

PROPUESTA DE PLAN DE GESTIÓN PARA LAS CAPACIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES CIVILES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA, 2021.

PROPOSED MANAGEMENT PLAN FOR THE ADMINISTRATIVE CAPACITIES OF CIVIL SERVANTS OF THE PROVINCIAL MUNICIPALITY OF SULLANA, 2021.

Autores: ¹Fabiola Martina Campos Villaverde, ²Caridad de los Milagros Campos Villaverde, ³Cecilia Teresita de Jesús Carbajal Llauce y ⁴Héctor Wilson Cárdenas Vallejo.

¹ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3196-1640>

²ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-6960-963X>

³ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1162-8755>

⁴ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4434-592X>

¹E-mail de contacto: faby-villaverde@hotmail.com

²E-mail de contacto: cmcv6@hotmail.com

³E-mail de contacto: cllaucect@ucvvirtual.edu.pe

⁴E-mail de contacto: msc.cardenasvallejohector@hotmail.es

Artículo recibido: 25 de Agosto del 2021

Artículo revisado: 29 de Agosto del 2021

Artículo aprobado: 30 de Agosto del 2021

¹Abogada egresada de la Universidad de Piura (Perú) con dieciocho (18) años de experiencia laboral. Posee una Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo (Perú). Posee un PhD en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Cesar Vallejo (Perú).

²Licenciada en Educación Nivel Inicial egresada de la Universidad de Piura (Perú) con dieciocho (25) años de experiencia laboral. Posee una Maestría en Psicología Educativa de la Universidad Cesar Vallejo (Perú). Posee un PhD en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Cesar Vallejo (Perú).

³Licenciada en Educación Primaria y Abogada egresada por la Universidad Privada Cesar Vallejo, (Perú) y Universidad Señor de Sipán, (Perú); respectivamente, con doce (12) años de experiencia laboral. Posee una Maestría en Psicología Educativa y Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo (Perú). Posee un PhD en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Cesar Vallejo (Perú).

⁴Licenciado en Ciencias de la Educación especialización Comercio y Administración egresado de la Universidad de Guayaquil (Ecuador) con 16 años de experiencia laboral. Posee una maestría en la Universidad de Guayaquil (Ecuador), mención Educación Superior. Posee un PhD en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad Cesar Vallejo (Perú).

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo diseñar un plan de gestión para fortalecer las capacidades administrativas de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana; la investigación responde al tipo básica propositiva, toda vez que se buscó el conocimiento sobre la realidad relacionada con plan de gestión y las capacidades administrativas a fin de contribuir con una propuesta validada con el gobierno local, como es la municipalidad provincial de Sullana-Piura y así responder a los retos de la población usuaria. Es así que el diseño elaborado se constituye en una propuesta orientada al fortalecimiento de las capacidades administrativas de los servidores civiles de la municipalidad indicada, de tal forma que los desempeños laborales en el futuro sean más

eficientes. Se trabajó con 50 servidores civiles, venciendo los problemas causados por el estado de pandemia que se vive a nivel local, nacional y mundial, generado por el covid-19, lo que produjo resistencia para desarrollar los instrumentos de investigación por el temor al contagio y sus funestas consecuencias, procediendo a profundizar el convencimiento y lograr el consentimiento respectivo. De esta forma se llegó a diseñar el plan de gestión dirigido a fortalecer el de desarrollo de las capacidades administrativas de los servidores civiles, contando así con una valiosa herramienta para llevarla a la práctica en cuanto, en el contexto, se den las condiciones necesarias y desarrollo de actividades previas de sensibilización y concientización sobre la propuesta diseñada.

Palabras claves: Plan de gestión, capacidades administrativas, gobierno local.

