

# Universidad de Huánuco

## Facultad de Ingeniería

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE INGENIERÍA CIVIL



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

## Trabajo de Suficiencia Profesional

EL PERFIL DEL INGENIERO CIVIL COMO GERENTE  
PÚBLICO EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO – 2019.

Para Optar el Título Profesional de :  
**INGENIERO CIVIL**

**BACHILLER**

MONTES SOLIS, Fredhy Roy

**ASESOR**

Mg. ABAL GARCÍA, Hamilton Denniss

HUÁNUCO - PERÚ  
2019



**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
*Facultad de Ingeniería*

EAP INGENIERIA CIVIL

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO(A) CIVIL**

En la ciudad de Huánuco, siendo las 15:30 horas del día 11 del mes de OCTUBRE del año 2019, en el Auditorio de la Facultad de Ingeniería, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron los Jurados Calificadores Nombrados mediante la Resolución N° 1159-2019-D-FI-UOH integrado por los docentes:

Mr. Johnny Prudencio JACHA ROJAS (Presidente)  
Mg. Martín Cesar VALDIVIA ECHUARRIA (Secretario)  
Mr. William Paolo TARRONA TRUJILLO (Vocal)

Para calificar el Trabajo de Suficiencia Profesional intitulada:

" EL PERFIL DEL INGENIERO CIVIL COMO  
GERENTE PÚBLICO EN LA CIUDAD DE HUANUCO - 2019 "

....." presentado por el (la)  
Bachiller Fredhy Roy MONTES SOLIS....., para optar el  
Título Profesional de Ingeniero(a) Civil.


Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas: procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADO por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de 13 y cualitativo de SUFICIENTE

Siendo las 16:54 horas del día 11 del mes de OCTUBRE del año 2019, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
\_\_\_\_\_  
Presidente

  
\_\_\_\_\_  
Secretario

  
\_\_\_\_\_  
Vocal

## **DEDICATORIA**

A Dios quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerza para seguir adelante y enseñarme a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

Con todo mi cariño y amor a mis padres y para las personas que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis metas y sueños, por motivarme cuando sentía que el camino se terminaba, a ustedes por siempre mi corazón y agradecimiento.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad de Huánuco, en especial a la Facultad de Ingeniería, Escuela Profesional de Ingeniería Civil, desde allí partió los conocimientos sobre la carrera de Ingeniería, para el desarrollo de una región y el país, a fin de contribuir en la mejora de la calidad de vida de la población.

Un reconocimiento a la E. A. P. Ingeniería Civil, a los docentes de diversas asignaturas quienes impartieron sus conocimientos para el fortalecimiento de mi formación profesional y que hoy me permite ser un profesional con una misión de contribuir con los conocimientos adquiridos al desarrollo de la sociedad, región y el país.

A mis compañeros de mi promoción, por los intercambios de conocimientos impartidos durante el desarrollo de las clases en las diversas materias.

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE FIGURAS .....	VI
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
INTRODUCCIÓN.....	VIII
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI

### CAPITULO I

#### ASPECTOS DE LA ENTIDAD RECEPTORA

1.1 NOMBRE O RAZON SOCIAL.....	12
1.2 RUBRO .....	12
1.3 UBICACIÓN / DIRECCIÓN .....	12
1.4 RESEÑA.....	13
CAPITULO II.....	16
ASPECTOS DEL ÁREA O SECCIÓN.....	16
2.1 DESCRIPCIÓN DEL ÁREA O SECCIÓN .....	16
CAPITULO III.....	17
IDENTIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	17
3.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	17
3.1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	17
3.1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	17
3.1.3 OBJETIVO GENERAL .....	18
3.1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
3.1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
3.1.6 LIMITACIONES DE INVESTIGACIÓN .....	18
3.1.7 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
3.2 MARCO TEÓRICO .....	19
3.2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
3.2.2 BASES TEÓRICAS .....	23
3.2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	27

3.2.4	HIPÓTESIS .....	29
3.2.5	VARIABLES .....	29
3.3	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN .....	31
3.3.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	31
3.3.2	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	33
3.3.3	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN.....	33
3.3.4	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	35
CAPITULO IV .....		36
RESULTADOS .....		36
4.1	PROCESAMIENTO DE DATOS .....	36
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	51
CAPITULO V.....		56
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		56
5.1.	CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	56.
CONCLUSIONES .....		57
RECOMENDACIONES.....		58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		59
ANEXOS .....		62

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Plano de ubicación de la municipalidad Distrital de Amarilis .....	12
<b>Figura 2:</b> Organigrama Institucional .....	15
<b>Figura 4:</b> <i>Resultado sobre las edades de los ingenieros civiles como gerentes públicos en la ciudad de Huánuco – 2019</i> .....	37
<b>Figura 5:</b> Resultado estadístico del ingeniero civil como gerente público por género en las municipalidades de la ciudad de Huánuco – 2019.....	38
<b>Figura 6:</b> <i>Resultado sobre tipo de selección para el cargo de gerente público en las municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019</i> .....	39
<b>Figura 7:</b> <i>Resultado sobre el nivel de preparación que poseen los ingenieros civiles que desempeñan cargos de gerencia en las municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019</i> .....	40
<b>Figura 8:</b> <i>Resultado sobre el tiempo de servicio de los ingenieros civiles que laboran como gerentes en las municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019</i> .....	41
<b>Figura 9:</b> Habilidades Humanas – nivel de dominio sobre vocación de servicio y liderazgo .....	42
<b>Figura 10:</b> Habilidades Humanas – Nivel de dominio sobre trabajo en equipo .....	43
<b>Figura 11:</b> Habilidades Humanas – Nivel de dominio de sobre solución de conflictos. ....	44
<b>Figura 12:</b> Habilidades Técnicas – Nivel de dominio sobre el office .....	45
<b>Figura 13:</b> Habilidades Técnicas – Nivel de dominio sobre el internet .....	46
<b>Figura 14:</b> Habilidades Técnicas – Nivel de dominio sobre el software de su área de trabajo .....	47
<b>Figura 15:</b> Habilidades Conceptuales – nivel de conocimiento sobre gestión por resultados y recursos humanos .....	48
<b>Figura 16:</b> Habilidades Conceptuales – nivel de conocimiento sobre presupuesto público y endeudamiento público. ....	49
<b>Figura 17:</b> Habilidades Conceptuales – nivel de conocimiento sobre inversión pública.....	50

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Muestra de la población de los ingenieros que laboran en la ciudad de Huánuco como administrativos y gerentes.....	33
<b>Tabla 2:</b> resultado de la prueba de confiabilidad del instrumento según el coeficiente de alfa de Cronbach.....	35
<b>Tabla 3:</b> Resultado sobre las edades de los ingenieros civiles como gerentes públicos en la ciudad de Huánuco 2019 .....	36
<b>Tabla 4:</b> Resultado estadístico del ingeniero civil como gerente público por género en la ciudad de Huánuco – 2019 .....	37
<b>Tabla 5:</b> Resultado sobre el tipo de selección para el cargo como gerente público en las municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019. ....	38
<b>Tabla 6:</b> Resultado sobre el nivel de preparación que poseen los ingenieros civiles que desempeñan cargos de gerencia en las municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019.....	40
<b>Tabla 7:</b> Resultado sobre el tiempo de servicio de los ingenieros civiles que laboran como gerentes en las municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019 .....	41
<b>Tabla 8:</b> Habilidades Humanas – nivel de dominio sobre vocación de servicio y liderazgo .....	42
<b>Tabla 9:</b> Habilidades Humanas – Nivel de dominio sobre trabajo en equipo.....	43
<b>Tabla 10:</b> Habilidades Humanas – Nivel de dominio de sobre solución de conflictos. ....	44
<b>Tabla 11:</b> Habilidades Técnicas – Nivel de dominio sobre el office .....	45
<b>Tabla 12:</b> Habilidades Técnicas – Nivel de dominio sobre el internet .....	46
<b>Tabla 13:</b> Habilidades Técnicas – Nivel de dominio sobre el software de su área de trabajo .....	47
<b>Tabla 14:</b> Habilidades Conceptuales – nivel de conocimiento sobre gestión por resultados y recursos humanos .....	48
<b>Tabla 15:</b> Habilidades Conceptuales – nivel de conocimiento sobre presupuesto público y endeudamiento público. ....	49
<b>Tabla 16:</b> Habilidades Conceptuales – nivel de conocimiento sobre inversión pública .....	50



## INTRODUCCIÓN

En la actualidad el éxito de la gestión de una municipalidad depende principalmente de la capacidad de los representantes en sus diversas áreas como los gerentes públicos. Los gerentes deben cumplir según Robbins & Coulter en su libro titulado “Administración” publicada el 2010, con habilidades de conocimiento, humanas y técnicas para tener un óptimo rendimiento en los cargos que se ocupa.

El profesional de ingeniería civil no es exento de ocupar estos cargos públicos, la mayoría de las municipalidades y gobiernos regionales, tienen áreas de trabajo donde el ingeniero civil puede hacerse cargo y gestionar de manera eficiente a favor de la gestión de turno. Para tener unos buenos resultados el ingeniero civil debe prepararse, capacitarse y actualizarse para estar de acorde al cargo a ocupar.

La investigación hace hincapié a este tema, dando resultados que vinculen el perfil del ingeniero civil con la gerencia pública. La gerencia pública en la actualidad no es ajena a la ingeniería civil ya que existen áreas destinadas en las entidades públicas tales como el área de gerencia de obras, área de proyectos, área de fiscalización, área de presupuestos y liquidaciones, etc.

La mala gestión en nuestra ciudad de Huánuco tiene como principal factor la falta de capacidad que tienen los gerentes que ocupan los cargos públicos, debido a que no se encuentran correctamente capacitados.

Esta investigación pretende dar solución a este problema que aqueja a nuestra sociedad, describiendo la realidad de nuestros gerentes públicos en diferentes aspectos.

En el capítulo I describo los aspectos de la entidad receptora, durante la elaboración del trabajo de suficiencia estuve laborando en la municipalidad distrital de Amarilis.

En el capítulo II describo el área en la cual me he desempeñado durante la elaboración del presente trabajo de suficiencia.

En el capítulo III menciono sobre mi investigación titulada “El perfil del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019”. También menciono sobre el problema general, problemas específicos, así como también de los objetivos que pretendo alcanzar con la investigación.

Detalle también el marco teórico que dará soporte a la investigación así como la metodología que viene a ser la guía para armar dicha investigación.

Capítulo IV describo los resultados al cual he llegado con mi investigación en este caso concluyo para la hipótesis general que el perfil del ingeniero civil en Huánuco no son altas de igual manera para con las hipótesis específicas.

## RESUMEN

La investigación titulada “El perfil del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019”, permite detallar el perfil óptimo que debe cumplir un ingeniero civil para ocupar cargos como gerentes públicos.

Este perfil que debe cumplir el ingeniero civil tiene que cumplir con los requisitos en diferentes aspectos como habilidades de conocimiento, humanas y técnicas, para tener como resultado una buena capacidad de gestión al asumir el cargo.

Para determinar el perfil del ingeniero civil para ocupar cargos como gerentes públicos, se realizó una serie de cuestionarios, que nos dio los resultados que se buscaba, detallando de forma positiva cuales deben ser las habilidades que el profesional debe cumplir.

La muestra tomada fue en la ciudad de Huánuco, principalmente en los distritos de Pillco Marca, Huánuco y Amarilis, donde se tomaron 60 profesionales ingenieros civiles, teniendo amabilidad por parte de los gerentes para responder a nuestros cuestionarios.

Luego de realizar el análisis respectivo se llegó a los siguientes resultados:

El perfil del ingeniero civil como gerente público no es alta en la ciudad de Huánuco; con una contrastación de:  $(0,199 > 0,05)$ . Con sus resultados específicos como; las habilidades conceptuales del ingeniero civil como gerente público no son altas en la ciudad de Huánuco  $(0,064 > 0,05)$ , las habilidades humanas del ingeniero civil como gerente público no son altas en la ciudad de Huánuco  $(0,124 > 0,05)$ , las habilidades técnicas del ingeniero civil como gerente público no son altas en la ciudad de Huánuco – 2019.

**Palabras clave:**

Perfil, gerente público, ingeniero civil, habilidades técnicas, habilidades humanas, habilidades conceptuales.

## ABSTRACT

The research entitled "The profile of the civil engineer as public manager in the city of Huánuco - 2019", allows to detail the optimum profile that a civil engineer must meet to occupy positions as public managers.

This profile that must be met by the civil engineer has to meet the requirements in different aspects such as knowledge, human and technical skills, to have as a result a good management capacity when taking office.

To determine the profile of the civil engineer to occupy positions as public managers, a series of questionnaires was made, which gave us the results that were sought, detailing in a positive way what the skills that the professional must meet must be.

The sample taken was in the city of Huánuco, mainly in the districts of Pillco Marca, Huánuco and Amarilis, where 60 professional civil engineers were taken, having kindness on the part of the managers to answer our questionnaires.

After the respective analysis was carried out, the following results were achieved:

The profile of civil engineer as public manager is not high in the city of Huánuco; with a test of:  $(0.199 > 0.05)$ . With its specific results such as; the civil engineer's conceptual skills as a public manager are not high in the city of Huánuco  $(0.064 > 0.05)$ , the human skills of the civil engineer as public manager are not high in the city of Huánuco  $(0.124 > 0.05)$ , The civil engineer's technical skills as a public manager are not high in the city of Huánuco - 2019.

### **Keywords:**

Profile, public manager, civil engineer, technical skills, human skills, conceptual skills

## CAPITULO I

### I. ASPECTOS DE LA ENTIDAD RECEPTORA

#### 1.1 NOMBRE O RAZON SOCIAL

Municipalidad Distrital de Amarilis

#### 1.2 RUBRO

Institución de gobierno local que tiene la función de administrar los ingresos económicos y desarrollar labores en beneficio y progreso de la comunidad local.

