



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**



**PERFIL PROFESIONAL DEL GERENTE DE TRANSPORTES  
INFLUYE EN LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD  
DEL DISTRITO DE JULIACA 2021**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. EDWIN NESTOR QUISPE CCORA**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

JULIACA – PERÚ

2024





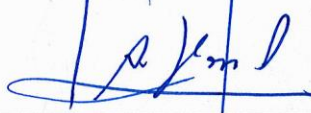

**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**  
**PERFIL PROFESIONAL DEL GERENTE DE TRANSPORTES**  
**INFLUYE EN LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD**  
**DEL DISTRITO DE JULIACA 2021**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. EDWIN NESTOR QUISPE CCORA**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

<b>PRESIDENTE</b>	:	 _____ Dr. BÉNIGNO CALLATA QUISPE
<b>PRIMER MIEMBRO</b>	:	 _____ Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI
<b>SEGUNDO MIEMBRO</b>	:	 _____ Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
<b>ASESOR DE TESIS</b>	:	 _____ Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>	:	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 0224-2024-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 11 de abril de 2024

**Vistos:** El expediente N° 2024-CU-1961 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y Vicerrector de Investigación, tesis intitulado: **PERFIL PROFESIONAL DEL GERENTE DE TRANSPORTES INFLUYE EN LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE JULIACA 2021** presentado por el(la) Bachiller: **EDWIN NESTOR QUISPE CCORA**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública**, del(la) bachiller: **EDWIN NESTOR QUISPE CCORA**; **habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:**

- \* PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI
- \* 2do. MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

**SEGUNDO.-** Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **miércoles 17 de abril de 2024**, a horas **09:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

**TERCERO.-** Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

**RESOLUCIÓN N.º 970-2023-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 11 de octubre de 2023

**VISTOS:** El Expediente N° CU-08053, presentado por el(la) egresado(a): **EDWIN NESTOR QUISPE CCORA**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la **resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación**, intitulado: PERFIL PROFESIONAL DEL GERENTE DE TRANSPORTES INFLUYE EN LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE JULIACA 2021.

**CONSIDERANDO:**

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: PERFIL PROFESIONAL DEL GERENTE DE TRANSPORTES INFLUYE EN LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE JULIACA 2021 con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: EDWIN NESTOR QUISPE CCORA**, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI
- \* 2do. MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

**SEGUNDO.-** El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

**TERCERO.-** La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**RESOLUCIÓN N.º 1249-2022-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 23 de setiembre de 2022

**VISTOS:** El oficio N° 037-2022-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 12 de setiembre de 2022, presentado por: **EDWIN NESTOR QUISPE CCORA**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

**CONSIDERANDO:**

Que, el(la) Bachiller(a): **EDWIN NESTOR QUISPE CCORA**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **PERFIL PROFESIONAL DEL GERENTE DE TRANSPORTES INFLUYE EN LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE JULIACA 2021**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.



Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **EDWIN NESTOR QUISPE CCORA** Titulado: **PERFIL PROFESIONAL DEL GERENTE DE TRANSPORTES INFLUYE EN LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE JULIACA 2021**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública, correspondiente a la línea de investigación: **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)**.

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, presentado por el(la) Bachiller(a): **EDWIN NESTOR QUISPE CCORA**, Titulado: **PERFIL PROFESIONAL DEL GERENTE DE TRANSPORTES INFLUYE EN LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE JULIACA 2021**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública, conteniendo los siguientes datos:



**RESOLUCIÓN N.º 1249-2022-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 23 de setiembre de 2022

<b>OBJETIVO GENERAL:</b>	
Determinar el perfil profesional del Gerente de transportes que influye en la Gestión de la Municipalidad del Distrito de Juliaca 2021	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b>	
1.-Describir el perfil de los últimos gerentes de transportes que influyeron en la Gestión de la Municipalidad del Distrito de Juliaca 2021.	
2.-Planear el perfil profesional adecuado para el gerente de Transportes que influye en la Gestión de la Municipalidad del Distrito de Juliaca 2021	
<b>SEDE DE EJECUCIÓN:</b>	JULIACA
<b>CRONOGRAMA:</b>	FECHA INICIO: JULIO 2022 FECHA FIN: OCTUBRE 2022
<b>PRESUPUESTO:</b>	S/5485.00
<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)

**SEGUNDO:** El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

**TERCERO: RECONOCER** como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR.**

**CUARTO: DISPONER** que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, el Director de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Benigno Callata Quispe*  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unidad de Investigación (1)
- Dirección EP.
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- BCQ/vnop.