Abstract

The objective of this research was to design a management plan to strengthen the administrative capacities of the civil servants of the Provincial Municipality of Sullana; The research responds to the basic propositional type, since knowledge about the reality related to the management plan and administrative capacities was sought in order to contribute with a proposal validated with the local government, such as the provincial municipality of Sullana-Piura and thus responding to the challenges of the user population. Thus, the elaborated design constitutes a proposal aimed at strengthening the administrative capacities of the civil servants of the indicated municipality, in such a way that future job performances will be more efficient. We worked with 50 civil servants, overcoming the problems caused by the pandemic state that exists at the local, national and global level, generated by the covid-19, which produced resistance to develop the investigation instruments due to the fear of contagion and its dire consequences, proceeding to deepen the conviction and obtain the respective consent. In this way, the management plan aimed at strengthening the development of the administrative capacities of civil servants was designed, thus having a valuable tool to put it into practice as soon as, in the context, the necessary conditions and development of previous activities to raise awareness and awareness about the designed proposal.

Keywords: Plan of management, administrative capacities, local government.

Sumário

O objetivo desta pesquisa foi traçar um plano de gestão para fortalecer as capacidades administrativas dos servidores públicos do Município Provincial de Sullana; A pesquisa responde ao tipo proposicional básico, visto que buscou-se conhecer a realidade relacionada ao plano de manejo e capacidades administrativas a fim de contribuir com uma proposta validada junto às prefeituras, como é o caso do município provincial de Sullana-Piura e assim respondendo a os desafios da população

usuária. Assim, o desenho elaborado constitui uma proposta que visa o fortalecimento das capacidades administrativas dos servidores do município indicado, de forma que o desempenho futuro do trabalho seja mais eficiente. Trabalhamos com 50 servidores públicos, superando os problemas causados pelo estado pandêmico existente em nível local, nacional e global, gerado pelo covid-19, que produziu resistências para desenvolver os instrumentos de investigação devido ao medo do contágio e sua calamidade consequências, procedendo ao aprofundamento da convicção e à obtenção do respetivo consentimento. Desta forma, foi desenhado o plano de gestão que visa o reforço do desenvolvimento das capacidades administrativas dos funcionários públicos, contando assim com um valioso instrumento para o colocar em prática tão logo, no contexto, as condições necessárias e o desenvolvimento de atividades anteriores para elevar. conscientização e conscientização sobre a proposta elaborada.

Palavras-chave: Plano, gestão, capacidades administrativas, governo local.

Introducción

Toda organización en el mundo entero para mantenerse funcionando en forma eficiente exige de la planificación, la organización, dirección y control fundamentalmente de acuerdo con las necesidades de un determinado contexto, evitando la burocracia de tal manera que permita lograr la misión y visión de la institución, asegurando así un desarrollo eficaz en las actividades diarias, de corto, mediano y largo plazo. Ante esta situación es el capital humano de las organizaciones la base para lograr los objetivos y metas correspondientes el mismo que debe responder con las habilidades y aspectos cognitivos concordantes con el desarrollo de la ciencia y la tecnología para lograr un desempeño eficiente.

Amu (2019) señala que en el caso del Caribe Colombiano los municipios generalmente

fracasan porque evidencian capacidades administrativas deficientes, debido al desconocimiento de la normatividad existente y a la debilidad de las organizaciones y la apatía de los trabajadores en los procesos, dando lugar al cuestionamiento por parte de la ciudadanía. El mismo autor manifiesta que en México, Honduras y Panamá es necesario desarrollar acciones que permitan fortalecer las capacidades administrativas de los trabajadores de los gobiernos locales a fin de alcanzar las metas planificadas. Entonces se tiene que preparar a los servidores civiles periódicamente para mejorar sus capacidades y con ello brindar un servicio de mayor calidad a favor de los usuarios.

En gobierno local de Arequipa se llegó a evidenciar la fragilidad en competencias, habilidades y destrezas de los servidores civiles en las distintas ubicaciones laborales, dado a que no está establecido el perfil profesional que señale los requisitos para ocupar un determinado puesto en la municipalidad, vulnerando así el principio de meritocracia establecido por la reforma del servicio civil, trayendo como consecuencia una gestión administrativa municipal deficiente (Laruta y Humpiri (2017).

La Municipalidad Distrital de Chorrillos (2020) viene desarrollando un plan de trabajo sobre capacitación a sus trabajadores con la finalidad de mejorar cada más el servicio, centrándose en temas sobre delitos contra la administración pública, fiscalización del transporte, ordenamiento vehicular, procedimientos administrativos sancionadores, Entonces existe una preocupación en las municipalidades para desarrollar capacitaciones administrativas a favor de los trabajadores y por lo tanto de los usuarios correspondientes.