#### 1.3 UBICACIÓN / DIRECCIÓN

Jr. Huallaga N° 300 – Amarilis – Huánuco

*Figura 1: Plano de ubicación de la municipalidad Distrital de Amarilis*



*Fuente: Google maps*

#### 1.4 RESEÑA

Luego de transcurrido la toma de tierras pasaron dos años de la posesión y los pobladores empezaron los trámites de Distritalización de Paucarbamba, cuando era agente municipal el sr. Juan Garay duran. Es así que el año de 1965, las autoridades y dirigentes de la urbanización Paucarbamba, inician las gestiones enviando un memorial al congreso de la república; tanto a la cámara de senadores, como a la cámara de diputados y al mismo presidente de la república, solicitando la creación del distrito de Paucarbamba. Pero por falta de un buen asesoramiento, los documentos quedan perdidos y en el olvido durante 11 largos años en el congreso de la república. En el año de 1976, se reinician las gestiones para la Distritalización de Paucarbamba, enviando un memorial ante el gobierno militar del general FRANCISCO MORALES BERMUDEZ. Estos documentos al ingresar a la secretaria general del palacio de gobierno queda registrado bajo el nº HO – 029 – 954 – B – 76. Posteriormente la dirección general de desarrollo urbano, mediante oficio nº 2296 – 76 del 9 de noviembre de 1976 manifiesta lo siguiente...» El presidente de la comisión nacional de demarcación territorial en su informe nº 7577 del 14 de diciembre de 1977, solicita mayor aclaración acerca del nombre del distrito, el centro poblado para la capital distrital y plano explicativo...» Dando cumplimiento a la solicitud de la comisión nacional de demarcación territorial que pide aclarar en torno al nombre del distrito y la capital distrital, el comité pro Distritalización y las autoridades de Paucarbamba, entre ellos, ALEJANDRO PEREZ MORALES ( JUEZ DE PAZ), VICTOR PAZ ELIAS ( TENIENTE GOBERNADOR) Y TIBURSIO VACAS CABELLO ( AGENTE MUNICIPAL) , el párroco IVO LIBRALATO y asesorados por el prestigioso Geógrafo Huanuqueño ROMER SANTA MARIA HIDALGO, reunidos en un ambiente de la parroquia santa María de Fátima de Paucarbamba y después de varias deliberaciones, optan por darle al nuevo distrito el nombre de » AMARILIS»( seudónimo de la poetisa huanuqueña Jerónima Garay y Muchuy viuda de acuña, basado en la tesis doctoral MILLA BATRES, sobre la identidad de la poetisa Amarilis). Y su capital Paucarbamba. Seguidamente el año de 1978, la sub. Prefectura cumple con informar sobre los antecedentes solicitados por la comisión

nacional de demarcación territorial, según oficio nº 03 – sp – Hco – 78 de fecha 25 de julio de 1978. Así, ante las vicisitudes, siguen pasando los años y llega el segundo gobierno del arquitecto FERNANDO VELAUNDE TERRY, ante el cual se realizan los tramites de Distritalización. Se efectuaron gestiones también ante el congreso de la república, en ese entonces Cámara de senadores, representado por el ciudadano huanuqueño MIRKO CUCULIZA TORRE. Tal es así que el 1 de junio de 1982 es promulgada la ley nº 23 419, oficializándose la creación política del distrito metropolitano de amarilis, con su capital Paucarbamba, comprensión de la provincia de Huánuco. En ese entonces la municipalidad provincial de Huánuco encargo en forma transitoria la administración y manejo del funcionamiento de la municipalidad a los dirigentes de la agencia municipal, cuyo cargo lo tenía el profesor ENTIQUIO JAUNI CARDENAS. Posteriormente, en elecciones democráticas y por voto popular se elige al primer alcalde, recayendo en la persona del Dr. JULIO ARMANDO RUIZ VAZQUEZ (1983 – 1986).

## **MISIÓN**

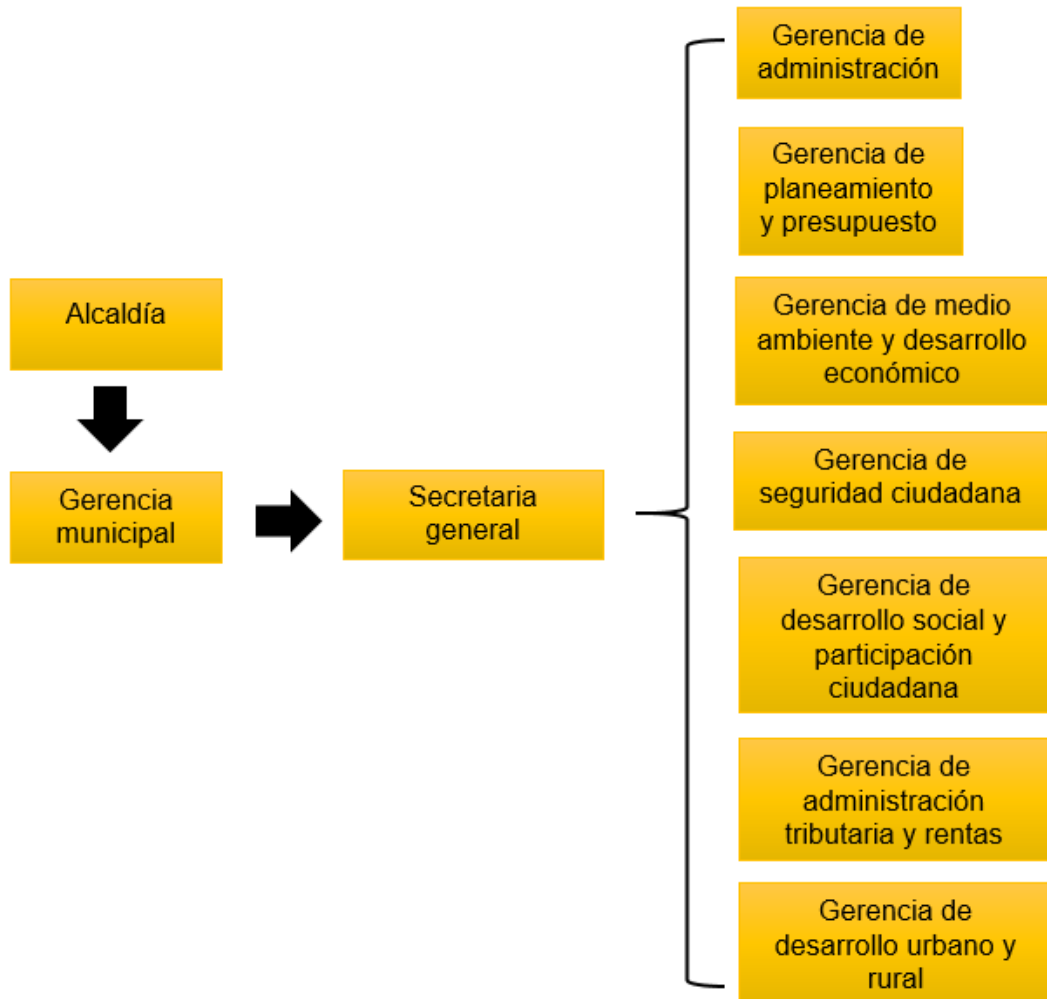
«La Municipalidad del Distrito de Amarilis, es una entidad de Gobierno Local que gestiona y promueve el desarrollo urbano y rural sostenible y la adecuada prestación de los servicios básicos, públicos, sociales y municipales. Concerta y coordina las iniciativas de participación del vecindario y de las instituciones públicas y privadas. Atrae recursos para el desarrollo e inversión para fortalecer la economía local»

## **VISIÓN**

«Amarilis al 2021 es un espacio integrado a nivel regional, nacional e internacional con desarrollo humano, social, económico y sostenible, con instituciones y sociedad civil organizada y participativa con practica de valores».

## ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL

*Figura 2: Organigrama Institucional*



*Fuente: Elaboración propia*



## CAPITULO II

### II. ASPECTOS DEL ÁREA O SECCIÓN

#### 2.1 DESCRIPCIÓN DEL ÁREA O SECCIÓN

La Gerencia de Desarrollo Urbano es responsable de formular y evaluar planes urbanos específicos, de conducir y supervisar los procesos de autorizaciones, certificaciones, adjudicaciones y asentamientos humanos, concernientes al desarrollo urbano dentro del marco de los dispositivos legales aplicables.

#### **FUNCIONES**

**Asistente en la Gerencia de Desarrollo Urbano y Rural:** Área que es designada para la elaboración de proyectos como perfiles técnicos y expedientes técnicos así como también la ejecución de obras que comprende trabajos de liquidaciones y valorizaciones, residencia e inspección de obras.

**Revisión de planos de habilitaciones urbanas:** Trabajos como evaluador técnico en temas de habitaciones urbanas, sub divisiones de predios, etc.

**Revisión de planos de licencia de construcción:** Evaluador de planos de licencias de construcción de acuerdo a las normas establecidas por la comuna amaríllense.

## **CAPITULO III**

### **III. IDENTIFICACIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA**

#### **3.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

En la actualidad tener una capacidad de gestión óptima de una entidad pública como las municipalidades y gobiernos regionales, están íntimamente ligados a la capacidad de sus gerentes en aspectos como habilidades conceptuales, humanas y técnicas.

La mayoría de las gestiones de turno tienen un fracaso debido a que los profesionales que asumen los cargos como gerentes, no están capacitados de forma adecuada, el ingeniero civil que egresa de las universidades puede asumir estos cargos públicos, pero cumpliendo con los requisitos que garantizan su capacidad al asumir estos cargos.

Los centros de estudios superiores como las universidades deben contemplar dentro de su plan de estudio para la carrera de ingeniería civil, cursos que desarrollen las habilidades conceptuales, humanas y técnicas de los futuros ingenieros civiles, para que puedan tener un buen desenvolvimiento en los cargos que se ocupe a futuro como gerentes públicos de cualquier entidad.

##### **3.1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

###### **3.1.2.1 PROBLEMA GENERAL**

PG: ¿Cuál es el perfil del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco - 2019?

###### **3.1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

PE1: ¿Cuáles son las habilidades conceptuales del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019?

PE2: ¿Cuáles son las habilidades humanas del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019?

PE3: ¿Cuáles son las habilidades técnicas del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019?

### **3.1.3 OBJETIVO GENERAL**

OG: Determinar el perfil del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019.

### **3.1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

OE1: Identificar las habilidades conceptuales del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019.

OE2: Reconocer las habilidades humanas del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019.

OE3: Identificar las habilidades técnicas del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019.

### **3.1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

El fracaso constante de las gestiones de turno de las municipalidades o gobiernos locales en la ciudad de Huánuco es debido a que sus trabajadores que ocupan cargos como gerentes públicos no estén capacitados de forma correcta para asumir dichos cargos.

En la actualidad existen muchos profesionales que postulan a los cargos de gerentes públicos, dentro de los postulantes tenemos un buen número de profesionales de la carrera de ingeniería civil, pero la gran mayoría no cumple con los requisitos como la experiencia en trabajos similares, y su falta de capacitación en habilidades conceptuales, humanas y técnicas.

La presente investigación pretende dar una solución a este problema dando el perfil óptimo que debe tener un ingeniero civil que asume el cargo de gerente público en la ciudad de Huánuco.

### **3.1.6 LIMITACIONES DE INVESTIGACIÓN**

El estudio del perfil del ingeniero civil como gerente público tendrá como área de estudio solo la ciudad de Huánuco.

El estudio solo se limitará en describir el perfil del ingeniero civil como gerente público en habilidades conceptuales, humanas y técnicas.

### **3.1.7 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La viabilidad de la investigación es el aspecto de un proyecto científico que está relacionado con si este se puede llevar a cabo en la vida real o no. Si una idea de investigación no se considera viable, será imposible realizarla y, por tanto, deberá ser descartada (Rodríguez Puerta, 2018)

#### **❖ Viabilidad teórica**

Se cuenta con toda la información bibliográfica y de páginas webs necesarios para el normal desarrollo del trabajo de investigación y para fundamentar las bases teóricas sobre el perfil que deben tener los ingenieros civiles como gerentes públicos.

Para el desarrollo normal de esta investigación se cuenta con el tiempo adecuado para la planificación y la ejecución de la misma y por consiguiente todo el desarrollo del trabajo de investigación estará dentro del plazo previsto.

## **3.2 MARCO TEÓRICO**

### **3.2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

Después de haber revisado con los medios disponibles múltiples investigaciones científicas en las principales universidades del país y a nivel internacional se encontró estudios que se relacionan con el presente trabajo de investigación como se detallan a continuación:

#### **3.2.1.1 A NIVEL INTERNACIONAL**

Arriaza & Salinas (2012), en la tesis titulada “Perfiles Para Selección de Directivos a través del Sistema de Alta Dirección Pública”.

Sus principales objetivos son, analizar las fortalezas y debilidades del sistema de selección de altos directivos públicos, asimismo plantear mejoras al sistema a través de la propuesta de un modelo conceptual teórico de definición de perfiles para los altos cargos directivos.

Los resultados obtenidos son positivos al proyecto de investigación, presentando dichos resultados en un modelo para mejorar la selección de los altos cargos directivos públicos siendo satisfactorio para los investigadores.

Al finalizar la investigación se llega a la conclusión, que se logra presentar un modelo para mejorar y analizar las fortalezas y debilidades para tener una buena selección de los altos directivos, con una buena descripción en aspectos como conocimientos, competencias y motivación.

Torres (2009), en la tesis titulada “Análisis del Perfil del Gerente Público de Servicios Centralizados en la Ciudad de Punta Arenas”.

Sus principales objetivos son, analizar y determinar el perfil que posee un gerente público de servicios centralizados, asimismo identificar antecedentes educacionales y la experiencia profesional que ha desarrollado un gerente público de Punta Arenas.

Los resultados obtenidos son positivos al proyecto de investigación, presentando dichos resultados en tablas y graficas en función de los instrumentos planteados por la investigadora.

Al término de la investigación llegan a las siguientes conclusiones que en Punta Arenas el perfil de la gerencia publica está evolucionando con el tiempo, también concluye que los puestos ocupados predominan más los varones, también que estos cargos están ligados a la edad que obviamente los de mayor edad tienen mayor experiencia, pero menos conocimiento acerca de la gestión pública, diferencia de aquellos más jóvenes son todo lo contrario.

Varela (2010), en la tesis titulada “Gestión y gobernanza local en perspectiva comparada: las políticas públicas de modernización administrativa en los gobiernos locales de Galicia y el norte de Portugal”.

Sus principales objetivos son, analizar la gestión pública y la gobernanza local en España y Portugal, más concretamente en las organizaciones locales de Galicia y el norte de Portugal.

Los resultados obtenidos son positivos al proyecto de investigación, presentando dichos resultados en tablas, organigramas y graficas en función de los instrumentos planteados por el investigador, estos resultados son analizados y comparados en las gestiones de Galicia y Portugal.