## PERFIL PROFESIONAL DEL GERENTE DE TRANSPORTES INFLUYE EN LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE JULIACA 2021

### INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

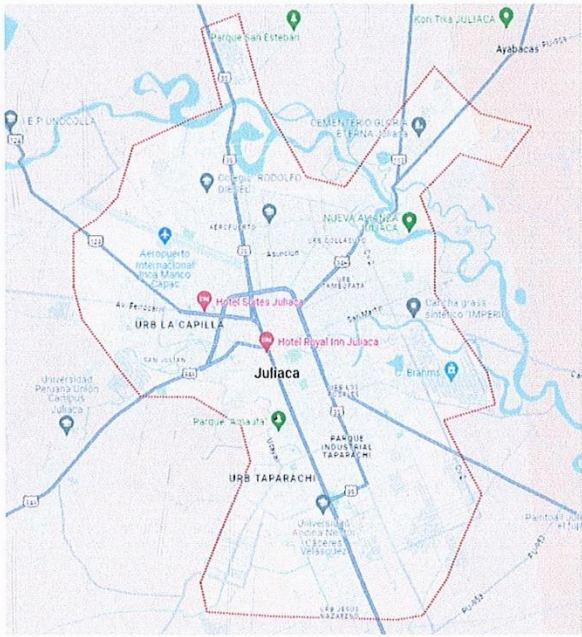
1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	jalayo.blogspot.com Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Prado, José Alberto Maldonado. "Relación Entre Atención y Aptitud Musical Según la Etapa de Formación Musical en Niños y Niñas de 10 y 11 Años de la Ong Sinfonía por El	1%



**Metadatos Complementarios**

<b>Título de la tesis</b>	
<b>PERFIL PROFESIONAL DEL GERENTE DE TRANSPORTES INFLUYE EN LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE JULIACA 2021</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	Edwin Nestor Quispe Ccora
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	45207380
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0001-8743-0139">https://orcid.org/0009-0001-8743-0139</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	Dr. Robbins Flores Aguilar
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02426851
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-6313-4052">https://orcid.org/0000-0002-6313-4052</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	Dr. Benigno Callata Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	Dr. Apolinar Florez Lucana
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593



<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin Financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Edificio:</b> Municipio Distrital de Juliaca  <b>Departamento:</b> Puno  <b>Provincia:</b> San Román  <b>Distrito:</b> Juliaca</p> <p><b>Longitud:</b> 15.482788  <b>Latitud:</b> 70.15264</p> <p><b>Url Maps</b>  <a href="https://maps.app.goo.gl/U71uTssw5gzqJ1sKA">https://maps.app.goo.gl/U71uTssw5gzqJ1sKA</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Julio 2022 – Octubre 2022
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	<b>Administración y Negocios</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00</a>  <b>Administración pública</b> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</a>



UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

DIRECCIÓN UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
Dr. Sc. S. L. Lemaco Aguilar Pinto  
DIRECTOR UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo EDWIN NESTOR QUISPE CCORA, identificado con DNI Nro. 45207380 en mi condición de egresado de:

**Escuela Profesional**

**Programa de Segunda Especialidad,**

**Programa de Maestría o Doctorado**

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la  **Tesis** o  **Trabajo de Investigación**,  **Trabajo Académico** denominada:

PERFIL PROFESIONAL DEL GERENTE DE TRANSPORTES INFLUYE EN LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE JULIACA 2021

Asesorado por: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca, 13 de mayo del 2024

Firma del Asesor  
(obligatoria)

Firma del Estudiante  
(obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

Con gozo y alegría dedico esta tesis a mi familia, quienes han estado conmigo en cada paso que doy, dándome fortaleza para seguir adelante, por ser una constancia de apoyo incondicional durante todo este tiempo de estudio y sacrificio.