La observación hecha a los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana en relación a las capacidades administrativas permitió determinar deficiencias en el trámite de procedimientos administrativos, procesos de selección de bienes, servicios y obras, en las ejecuciones de contratos, en los procesos financieros y presupuestales, en la contratación de personal, apreciándose asimismo desconocimiento del marco legal, de las políticas públicas, causadas generalmente por la falta de capacidad administrativa, por la no capacitación frecuente sobre las funciones propias de cada uno de los servidores civiles considerando el progreso de la ciencia y la tecnología.

De no resolverse esta situación problemática, se profundizarán los problemas, afectando el servicio a los usuarios y con ello la mala imagen de cada una de las áreas de trabajo y de la municipalidad en general. De allí entonces que el propósito de la presente investigación es diseñar un plan de gestión orientado a desarrollar las capacidades de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana.

En base a lo señalado el problema de investigación quedó formulado de la forma siguiente: ¿Cómo el diseño de un plan de gestión fortalece las capacidades administrativas de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021?

La investigación se justifica fundamentalmente por estar dirigida a diseñar un plan de gestión para la Municipalidad Provincial de Sullana orientado al fortalecimiento de las capacidades de los servidores civiles, frente a las deficiencias observadas en los mismos, concordantes con los cimientos propios de un gobierno moderno.

La investigación tiene un aporte teórico a través de los resultados de la misma y por cierto de la sistematización teórica relacionada con las variables de estudio; el diseño del plan de gestión, constituida en una propuesta, factible de aplicación se constituye en un aporte metodológico. Asimismo, tiene beneficios sociales porque fortalece a los servidores civiles directamente, asegurando un perfil adecuado y consecuentemente a favor de toda la organización municipal y por lo tanto a los usuarios de la misma razón de ser de la municipalidad provincial indicada.

El objetivo general de la investigación realizada quedó expresado en la forma siguiente, diseñar un plan de gestión para fortalecer las capacidades administrativas de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021; los objetivos específicos fueron, elaborar un diagnóstico sobre las capacidades administrativas de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana; diseñar un modelo del plan de gestión orientado a fortalecer las capacidades de los servidores civiles; validar el modelo diseñado sobre plan de gestión.

La hipótesis de la investigación se expresa así: El modelo de plan de gestión se constituye en una herramienta fundamental, que, de ser aplicada, fortalece en forma óptima al desarrollo de las capacidades de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana, 2021.

Desarrollo

Olano (2020) en su investigación sobre aspectos municipales, llegó a determinar que la en la Municipalidad de San Ignacio, Cajamarca, los trabajadores no están ubicados según el perfil respectivo, generando problemas fundamentalmente en la atención a los diferentes usuarios, respondiendo a una gestión

deficiente a nivel de la municipalidad. Situación que permitió proponer un modelo de gestión para la misma, centrandolo la idea de ubicar a los trabajadores según la especialidad de formación de cada uno de ellos, con jerarquía correcta y con responsabilidad social y con ello lograr el desempeño de las funciones, de los trabajadores, en forma eficiente a favor de los usuarios razón de ser de la misma.

La investigación sobre capacitación y desempeño laboral de los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Paucarpata, de los autores Gonzales & Cerceda (2020), se explica que los trabajadores municipales del área de serenazgo, luego de participar en una capacitación especializada mostraron habilidades exitosas para el buen desempeño laboral, siendo positivo y diferente hasta antes de ser capacitados. Entonces la aplicación de reactivos que favorecen la capacidad para el desarrollo de las funciones es relevante, por ello se tiene que considerar para su aplicación en forma periódica y satisfacer a los usuarios de una organización como es la Municipalidad Provincial de Sullana.