Al término de la investigación llegan a las siguientes conclusiones que, al comparar ambas gestiones en los gobiernos locales de Galicia y Portugal, que la evolución no es igual debido a que ambos gobiernos tienen diferentes características y parámetros de análisis y trabajo, asimismo depende bastante de los trabajadores que participan y aportan a las gestiones, como los gerentes que ocupan los cargos públicos.

### **3.2.1.2 A NIVEL NACIONAL**

Perea (2014), en la tesis titulada “Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, año 2014”.

Tiene como objetivos, describir y determinar las competencias, conocimientos, habilidades y actitudes del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema de administración financiera de las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena.

Los resultados obtenidos son positivos al proyecto de investigación, presentando dichos resultados en tablas y graficas en función de los instrumentos planteados por los investigadores, estos resultados el autor lo vincula con el sistema integrado de administración financiera (SIAF).

Al finalizar la investigación se llega a las conclusiones que los trabajadores indican que es de suma importancia conocer el sistema integrado de administración financiera (SIAF), pero que lamentablemente el conocimiento de los gerentes acerca de este tema es mínimo. Con respecto a las habilidades y actitudes del personal se busca una mejora constante con respecto al tema del SIAF, asimismo como una mejora a través de capacitación para mejorar sus habilidades y sus actitudes.

Jimenez (2010), en la tesis titulada “La gestión de intereses en la administración pública peruana”.

Tiene como objetivos, establecer los factores que contribuyen a que la gestión de intereses se constituya en un elemento que influya como instrumento anticorrupción en la práctica gerencial pública, asimismo como describir y verificar la existencia de múltiples alternativas u opciones de acceso a la participación ciudadana en las decisiones públicas.

Los resultados obtenidos son positivos al proyecto de investigación, presentando dichos resultados en tablas y gráficas en función de los instrumentos planteados por el investigador.

Al finalizar la investigación se llega a las conclusiones que si bien en menor nivel de importancia, la gestión de intereses se asume como una opción más en la participación del ciudadano en las decisiones públicas, ayudando a crear una cultura de transparencia frente a la corrupción. También el autor recomienda la capacitación de los gerentes públicos en instrumentos de negociación y transparencia, así como el establecimiento de controles permiten que la gestión de intereses se generalice coadyuvando a la transparencia en las decisiones públicas y a atacar con mayor eficacia a la corrupción.

Carpio (2014), en la tesis titulada “Implementación de la gestión por resultados, una mejora de la capacidad organizacional e institucional y del proceso de creación de valor público en la municipalidad provincial de Talara”.

Tiene como principales objetivos, determinar la capacidad organizacional, institucional de la municipalidad de Talara, para implementar la gestión por resultados, también determinar y analizar los principales factores negativos y positivos que afectan la gestión de la municipalidad de Talara.

Los resultados obtenidos son positivos al proyecto de investigación, presentando dichos resultados en tablas en función de los instrumentos planteados por el investigador que son cuestionarios.

Al finalizar la investigación se llega a las conclusiones que para que exista una mejora en la organización institucional de la municipalidad de Talara, se debe mejorar a través de un plan de capacidad

financiera y técnica en temas de presupuesto y organización y planificación. Todo esto está en función de los profesionales que asumen los cargos de las instituciones públicas, estos representantes deben de contar con habilidades y conocimientos en estos temas, para que una gestión sea exitosa, como en el caso que propone en la municipalidad de Talara.

### **3.2.2 BASES TEÓRICAS**

El soporte teórico para el presente estudio se considera las concepciones, teorías, enfoques, definiciones, principios y demás aportes científicos que orientan el sustento científico del presente trabajo de investigación.

#### **3.2.2.1 Administración**

“La administración consiste en coordinar las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas. Ya sabemos que coordinar el trabajo de otros es lo que distingue una posición gerencial de las demás. Sin embargo, esto no significa que los gerentes puedan hacer lo que quieran, cuando quieran y como quieran. Por el contrario, la administración requiere la culminación eficiente y eficaz de las actividades laborales de la organización; o por lo menos a eso aspiran los gerentes”, (Robbins & Coulter, 2010, p.7).

“La administración es la disciplina profesional que se dedica al estudio y formación de especialistas en dirigir el trabajo humano en equipo con el fin de elevar la competitividad de los organismos productivos del sector público y privado”, (Hernández y Rodríguez, 2006, p.4).

“El término administración se refiere al proceso de conseguir que se hagan las cosas, con eficiencia y eficacia, a través de otras personas y junto con ellas”, (Robbins & Decenzo, 2002, p. 5).

“Que la administración es arte y ciencia, y esta conjunción ha hecho que la administración sea una de las disciplinas científicas modernas de mayor significado e importancia en nuestro mundo de hoy. El problema solo se presenta en saber separar el estudio y práctica. Lo



que esto indica que el concepto de administración tiene dos usos; uno de los usos, el que se ajusta a nuestra definición de arte, sirve para denotar la práctica. El otro, el que se ajusta a nuestra definición de ciencia, sirve para caracterizar el estudio, la investigación, la disciplina. En el hecho este problema ya se ha resuelto tanto en grandes empresas como en los gobiernos más progresistas, que en sus estructuras de organización han separado lo científico de lo práctico al crear las unidades de planificación, estado mayor o estaff, las de operación y las auxiliares”, (Carcamo, 1968, p. 48)

### **3.2.2.2 Funciones de la Administración**

“De acuerdo con el enfoque de las funciones, los gerentes realizan ciertas actividades o funciones mientras coordinan eficiente y eficazmente el trabajo de otros. ¿Cuáles son estas funciones? A principios del siglo veinte, Henri Fayol, un empresario francés, propuso por primera vez que todos los gerentes ejecutan cinco funciones: planear, organizar, mandar, coordinar y controlar. Hoy en día estas funciones se han resumido a cuatro: planeación, organización, dirección y control. Veamos brevemente cada una de estas funciones. Si no tiene un destino específico en mente, entonces bastará cualquier camino. Sin embargo, si quiere llegar a algún lado en particular, necesita planear la mejor ruta para llegar ahí. Como una organización existe con el fin de lograr algún propósito en particular, alguien debe definir dicho propósito y los medios para lograrlo. La administración es ese alguien. Como los gerentes se ocupan de la planeación, definen objetivos, establecen estrategias para lograrlos y desarrollan planes para integrar y coordinar las actividades. Los gerentes también son responsables de acordar y estructurar el trabajo para cumplir con las metas de la empresa. A esta función la llamamos organización. Cuando los gerentes organizan, determinan las tareas por realizar, quién las llevará a cabo, cómo se agruparán, quién le reportará a quién y dónde se tomarán las decisiones. Toda empresa cuenta con personal, y el trabajo de un gerente es trabajar con

personas y a través de ellas cumplir con los objetivos. Ésta es la función de dirección. Cuando los gerentes motivan a sus subordinados, ayudan a resolver conflictos en los grupos de trabajo, influyen en los individuos o equipos cuando trabajan, seleccionan el canal de comunicación más efectivo o lidian de cualquier forma con asuntos relacionados con el comportamiento del personal, están dirigiendo. La función final de la administración es el control. Una vez que los objetivos y planes están establecidos (planeación), las tareas y acuerdos estructurales dispuestos (organización), y la gente contratada, entrenada y motivada (dirección), debe haber alguna evaluación para ver si las cosas marchan según lo planeado”, (Robbins & Coulter, 2010, p.9,10).

### **3.2.2.3 Universalidad de la Administración**

“La administración se rige por el principio de universalidad, lo quiere decir que sus principios tienen aplicación en cualquier organismo social. Sin embargo, muchas teorías administrativas se crearon en medios económicos desarrollados, y aunque no existen investigaciones serias que demuestren que es perjudicial aplicar dichas teorías sin adaptarlas a diferentes realidades, es evidente que el administrador debe explorar a su realidad los elementos aplicables de esas teorías”, (Hernández y Rodríguez, 2006, p.20).

“La administración es necesaria en organizaciones de todo tipo y tamaño, en todos los niveles y en todas las áreas de trabajo, sin importar dónde se localicen”, (Robbins & Coulter, 2010, p.9,17).

“La administración se da donde quiera donde quiera que exista un organismo social, porque en él tiene siempre que existir coordinación sistemática de medios, procesos y procedimientos. La administración se da por lo mismo en el estado, en el ejército, en la empresa, en las instituciones educativas, en una sociedad religiosa, etc. Y los elementos esenciales en todas esas clases de administración serán los mismos, aunque lógicamente existan variantes propias y naturales. Se puede decir que la administración es universal por que

esta se aplica en todo tipo de organismo social y en todo tipo de sistemas existente”, (Sanchez, 2015, p. 14).

#### **3.2.2.4 Administración Pública**

“La administración pública es un elemento básico del Estado. Está formada por un conjunto de organismos que actúan bajo las órdenes del Poder Ejecutivo. Estos organismos son los encargados de dictar y aplicar las disposiciones necesarias para que se cumplan las leyes, fomentar los intereses públicos y resolver las reclamaciones de los ciudadanos”, (Amparo de la Encarnacion, 2009, p. 2).

“Es esencialmente una actividad en la que se requiere un alto grado de cooperación y coordinación para alcanzar los fines que pretende el Estado, para los cual es necesario contar con técnicas administrativas que permitan realizar las actividades de manera más adecuada”, (Sanchez, 2001, p. 53).

“La administración pública no solo es uno de los fenómenos más evidentes del mundo moderno, sino también de los mejor estudiados. Sin embargo, entre las ciencias sociales, es la disciplina que en general se cree menos tratada mediante los procedimientos científicos. Pero la realidad es otra: considerando al trabajo científico como un todo dividido en aspectos específicos, es observable que por cuanto creación (investigación) y transmisión (enseñanza) de conocimientos, la administración pública ha sido objeto de un tratamiento muy intenso. Pero en lo relativo a comunicación de conocimiento, especialmente la difusión (entre pares) y la divulgación (al gran público) impera la idea que la dedicación de los científicos a su cultivo es mucho menor que en otras ciencias sociales, sino incluso inexistente”, (Guerrero, 2010, p. 14).

#### **3.2.2.5 Organización**

“La necesidad de organización de los seres humanos es el origen de la administración, la cual se entiende como un acto de coordinación

humana individual y grupal para alcanzar objetivos”, (Hernández y Rodríguez, 2006, p.19).

Los gerentes trabajan en organizaciones. Pero, ¿qué es una organización? Es un acuerdo deliberado de personas para llevar a cabo un propósito específico. Su escuela o universidad es una organización; también lo son las fraternidades y hermandades, departamentos de gobierno, (...). Primero, una organización tiene un propósito definido. Este propósito generalmente se expresa a través de objetivos que la organización espera cumplir. Segundo, cada organización está formada por personas. Cuenta con ellas para realizar el trabajo necesario para que la organización logre sus metas. Tercero, todas las organizaciones crean una estructura deliberada dentro de la cual los miembros realizan su trabajo. Esa estructura puede ser abierta y flexible, sin deberes laborales específicos o un estricto apego a acuerdos de trabajo explícitos”, (Robbins & Coulter, 2010, p.14).

### **3.2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES**

Se presentan los términos que están estrechamente relacionados con el trabajo de investigación para que se comprenda adecuadamente el significado de algunos términos de importancia para la presente investigación:

#### **Organización**

“La necesidad de organización de los seres humanos es el origen de la administración, la cual se entiende como un acto de coordinación humana individual y grupal para alcanzar objetivos”, (Hernández y Rodríguez, 2006, p.19).

Los gerentes trabajan en organizaciones. Pero, ¿qué es una organización? Es un acuerdo deliberado de personas para llevar a cabo un propósito específico. Su escuela o universidad es una organización; también lo son las fraternidades y hermandades, departamentos de gobierno, (...). Primero, una organización tiene un propósito definido.

Este propósito generalmente se expresa a través de objetivos que la organización espera cumplir. Segundo, cada organización está formada por personas. Cuenta con ellas para realizar el trabajo necesario para que la organización logre sus metas. Tercero, todas las organizaciones crean una estructura deliberada dentro de la cual los miembros realizan su trabajo. Esa estructura puede ser abierta y flexible, sin deberes laborales específicos o un estricto apego a acuerdos de trabajo explícitos”, (Robbins & Coulter, 2010, p.14).

### **Servicio**

“Son actividades identificables e intangibles que son el objeto principal de una transacción ideada para brindar a los clientes satisfacción de deseos o necesidades”, (Stanton, Etzel, & Walker, 2004, p. 333,334).

“Un servicio es una obra, una realización o un acto que es esencialmente intangible y no resulta necesariamente en la propiedad de algo. Su creación puede o no estar relacionada con un producto físico”, (Bloom, Hayes, & Kotler, 2004, p. 9,10).

### **Competencias**

“Las competencias aluden a los conocimientos, destrezas y actitudes que son necesarias para la ejecución de una profesión o labor, ayudando en la resolución de problemas profesionales, la colaboración en el entorno profesional y en la organización laboral”, (Torres, 2009, p.16).

### **Servicio civil**

“Institución Pública creada con la finalidad de coordinar las políticas de Recursos Humanos del Estado y a su vez de la incorporación de los mejores Profesionales al mando de las organizaciones estatales”, (Torres, 2009, p.16).

### **3.2.4 HIPÓTESIS**

#### **3.2.4.1 Hipótesis general**

HG: El perfil del ingeniero civil como gerente público es alta en la ciudad de Huánuco-2019.

H0: El perfil del ingeniero civil como gerente público no es alta en la ciudad de Huánuco-2019

#### **3.2.4.2 Hipótesis específica**

HE1: Las habilidades conceptuales del ingeniero civil como gerente público son altas en la ciudad de Huánuco – 2019.

HE0: Las habilidades conceptuales del ingeniero civil como gerente público no son altas en la ciudad de Huánuco – 2019.

HE2: Las habilidades humanas del ingeniero civil como gerente público son altas en la ciudad de Huánuco – 2019.

HE0: Las habilidades humanas del ingeniero civil como gerente público no son altas en la ciudad de Huánuco – 2019.

HE3: Las habilidades técnicas del ingeniero civil como gerente público son altas en la ciudad de Huánuco – 2019.

HE0: Las habilidades técnicas del ingeniero civil como gerente público no son altas en la ciudad de Huánuco – 2019.