## AGRADECIMIENTOS

Deseo agradecer a Dios, por bendecirme e iluminarme para llegar hasta donde he llegado, y hacer realidad este sueño anhelado.

A la universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" por darme la oportunidad de estudiar y de seguir superándome a ser profesional cada vez más competente.



## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>i</b>
<b>AGRADECIMIENTOS.....</b>	<b>ii</b>
<b>ÍNDICE.....</b>	<b>iii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE ACRÓNIMOS.....</b>	<b>ix</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>xii</b>

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2.1. Problema general .....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO .....	3

### CAPÍTULO II

#### OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL.....	5
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	5

### CAPÍTULO III

#### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
--	---



3.1.1. Antecedentes internacionales.....	6
3.1.2. Antecedentes nacionales.....	7
3.1.3. Antecedentes locales.....	9
3.2. MARCO TEÓRICO.....	12
3.2.1. Perfil .....	12
3.3 MARCO CONCEPTUAL.....	28

## **CAPÍTULO IV**

### **HIPÓTESIS**

4.1. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN .....	30
4.2. VARIABLES .....	30
4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	31

## **CAPÍTULO V**

### **PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN .....	32
5.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	32
5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	32
5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	33
5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	33
5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	34
5.6.1. Población.....	34
5.6.2. Muestra.....	34
5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	34
a) Técnica de investigación.....	34
Instrumentos de investigación .....	34
5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO .....	35



5.8.1. Confiabilidad .....	35
5.8.2. Validez .....	35
5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS .....	35

## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	37
6.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....	61
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>65</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>66</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>67</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>71</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	¿El profesional que está en la gerencia de transportes de la municipalidad de Juliaca es profesional especializado? .....	39
<b>Tabla 2</b>	¿El gerente de transportes de la municipalidad de Juliaca tiene título profesional?.....	42
<b>Tabla 3</b>	¿Qué profesión tiene el gerente actual de transportes de la municipalidad de Juliaca? .....	44
<b>Tabla 4</b>	¿El profesional que está en la gerencia de transportes es asequible? ..	47
<b>Tabla 5</b>	¿El profesional de la gerencial de transportes ejecuta los trabajos respectivos? .....	49
<b>Tabla 6</b>	¿El gerente de transportes es honesto? .....	51
<b>Tabla 7</b>	¿El gerente de transportes está comprometido con el desarrollo organizacional? .....	54
<b>Tabla 8</b>	¿Los gerentes de transportes de la municipalidad de Juliaca, son creativos? .....	56
<b>Tabla 9</b>	¿Los gerentes de transporte de la municipalidad de Juliaca excelentes y competitivos?.....	59



## ÍNDICE DE FIGURAS

**Figura 1.** ¿El profesional que está en la gerencia de transportes de la municipalidad de Juliaca es profesional especializado? ..... 40

**Figura 2** ¿El profesional que está en la gerencia de transportes de la municipalidad de Juliaca es profesional especializado? ..... 41

