiento de funciones y evaluación de resultados

La gestión y el uso de los recursos públicos en la Administración Pública, sus dependencias, entidades y organismos deberán estar sometidos a la medición del cumplimiento de las funciones asignadas y la obtención de resultados, los cuales serán evaluados periódicamente.

Artículo 8.- Democracia participativa

El Estado debe promover y establecer los mecanismos para lograr una adecuada democracia participativa de los ciudadanos, a través de mecanismos directos e indirectos de participación.

Artículo 9.- Control ciudadano

El ciudadano tiene el derecho de participar en los procesos de formulación presupuestal, fiscalización, ejecución y control de la gestión del Estado, mediante los mecanismos que la normatividad establezca.

Artículo 10.- Derechos y obligaciones de los ciudadanos

El ciudadano en su relación con las instituciones del Estado tiene los derechos y deberes establecidos en los Artículos 55 y 56 de la Ley N.º 27444, nueva Ley del Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de los demás derechos contenidos en la citada Ley.

Artículo 11.- Obligaciones de los servidores y funcionarios del Estado

Son obligaciones de los trabajadores y funcionarios del Estado, sin perjuicio de las establecidas en otras normas, las siguientes:

- Privilegiar, en el cumplimiento de sus funciones, la satisfacción de las necesidades del ciudadano.
- Brindar al ciudadano un servicio imparcial, oportuno, confiable, predecible y de bajo costo.
- Otorgar la información requerida en forma oportuna a los ciudadanos.
- Someterse a la fiscalización permanente de los ciudadanos tanto en lo referido a su gestión pública como con respecto de sus bienes o actividades privadas.

Artículo 12.- Estrategia del proceso de modernización

El proceso de modernización de la gestión del Estado se apoya en la suscripción de Convenios de Gestión y en la implementación de Programas Pilotos de Modernización en los distintos sectores de la Administración Pública Central, en todas sus instancias, de acuerdo a lo dispuesto en la presente Ley. Estos últimos implican una reorganización integral del sector, incluyendo aspectos funcionales, estructurales, de recursos humanos, entre otros.

Artículo 13.- Organización de entidades y dependencias de la Administración Pública Central

1. La fusión de direcciones, programas, dependencias, entidades, organismos públicos descentralizados, comisiones y en general toda instancia de la Administración Pública Central, se realizará por decreto supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de

Ministros, de acuerdo a las finalidades, preceptos y criterios establecidos en los Artículos 4, 5 y 6 de la presente Ley. Las demás acciones que sobre reforma de la estructura del Estado requiera realizar el Poder Ejecutivo serán aprobadas por ley.

2. Las normas de organización y funciones de los Organismos Públicos Descentralizados serán aprobadas por decreto supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros.

1.5 HIPÓTESIS

Existe incidencia del perfil profesional en la gestión de la Municipalidad Distrital de Matacoto en el periodo 2017

1.6 OBJETIVOS

1.6.1. Objetivo General:

Determinar la incidencia del perfil profesional en la gestión de la Municipalidad Distrital de Matacoto en el periodo 2017.

1.6.2 Objetivos Específicos:

- Identificar el nivel profesional de los funcionarios de la municipalidad relacionados con la gestión.
- Valorar las conductas de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Matacoto.
- Describir la percepción valorativa de los pobladores sobre la gestión de la Municipalidad Distrital de Matacoto, año 2017.
- Identificar y valorar el rubro donde la Municipalidad Distrital de Matacoto ejecutó más proyectos de desarrollo durante el año 2017.

CAPITULO II:

METODOLOGÍA

2.2 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

La investigación fue de campo, debido a que los datos para análisis fueron tomados de la organización materia de investigación para determinar que el perfil profesional incidió negativamente en la gestión de la Municipalidad Distrital de Matacoto en el periodo 2017, por su prolongación en el tiempo es Transversal.

2.1.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN:

- **DESCRIPTIVA:** Porque permitió conocer y describir las situaciones, actividades, procesos en la que el perfil profesional inciden en la gestión de la Municipalidad Distrital de Matacoto en el periodo 2017, y se identificaron las relaciones que existen entre las variables independiente y dependiente
- **NO EXPERIMENTAL:** Las variables de la investigación fueron observadas y analizadas, pero no manipuladas.
- **APLICADA:** Porque permitió investigar un caso real, reconocer uno de los errores que afronta la Municipalidad Distrital de Matacoto en cuanto a la gestión, buscando la solución y en el futuro tomar mejores decisiones.

2.1.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

- **TRANSVERSAL:** Se dio en un periodo de tiempo determinado, buscando determinar el efecto de una variable sobre la otra.
- **CONTRASTACIÓN: *Modelo Lógico*;** que permitió ver las consecuencias de la demostración de la hipótesis.

2.2 POBLACIÓN – MUESTRA:

2.2.1 POBLACIÓN:

Para la presente investigación se tomó como población a Municipalidad Distrital de Matacoto, periodo 2017.

2.2.2 MUESTRA:

Se tomó como muestra al alcalde, a los funcionarios en su conjunto y asimismo a 12 usuarios de la municipalidad Distrital de Matacoto, como indica el señor alcalde es el promedio diario de los pobladores que acuden a la municipalidad a hacer algún trámite o gestión.

2.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN:

2.3.1 TÉCNICA

Se empleó como técnica a la encuesta, mediante el cual se contrastó en la Municipalidad Distrital de Matacoto la incidencia que genera el perfil profesional en la gestión del año 2017.

2.3.2 INSTRUMENTO: Cuestionario

Se utilizó como instrumento el Cuestionario, que fue elaborado por la necesidad del investigador conformado por un total de diez preguntas cerradas, de las cuales solo nueve fueron dirigidas a los usuarios de la

Municipalidad Distrital de Matacoto que acudieron a hacer algún trámite o gestión el día de la aplicación; mientras que al señor alcalde y sus funcionarios se aplicaron las diez preguntas individualmente.

El cuestionario y las preguntas fueron validos por CPC. Juan Saavedra Alvares, quien me hizo las correcciones y las sugerencias del caso oportunamente antes que estas sean aplicadas.

2.4 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN:

Validado técnicamente el cuestionario, se procedió la aplicación en la muestra, de manera directa al alcalde, a los funcionarios y al usuario de la municipalidad Distrital de Matacoto, a efecto de cuidar la fidelidad en el recojo de la información y demostrara la hipótesis planteada.

Se recogió el cuestionario aplicado, procediéndose a la codificación correspondiente a su ingreso a la base de datos Excel, logrando obtener la elaboración de los resultados mediante cuadros estadísticos y la interpretación de los mismos mediante el análisis.

La información fue presentada en las tablas y complementada con gráficos buscando la mejor interpretación del usuario.