Duarte (2013) en su investigación sobre habilidades sociales destaca la relevancia de las habilidades gerenciales para desempeñar un cargo son básicas para desarrollar una gestión con éxito que permita lograr objetivos diseñados para la institución, partiendo de la planificación en base a un trabajo de diagnóstico participativo, teniendo en cuenta la necesidad de planificar o trabajar a favor del desarrollo de las capacidades administrativas, afrontando los cambios generados por el contexto institucional y con ello al equipo de trabajo para el logro de la misión y visión institucionales, cumpliendo así con los valores organizacionales y favorecer a los usuarios locales.

Faya (2020) en su estudio denominado Plan estratégico con enfoque de gobierno abierto orientado a una nueva gestión pública en la Municipalidad Distrital de “La Victoria”, hizo una propuesta en base a un diseño de triangulación concurrente, llegando a determinar que la nueva gestión pública está calificada como regular, situación que es preocupante, por afectar directamente a los usuarios de la misma.

Hurtado (2019) su tesis sobre Propuesta de lineamientos de política laboral para mejorar la gestión de los recursos humanos del Gobierno Regional de Ancash, llegó a determinar que el mismo se caracteriza por ser poco eficiente y con tendencia a deficiente, sin embargo, se está coordinando incentivos en el sentido de desarrollar profesionalmente a los trabajadores civiles, sin excepción alguna, a fin de asegurar que los servicios sean de calidad.

Una vez descritas las investigaciones previas al estudio, fue conveniente desarrollar teorías relacionadas con las capacidades administrativas, se tiene entonces la teoría clásica de Fayol, que como señala Martín (2019), este fue uno de los grandes personajes que aportó con el enfoque clásico de la Administración general y Administración industrial, considerando funciones básicas como las que se señala:

Las funciones técnicas que están ligadas a la producción; las funciones comerciales orientadas a las acciones de compra, venta e intercambio, en base a una producción eficiente; funciones de seguridad, dirigidas al bienestar de la organización y de los trabajadores; funciones financieras, relacionadas con las gestiones de capital, controlando la economía de la organización; funciones administrativas, orientadas a controlar, regular, integrar las

diversas funciones de los trabajadores; funciones contables, relacionadas con los costos, estadísticas, inventarios de la organización, asegurando el control de los recursos y estado financiero y de operaciones que se ejecutan.

La gestión es eficiente en cuanto genera oportunidades de perfeccionarse en el desempeño laboral, logrando eficacia y pertinencia en las actividades de actualización y capacitación activa participativa, produciendo habilidades y competencias para asegurar el progreso y realización personal e institucional; la capacitación para el logro de las capacidades administrativas de los servidores civiles tiene que considerar la historia de cada uno de ellos significando tener en cuenta las competencias ya logradas, el desarrollo real, las experiencias previas, conducente a encontrar satisfacción en el desempeño laboral.

Las capacidades administrativas se logran a través de capacitaciones consideradas como un proceso permanente y dirigidas al logro de nuevos conocimientos, a desarrollar las competencias que el cargo exige tendientes a mejorar el desempeño y la calidad de vida de cada uno de los servidores civiles y con ello asegurar la imagen de la institución que enfrenta los diversos desafíos y exigencias de los usuarios correspondientes (Ministerio de Hacienda, 1996).

Las capacidades administrativas se orientan a elevar los niveles de producción, con utilización efectiva de los recursos que se dispone, lo que permite flexibilizar la gestión y asumir los cambios que se producen cotidianamente concordante con las actuales exigencias, reduciendo cada vez más las necesidades de supervisión rumbo a la autonomía de decisiones. En cuanto al plan de gestión se

señala que este busca mejorar el planeamiento de las actividades de capacitación y evaluación fundamentalmente, por medio de protocolos establecidos, considerando insumos como la información institucional, contribuyendo a la mejora de la capacitación para un mejor desempeño laboral, significando asegurar las capacidades administrativas.

El modelo de plan de gestión de acuerdo con Morales, Barrera, Rodríguez, Romero y Távara (2014) se centra en un diseño que se convierte en una propuesta considerando la viabilidad, el financiamiento, la implementación técnica, fundamentalmente las TICs, que deben ser conocidas por la autoridad máxima y los asesores de una institución, como los gobiernos locales entre otros; con la toma de conciencia de la estructura y de las condiciones existentes y adoptarlo como un nuevo y adecuado aporte en el marco de la voluntad política de quien dirigen un gobierno local.