### **3.2.5 VARIABLES**

Las variables de la investigación son correlacionales

X = Perfil del ingeniero civil

Y = Gerente público

### 3.2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<b>Variable de correlación:</b> Perfil del ingeniero civil.	Habilidades conceptuales	❖ Conceptualización ❖ Análisis.	• Entrevista estructura / cuestionario
	Habilidades humanas	❖ Trabajo individual Trabajo en equipo.	
	Habilidades Técnicas	❖ Conocimiento específico del trabajo ❖ Experiencia.	
<b>Variable de correlación:</b> Gerente público.	Capacitación	❖ Preparación en el área que se desarrolla el ingeniero civil.	• Entrevista estructura / cuestionario
	Liderazgo	❖ Experiencia.	

### **3.3 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.3.1.1 ENFOQUE**

De acuerdo al enfoque la investigación tiene un enfoque cuantitativo tal como lo dice:

Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2010), El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar o eludir” pasos, el orden es riguroso, aunque, desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica.

Enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (pág. 4).

##### **3.3.1.2 ALCANCE O NIVEL**

El nivel de la investigación es correlacional tal como nos dice:

Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2010), Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular.

En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio relaciones entre tres, cuatro o más variables.

Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. (pág. 81).



### 3.3.1.3 DISEÑO

La investigación tendrá un diseño no experimental tal como lo dice: Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2010), podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos (pág. 149).

La investigación será correlacional transeccional causal tal como lo detalla:

Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2010), Si las investigaciones se centra en:

- a) analizar cuál es el nivel o modalidad de una o diversas variables en un momento dado;
- b) evaluar una situación, comunidad, evento, fenómeno o contexto en un punto del tiempo y/o;
- c) determinar o ubicar cuál es la relación entre un conjunto de variables en un momento.

En estos casos el diseño apropiado (bajo un enfoque no experimental) es el transversal o transeccional.

Ya sea que su alcance inicial o final sea exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo (pág. 151).



Donde:

X: variable de correlación

Y: variable de correlación

### 3.3.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población está conformada por los ingenieros civiles que ocupan cargos de gerencia publica en la ciudad de Huánuco.

#### 3.3.2.1 Población:

Conformado por los gerentes y administrativos que laboraron en las municipalidades de Pillco Marca, Amarilis y Huánuco en el año 2019, que es un total de 60 personas.

#### 3.3.2.2 Muestra:

Para la selección de la muestra se utilizará el método no probabilístico por conveniencia, es decir la muestra estará representada al 100% de la población estimada que de 60 personas como referencias se observa en la tabla:

*Tabla 1: Muestra de la población de los ingenieros que laboran en la ciudad de Huánuco como administrativos y gerentes*

Entidades Municipales	Población de Estudio	Gerentes	Administradores
Amarilis (distrital)	15	6	9
Huánuco (provincial)	25	14	11
Pillco Marca (distrital)	20	10	10
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>30</b>	<b>30</b>

**FUENTE:** Área de Recursos Humanos

**ELABORACIÓN:** Propia

### 3.3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN

Para nuestra investigación se usaron técnicas e instrumentos apropiados como lo detallamos a continuación:

#### 3.3.3.1 Técnica

Las técnicas constituyen un conjunto de medios o recursos dirigidos a recolectar, conservar, analizar y transmitir los datos de los fenómenos sobre los cuales se investiga. Las técnicas constituyen un conjunto de medios o recursos dirigidos a recolectar, conservar, analizar y transmitir los datos de los fenómenos sobre los cuales se investiga (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, pág. 250)

Las principales técnicas que se utilizó en la presente investigación fueron por observación directa, análisis de cuestionarios que se realizaron a los ingenieros civiles que ocupan cargos de gerentes públicos en la ciudad de Huánuco.

### **3.3.3.2 Instrumentos**

Los instrumentos de recolección de datos y de información utilizada en la investigación serán las siguientes:

**Cuestionarios:** Son instrumentos utilizados para la recolección de datos, en los cuales participan sujetos escogidos que aporten con respuestas de manera oral, así como escrita (Amaru & Vargas , 2017, pág. 55).

### **3.3.3.3 Confiabilidad**

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2010, pág. 200)

Para evaluar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas o ítems es común emplear el coeficiente alfa de Cronbach cuando se trata de alternativas de respuestas policotómicas, como las escalas tipo Likert; la cual puede tomar valores entre 0 y 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total.

Para la confiabilidad del instrumento se realizó la prueba del coeficiente de alfa de Cronbach mediante el uso del programa de análisis estadístico IBM SPSS STATISTICS 25 dando un resultado de 0.809 el cual este valor nos indica que la confiabilidad del instrumento es bueno. El valor de 9 nos indica el número de ítems o preguntas analizados.

**Tabla 2:** resultado de la prueba de confiabilidad del instrumento según el coeficiente de alfa de Cronbach

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,809	,803	9

### **3.3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

Para el procedimiento y análisis de los datos se utilizó los programas computacionales como SPSS y hojas de cálculo de Microsoft Office, tomando en cuenta que los datos obtenidos son variables cuantitativas.

#### **3.3.4.1 Técnicas de procesamiento**

En la investigación se ha usado el análisis no paramétrico en la cual se sometió a las hipótesis a la prueba del chi cuadrado.

La prueba de chi cuadrado es usada cuando las variables son cualitativas, es decir el recojo de datos se obtuvo mediante una escala de medición nominal.

#### **3.3.4.2 Análisis de la información**

Los resultados se han evaluado estadísticamente e inferencialmente mediante un análisis no paramétrico.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

En este capítulo se representó los resultados obtenidos a través de la encuesta a los ingenieros que laboran como gerentes y administrativos de las municipalidades de la ciudad de Huánuco.

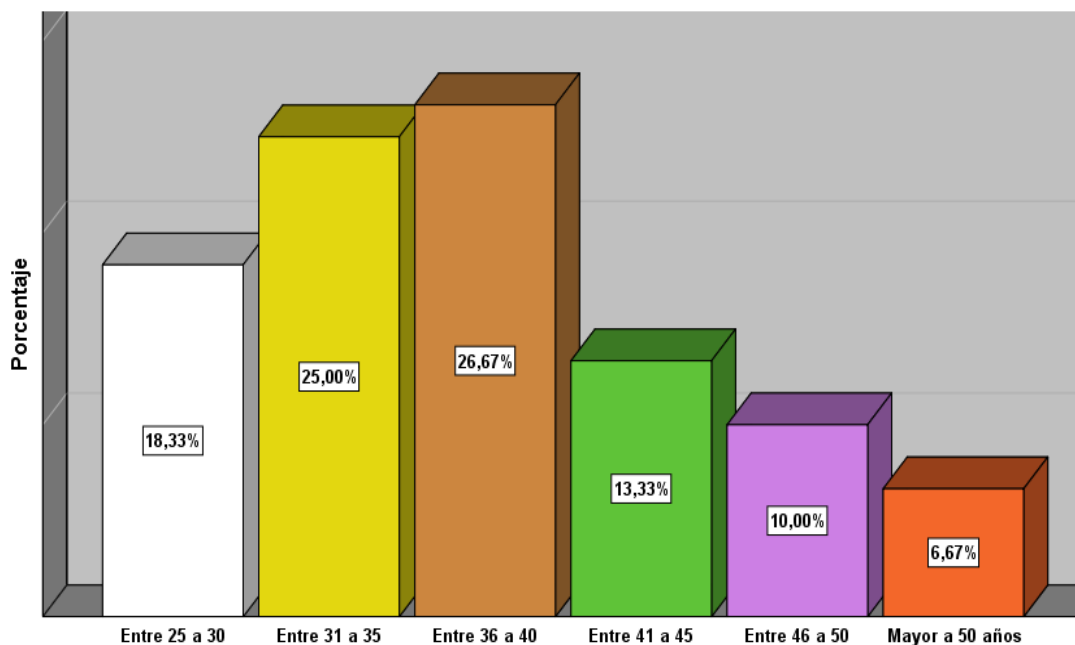
El proceso de los datos se realizó mediante el uso del programa IBM SPSS STATISTICS 25, los resultados se presentaran mediante tablas y gráficos para que sea de mejor entendimiento al lector.

**Tabla 3:** Resultado sobre las edades de los ingenieros civiles como gerentes públicos en la ciudad de Huánuco 2019

		Edad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Entre 25 a 30 años	11	18,3	18,3	18,3
	Entre 31 a 35 años	15	25,0	25,0	43,3
	Entre 36 a 40 años	16	26,7	26,7	70,0
	Entre 41 a 45 años	8	13,3	13,3	83,3
	Entre 46 a 50 años	6	10,0	10,0	93,3
	Mayor a 50 años	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Aplicación del cuestionario "Perfil del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco 2019.

**Elaboración:** Tesista.



**Figura 3:** Resultado sobre las edades de los ingenieros civiles como gerentes públicos en la ciudad de Huánuco – 2019

#### Interpretación:

Los resultados obtenidos del cuestionario “Perfil del ingeniero civil como gerente” indican lo siguiente:

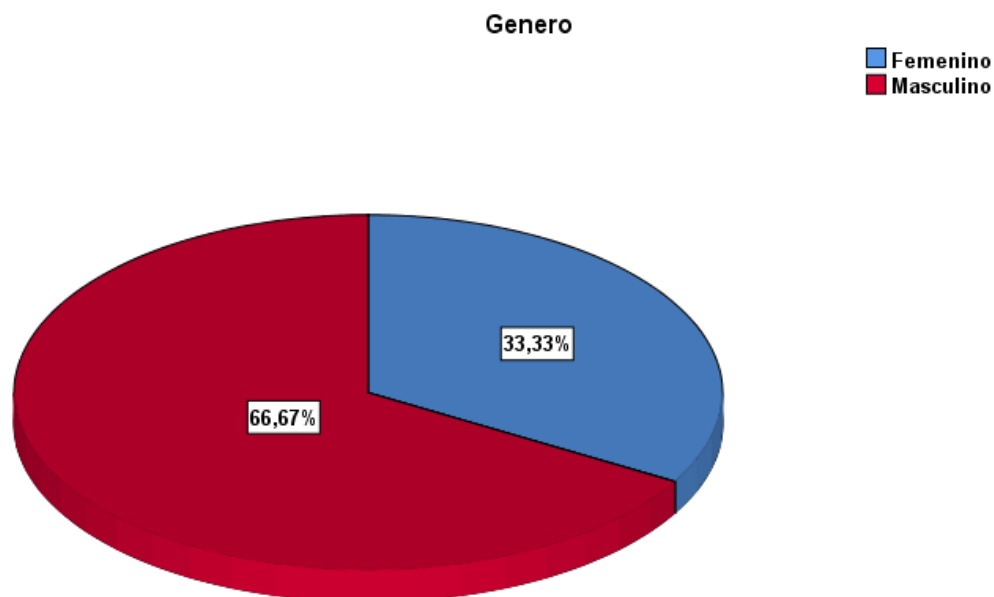
De acuerdo a los resultados descritos el que más destaca es la opción 36 a 40 años, deduciéndose que la edad promedio de los gerentes son estas, es decir es una población adulta.

**Tabla 4:** Resultado estadístico del ingeniero civil como gerente público por género en la ciudad de Huánuco – 2019

		Genero			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	20	33,3	33,3	33,3
	Masculino	40	66,7	66,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

**Fuente:** Aplicación del cuestionario “Perfil del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019”

**Elaboración:** Tesista.



**Figura 4:** Resultado estadístico del ingeniero civil como gerente público por género en las municipalidades de la ciudad de Huánuco – 2019

**Interpretación:**

Los resultados estadísticos referente al género del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco 2019 fue lo siguiente:

20 encuestados equivalente al 33,3% de los encuestados pertenecen al género femenino; asimismo, 40 encuestados equivalente al 66,7% de los encuestados pertenecen al género masculino.

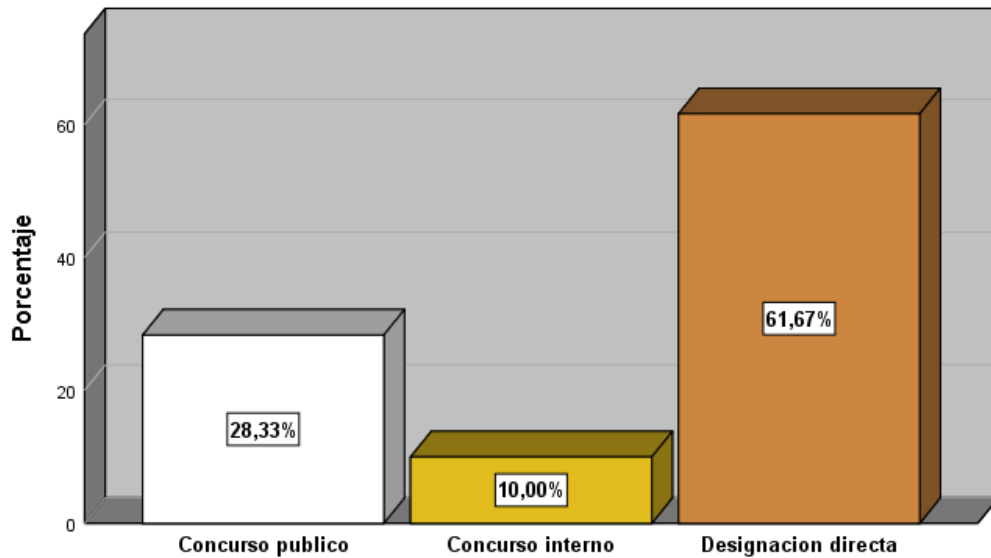
De estos resultados se deduce que el mayor número de ingenieros gerentes públicos que trabajan en las municipalidades de la ciudad de Huánuco es de sexo masculino.

**Tabla 5:** Resultado sobre el tipo de selección para el cargo como gerente público en las municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019.

		<b>Tipo de selección</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Concurso publico	17	28,3	28,3	28,3
	Concurso interno	6	10,0	10,0	38,3
	Designación directa	37	61,7	61,7	100,0
	<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Fuente:** Aplicación del cuestionario “Perfil del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019”

**Elaboración:** Tesista.



**Figura 5:** Resultado sobre tipo de selección para el cargo de gerente público en las municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019

### Interpretación:

Los resultados sobre la forma de selección de los ingenieros civiles para el cargo del gerente público en la Municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019, indican lo siguiente:

17 encuestados equivalente al 28,3% aducen que el ingreso laboral como gerente es por concurso público; seguidamente 6 encuestados equivalente al 10,0% aducen que es por concurso interno; finalmente 37 encuestados equivalente al 61,7% aducen que es por designación.