CAPITULO III RESULTADOS

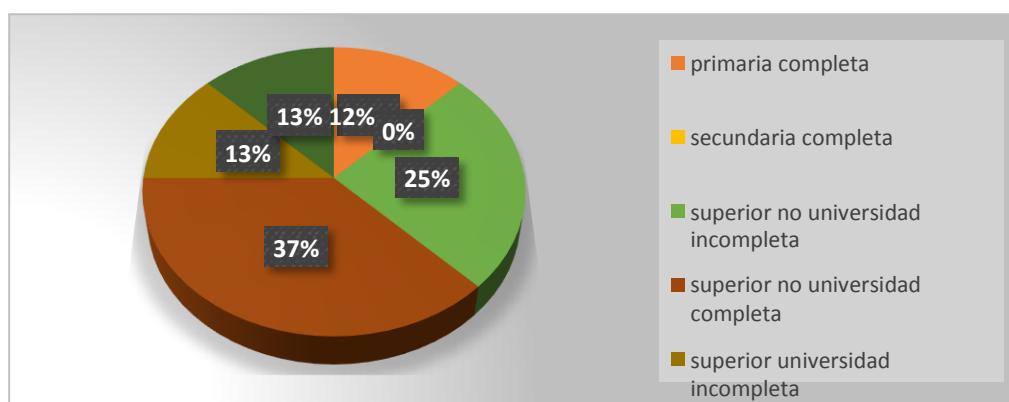
3.1 DEL CUESTIONARIO

TABLA N° 01: Nivel de estudios aprobados

RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE %
primaria completa	1	13 %
Secundaria completa	0	0 %
superior no universitario incompleta	2	25 %
superior no universitario completa	3	38 %
superior universitario incompleta	1	13 %
superior universitario completa	1	13 %
TOTALES	8	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado al alcalde, funcionarios de la Municipalidad Distrital de Matacoto.

FIGURA N° 01: Nivel de estudios aprobados



Fuente: Elaboración propia del autor.

Interpretación:

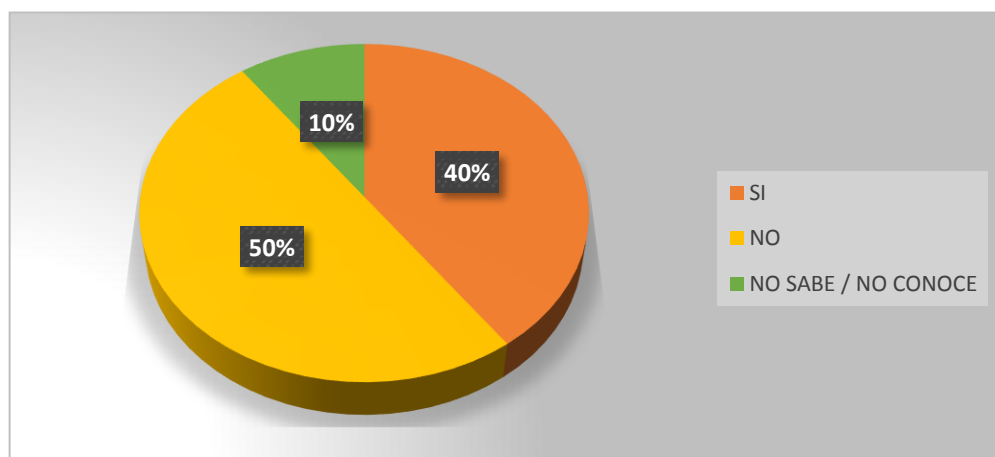
Del gráfico N° 01, encontramos que el 38% de los funcionarios que labora en la municipalidad cuenta con un nivel de estudios superior no universitario completa, el 25 % son de superior universitaria incompleta y los 3 funcionarios restantes son de primaria, superior universitaria incompleta y superior universitaria completa respectivamente que en porcentajes equivale al 13 % cada una.

TABLA N° 02: Conocen el nivel profesional

RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE %
Si	8	40 %
No	10	50 %
No sabe / No conoce	2	10 %
TOTALES	20	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado al alcalde, funcionarios y usuarios de la Municipalidad Distrital de Matacoto.

FIGURA N° 02: Conocen el nivel profesional



Fuente: Elaboración propia del autor.

Interpretación:

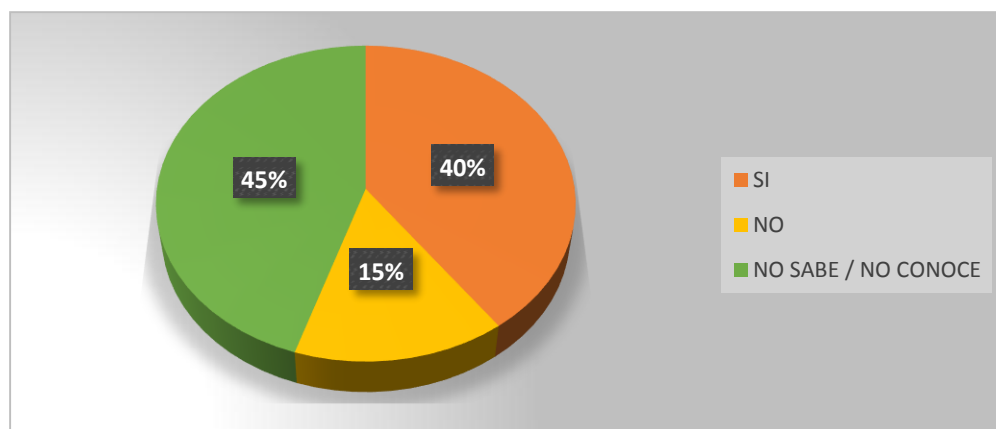
Del gráfico N° 02, encontramos que el 50% de los encuestados en la Municipalidad Distrital de Matacoto, no conoce el nivel profesional del personal que labora, el 40 % si tiene conocimiento y el 10 % no sabe / no conoce.

TABLA N° 03: Cumplen con el perfil requerido para el puesto

RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE %
Si	8	40 %
No	3	15 %
No sabe / no conoce	9	45 %
TOTALES	20	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado al alcalde, funcionarios y usuarios de la Municipalidad Distrital de Matacoto.

FIGURA N° 03: Cumplen con el perfil requerido para el puesto



Fuente: Elaboración propia del autor.