Sobre esa base se formaliza la aplicación de la propuesta y posterior continuidad, disponiendo de los instrumentos necesarios, de la actualización diagnóstica y de la decidida participación de los trabajadores ubicados en las diferentes reparticiones de una municipalidad, así como de la participación de los usuarios complementando así las decisiones institucionales. Entonces estos lineamientos se constituyen en una de las bases teóricas que favorecen el diseño del plan de gestión a nivel de la presente investigación para desarrollar las capacidades administrativas de los servidores civiles municipales, considerando el entorno y el contexto cultural del gobierno local.

Metodología

Población, muestra y muestreo

La población para la presente investigación estuvo conformada por setecientos sesenta

(760) servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana, La muestra de estudio quedó conformada por cincuenta (50) servidores civiles, quienes recibieron personalmente el cuestionario para su desarrollo y los únicos que devolvieron las encuestas después de un seguimiento complicado, dado la situación de pandemia por el covid-19, en pocos casos las respuestas se dieron inmediatamente y en otros se tuvo que esperar varios días y estar con frecuencia haciendo recordar y solicitando los cuestionarios desarrollados, procedimiento que exigió a la investigadora tomar las medidas de protección dado la situación de pandemia que se viene vivenciando a nivel general.

Procedimientos

En cuanto a los procedimientos relacionados con la investigación se señala que se hicieron diversas coordinaciones a fin de asegurar el desarrollo de la investigación; se solicitó por escrito y virtualmente la autorización de la municipalidad provincial de Sullana, recibiendo la respuesta, al Expediente N° 018128, del Sub Gerente de recursos humanos en forma positiva con Oficio No. 406-2020/MPS.GAyF-SG.RRHH. Disponiendo de la autorización se tuvo base para realizar las coordinaciones con los servidores civiles y disponer de datos como: el número de servidores civiles, el horario de atención y las condiciones dado a la situación de pandemia que se experimenta, para aplicar el cuestionario correspondiente.

Se procedió a visitar a la municipalidad, para solicitar a los servidores civiles el desarrollo del cuestionario, previo el consentimiento informado, teniendo vivencias agradables y desagradables, finalmente logrando el propósito de la aplicación del cuestionario. También se coordinó con el Sub Gerente de recursos humanos a fin de disponer de los números telefónicos y correos electrónicos, no teniendo

éxito, siguiendo entonces con la aplicación presencial, directo y siempre respetando las normas de pandemia, exigentes en la actualidad. Los cuestionarios desarrollados antes del procesamiento de la información fueron revisados uno a uno para ver si todos estaban respondidos en su totalidad.

Análisis de resultados.

Los resultados de la investigación se presentan considerando los objetivos específicos formulados para la presente investigación, teniendo en cuenta las dimensiones precisadas para la variable problema.

Tabla 1 Resultados sobre las capacidades en procedimientos administrativos de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel Alto	15	30%	30%
Nivel Medio	5	10%	40%
Nivel Bajo	30	60%	100%
Total	50	100%	

Fuente: Los Autores.

Los servidores civiles en un total de treinta (30), equivalente al 60% se ubicaron en un nivel bajo sobre capacidades en procedimientos administrativos, relacionado con actos y diligencias tramitados a nivel de la entidad; el 30% igual a quince (15) servidores civiles, llegaron a tener ubicación alta y cinco (5) de ellos, igual al 10% en nivel medio, porcentaje más bajo.

Tabla 2 Resultados sobre las capacidades en sistemas administrativos de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel Alto	4	8%	8%
Nivel Medio	17	34%	42%
Nivel Bajo	29	58%	100%
Total	50	100%	

Fuente: Los Autores.

En relación con las capacidades sobre sistemas administrativos se encontró que un total de veintinueve (29) servidores civiles, equivalente al 58 %, respondieron con un nivel bajo, la mayoría; diecisiete (17) de ellos igual al 34 % ubicados con nivel medio y 8 % igual a cuatro (4), se ubicaron con nivel alto, la minoría.