De estos resultados se desprende que el ingreso a la municipalidad se da por designación directa, debido a que el mayor porcentaje se ubica en este rango.

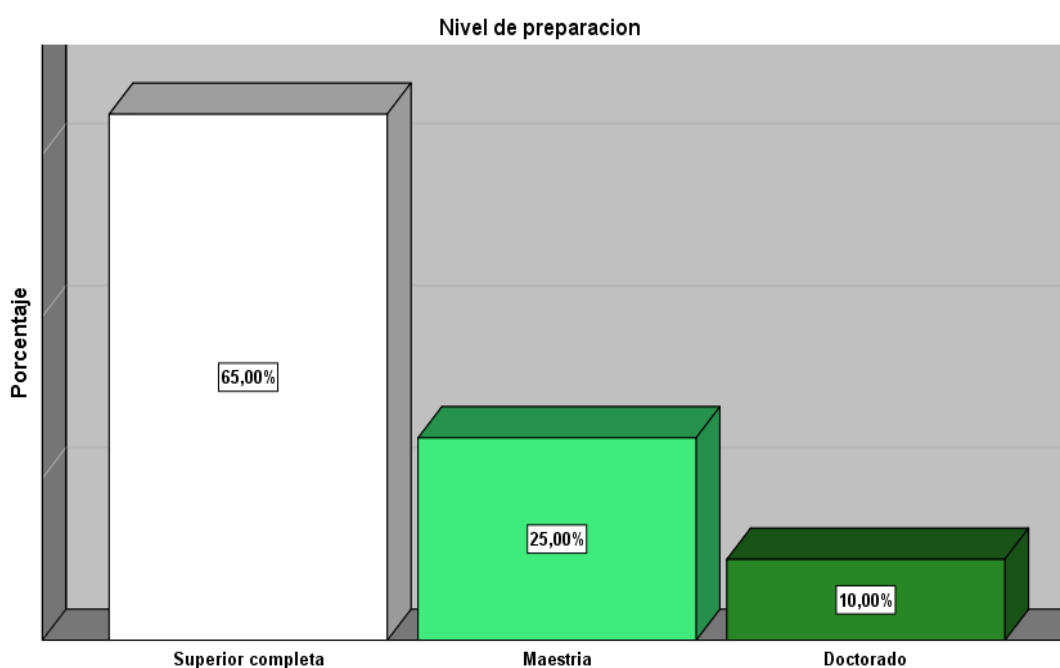


**Tabla 6:** Resultado sobre el nivel de preparación que poseen los ingenieros civiles que desempeñan cargos de gerencia en las municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019

		Nivel de preparación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Superior completa	39	65,0	65,0	65,0
	Maestría	15	25,0	25,0	90,0
	Doctorado	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Aplicación del cuestionario "Perfil del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019"

**Elaboración:** Tesista



**Figura 6:** Resultado sobre el nivel de preparación que poseen los ingenieros civiles que desempeñan cargos de gerencia en las municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019

**Interpretación:**

Los resultados estadísticos sobre el nivel de preparación que poseen los ingenieros civiles que desempeñan cargos de gerencia en las municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019, indican lo siguiente.

Superior completa es de 65,0%; mientras que maestría es 25,0% y doctorado 10,00% respectivamente.

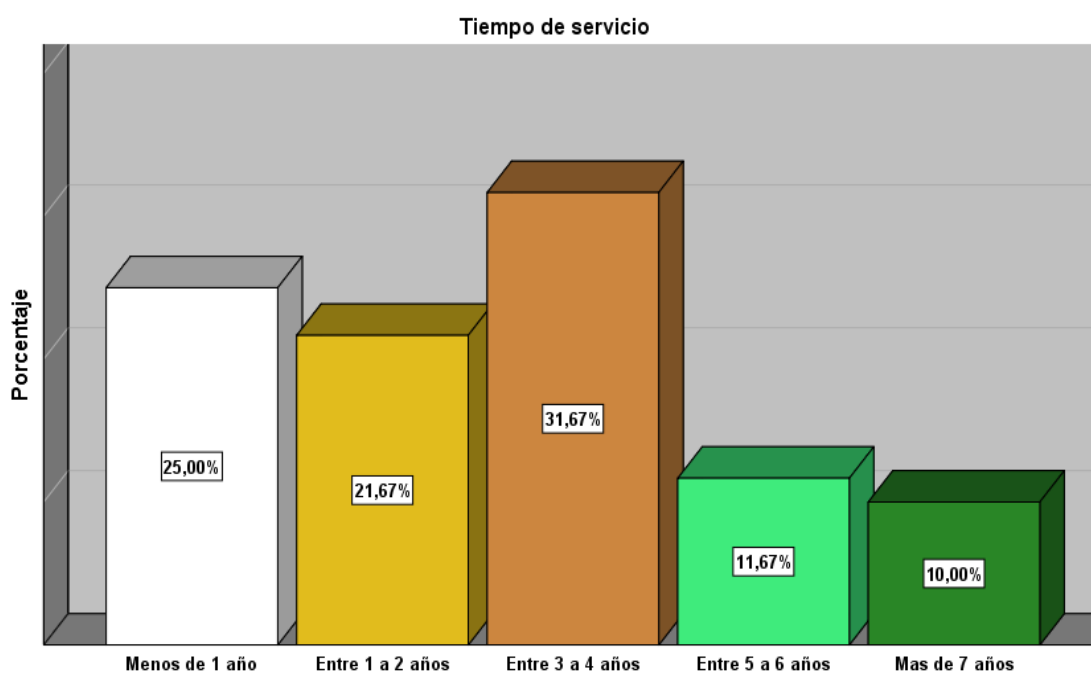
De estos resultados se concluye que en las municipalidades de la ciudad de Huánuco hay más ingenieros civiles cuya preparación es superior completa.

**Tabla 7:** Resultado sobre el tiempo de servicio de los ingenieros civiles que laboran como gerentes en las municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019

		Tiempo de servicio			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Menos de 1 año	15	25,0	25,0	25,0
	Entre 1 a 2 años	13	21,7	21,7	46,7
	Entre 3 a 4 años	19	31,7	31,7	78,3
	Entre 5 a 6 años	7	11,7	11,7	90,0
	Más de 7 años	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Aplicación del cuestionario "Perfil del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019"

**Elaboración:** Tesista.



**Figura 7:** Resultado sobre el tiempo de servicio de los ingenieros civiles que laboran como gerentes en las municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019

### Interpretación:

De acuerdo a los resultados sobre el tiempo de servicio de los ingenieros civiles que laboran como gerentes en las municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019, se indica lo siguiente:

15 encuestados laboran menos de 1 año que equivalente al 25,0%; 13 encuestados equivalente al 21,67% se encuentran entre 1 a 2 años; 19 encuestados equivalente entre 31,67% entre 3 a 4 años; 7 encuestados

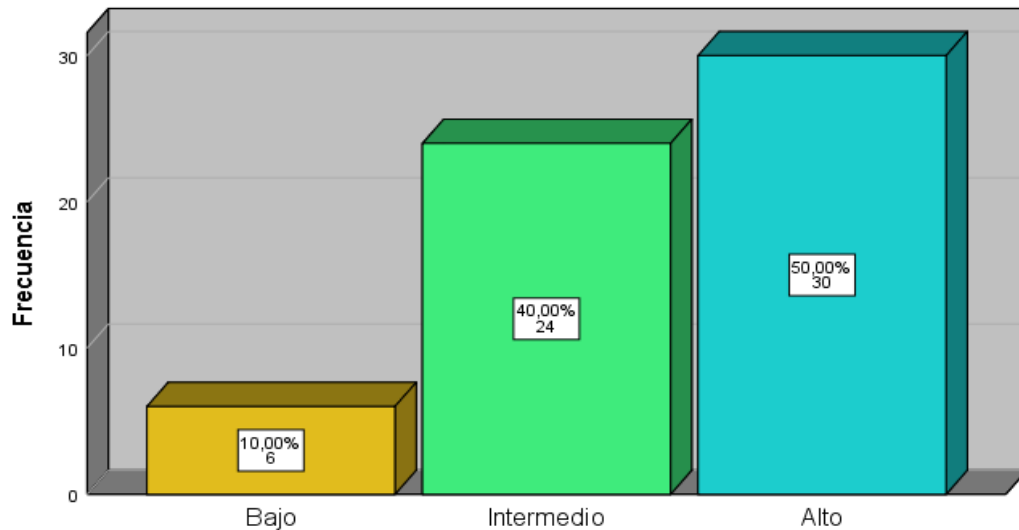
equivalente al 11,67% entre 5 a 6 años y 6 encuestados equivalente al 10,0% más de 7 años.

**Tabla 8:** *Habilidades Humanas – nivel de dominio sobre vocación de servicio y liderazgo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	10,0	10,0	10,0
	Intermedio	24	40,0	40,0	50,0
	Alto	30	50,0	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** *Aplicación del cuestionario “Perfil del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019”*

**Elaboración:** *Tesista.*



**Figura 8:** *Habilidades Humanas – nivel de dominio sobre vocación de servicio y liderazgo*

**Interpretación:**

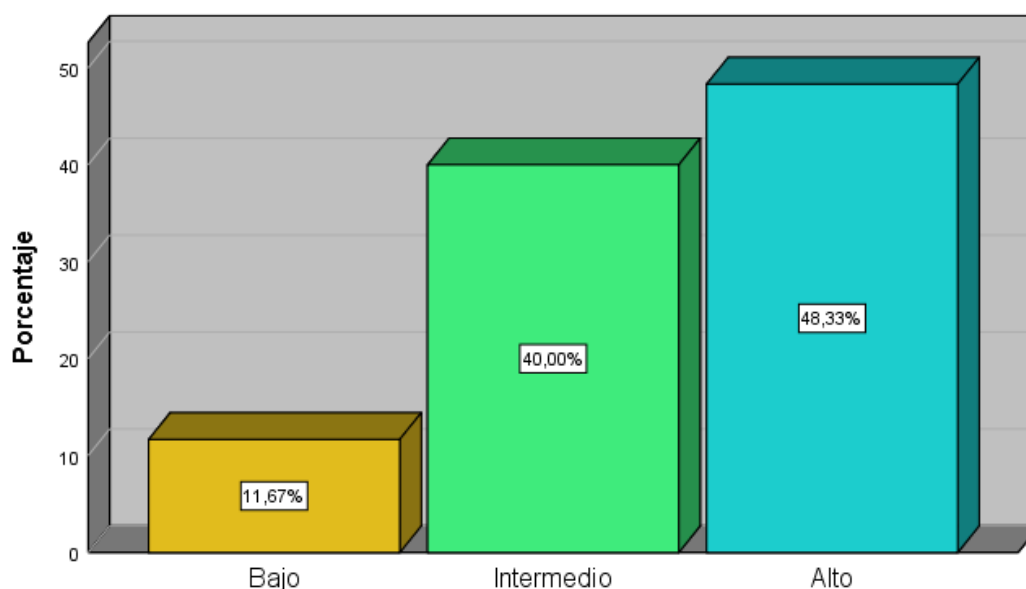
De acuerdo a los resultados sobre el nivel de dominio sobre vocación de servicio y liderazgo, de los ingenieros civiles que laboran como gerentes en las municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019, se indica lo siguiente: 30 encuestados tienen un alto nivel de dominio sobre vocación de servicio y liderazgo equivalente al 50,0%.

**Tabla 9:** Habilidades Humanas – Nivel de dominio sobre trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	11,7	11,7	11,7
	Intermedio	24	40,0	40,0	51,7
	Alto	29	48,3	48,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Aplicación del cuestionario “Perfil del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019”

**Elaboración:** Tesista.



**Figura 9:** Habilidades Humanas – Nivel de dominio sobre trabajo en equipo

### Interpretación:

De acuerdo a los resultados sobre el nivel de dominio sobre trabajo en equipo, de los ingenieros civiles que laboran como gerentes en las municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019, se indica lo siguiente:

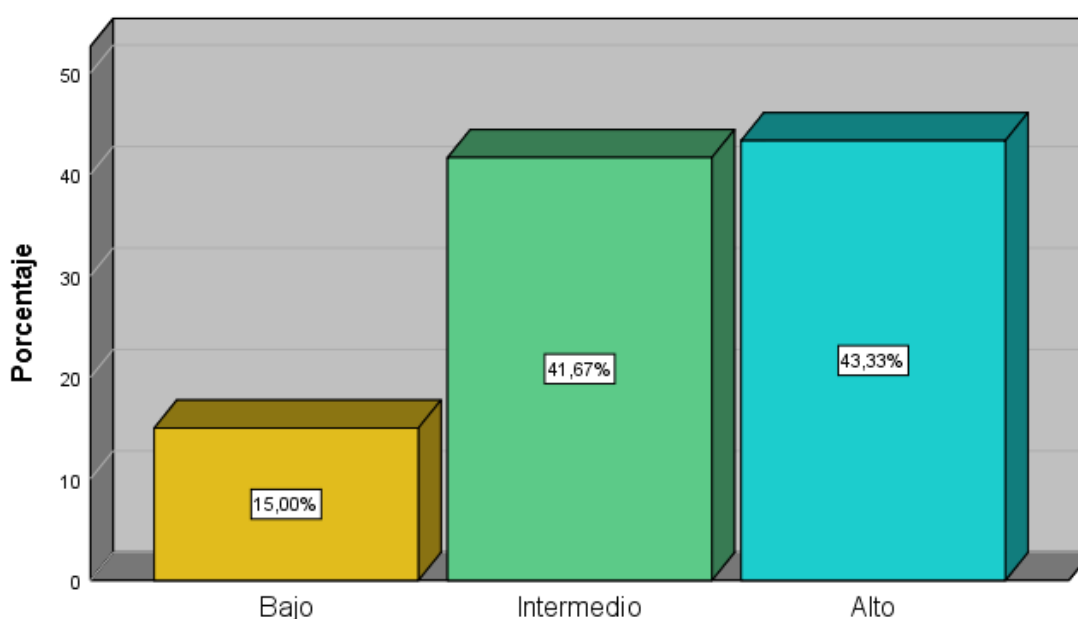
29 encuestados tienen un alto nivel de dominio sobre trabajo en equipo haciendo un equivalente al 48,3%.