Interpretación:

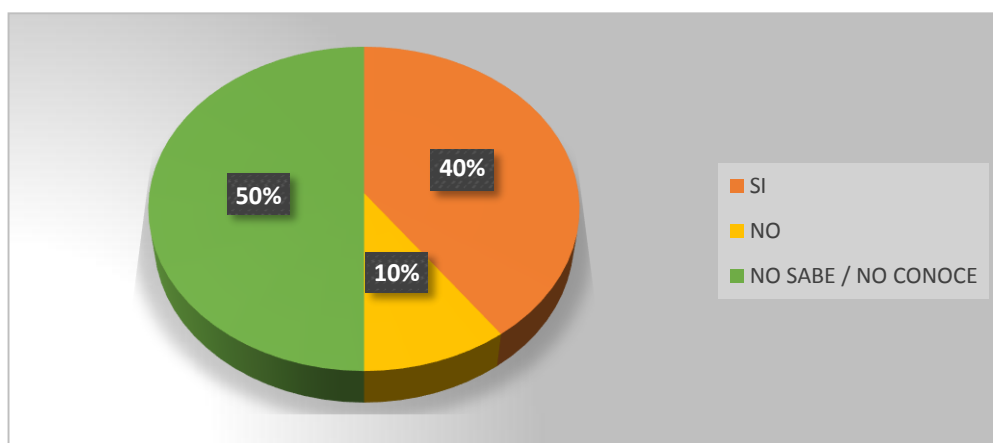
Del gráfico N° 03, encontramos que el 45 % de los encuestados en la Municipalidad Distrital de Matacoto, considera que no sabe / no conocen si es que cumplen o no con el perfil requerido para el puesto, el 40 % considera que si cumplen con el perfil requerido y el 15 % considera que no.

TABLA N° 04: Sobre el proceso de selección de personal

RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE %
Si	8	40 %
No	2	10 %
No sabe / no conoce	10	50 %
TOTALES	20	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado al alcalde, funcionarios y usuarios de la Municipalidad Distrital de Matacoto.

FIGURA N° 04: Sobre el proceso de selección de personal



Fuente: Elaboración propia del autor.

Interpretación:

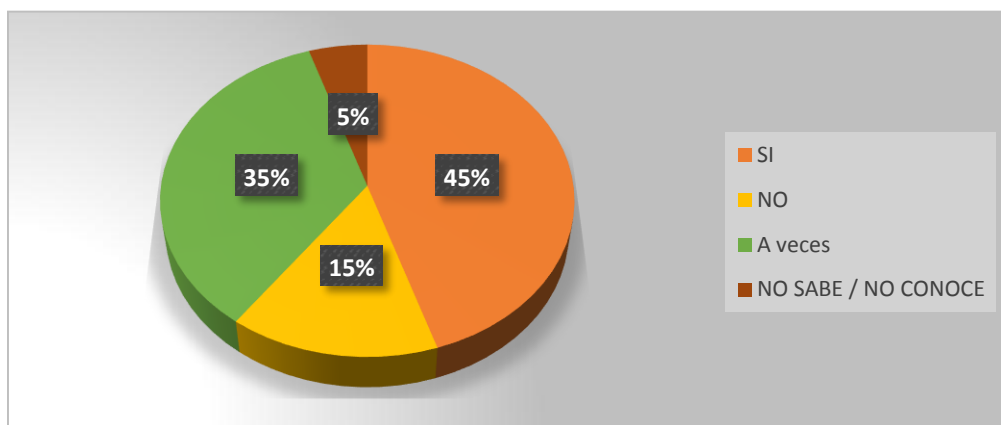
Del gráfico N° 04, encontramos que el 50 % de los encuestados en la Municipalidad Distrital de Matacoto, considera que no sabe / no conocen si es que los profesionales que laboran fueron seleccionados o no de acuerdo al perfil establecido, el 40 % considera que si y el 10 % considera que no.

TABLA N° 05: Sobre el cumplimiento de sus labores

RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE %
Si	9	45 %
No	3	15 %
A veces	7	35 %
No sabe / no conoce	1	5 %
TOTALES	20	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado al alcalde, funcionarios y usuarios de la Municipalidad Distrital de Matacoto.

FIGURA N° 05: Sobre el cumplimiento de sus labores



Fuente: Elaboración propia del autor.

Interpretación:

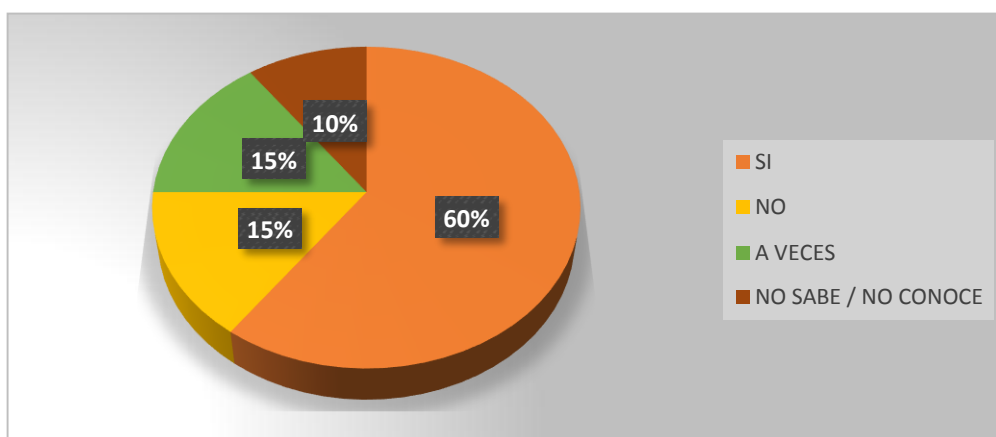
Del gráfico N° 05, encontramos que el 45 % de los encuestados en la Municipalidad Distrital de Matacoto, considera que los profesionales si cumplen fehacientemente su labor, el 35 % considera que solamente a veces, el 15 % considera que no y el 5 % no sabe / no conoce.

TABLA N° 06: De los Valores de honestidad, responsabilidad y puntualidad

RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE %
Si	12	60 %
No	3	15 %
A veces	3	15 %
No sabe / no conoce	2	10 %
TOTALES	20	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado al alcalde, funcionarios y usuarios de la Municipalidad Distrital de Matacoto.

FIGURA N° 06: De los Valores de honestidad, responsabilidad y el respeto



Fuente: Elaboración propia del autor.