Tabla 3 Resultados sobre las capacidades en sistemas de abastecimiento de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel Alto	13	26%	26%
Nivel Medio	9	18%	44%
Nivel Bajo	28	56%	100%
Total	50	100%	

Fuente: Los Autores.

En cuanto a sistemas de abastecimiento se encontró que el 56%, equivalente a veintiocho (28) servidores civiles, se ubicaron en el nivel bajo, la mayoría; un total de trece (13) igual 26%, ubicados en el nivel alto; mientras que el 18%, igual a nueve (9) de ellos, ubicados en el nivel medio, la minoría.

Tabla 4 Resultados sobre las capacidades legislativas de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel Alto	11	22%	22%
Nivel Medio	4	8%	30%
Nivel Bajo	35	70%	100%
Total	50	100%	

Fuente: Los Autores.

Con relación a las capacidades legislativas, los servidores civiles en un total de treinta y cinco (35), igual al 70% resultaron ubicados en el nivel bajo, correspondiente a la mayoría, el 22% igual a once (11) de ellos ubicados en el nivel alto y el 8% igual a cuatro (4), ubicados en el nivel medio, la minoría.

Tabla 5 Resultados sobre la capacidad de gestión de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel Alto	14	28%	28%
Nivel Medio	3	6%	34%
Nivel Bajo	33	66%	100%
Total	50	100%	

Fuente: Los Autores.

Los servidores civiles en cuanto a la capacidad de gestión un total de treinta y tres (33) de ellos, equivalente a 66%, la mayoría se ubicó en el nivel bajo; un total de catorce (14) de ellos, igual al 28% resultaron ubicados en el nivel alto; mientras que tres (3) de ellos, igual al 6 % llegaron a ubicarse en nivel medio, la minoría.

Tabla 6 Resultados sobre la capacidad de procesos de compra y contrataciones de los servidores civiles de la Municipalidad Provincial de Sullana.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nivel Alto	14	28%	28%
Nivel Medio	7	14%	42%
Nivel Bajo	29	58%	100%
Total	50	100%	

Fuente: Los Autores.

En cuanto a las capacidades de sobre los procesos de compra y contrataciones, los servidores civiles en un 58%, equivalente a veintinueve (29) llegaron a ubicarse en el nivel bajo; un total de catorce (14) de ellos igual al 28% se ubicaron en el nivel alto; por su parte el 14% igual siete (7) de ellos se ubicaron en el nivel medio.

Tabla 7 Consolidado de Resultados con relación a las Capacidades Administrativas.

Capacidades administrativas	Nivel	Porcentaje
Procedimientos administrativos	Bajo	60%
Sistemas administrativos	Bajo	58%
Sistema de abastecimiento	Bajo	56%
Aspecto legislativo	Bajo	70%
Gestión de los servidores públicos	Bajo	66%
Procesos de compra y contrataciones	Bajo	58%
Promedio		73.6%

Fuente: Los Autores.

De acuerdo a los resultados presentados en la Tabla 7, se señala que los servidores civiles en lo que respecta al desarrollo de las capacidades administrativas, llegaron a ubicarse en su mayoría en el nivel bajos, situación que implica la toma de decisiones a nivel de gestión, de allí el diseño den plan de gestión, que corrobore a elevar el nivel de desarrollo de capacidades administrativas de los servidores civiles, que por cierto permite generaliza para efecto a toda la población de los mismos y con miras a tener más eficiencia y mejorar el desempeño laboral repercutiendo en los usuarios de la Municipalidad Provincial de Sullana.

Discusión

La discusión de los resultados de la presente investigación se ha realizado a la luz de los resultados obtenidos y de las bases teóricas precisadas, considerando asimismo los objetivos formulados.

La evaluación realizada a nivel de cada una de las capacidades administrativas de los servidores civiles, se constituye en el diagnóstico elaborado, señalando los niveles en los cuales se han ubicado los servidores indicados en cada una de las capacidades mencionadas y presentadas en las Tablas 2 a la 7, concordante con las bases teóricas señaladas, en el sentido de que la no gestión a través de un plan específico trae serias consecuencias en los servidores y consecuentemente en los usuarios de la Municipalidad Provincial de Sullana.