**Tabla 10:** Habilidades Humanas – Nivel de dominio de sobre solución de conflictos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	15,0	15,0	15,0
	Intermedio	25	41,7	41,7	56,7
	Alto	26	43,3	43,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Aplicación del cuestionario “Perfil del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019”

**Elaboración:** Tesista.



**Figura 10:** Habilidades Humanas – Nivel de dominio de sobre solución de conflictos.

**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados sobre el nivel de dominio sobre solución de conflictos, de los ingenieros civiles que laboran como gerentes en las municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019, se indica lo siguiente:

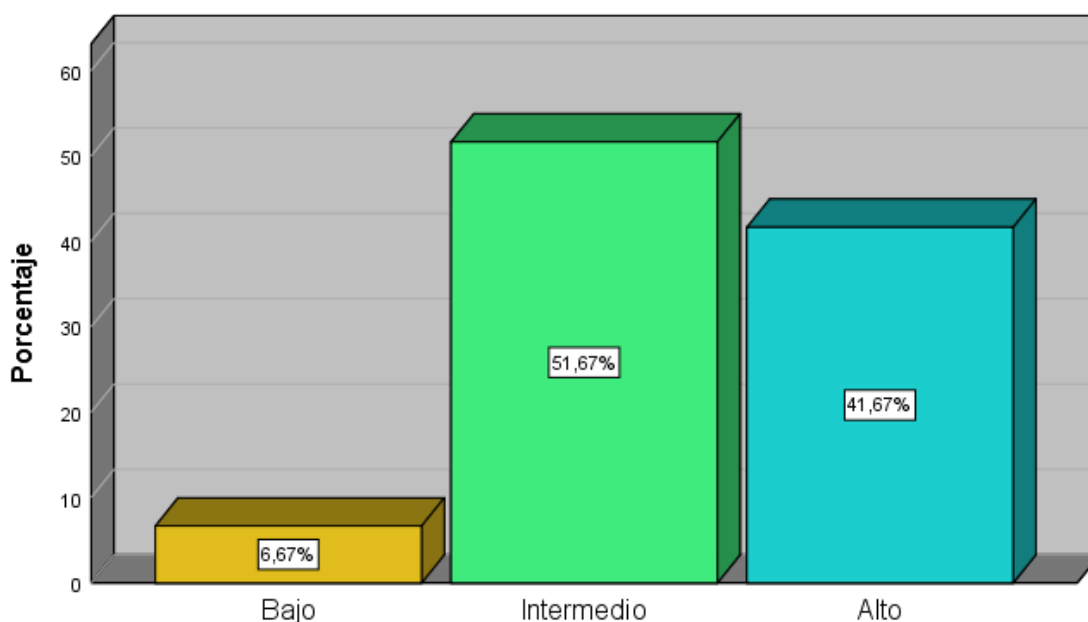
26 encuestados tienen un alto nivel de dominio sobre solución de conflictos haciendo un equivalente al 43,3%.

**Tabla 11:** Habilidades Técnicas – Nivel de dominio sobre el office

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	6,7	6,7	6,7
	Intermedio	31	51,7	51,7	58,3
	Alto	25	41,7	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Aplicación del cuestionario “Perfil del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019”

**Elaboración:** Tesista.



**Figura 11:** Habilidades Técnicas – Nivel de dominio sobre el office

**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados sobre el nivel de dominio sobre Office, de los ingenieros civiles que laboran como gerentes en las municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019, se indica lo siguiente:

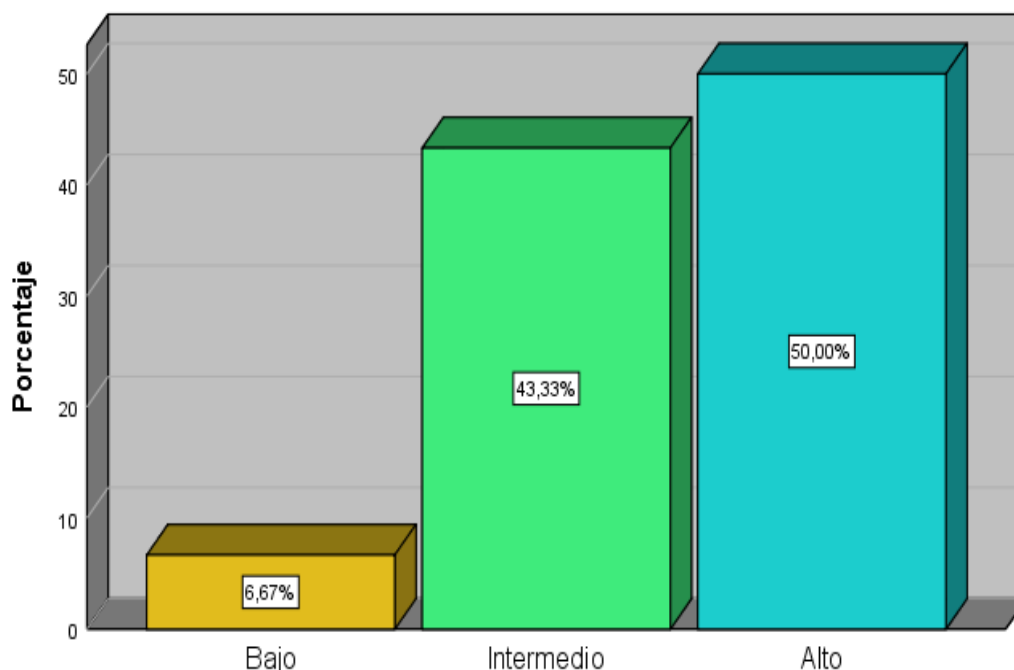
31 encuestados tienen un nivel intermedio de dominio sobre el manejo del Office haciendo un equivalente al 51,7%.

**Tabla 12:** Habilidades Técnicas – Nivel de dominio sobre el internet

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	6,7	6,7	6,7
	Intermedio	26	43,3	43,3	50,0
	Alto	30	50,0	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Aplicación del cuestionario “Perfil del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019”

**Elaboración:** Tesista.



**Figura 12:** Habilidades Técnicas – Nivel de dominio sobre el internet

**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados sobre el nivel de dominio sobre internet, de los ingenieros civiles que laboran como gerentes en las municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019, se indica lo siguiente:

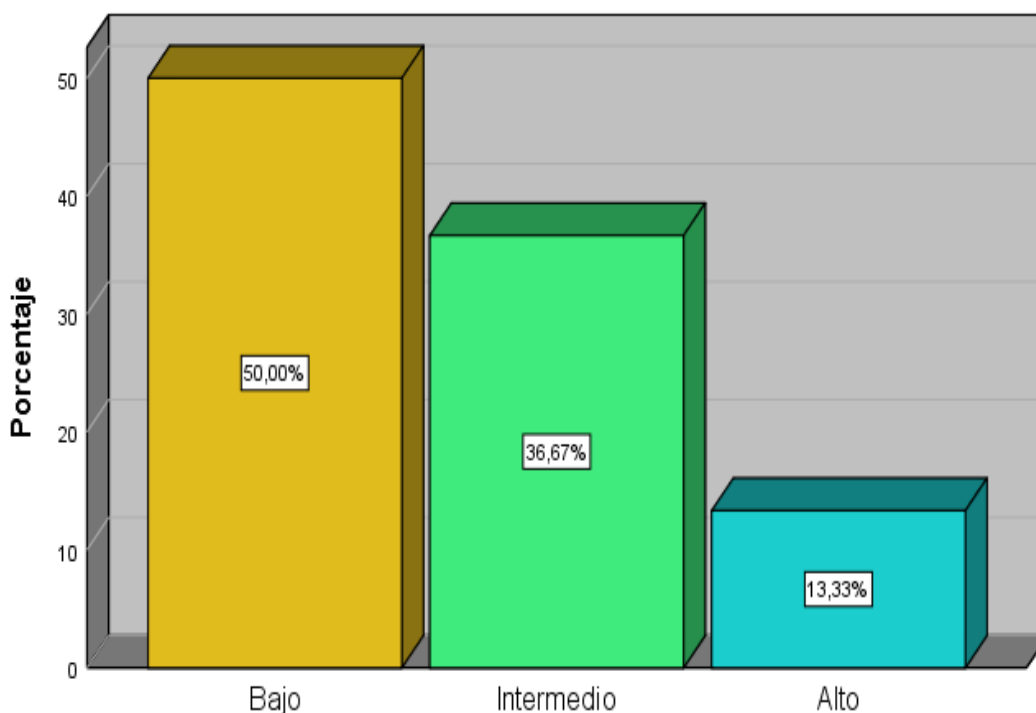
30 encuestados tienen un nivel alto de dominio sobre el manejo del internet haciendo un equivalente al 50,0%.

**Tabla 13:** Habilidades Técnicas – Nivel de dominio sobre el software de su área de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	30	50,0	50,0	50,0
	Intermedio	22	36,7	36,7	86,7
	Alto	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Aplicación del cuestionario “Perfil del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019”

**Elaboración:** Tesista.



**Figura 13:** Habilidades Técnicas – Nivel de dominio sobre el software de su área de trabajo

**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados sobre el nivel de dominio sobre el software de su área de trabajo, de los ingenieros civiles que laboran como gerentes en las municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019, se indica lo siguiente:

30 encuestados tienen un nivel bajo de dominio sobre el manejo del software de su área de trabajo haciendo un equivalente al 50,0%.

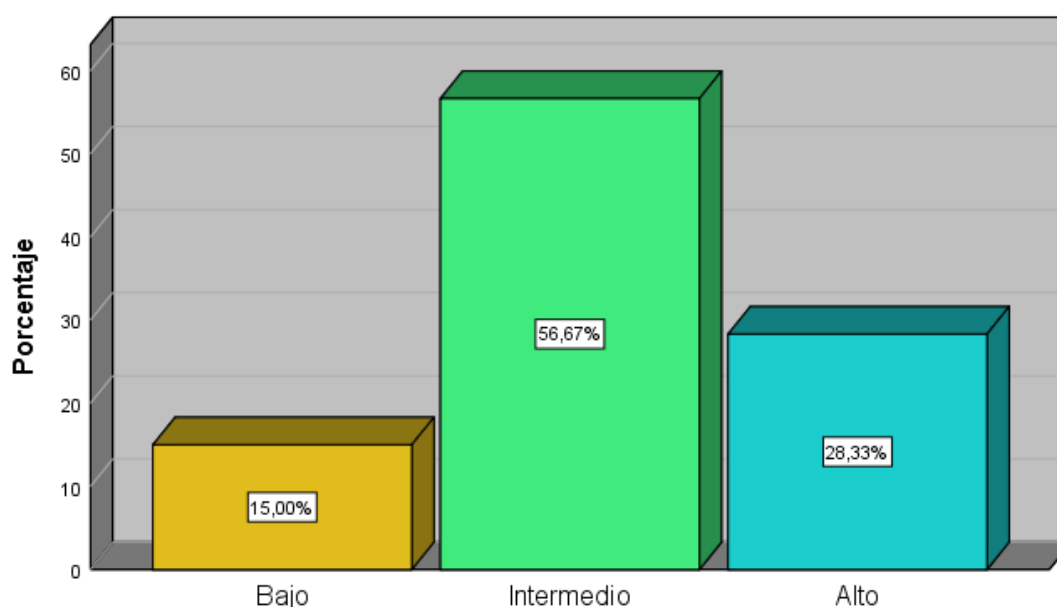


**Tabla 14:** Habilidades Conceptuales – nivel de conocimiento sobre gestión por resultados y recursos humanos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	15,0	15,0	15,0
	Intermedio	34	56,7	56,7	71,7
	Alto	17	28,3	28,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Aplicación del cuestionario "Perfil del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019"

**Elaboración:** Tesista.



**Figura 14:** Habilidades Conceptuales – nivel de conocimiento sobre gestión por resultados y recursos humanos

### Interpretación:

De acuerdo a los resultados sobre el nivel de conocimiento sobre gestión por resultados y recursos humanos, de los ingenieros civiles que laboran como gerentes en las municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019, se indica lo siguiente:

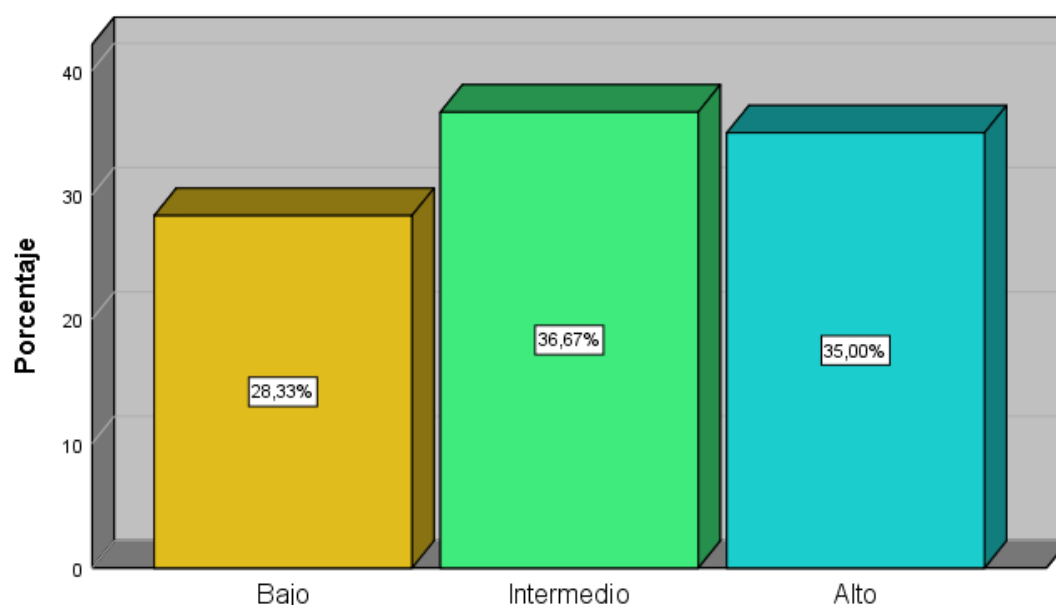
34 encuestados tienen un nivel intermedio de conocimiento sobre gestión por resultados y recursos humanos haciendo un equivalente al 50,0%.