Interpretación:

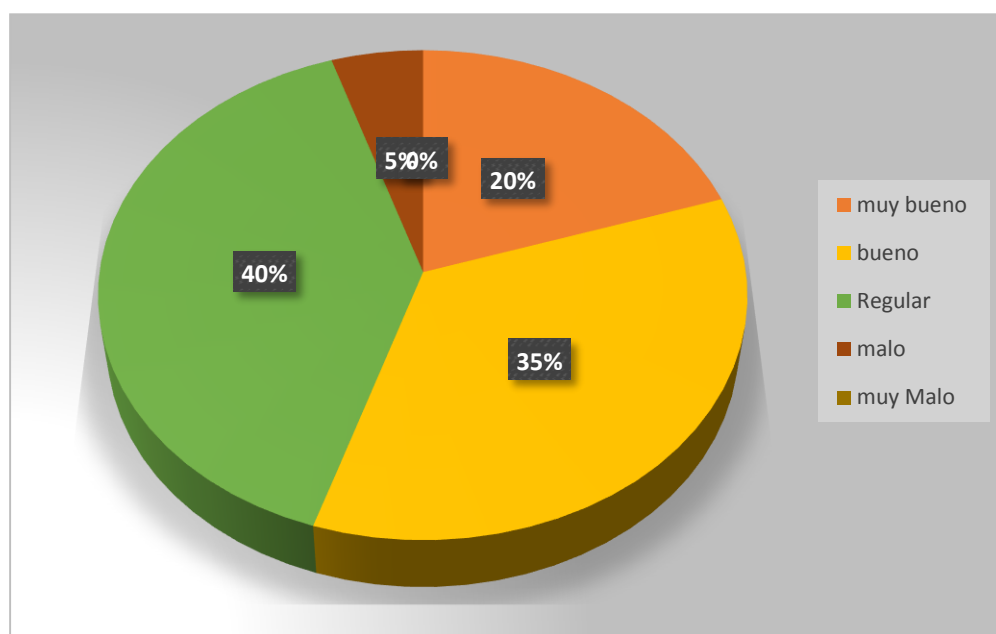
Del gráfico N° 06, encontramos que el 60 % de los encuestados en la Municipalidad Distrital de Matacoto, considera que los profesionales que laboran en la municipalidad si cumplen con los valores de honestidad, responsabilidad y el respeto, el 15 % considera que si, a veces y el 10 % no sabe / no conoce.

TABLA N° 07: De la forma de atención

RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE %
Muy bueno	4	20 %
Bueno	7	35 %
Regular	8	40 %
Malo	1	5 %
Muy malo	0	0 %
TOTALES	20	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado al alcalde, funcionarios y usuarios de la Municipalidad Distrital de Matacoto.

FIGURA N° 07: De la forma de atención



Fuente: Elaboración propia del autor.

Interpretación:

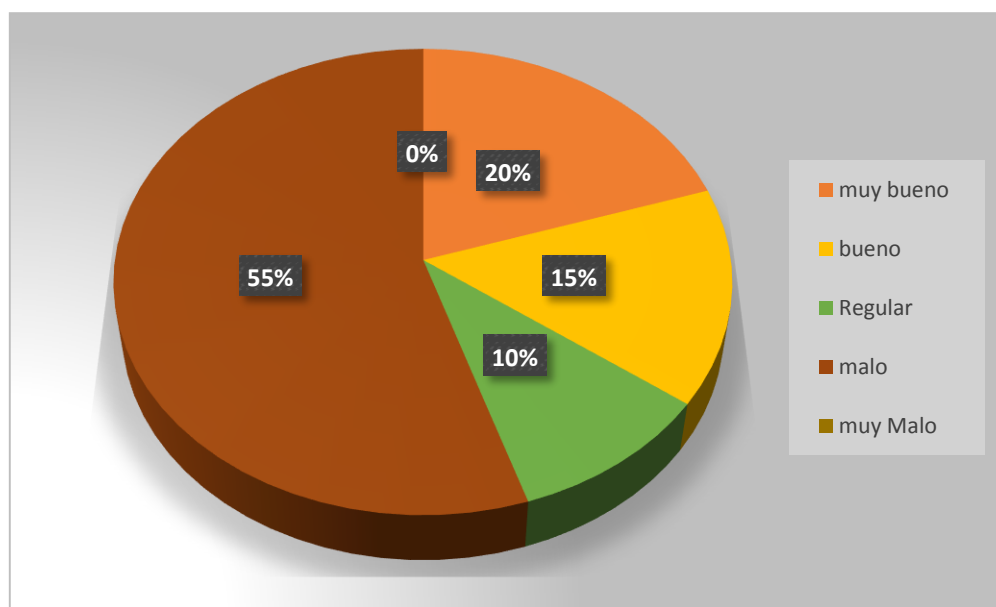
Del gráfico N° 07, encontramos que el 40 % de los encuestados en la Municipalidad Distrital de Matacoto, considera que la atención es regular, el 30 % considera que es bueno, el 20 % considera que es muy bueno y solo el 5 % considera que es malo.

TABLA N° 08: sobre el desempeño del gobierno municipal

RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE %
Muy bueno	4	20 %
Bueno	3	15 %
Regular	2	10 %
Malo	11	55 %
Muy malo	0	0 %
TOTALES	20	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado al alcalde, funcionarios y usuarios de la Municipalidad Distrital de Matacoto.

FIGURA N° 08: sobre el desempeño del gobierno municipal



Fuente: Elaboración propia del autor.

Interpretación:

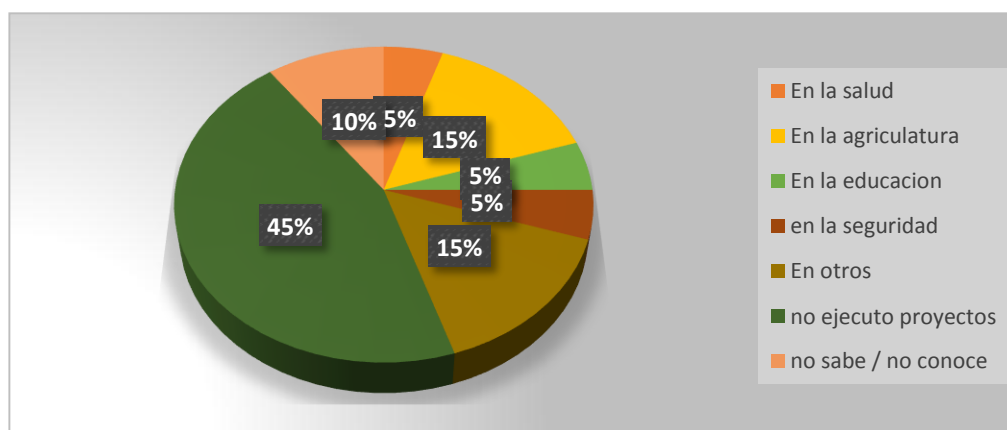
Del gráfico N° 08, encontramos que el 55% de los encuestados en la Municipalidad Distrital de Matacoto, considera que el gobierno municipal durante el año 2017 tiene un desempeño malo, solo el 20% considera que es muy bueno, el 15% considera que es bueno y el 10% restante considera que es regular.

TABLA N° 09: Rubro donde se ejecutó más proyectos de desarrollo

RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE %
En la salud	1	5 %
En la agricultura	3	15 %
En la educación	1	5 %
En la seguridad	1	5 %
En otros	3	15 %
No ejecuto proyectos	9	45 %
No sabe / no conoce	2	10 %
TOTALES	20	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado al alcalde, funcionarios y usuarios de la Municipalidad Distrital de Matacoto.

FIGURA N° 09: Rubro donde se ejecutó más proyectos de desarrollo



Fuente: Elaboración propia del autor.