Los resultados señalan de alguna manera el descuido en la capacitación en capacidades administrativas a nivel de cada uno de los servidores civiles, por propia cuenta, como también por cuenta del ente municipal, considerando la necesidad de estar alineados con el desarrollo de la ciencia y la tecnología, entre otras exigencias del mundo moderno y considerando situaciones especiales como es el

caso de la pandemia que se vive actualmente generado por la Covid-19.

La situación existente señala también que los servidores civiles no solicitan o exigen la necesidad de un plan de gestión para que coadyuve al desarrollo de las capacidades administrativas, de allí entonces la relevancia de los resultados de investigación, los que han permitido diseñar un plan de gestión, de tal manera que se pueda aplicar en cuanto se den las condiciones sobre todo la reducción o la salida de la destructora pandemia actual, permitiendo reforzar, fortalecer las capacidades indicadas fundamentalmente en los servidores civiles que se ubicaron en los niveles medio y bajo.

De esta forma es de señalar que la propuesta de un plan de gestión (Figura 2) resulta ser una adecuada manera de organización, respondiendo a las actividades cotidianas que desarrollan los servidores civiles, dado que hoy más que nunca se requiere de una capacitación, actualización permanente, toda vez que el cambio es permanente en todos los aspectos del conocimiento y de la vida de los seres humanos, para logra entonces un equilibrio entre los conocimientos técnicos relacionadas con las capacidades administrativas y los aportes de carácter personal logrados con la experiencia cotidiana, con los años de servicios y con el entusiasmo e interés de servir tanto a nivel interno de la Municipalidad Provincial de Sullana como a nivel externo correspondiente a la atención a los usuarios, razón de ser del ente municipal, y con ello lograr una alta gestión ejemplar y envidiable, fortalecedora.

Los servidores civiles con habilidades profesionales, ocupacionales relacionadas con el cargo que ocupan en la labor municipal, genera satisfacción personal e institucional,

señalar que se tiene una misión cumplida, responder al gran encargo social de la ciudadanía de la provincia a la municipalidad y por lo tanto a todos y cada uno de los servidores civiles; alejándose así de la improvisación del mero cumplimiento en el desempeño laboral, del acto de presencia, de los valores ético morales, de la comunicación permanente y fluida.

De esta forma los servidores civiles y en general toda la organización municipal tiene un gran reto consigo mismo y frente a los usuarios correspondientes, teniendo que asumir decisiones y funciones efectivas, excelentes en los diferentes tiempo que la sociedad afronta; llevando a la institución municipal hacia la excelencia en el servicio al usuario y para ello se requiere desarrollar capacidades administrativas que garanticen una gestión administrativa municipal eficiente, lo que se asegura con un plan de gestión, que es razón de ser de la propuesta formulada y presentada en esta investigación.

Conclusión.

Los servidores civiles en lo que respecta a las capacidades administrativas en términos generales se ubicaron en un nivel bajo, con un porcentaje promedio de 73,6 %.

El modelo teórico diseñado se constituye en una herramienta fundamental para su aplicación a favor de los servidores civiles, en cuanto de produzcan buenas condiciones trabajo, en relación con las capacidades administrativas.

El plan de gestión como modelo teórico tiene que considerar la historia de trabajo de cada uno de los servidores civiles lo que señala tener en cuenta las competencias que ya se han logrado, o desarrollo, las experiencias impregnadas para llegar al desarrollo óptimo o potencial.