**Tabla 15:** Habilidades Conceptuales – nivel de conocimiento sobre presupuesto público y endeudamiento público.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	28,3	28,3	28,3
	Intermedio	22	36,7	36,7	65,0
	Alto	21	35,0	35,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Aplicación del cuestionario “Perfil del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019”

**Elaboración:** Tesista.



**Figura 15:** Habilidades Conceptuales – nivel de conocimiento sobre presupuesto público y endeudamiento público.

### Interpretación:

De acuerdo a los resultados sobre el nivel de conocimiento sobre presupuesto público y endeudamiento público, de los ingenieros civiles que laboran como gerentes en las municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019, se indica lo siguiente:

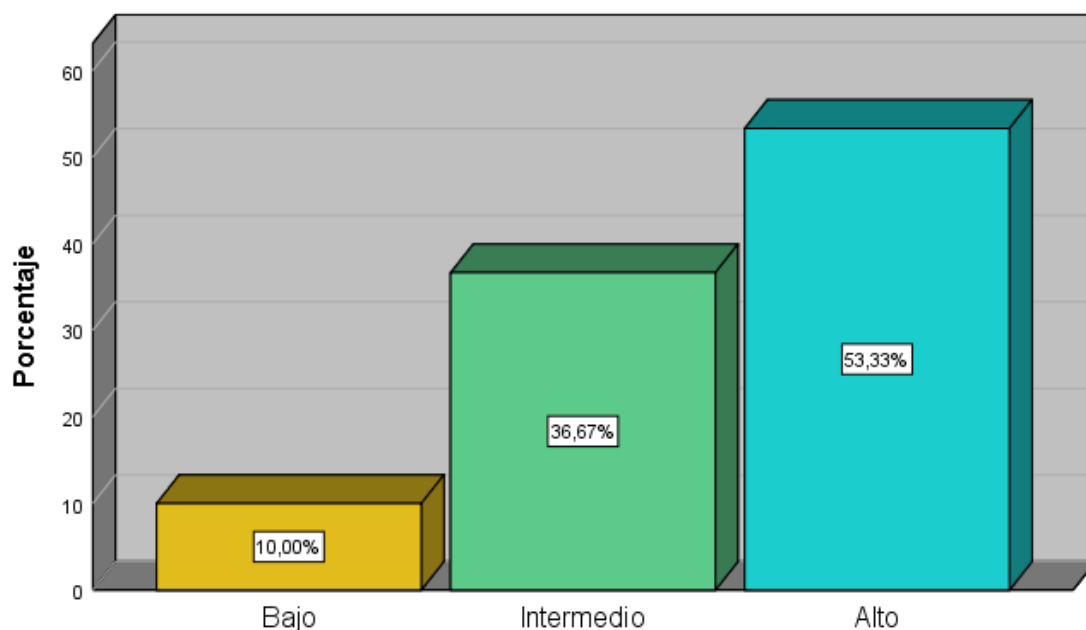
22 encuestados tienen un nivel intermedio de conocimiento sobre presupuesto público y endeudamiento público haciendo un equivalente al 36,7%.

**Tabla 16:** Habilidades Conceptuales – nivel de conocimiento sobre inversión pública

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	10,0	10,0	10,0
	Intermedio	22	36,7	36,7	46,7
	Alto	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**Fuente:** Aplicación del cuestionario “Perfil del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019”

**Elaboración:** Tesista.



**Figura 16:** Habilidades Conceptuales – nivel de conocimiento sobre inversión pública

**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados sobre el nivel de conocimiento sobre inversión pública, de los ingenieros civiles que laboran como gerentes en las municipalidades de la ciudad de Huánuco 2019, se indica lo siguiente:

32 encuestados tienen un nivel alto de conocimiento sobre inversión pública haciendo un equivalente al 53,3%.

## 4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

### Prueba De Hipótesis General

#### Formulamos Las Hipótesis Estadísticas

H1: El perfil del ingeniero civil como gerente público es alta en la ciudad de Huánuco-2019.

H0: El perfil del ingeniero civil como gerente público no es alta en la ciudad de Huánuco-2019.

**Tabla cruzada Perfil del ingeniero civil\*Gerente publico**

			Gerente publico			Total
			Bajo	Intermedio	Alto	
Perfil del ingeniero civil	Bajo	Recuento	0	4	0	4
		Recuento esperado	,2	2,5	1,3	4,0
		% del total	0,0%	6,7%	0,0%	6,7%
	Intermedio	Recuento	2	23	9	34
		Recuento esperado	1,7	21,0	11,3	34,0
		% del total	3,3%	38,3%	15,0%	56,7%
	Alto	Recuento	1	10	11	22
		Recuento esperado	1,1	13,6	7,3	22,0
		% del total	1,7%	16,7%	18,3%	36,7%
Total	Recuento	3	37	20	60	
	Recuento esperado	3,0	37,0	20,0	60,0	
	% del total	5,0%	61,7%	33,3%	100,0%	

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,997 <sup>a</sup>	4	,199
Razón de verosimilitud	7,255	4	,123
Asociación lineal por lineal	3,782	1	,052
N de casos válidos	60		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,20.

## Interpretación

Como el valor de significancia (valor crítico observado)  $0,199 > 0,05$  rechazamos la hipótesis alternativa y aceptamos la hipótesis nula, es decir el perfil del ingeniero civil como gerente público no es alta en la ciudad de Huánuco-2019

## Prueba De Hipótesis Específica

### Hipótesis Especifica 1

HE1: Las habilidades conceptuales del ingeniero civil como gerente público son altas en la ciudad de Huánuco – 2019.

HE0: Las habilidades conceptuales del ingeniero civil como gerente público no son altas en la ciudad de Huánuco – 2019.

**Tabla cruzada Habilidades conceptuales\*Gerente publico**

		Gerente publico			Total	
		Bajo	Intermedio	Alto		
Habilidades conceptuales	Bajo	Recuento	1	9	1	11
		Recuento esperado	,5	6,8	3,7	11,0
		% del total	1,7%	15,0%	1,7%	18,3%
	Intermedio	Recuento	1	18	6	25
		Recuento esperado	1,3	15,4	8,3	25,0
		% del total	1,7%	30,0%	10,0%	41,7%
	Alto	Recuento	1	10	13	24
		Recuento esperado	1,2	14,8	8,0	24,0
		% del total	1,7%	16,7%	21,7%	40,0%
Total	Recuento	3	37	20	60	
	Recuento esperado	3,0	37,0	20,0	60,0	
	% del total	5,0%	61,7%	33,3%	100,0%	

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,883 <sup>a</sup>	4	,064
Razón de verosimilitud	9,293	4	,054
Asociación lineal por lineal	6,973	1	,008
N de casos válidos	60		

- a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,55.

## Interpretación

Como el valor de significancia (valor crítico observado)  $0,064 > 0,05$  rechazamos la hipótesis alternativa y aceptamos la hipótesis nula, es decir las habilidades conceptuales del ingeniero civil como gerente público no son altas en la ciudad de Huánuco – 2019.

## Hipótesis Especifica 2

HE2: Las habilidades humanas del ingeniero civil como gerente público son altas en la ciudad de Huánuco – 2019.

HE0: Las habilidades humanas del ingeniero civil como gerente público no son altas en la ciudad de Huánuco – 2019

**Tabla cruzada Habilidades humanas\*Gerente publico**

		Gerente publico			Total	
		Bajo	Intermedio	Alto		
Habilidades humanas	Bajo	Recuento	1	4	1	6
		Recuento esperado	,3	3,7	2,0	6,0
		% del total	1,7%	6,7%	1,7%	10,0%
	Intermedio	Recuento	1	17	4	22
		Recuento esperado	1,1	13,6	7,3	22,0
		% del total	1,7%	28,3%	6,7%	36,7%
	Alto	Recuento	1	16	15	32
		Recuento esperado	1,6	19,7	10,7	32,0
		% del total	1,7%	26,7%	25,0%	53,3%
Total	Recuento	3	37	20	60	
	Recuento esperado	3,0	37,0	20,0	60,0	
	% del total	5,0%	61,7%	33,3%	100,0%	

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,243 <sup>a</sup>	4	,124
Razón de verosimilitud	6,853	4	,144
Asociación lineal por lineal	5,341	1	,021
N de casos válidos	60		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,30.

## Interpretación

Como el valor de significancia (valor crítico observado)  $0,124 > 0,05$  rechazamos la hipótesis alternativa y aceptamos la hipótesis nula, es decir las habilidades humanas del ingeniero civil como gerente público no son altas en la ciudad de Huánuco – 2019

## Hipótesis Especifica 3

HE3: Las habilidades técnicas del ingeniero civil como gerente público son altas en la ciudad de Huánuco – 2019.

HE0: Las habilidades técnicas del ingeniero civil como gerente público no son altas en la ciudad de Huánuco – 2019.

**Tabla cruzada Habilidades técnicas\*Gerente publico**

		Gerente publico			Total	
		Bajo	Intermedio	Alto		
Habilidades técnicas	Bajo	Recuento	1	4	1	6
		Recuento esperado	,3	3,7	2,0	6,0
		% del total	1,7%	6,7%	1,7%	10,0%
	Intermedio	Recuento	1	26	11	38
		Recuento esperado	1,9	23,4	12,7	38,0
		% del total	1,7%	43,3%	18,3%	63,3%
	Alto	Recuento	1	7	8	16
		Recuento esperado	,8	9,9	5,3	16,0
		% del total	1,7%	11,7%	13,3%	26,7%
Total	Recuento	3	37	20	60	
	Recuento esperado	3,0	37,0	20,0	60,0	
	% del total	5,0%	61,7%	33,3%	100,0%	

## Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,301 <sup>a</sup>	4	,258
Razón de verosimilitud	4,791	4	,309
Asociación lineal por lineal	2,770	1	,096
N de casos válidos	60		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,30.

### **Interpretación**

Como el valor de significancia (valor crítico observado)  $0,258 > 0,05$  rechazamos la hipótesis alternativa y aceptamos la hipótesis nula, es decir las habilidades técnicas del ingeniero civil como gerente público no son altas en la ciudad de Huánuco – 2019.



## **CAPITULO V**

### **DISCUSION DE RESULTADOS**

#### **5.1. Contratación de los resultados**

Para el presente trabajo de suficiencia se han planteado hipótesis generales como específicos razón por la cual se ha realizado la contrastación de las hipótesis mediante análisis estadísticos en este caso por medio de la prueba estadística del chi cuadrado.

De acuerdo al proceso de la investigación del estudio se llegaron a resultados generales de que: El perfil del ingeniero civil como gerente público no es alta en la ciudad de Huánuco; con una contrastación de: ( $\chi^2=0,199>0,05$ ). Con sus resultados específicos como; las habilidades conceptuales del ingeniero civil como gerente público no son altas en la ciudad de Huánuco ( $\chi^2=0,064>0,05$ ), las habilidades humanas del ingeniero civil como gerente público no son altas en la ciudad de Huánuco ( $\chi^2=0,124>0,05$ ), las habilidades técnicas del ingeniero civil como gerente público no son altas en la ciudad de Huánuco – 2019.

Al contrastar los resultados de la investigación con otras investigaciones se tiene:

La investigación titulada: “Estudio de las competencias de los recursos humanos en las buenas prácticas del sistema de administración financiera en las municipalidades distritales de Soplín y Capelo de la provincia de Requena, año 2014”, al contrastarlas con nuestros resultados tenemos que las habilidades técnicas mejoran si es que el personal es capacitado para el área en el cual se va desarrollar.

La investigación titulada: “Análisis del Perfil del Gerente Público de Servicios Centralizados en la Ciudad de Punta Arenas” al contrastarlas con nuestros resultados tenemos que las habilidades conceptuales no son altos para los gerentes de segunda línea, porque la mayoría de los investigados desconocen conceptos gestión pública.

## CONCLUSIONES

### ❖ Con el objetivo general

El perfil del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco no es alta.

Es decir, la municipalidades de la ciudad de Huánuco deben de exigir que sus gerentes sean capaces de alcanzar altos niveles de eficiencia y productividad en las áreas que les corresponden; sin embargo el servicio que ofrece la municipalidad en todas sus áreas aún es limitado.

### ❖ Con los objetivos específicos

Las habilidades conceptuales del ingeniero civil como gerente público no son altas.

La mayoría de los encuestados han sido designados de manera directa y esto nos indica que no necesariamente los cargos que ocupan son las personas más capacitadas.

Las habilidades humanas del ingeniero civil como gerente público no son altas en la ciudad de Huánuco.

La atención en nuestras municipalidades aun es limitada no solo para el usuario sino también para el personal que labora, también se puede apreciar que hay falta de liderazgo para cumplir con sus metas proyectadas.

Las habilidades técnicas del ingeniero civil como gerente público no son altas en la ciudad de Huánuco – 2019

Nuestras municipalidades deben de tener mayor cuidado al momento de seleccionar el personal que va laborar puesto esto va repercutir en su desarrollo.

## RECOMENDACIONES

- ❖ Las municipalidades de la ciudad de Huánuco, bajo la iniciativa del alcalde y los gerentes públicos seleccionados, deben mejorar la administración de los recursos humanos con un enfoque estratégico, con el propósito fundamental de optimizar las contribuciones del personal a la entidad; de manera que sean responsables del cumplimiento de sus funciones, su accionar ético y su rol social; pues de ello dependerá el éxito y la imagen institucional.
  
- ❖ Las municipalidades de la ciudad de Huánuco deben establecer y basarse en una amplia política general y procesos técnicos sobre la calidad de los recursos humanos; orientados fundamentalmente a la selección minuciosa de los gerentes y del personal y posteriormente el establecimiento de planes y programas de capacitación y mejoramiento profesional; para de esta manera brindar un servicio de calidad al público o ciudadano visitante.
  