Interpretación:

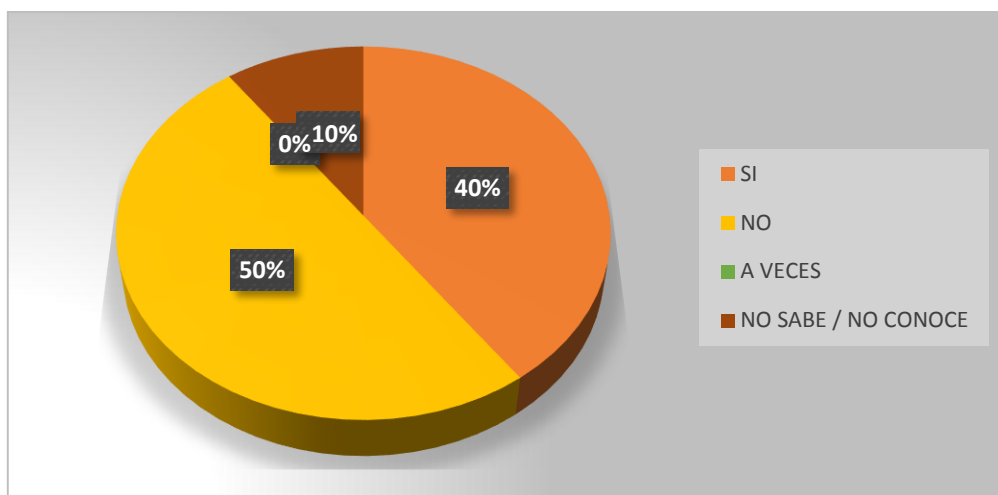
Del gráfico N° 09, encontramos que el 45% de los encuestados en la Municipalidad Distrital de Matacoto, considera que en la gestión municipal 2017 no se ejecutó ningún proyecto de desarrollo, el 15% considera que se ejecutó proyectos en la agricultura y en otros ejes, el 10% no sabe / no conoce y los tres restantes considera que se ejecutó proyectos relacionados a la salud, educación y en la seguridad ciudadana.

TABLA N°10: Incidencia de los proyectos ejecutados

RESPUESTA	NUMERO	PORCENTAJE %
Si	8	40 %
No	10	50 %
A veces	0	0 %
No sabe / no conoce	2	10 %
TOTALES	20	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado al alcalde, funcionarios y usuarios de la Municipalidad Distrital de Matacoto.

FIGURA N° 10: Incidencia de los proyectos ejecutados



Fuente: Elaboración propia del autor.

Interpretación:

Del gráfico N° 10, encontramos que el 50 % de los encuestados en la Municipalidad Distrital de Matacoto, considera que los proyectos ejecutados durante el año 2017 no inciden en el desarrollo, el 40% considera que si y el 10 % no sabe no sabe / no conoce.

CAPITULO IV

ANALISIS Y DISCUSION

- 4.1** A la consulta sobre el nivel profesional de los funcionarios de la municipalidad relacionados con la gestión, encontramos que el 38 % de los que laboran en la municipalidad tiene superior no universitario completa, más el 25% que es superior no universitario incompleta forman un 63 % de personas que tienen estudios técnicos (TABLA N° 01), de la segunda consulta obtenemos que el 50 % no conoce el nivel profesional del personal que labora en la municipalidad (TABLA N° 02), como también encontramos que el 45 %, más el 15% hacen un total de 60 % de los encuestados que considera que desconocen si es que los profesionales que laboran cumplen o no con el perfil requerido para el puesto (TABLA N° 03). Resultado que no coincide con lo expresado por (Barrera Grageda, 2016), en su tesis titulada “El gestor municipal, ¿nuevo Actor, viejos problemas?” que describe el reto que tiene los gestores municipales en México que es contar con funcionarios que cubran el perfil del Gestor. Como se ha visto, la forma en que está estructurado el sistema obliga a tener especial cuidado en el reclutamiento de las personas que ocuparán el puesto. A diferencia del modelo tradicional, en el que los aspirantes pueden desempeñar distintas funciones sin importar su formación o su experiencia, dentro del Plan Cabildo-Gestor deben cubrirse determinados requisitos para ser considerado como candidato calificado. Lo mismo que (Lugo Davila, 2013), en su tesis titulada “La función pública en México: de la selección y profesionalización en servicio profesional de carrera” que en la parte del conocimiento y los servidores públicos indica que en todo tipo de organización el conocimiento juega un papel trascendental, el gobierno no está fuera de esta premisa, el conocimiento es fuente de ventajas, competitividad y funcionalidad para el cumplimiento de objetivos. La selección basada en la capacidad y el mérito busca a la persona idónea y una

de las cualidades para elegir es precisamente el conocimiento que posea y pueda ser útil a la organización.

Especialmente en esta etapa de globalización y gestión pública el conocimiento es un valor que se considera necesario en cualquier ámbito de la sociedad, obligatorio para cualquier gobierno que adopte las premisas de este paradigma.

- 4.2** A la consulta sobre valorar las conductas de los funcionarios de la municipalidad distrital de Matacoto, encontramos que el 50% de los encuestados considera que no sabe / no conoce si es que los profesionales fueron seleccionados o no de acuerdo al perfil establecido en los instrumentos de gestión (TABLA N° 04), el 45 % más el 35%, haciendo un total de 80 % considera que los profesionales si cumplen fehacientemente su labor (TABLA N° 05), el 60 % considera que los profesionales que laboran si cumplen con los valores de honestidad, responsabilidad y el respeto (TABLA N° 06). Resultado que es reforzada por (Beltran Villalva), que expone la preocupación por la formación de los empleados públicos no es una novedad en la administración española, que en los últimos años le ha dedicado varias publicaciones. Pero hoy en día se requieren nuevos planteamientos, poco convencionales, que refleje el hecho de que los funcionarios tradicionales dedicados a tareas de oficina representan una minoría en el conjunto de la función pública. De Aquí que se necesitan servidores públicos entrenados en el conocimiento empírico de la realidad, sensibles a la eficacia y la eficiencia de la acción pública, capaces de colaborar en la evaluación de las políticas públicas, escrupulosos en la igualdad de trato a los ciudadanos, cuya actividad esté precedida por una ética profesional intachable. Todos estos rasgos deben ser objeto de la formación de los empleados y gestores públicos, juntamente con las habilidades que su actividad profesional demande. También (Castillo Maza, 2004), en la parte de sus recomendaciones hace mención lo siguiente:
- Los municipios del país deben formular planes de desarrollo de personal, considerando a las personas que laboran en estas entidades como primera

prioridad para el gobierno local, por cuanto ellas garantizan la calidad de los servicios que ofrecen a la comunidad.