**Figura 3** ¿El gerente de transportes de la municipalidad de Juliaca tiene título profesional?..... 42

**Figura 4** ¿El gerente de transportes de la municipalidad de Juliaca tiene título profesional?..... 43

**Figura 5** ¿Qué profesión tiene el gerente de transportes de la municipalidad de Juliaca? ..... 45

**Figura 6** ¿Qué profesión tiene el gerente actual de transportes de la municipalidad de Juliaca? ..... 46

**Figura 7** ¿El profesional que está en la gerencia de transporte es asequible? 48

**Figura 8** ¿El profesional que está en la gerencia de transporte es asequible? 49

**Figura 9** ¿El profesional de la gerencia de trabajadores ejecuta los trabajos adecuados?..... 50

**Figura 10** ¿El profesional de la gerencia de transportes ejecuta los trabajos?.. 51

**Figura 11** ¿El gerente de transportes es honesto? ..... 52  
.....

**Figura 12** ¿El gerente de transportes es honesto? ..... 53

**Figura 13** ¿El gerente de transportes está comprometido con el desarrollo organizacional? ..... 55



<b>Figura 14</b>	¿El gerente de transportes está comprometido con el desarrollo organizacional? .....	56
<b>Figura 15</b>	¿Los gerentes de transportes de la municipalidad de Juliaca, son creativos? .....	57
<b>Figura 16</b>	¿Los gerentes de transportes de la municipalidad de Juliaca, son creativos? .....	59
<b>Figura 17</b>	¿Los gerentes de transportes de la municipalidad de Juliaca, son creativos? .....	60
<b>Figura 18</b>	¿Los gerentes de transportes de la municipalidad de Juliaca, son creativos? .....	61



## ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

PNP	: Policía Nacional del Perú.
ROF	: Reglamentos de Organización y Funciones.
MOF	: Manuales de Organización y Funciones.
CAP	: Cuadro para Asignación de Personal.



## RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo general determinar el perfil profesional del gerente de transportes que influye en la gestión de la municipalidad del distrito de Juliaca 2021; como objetivos específicos: describir el perfil experto de los últimos directores vehiculares que impactaron la administración de la región de la localidad de Juliaca 2021, para proponer el perfil experto idóneo para el supervisor vehicular que impacte la administración de la región de la localidad de Juliaca 2021. Este es un estudio de metodología cuantitativa, nivel lógico, plan no experimental, la población comprendida fue de 201 servidores de la región de la localidad de Juliaca, el ejemplo fue probabilístico, se utilizó la inspección irregular definida, involucrando la ecuación para poblaciones limitadas se encontró un ejemplo de 82 servidores del distrito que fueron los sujetos reveladores. El instrumento utilizado fue el cuestionario conformado por 9 preguntas. Los resultados se procesaron en SPSS, en conclusión, se llegó que el profesional que está en la gerencia de transportes de la municipalidad de Juliaca no es profesional especializado.

**Palabras clave:** Perfil profesional, gerente de transportes, gestión municipal.



## ABSTRACT

The overall target of this exploration was to decide the expert profile of the transportation director that impacts the administration of the region of the locale of Juliaca 2021; as unambiguous goals: portray the expert profile of the most recent vehicle chiefs who affected the administration of the region of the area of Juliaca 2021, propose the proper expert profile for the vehicle administrator who impacts the administration of the district of the locale of Juliaca 2021. This is a review with a quantitative methodology, illustrative level, non-exploratory strategy, the populace was comprised of 201 representatives of the region of the locale of Juliaca, the example was probabilistic, delineated irregular examining was utilized, involving the equation for limited populaces, an example of 82 metropolitan workers was found who were the revealing subjects. The instrument utilized was the poll comprised of 9 inquiries. The outcomes were handled in SPSS getting the accompanying outcome that there is a positive connection between the component of the expert profile and the metropolitan administration of the region of the Juliaca locale.

**Keywords:** Professional profile, transportation manager, municipal management.



## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación servirá como un aporte para que las municipalidades mejoren sus problemas identificando la incidencia que existe entre el perfil profesional y la gestión municipal de la municipalidad del distrito de Juliaca 2021.

Este estudio explica la importancia de contar con organización, planeamiento, ejecución de acciones que son responsabilidad del gerente de línea, su eficiencia y eficacia depende del profesional que dirige al equipo de trabajo y a la capacitación especializado en el área de transportes, la escala preparación del gerente de transportes ocasiona desaciertos en sus funciones.

El contenido de la presente investigación considero los siguientes capítulos:

La parte principal gestiona la explicación del tema, el plan del tema y la defensa del examen.

En el segundo capítulo, se presenta la formulación de los objetivos de la investigación.

En el tercer capítulo, se refiere al marco teórico referencial, que presenta antecedentes de la investigación con enfoques tanto internacionales, nacionales, así como regionales, también se detalla las bases teóricas de las variables y dimensiones sobre la cual se sustenta el trabajo de la investigación, del mismo modo la definición de los términos utilizados en nuestra investigación.