- ❖ En las municipalidades de la ciudad de Huánuco los alcaldes, regidores y gerentes deben de otorgarle la importancia que se merece a que todos sus gerentes sean líderes, es decir en su desarrollo profesional se dé este liderazgo, y que no simplemente actúen como jefes, para ello en los procesos de selección debiera ser considerado como un requisito necesario para este puesto de trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amparo de la Encarnacion, G. (2009). *Administración pública*. España: Praninfo. Obtenido de <https://monthkorri.firebaseio.com/1/Administracion-Publica.pdf>
- Arriaza, A., & Salinas, S. (2012). PERFILES PARA SELECCIÓN DE DIRECTIVOS A TRAVÉS DEL SISTEMA DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA. *Tesis de grado para obtener el grado de magister*. UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO, Santiago. Obtenido de <http://bibliotecadigital.academia.cl/handle/123456789/1411>
- Bloom, P., Hayes, T., & Kotler, P. (2004). *El Marketing de los Servicios Profesionales*. Barcelona: Editorial Paidós SAICF. Obtenido de <http://web-rc-ams3.qonsultit.se/el-marketing-de-servicios-profesionales-philip-kotler.pdf>
- Carcamo, M. (1968). *Las Relaciones Humanas y la Administración de Personal*. Santiago de Chile: Andres Bello. Obtenido de <https://www.worldcat.org/title/relaciones-humanas-y-la-administracion-del-personal/oclc/11807910?referer=di&ht=edition>
- Carpio, J. (2014). "IMPLEMENTACION DE LA GESTIÓN PARA RESULTADOS, UNA MEJORA DE LA CAPACIDAD ORGANIZACIONAL E INSTITUCIONAL Y DEL PROCESO DE CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TALARA". *Tesis para optar el título*. Universidad de San Martín de Porres, Lima. Obtenido de [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1088/1/carpio\\_bj.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1088/1/carpio_bj.pdf)
- Guerrero, O. (2010). *La Administración Pública a través de las Ciencias Sociales*. Mexico, D.F.: Fondo de Cultura Económica. Obtenido de <https://www.marcialpons.es/libros/la-administracion-publica-a-traves-de-las-ciencias-sociales/9786071601919/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Hernández y Rodríguez, S. (2006). *Introducción a la Administración*. Mexico, D.F.: McGraw - Hill / Interamericana. Obtenido de [http://readingport.club/book?k=Introduccion+A+La+Administracion%3A+Teoria+General+Administrativa.+Origen%2C+Evolucion+Y+Vanguardia+\(5ª+Ed\)&isbn=9786071506177&lang=es&source=firebaseapp.com#pdf](http://readingport.club/book?k=Introduccion+A+La+Administracion%3A+Teoria+General+Administrativa.+Origen%2C+Evolucion+Y+Vanguardia+(5ª+Ed)&isbn=9786071506177&lang=es&source=firebaseapp.com#pdf)
- Jimenez, H. (2010). LA GESTIÓN DE INTERESES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PERUANA. *Tesis para optar el grado de maestro*. Universidad Nacional de Ingeniería, Lima. Obtenido de

- [http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/213/1/jimenez\\_sh.pdf](http://cybertesis.uni.edu.pe/bitstream/uni/213/1/jimenez_sh.pdf)
- Perea, N. (2014). "ESTUDIO DE LAS COMPETENCIAS DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS BUENAS PRÁCTICAS DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN FINANCIERA EN LAS MUNICIPALIDADES DISTRITALES DE SOPLÍN Y CAPELO DE LA PROVINCIA DE REQUENA, AÑO 2014". *Tesis para optar el grado de magister*. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana, Iquitos. Obtenido de [http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3806/Nino\\_Tesis\\_Maestria\\_2014.pdf](http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3806/Nino_Tesis_Maestria_2014.pdf)
- Ramirez, J. (2014). INSTRUMENTOS PARA EL MEJORAMIENTO EN LA GESTIÓN DE LA POLÍTICA DE APROVECHAMIENTO DE RESIDUOS DE CONSTRUCCION Y DEMOLICION EN BOGOTA D.C. A PARTIR DE LAS PERCEPCIONES DE LOS CONSTRUCTORES DE OBRAS PUBLICAS. *Tesis de grado Master*. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/13514/RamirezTobonJulioCesar2013.pdf?sequence=1>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administracion*. Mexico: PRENTICE HALL, INC. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Downloads/Administraci%C3%B3n%20-%2010ma%20Edici%C3%B3n%20-%20Stephen%20P.%20Robbins%20&%20Mary%20Coulter.pdf>
- Robbins, S., & Decenzo, D. (2002). *fundamentos de la administracion*. Mexico: Pearson Educación. Obtenido de [https://www.academia.edu/28751366/Fundamentos\\_de\\_administracion\\_-\\_Stephen\\_P.\\_Robbins.pdf](https://www.academia.edu/28751366/Fundamentos_de_administracion_-_Stephen_P._Robbins.pdf)
- Rodriguez Puerta, A. (4 de Setiembre de 2018). *lifeder.com*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/viabilidad-investigacion/>
- Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodologia de la investigacion* (6 ed.). Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Sanchez, J. (2001). *La Administración Pública como Ciencia Su Objeto y su Estudio*. Mexico: Plaza y Valdes. Obtenido de [https://www.academia.edu/25643620/Administracion\\_publica\\_como\\_ciencia\\_juan\\_jose\\_sanchez](https://www.academia.edu/25643620/Administracion_publica_como_ciencia_juan_jose_sanchez)
- Sanchez, M. (2015). *Administración*. Mexico, D.F.: Patria. Obtenido de <http://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074389449.pdf>
- Stanton, W., Etzel, M., & Walker, B. (2004). *Fundamentos del Marketing*. Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de [http://mail01.savvystudios.com.br/fundamentals\\_of\\_marketing\\_by\\_stanton\\_9th\\_edition.pdf](http://mail01.savvystudios.com.br/fundamentals_of_marketing_by_stanton_9th_edition.pdf)

- Torres, P. (2009). Análisis del Perfil del Gerente Público de Servicios Centralizados en la Ciudad de Punta Arenas. *Tesis para optar el grado de licenciado*. Universidad de Magallanes, Punta Arenas. Obtenido de [http://www.umag.cl/biblioteca/tesis/torres\\_angulo\\_2009.pdf](http://www.umag.cl/biblioteca/tesis/torres_angulo_2009.pdf)
- Varela, E. (2010). GESTIÓN Y GOBERNANZA LOCAL EN PERSPECTIVA COMPARADA: LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE MODERNIZACIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS GOBIERNOS LOCALES DE GALICIA Y EL NORTE DE PORTUGAL. *Tesis para optar el grado de doctor*. Universidad Complutense de Madrid, MAdrid. Obtenido de <https://eprints.ucm.es/10715/1/T31557.pdf>

# ANEXOS



**CUESTIONARIO**  
**(PERFIL DEL INGENIERO CIVIL COMO GERENTE PÚBLICO  
EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO – 2019)**



**Indicaciones:** Estimado gerente, se le presenta un conjunto de preguntas que deberá leer con mucha atención y marcar con x la respuesta correcta, si lo necesita puede volver a leer las interrogantes.

- 1) Edad**
  - a) Entre 25 a 30 años
  - b) Entre 31 a 35 años
  - c) Entre 36 a 40 años
  - d) Entre 41 a 50 años
  - e) Mayor a 50 años
- 2) Género**
  - a) Femenino
  - b) Masculino
- 3) Tipo de selección para el cargo**
  - a) Concurso publico
  - b) Concurso interno
  - c) Designación
- 4) Nivel de preparación con que cuenta**
  - a) Superior completa
  - b) Maestría
  - c) Doctorado
- 5) Tiempo de servicio que lleva en la municipalidad**
  - a) Menos de 1 año
  - b) Entre 1 año a 2 años
  - c) Entre 3 años a 4 años
  - d) Entre 5 años a 6 años
  - e) Más de 7 años



6) Marque con una x cada una de las preguntas.

<b>PERFIL DEL INGENIERO CIVIL</b>			
<b>HABILIDADES CONCEPTUALES</b>	<b>BAJO</b>	<b>INTERMEDIO</b>	<b>ALTO</b>
1. ¿Cuál es su nivel de conocimiento en gestión por resultados y recursos humanos?			
2. ¿Cuál es su nivel de conocimiento en presupuesto público y endeudamiento público?			
3. ¿Cuál es su nivel de conocimiento en inversión pública?			
<b>HABILIDADES HUMANAS</b>	<b>BAJO</b>	<b>INTERMEDIO</b>	<b>ALTO</b>
1. ¿Qué nivel de dominio tiene usted sobre vocación de servicio y liderazgo?			
2. ¿Qué nivel de dominio tiene usted sobre el trabajo en equipo?			
3. ¿Qué nivel de dominio tiene usted sobre solución de conflictos?			
<b>HABILIDADES TÉCNICAS</b>	<b>BAJO</b>	<b>INTERMEDIO</b>	<b>ALTO</b>
1. ¿Cuál es el nivel de dominio que tiene usted sobre el office?			
2. ¿Cuál es el nivel de dominio que usted tiene sobre el internet?			
3. ¿Cuál es el nivel de dominio que usted tiene sobre el software de su área de trabajo?			

7) Marque con una x cada una de las preguntas.

<b>GERENTE PÚBLICO</b>			
<b>CAPACITACIÓN</b>	<b>BAJO</b>	<b>INTERMEDIO</b>	<b>ALTO</b>
1. ¿Cuál es nivel de capacitación que la municipalidad les imparte?			
<b>LIDERAZGO</b>	<b>BAJO</b>	<b>INTERMEDIO</b>	<b>ALTO</b>
1. ¿Cuál es el nivel de liderazgo que usted tiene con sus trabajadores?			

**GRACIAS POR SU TIEMPO!!!!**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p><b>Interrogante principal</b> ¿Cuál es el perfil del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco - 2019?</p> <p><b>Interrogantes secundarios</b> 1. ¿Cuáles son las habilidades conceptuales del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019? 2. ¿Cuáles son las habilidades humanas del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019? 3. ¿Cuáles son las habilidades técnicas del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar el perfil del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> 1. Identificar las habilidades conceptuales del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019. 2. Reconocer las habilidades humanas del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019. 3. Identificar las habilidades técnicas del ingeniero civil como gerente público en la ciudad de Huánuco – 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> El perfil del ingeniero civil como gerente público es alta en la ciudad de Huánuco-2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> - Las habilidades conceptuales del ingeniero civil como gerente público son altas en la ciudad de Huánuco – 2019. - Las habilidades humanas del ingeniero civil como gerente público son altas en la ciudad de Huánuco – 2019. - Las habilidades técnicas del ingeniero civil como gerente público son altas en la ciudad de Huánuco – 2019.</p> <p><b>Variables:</b> <b>Variable de correlación</b> X = Perfil del ingeniero civil</p> <p><b>Variable de correlación</b> Y = Gerente publico</p>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p><b>Enfoque:</b> Enfoque cuantitativo.</p> <p><b>Alcance o nivel:</b> Sera correlacional.</p> <p><b>Diseño:</b> Sera diseño no experimental transeccional.</p> <p><b>Población y muestra:</b> <b>Población:</b> 60 personas</p> <p><b>Muestra:</b> No probabilística que será 60 personas.</p>



GERENCIA DE  
DESARROLLO  
URBANO Y RURAL

SUB GERENCIA DE  
SUPERVISIÓN Y  
LIQUIDACIÓN DE OBRAS

## CONSTANCIA DE TRABAJO

Que el Sr. **MONTES SOLIS, Fredhy Roy**, identificado con DNI N° 45965994, que se encuentra laborando como **PRACTICANTE EN EL AREA DE SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS** en la Municipalidad Distrital De Amarilis, donde se viene desempeñando con responsabilidad, honestidad y cumplimiento en todas sus labores encomendadas.

Para constancia se firma a solicitud del interesado para fines que sean pertinentes.

Huánuco, agosto 2019

Atentamente.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS

Ing. LUISIÑO I. ROSAS HERRERA  
Sub Gerente de Supervisión y  
Liquidación de Obras

Luisiño Inocente Rosas Herrera

SUB GERENTE DE SUPERVISIÓN  
Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS

Municipalidad Distrital  
de Amarilis





UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
E.A.P. INGENIERIA CIVIL



**SOLICITO: Permiso Para Realizar Trabajo de Investigación**

Señor(a): ALCALDE LIDUARDO VARRA ESTEADA  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCO MARCA.



Yo, FREDHY ROY MONTES SOLIS, identificado con DNI N° 45965994 con domicilio en Ubr. José Aguilar Nalvarte MZ.B - LT.9 - Amarilis. Ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que habiendo culminado mis estudios de **Ingeniería Civil en la Universidad de Huánuco**, solicito a usted respetuosamente realizar encuestas a los ingenieros civiles que laboran en la municipalidad en la cual está representada por usted, para el trabajo de investigación titulado: "EL PERFIL DEL INGENIERO CIVIL COMO GERENTE PÚBLICO EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO - 2019" para optar el grado de ingeniero civil.

**POR LO EXPUESTO:**

Ruego a usted acceder mi solicitud.

Huánuco, 07 de mayo del 2019

  
**Fredhy R. Montes Solis**  
DNI N° 45965994



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
E.A.P. INGENIERIA CIVIL



**SOLICITO: Permiso Para Realizar Trabajo de Investigación**

Señor(a): ALCALDE JOSE LUIS VILLAVICENCIO GUARDIA  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO




Yo, FREDHY ROY MONTES SOLIS, identificado con DNI N° 45965994 con domicilio en Ubr. José Aguilar Navarte MZ.B - LT.9 - Amarilis. Ante usted respetuosamente me presento y expongo:

Que habiendo culminado mis estudios de **Ingeniería Civil en la Universidad de Huánuco**, solicito a usted respetuosamente realizar encuestas a los ingenieros civiles que laboran en la municipalidad en la cual está representada por usted, para el trabajo de investigación titulado: "EL PERFIL DEL INGENIERO CIVIL COMO GERENTE PÚBLICO EN LA CIUDAD DE HUÁNUCO - 2019" para optar el grado de ingeniero civil.

**POR LO EXPUESTO:**

Ruego a usted acceder mi solicitud.

Huánuco, 07 de mayo del 2019

  
**Fredhy R. Montes Solis**  
DNI N° 45965994

## PANEL FOTOGRÁFICO



*Foto 01: Se observa a un gerente de la municipalidad de Amarilis completando el cuestionario planteado*



*Foto 02: Se observa a un gerente de la municipalidad de Amarilis completando el cuestionario planteado*



*Foto 03: En esta imagen se muestra la toma de datos por medio de la encuesta en la Municipalidad Provincial de Huánuco.*



*Foto 04: En esta imagen se muestra la toma de datos a una gerente en la Municipalidad Provincial de Huánuco.*



*Foto 05: En esta imagen se muestra la toma de datos por medio de la encuesta en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.*



*Foto 06: En esta imagen se muestra la toma de datos a un gerente en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca.*