- Crear la Escuela Nacional de Gobierno Municipal. Difundir en la escuela las teorías más destacadas del éxito de las empresas privadas: Sistema de información Gerencial, planeamiento estratégico, etc. La finalidad de la Escuela sería crear gobiernos locales modelo para la formación de líderes locales, regionales y Nacionales.

4.3 A la consulta sobre la percepción valorativa de los pobladores sobre la gestión de la municipalidad Distrital de Matacoto, encontramos que el 40 % más los 35 % que hacen un total de 75% de los encuestados indica que la forma de atención es propicia (TABLA N° 07), pero el 55 % de los encuestados, 11 personas, considera que la gestión municipal durante el año 2017 tiene un desempeño malo (TABLA N° 08). Resultados que no coincide con (Ley N° 30057, 2013), en el Artículo I. Se tiene como objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; y en el Artículo 10. Tiene como finalidad buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos. Asimismo, busca fortalecer y mejorar las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales. Además (Morales, Barrera, Rodríguez, Romero, & Távara, 2014), nos dicen en la parte de sus conclusiones: como bases sobre las que se apoya el proceso de gestión de la innovación, los siguientes pilares: gestión de conocimiento en temas de gestión, factores que promueven la innovación y la adaptabilidad al entorno y al contexto cultural.

4.4 En la municipalidad Distrital de Matacoto, encontramos que el 45 % más los 10% de los encuestados, haciendo un total de 55 % considera que no es posible identificar proyectos que se hayan ejecutados en la gestión municipal 2017 (TABLA N° 09). También podemos encontrar que el 50 % de los encuestados considera que los proyectos ejecutados durante el año 2017 no inciden en el desarrollo del distrito (TABLA N° 10). Resultado que no coincide con las habilidades que propone (Universidad Continental, 2017), en su blog; estas habilidades son: 1. Liderazgo: Un líder no se hace de la noche a la mañana, el liderazgo se adquiere aplicando la teoría en la práctica. En el terreno, tomando decisiones, dirigiendo equipos, asumiendo responsabilidades, así se forman los líderes. La preparación de un líder tiene que ver con estrategia, habilidades de comunicación, manejo de grupo e incluso gestión de las emociones. Adicionalmente debe conocer a cabalidad el área en la que se va a desempeñar, especialmente los procesos que la componen. Un líder bien informado es capaz de tomar mejores decisiones. En la gestión pública el liderazgo es imprescindible. La dinámica de nuestras instituciones demanda profesionales que puedan guiar a los equipos hacia las metas, enfocarlos en los resultados y poner en práctica políticas públicas beneficiosas para los ciudadanos. Sin liderazgo, las políticas públicas no pasarían de ser promesas o buenas intenciones. 2. Planificación: El diseño de planes y su ejecución para alcanzar los objetivos es lo que se conoce como planificación estratégica. Desarrollar habilidades de planificación les permite a los gestores públicos modernos proyectar soluciones a futuro para ejecutar políticas públicas a largo plazo siguiendo una hoja de ruta. ¿Cómo trazar planes? En principio teniendo claros los objetivos. Un gerente con habilidades de planificación sabe cuál es la meta, con qué recursos cuenta, en cuánto tiempo debe alcanzarla e incluso proyecta los posibles desafíos en los distintos entornos. En función de esta información traza el plan para ponerse en actividad. La planificación es fundamental especialmente en el sector público donde se deben cumplir pasos específicos antes de ejecutar una política. Si esos pasos no están debidamente previstos

en un plan se incurre en la improvisación poniendo en riesgo el éxito de la gestión.

3. Comunicación asertiva: Los principales problemas entre los equipos de trabajo son de comunicación. Malos entendidos, datos erróneos, falta de directrices claras, incertidumbre generan tensiones, pérdida de tiempo, despilfarro de recursos y, por ende, el incumplimiento de los objetivos. Un profesional con habilidades comunicativas logra hacerse entender claramente en el equipo, en público, por escrito o a través de cualquier medio por el cual se comunique. Manejar el lenguaje correctamente, conocer a su audiencia y transmitir sus ideas con facilidad son algunas de las características de la comunicación asertiva. Estas habilidades pueden adquirirse con la práctica, especialmente si la persona está expuesto a un entorno en el que sus competencias comunicacionales son puestas a prueba. Cursar estudios superiores ayuda a mejorar la redacción, la exposición oral y la comunicación interpersonal a través de la elaboración de ensayos, ponencias o trabajos grupales.

4. Adaptabilidad: Ser flexible ante el cambio es una de las habilidades más importantes en la administración pública actual. En un momento global como el que vivimos, con una importante transformación de las instituciones y cambios que ocurren al ritmo vertiginoso de la tecnología, es vital para los profesionales poder fluir con las olas de “lo nuevo”. Durante los últimos años, el Estado peruano ha vivido una serie de transformaciones que buscan hacerlo más ágil y más moderno. Los funcionarios de carrera que han estado inmersos en esta “mudanza de paradigmas” han tenido que echar mano de su flexibilidad, adaptabilidad y residencia. Muchos de ellos, también han decidido prepararse para el futuro porque, saben que, “lo único constante es el cambio”. ¿Cómo se logra la adaptabilidad? Manteniéndose abierto a nuevas experiencias; estando dispuesto a hacer las cosas de una manera diferente, que no se haya probado antes; entender que la visión tradicional puede ser modificada sin que eso implique una amenaza; dándole una oportunidad a las ideas nuevas; y manteniendo una actitud receptiva ante la innovación.

5. Creatividad: Actualmente, la creatividad ha dejado de ser una habilidad exclusiva de las

carreras asociadas con el arte, el marketing o el diseño. Todas las áreas de la vida requieren del pensamiento creativo, la gestión pública no es la excepción. La creatividad es la capacidad de crear cosas nuevas. Un gestor público creativo está llamado a encontrar nuevas soluciones a viejos problemas. Una mente creativa siempre está dispuesta a abrazar lo diferente. Es propositiva e innovadora. No se estanca en los obstáculos, al contrario, busca vencerlos. ¿Suena esto como la descripción de un perfil necesario en la administración pública? ¡Claro que sí! Requerimos profesionales cada vez más comprometidos con la creatividad. Que entiendan que la innovación no es un requisito sino una forma de hacer las cosas. Que sigan un método que los obligue a pensar fuera de la caja. De esta forma sus acciones tendrán un impacto mayor en el colectivo. Como vemos, el perfil de los nuevos líderes de la gestión pública es mucho más completo que en el pasado. Manejar habilidades sociales e intelectuales les brinda una ventaja competitiva difícil de superar. Prepararse para ser un gestor público moderno implica adquirir destrezas que no están tipificadas explícitamente en ningún currículo, pero que en centros educativos como el nuestro hemos sabido identificar como prioritarios. Como también (<http://www.wiziq.com>, 2014- Internet), en la parte de la descripción hace mención lo siguiente: Establecer el perfil del alcalde que se necesita, desde un análisis del desarrollo económico, se basa en el estudio socioeconómico general de la economía de los municipios, el cual evidenciara las carencias que está viviendo la comunidad, adicionalmente se realiza una investigación sobre la pobreza, la educación, la corrupción, la salud, los servicios públicos, las finanzas, el desempleo, el medio ambiente, la participación ciudadana, los grupos vulnerables. A demás con la investigación normativa sobre municipalidad y las funciones y atribuciones de los alcaldes, nos presentará las prioridades, habilidades y conocimiento que debe poseer el próximo mandatario público.