Referencias Bibliográficas

- Alban, I. (2017) Incidencia del plan de desarrollo de capacidades en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos, Municipalidad Provincial de Chota, 2017. Universidad César Vallejo.
- Amu, H. (2019) Análisis de la cultura organizacional en los municipios de sexta Categoría del Caribe Colombiano. Memorias de Congreso reflexiones sobre la administración pública. ISSN: 2619-2314 (En línea).
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62054890/MEMORIAS_CONGRESO_REFLEXIONES_SOBRE_ADMON_2019
- Andrews, R. y Van de Walle, S. New Public Management and Citizens' Perceptions of Local Service Efficiency, Responsiveness, Equity and Effectiveness. (2013). Public Management Review, (15). Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14719037.2012.725757>.
- Arbayza, L. (2012) Análisis de la problemática de empleo en el sector público latinoamericano. Conexión – Esan. En línea <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2012/09/28/analisis-problematica-empleo-sector-publico-latinoamerica/>.
- Bojórquez, A., Manzano, N. y Uc, L. (2015) Análisis de la relación entre la capacidad administrativa y la transparencia en gobiernos locales en México. Journal of Regional Research, 31. P. 101 a 118.
- Boustani, M. (2014). Enhancing municipal capacities: From emergency response to planning. CivilSociety,
- Cafferri (2019). Pasos para elaborar un plan de gestión.
<https://www.aboutspanol.com/pasos-para-elaborar-un-plan-de-gestion-2480046>.
- Caja de herramientas comunitarias (s.f.). Sesión 1. Desarrollar un plan de gestión.
<https://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/administracion-efectiva/plan-de-gestion/principal>.
- Caselli, M. (2019). Plan de acción: ¿Cómo ser más eficiente en su gestión? Plan de acción: ¿Cómo ser más eficiente en su gestión? (blog-qhse.com).
- Casas, C. (2017) Impacto de la capacidad técnica de las administraciones municipales sobre los indicadores de endeudamiento y financieros de las municipalidades del Perú entre 2012 y 2015. Universidad del Pacífico. Centro de Investigación.
- Castillo, V. (2015). Reingeniería y gestión municipal. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio UNMSM.
https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Empre/castillo_mj/T_completo.pdf.
- Concytec (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de investigadores del sistema nacional de ciencia y tecnología e innovación tecnológica. Reglamento RENACYT.
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf.
- Congalves, R. (2020). Cómo crear un plan de gestión de calidad.
<https://blog.softexpert.com/es/plan-de-gestion-de-calidad/>
- Duarte, A.C. (2013). Habilidades gerenciales y su importancia para el éxito de una organización. Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Ciencias Económicas, especialización en alta gerencia.
- Gonzales, Y. M., & Cerceda, Y. V. (2020). Capacitación y desempeño laboral en trabajadores de Serenazgo. Avances, 22 (4), 536-551.
- Martín, J. (2019). Los principios de Fayol y las funciones básicas de la empresa. Cerem International Business School.
<https://www.cerem.pe/blog/los-principios-de-fayol-y-las-funciones-basicas-de-la-empresa>.
- Mata, L. D. (2019). El enfoque cuantitativo de la investigación.
<https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cuantitativo-de-investigacion/>.
- Ministerio de Hacienda (1996). Capacitación en el sector público. Serie guía metodológica. Dirección de Presupuestos. Comité Interministerial de Modernización de la Gestión Pública. Versión transcrita en SENCE de acuerdo con el texto original publicado por la DIPRES.

- Morales, O., Barrera, A., Rodríguez, M., Romero, C., y Távora, R. (2014). Modelo de gestión de la innovación para los gobiernos locales del Perú. Esan ediciones.
- Olano, S.R. (2020). Modelo Estructural de Organización Municipal para mejorar la Calidad de Servicios Públicos del Gobierno Local de San Ignacio, Cajamarca (Perú). Documentos y Aportes En Administración Pública y Gestión Estatal, 20(34), 159–180.
- Orellana, A. Mena, J. A. y Montes, M. (2016). Municipal development plan: The guiding instrument for municipal management in Chile? Revista invi 31(87): 173-200, agosto de 2016.
- Pérez, A. (2019). ¿Sabes desarrollar un plan de gestión para tu proyecto?

<https://www.obsbusiness.school/blog/sabes-desarrollar-un-plan-de-gestion-para-tu-proyecto>.

Serra, G. (s.f.). El plan de gestión de cambios y el aprendizaje. Plan de gestión de cambios Gestión del talento (institutoaltorendimiento.com).

Universidad César Vallejo (2020). Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo. Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV.



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional. Copyright (c) Fabiola Martina Campos Villaverde, Caridad de los Milagros Campos Villaverde, Cecilia Teresita de Jesús Carbajal Llauce y Héctor Wilson Cárdenas Vallejo