La realización de unas entrevistas, para conocer algunas variables cuantitativas y cualitativas, con objetivo de analizar las percepciones de los habitantes, sobre la problemática de su municipio, además se basa en la

documentación relacionada con la nueva gestión pública. Proponer un Voto de Conciencia, fundamental para el progreso de las comunidades, esperando así que nuestra comunidad electora conforme una serie de criterios morales, éticos, profesionales y políticos, que deberá poseer el próximo mandatario y así elegir entre los múltiples aspirantes aquellos que más se aproxime al perfil.

Los municipios no son otra cosa que una empresa cuyo objetivo final es garantizar el bienestar de los ciudadanos que residen en su jurisdicción. El carácter social del municipio implica que, a través de su gestión, éste produce ciertos bienes y servicios, representados en coberturas en materia de salud y educación, promoción del desarrollo económico y provisión de los servicios públicos sociales, entre otros. En un contexto como el de la economía actual, con fuertes tendencias a la globalización, resulta esencial descubrir en qué áreas de la economía local los administradores públicos o los llamados alcaldes o gobernadores pueden ser competitivos y en cuales sus acciones pueden tener mayor impacto en la población. A sí mismo (Neyra Gutierrez, 2012), manifiesta que: Los resultados de la investigación plantea nuevos retos a la gestión pública, ya que podría incorporar mejoras y otorgar mayor importancia a la -planificación principalmente- y al presupuesto público de las instituciones públicas, a fin de proporcionar acceso y mejores servicios a la población, como consecuencia de la contribución del logro de objetivos de las instituciones públicas involucradas, en concordancia con los objetivos definidos como Estado.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES:

- 5.1.1** De los ocho funcionarios que laboran en la municipalidad Distrital de Matacoto tres son de superior no universitario completa, dos de ellos de superior no universitario incompleta, dos de ellos son de superior universitario completa e incompleta respectivamente; además podemos mencionar que el señor alcalde cuenta con estudios de nivel primario completa; datos que es desconocida por parte de la población ya que el 50 % de los encuestados no tiene ninguna referencia del nivel profesional de los funcionarios de la municipalidad.
- 5.1.2** El 60 % de los encuestados valora positivamente las conductas de los funcionarios de la municipalidad; ya que considera que practican valores como la honestidad, responsabilidad y el respeto. También podemos señalar que el 80 % considera que los profesionales si cumplen fehacientemente su labor.
- 5.1.3** Encontramos que el 75 % de encuestados considera que la atención recibida en las oficinas de la municipalidad en buena y regular; por otra parte, tenemos que 11 encuestados, el 55%, califica que la gestión municipal durante el año 2017 tiene un desempeño malo debido a la falta de transparencia y toma decisiones oportunas y buenas.
- 5.1.4** Con respecto a proyectos ejecutados en un rubro específico podemos mencionar el 45% de los encuestados considera que no se ejecutó ningún proyecto y el 10 % aparte desconoce del tema, no sabe / no

conoce; siendo así que le 55% no idéntica el rubro donde se ejecutó más proyectos de desarrollo. Motivo por el cual es valorada negativamente la gestión 2017 debido a que no ve ningún aporte que lleve hacia el desarrollo del distrito.

5.2 RECOMENDACIONES:

- 521** La primera prioridad en las tareas es devolver la confianza a la población. La ciudadanía requiere confiar en sus autoridades elegidas. Para ello es preciso dar transparencia a los procesos municipales; acceso a la información y gestión pública; así implantar y/o actualizar los instrumentos de gestión tales como Reglamentos de Organización y Funciones (ROF) los Manuales de Organización y Funciones (MOF), el llamado Cuadro para Asignación de Personal (CAP) para una gestión eficaz y eficiente.
- 522** Es preciso implementar cursos y capacitaciones en los que puedan participar conjuntamente los funcionarios, los empleados municipales y los beneficiarios de los programas sociales, así como los participantes de las organizaciones que tienen una relación directa con el municipio; así mismo es bueno implementar programa de incentivos para los funcionarios responsables en sus labores diarios. Todo profesional que labore en las oficinas de la municipalidad debe tener como conocimiento previo sobre los principios y deberes éticos del servidor público, los cuales están establecidas en la ley N°27815 ley de código de la función pública.
- 523** La municipalidad debe formular planes de desarrollo de personal, considerando a toda persona que laboran en esta entidad, por cuanto ellas garantizan la calidad de lo servicio que ofrecen a la comunidad.

Así mismo los profesionales que quieran laboral deben ser seleccionadas de manera transparente, democrática siguiendo los procedimientos establecido para la selección del personal. También es necesario concentrar los esfuerzos en las personas que tienen interés por aprender y están dispuestas a trabajar *ad honorem*, sin excluir a los demás, entre los encuestados han mostrado su interés, su voluntad y su capacidad para llevar adelante los procesos de participación ciudadana. Hay que aprovechar de su voluntad y seguir adelante con ellos.

5.2.4. En todas las instancias de la municipalidad, se debe implementar programas de profesionalización que tengan como evidencia los conocimientos generales relacionados con la administración pública y la ciencia política, así como con información actualizada específica de acuerdo con los puestos a ocupar. Es preciso mencionar que la ley N° 27658 ley marco de la modernización del estado nos hace referencia la finalidad fundamental que es la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, alcanzado un buen servicio a la ciudadanía, Con canales efectivos de participación ciudadana, Transparente en su gestión, Con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados.

Por lo tanto, se debe cumplir fielmente estas disposiciones para lograr una unión, convivencia armónica entre la autoridad local y la población en general.

Por último, es importante tener en cuenta la gestión por resultados que es una estrategia de gestión que orienta la acción de los actores públicos del desarrollo para generar el mayor valor público posible a través del uso de instrumentos de gestión (planificación, presupuesto, gestión financiera, monitoreo y evaluación, etc.) que, de

un cambio cultural necesario en el sector público. Gobiernos efectivos, eficientes y confiables, son importantes en cualquier parte del mundo como elemento clave para alcanzar el desarrollo. Cada sol que le es entregado al gobierno es esencial; por ello la necesidad de que sea bien gastado.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Barrera Grageda, J. M. (2016). El Gestor Municipal, ¿nuevo actor, viejos Problemas?
- Beltran Villalva, M. (s.f.). La Formación y los Empleados Públicos. España.
- Castillo Maza, J. V. (2004). Reingeniería y Gestión Municipal. Lima.
Concepto definición. de. (12 de marzo de 2017). Concepto definiciones.
Obtenido de la Torre Rodríguez, J. F. (2014). Reforma Municipal y la capacidad de Gestión de los Gobiernos Municipales en México: Un estudio comparado en seis municipios del estado de San Luis Potosi, México (1983-2000). Madrid.
- El tucó amador, b. i. (2014). Perfil de un buen alcalde. lima.
<http://www.wiziq.com>. (2014- Internet). El perfil del alcalde que se necesita.
- Ley N° 27658, l. m. (2002). ley marco de la modernización de la gestión del estado. lima.
- Ley N° 30057, l. d. (2013). Ley del Serviceo Civil. lima.
- Ley N° 27815, L. d. (2005). Ley de código de ética de la función pública.
Lima. Lugo Dávila, A. A. (2013). La función Pública en México: de la selección y México. monografias.com. (2015). *monografias.com*.
Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos87/nueva-gestion-publica/nueva-gestion-publica.shtml#elestadoa>
- Morales, O., Barrera, A., Rodríguez, M., Romero, C., & Távara, R. (2014). Modelo de Gestión de la Innovación para los gobiernos Locales del Perú. Perú.
- Neyra Gutiérrez, M. A. (2012). El planeamiento y el Presupuesto público y su influencia en la Gestión Pública. Caso defensoría del pueblo, periodo 2000-

2010. Lima.

- Niemeyer Grawe, J. J. (2006). Desarrollo de la Participación Ciudadana en los Procesos de Control Social de la Gestión Municipal en el Distrito de Comas, Lima, Perú. Lima. Obtenido de <http://www.wiziq.com/> Profesionalización en servicio profesional de carrera. Madrid.
- Ramos Nolasco, J. (2014). Profesionalización de Los Servidores Públicos del Municipio de Tlamanalco en el Contexto de la Alternativa 2003-2012.
- Universidad Continental, I. (2017). 5 habilidades de liderazgo del gestor público moderno.
- Universidad de Sevilla, p. d. (28 de Abril de 2015). Obtenido de <http://portalvirtualempleo.us.es/perfil-y-objetivo-profesional/>

ANEXOS

ANEXO N.º 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA
INCIDENCIA DEL PERFIL PROFESIONAL EN LA GESTION DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MATACOTO. AÑO
2017.

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS
<p>¿Cómo incide el perfil profesional en la Gestión de la Municipalidad Distrital de Matacoto en el periodo 2017?</p>	<p>Existe incidencia del perfil profesional en la gestión de la Municipalidad Distrital de Matacoto en el periodo 2017</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la incidencia del perfil profesional en la agestión de la Municipalidad Distrital de Matacoto en el periodo 2017</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar en nivel profesional de los funcionarios de la Municipalidad relacionado con la gestión. • Valorar las conductas de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Matacoto. • Describir la percepción valorativa de los pobladores sobre la gestión de la Municipalidad Distrital de Matacoto • Identificar y valorar el rubro donde la Municipalidad Distrital de Matacoto ejecutó más proyectos de desarrollo durante el año 2017.

ANEXO 02:

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

“INCIDENCIA DEL PERFIL PROFESIONAL EN LA GESTION DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MATACOTO. AÑO 2017.”

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><u>Variable independiente:</u></p> <p>Perfil profesional</p>	<p>El perfil profesional es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones o tareas de una determinada profesión o trabajo. (Universidad de servilla, US VIRTUALempleo, 2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Opinión sobre el perfil de un buen alcalde. (El tuco amador, 2014), - Ley N° 27815; Artículos 6, 7 y 8 de la ley de código de ética de la función pública. 	<ul style="list-style-type: none"> - Preparación profesional. - Conocimientos, principios y código de ética de la función pública. - Servicio de calidad y oportuna.
<p><u>Variable dependiente:</u></p> <p>Gestión</p>	<p>Hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo. Al respecto hay que decir gestionar es llevar a cabo diligencias que hacen posible la realización de una actividad o deseo. (conceptodefinicion.de, 2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos - Ley N° 27658, ley marco de la modernización de la gestión del estado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones - Democracia Participativa - Gestión transparente

ANEXO N.º 03
CUESTIONARIO DE PREGUNTAS

ENCUESTA SOBRE LA GESTION MUNICIPAL AÑO 2017

La presente encuesta tiene por finalidad conocer su opinión acerca de la gestión municipal del distrito de Matacoto en el año 2017. De las preguntas que siguen, le solicitamos marcar la respuesta que le parezca más correcta de acuerdo a su propia experiencia. Es preciso resaltar que toda información que me proporcione será de uso confidencial.

01	¿cuál fue el último nivel de estudios que aprobó?	
	Primaria completa	
	Secundaria completa	
	Superior no universitario incompleta	
	Superior no universitario completa	
	Superior universitario incompleta	
	Superior universitario completa	
02	¿Ud. Conoce el nivel profesional del personal que labora en la municipalidad distrital de Matacoto?	
	Si	
	No	
	No sabe / no conoce	
03	¿Ud. Considera que los profesionales que laboran en la municipalidad distrital de Matacoto, cumplen con el perfil requerido para el puesto de trabajo?	
	Si	
	No	
	No sabe / no conoce	
04	¿los profesionales que laboran en la municipalidad distrital de Matacoto han sido seleccionado de acuerdo al perfil establecido en los instrumentos de gestión?	
	Si	
	No	
	No sabe / no conoce	
05	¿los profesionales que laboran en la municipalidad distrital de Matacoto, cumplen fehacientemente su labor?	
	Si	
	No	
	A veces	
	No sabe / no conoce	

06	¿Ud. Considera que los profesionales que laboran en la municipalidad distrital de Matacoto cuentan con valores de honestidad, responsabilidad y el respeto?	
	Si	
	No	
	A veces	
07	¿Cómo calificaría usted, la forma de atención de los trabajadores de la Municipalidad?	
	Muy bueno	
	Bueno	
	Regular	
	Malo	
08	Ud. Cree que el presente gobierno municipal hasta la fecha tiene un desempeño:	
	Muy bueno	
	Bueno	
	Regular	
	Malo	
09	¿En qué rubro, la municipalidad distrital de Matacoto ejecutó más proyectos de desarrollo durante el año 2017?	
	En la salud	
	En la seguridad	
	En la educación	
	En la agricultura	
	En otros	
	No ejecutó proyectos	
No sabe / no conoce		
10	¿Ud. considera que los proyectos ejecutados en el año 2017 por la municipalidad distrital de Matacoto, inciden en el desarrollo del distrito?	
	Si	
	No	
No sabe / no conoce		
¡GRACIAS POR SU COOPERACIÓN!!!		