La cuarta parte alude a la premisa del retrato de la especulación, los factores y la operacionalización de los factores.



Por último, se presentan los principales objetivos y sugerencias a los que se ha llegado en el desarrollo de este examen, seguidos del catálogo comparativo y los añadidos..



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La ciudad de Juliaca presenta una problemática elevada respecto al transporte, por el alto índice de vehículos de todo tipo que circulan por el centro de la ciudad, buses, combis, taxis, de servicio urbano; sumándose a ello la existencia de miles de mototaxis, tricimotos, triciclos, motos lineales y bicicletas que circulan a diario en las diferentes calles de la ciudad, la que hace que el transporte urbano se muestre caótica, y las vías frecuentemente se encuentran congestionadas.

Esta problemática del transporte urbano se manifiesta de esa forma por el hecho de que el Gobierno Local a través de sus autoridades designan como gerente de transportes a profesionales no capacitados en la materia de infraestructura de vías, las señalizaciones, la semaforización, el conocimiento de las mininas normas que rigen el transporte.

Es por ello que el Gobierno Local como es la Municipalidad de Juliaca presenta ausencia de políticas públicas en el área que corresponde del tránsito terrestre urbano, la circulación y el mismo transporte público la que está asegurado en el artículo 73 cuando se refiere a los servicios públicos.

La inadecuada designación de gerentes de transportes en la municipalidad de Juliaca hace que el tránsito en la ciudad sea caótica, desordenada, congestionada, insegura; con pérdida de tiempo en minutos y en horas y demora en el tiempo para llegar al centro de trabajo de las personas; designar a un gerente de transporte sin perfil profesional influye negativamente



en la gestión municipal; si se designa a una persona sin profesión, a un profesor como gerente de transportes, o designar a un economista como gerente de transportes etc. Donde estos profesionales no conocen el área, desconocen de las normas, que no se han dado el tiempo de leer la ley de municipalidades respecto a los servicios de transporte.

El perfil profesional del gerente de transporte debe ser especializada en el área; comprometida con el ordenamiento, el control del transporte urbano, la señalización de las calles, la semaforización, el cronometraje en segundos de los semáforos inteligentes, la fiscalización, los reductores de velocidad en algunas calles, una hora definida de carga y descarga de productos agrícolas, de materiales de construcción etc., el control de operativos que deben ser con identificación en el problema de transporte en la ciudad de Juliaca, zonas de estacionamiento, coordinar con el gerente de infraestructuras para ubicar y hacer funcionar los terminales interprovinciales e interdepartamentales, a través de ordenanzas trabajar y reducir los montos de la tabla de infracciones, limitada coordinación con la PNP respecto, entre otras funciones.

Es por ello que se observa el caos vehicular en la ciudad de Juliaca, donde en las principales calles existe desconcierto lo que es más, la cobertura de unidades, así como la escasez de movimiento vehicular perceptible entre diferentes perspectivas; donde el populacho ve que hay una ausencia de consideración con respecto a la cuestión del transporte callejero, terrestre y de viaje; ya que una cuestión excepcionalmente alucinante incorpora diferentes partes de su tendencia, política, social, social, monetaria, una cuestión incluye a todo el populacho de Juliaca, es por ello, con esta investigación se pretende aportar como debe ser el Perfil Profesional del Gerente de Transportes que influya positivamente en la Gestión de la Municipalidad del Distrito de Juliaca 2021.



## 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

### 1.2.1. Problema general

¿Cuál es el perfil profesional del gerente de transportes en la Gestión de la Municipalidad del Distrito de Juliaca 2021?

### 1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el perfil profesional actual de los últimos gerentes de transportes en la Gestión de la Municipalidad del Distrito de Juliaca en el año 2021?
- ¿Cuál debe ser el perfil profesional adecuado del gerente de transportes en la Gestión de la Municipalidad del Distrito de Juliaca 2021?

## 1.3. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

El trabajo de examen es legítimo por tener significación lógica en la medida que se hará una investigación lógica y proficua para una comprensión suficiente de las capacidades y atribuciones de un jefe vehicular de la Región de Juliaca.

Con la investigación se determinará el perfil adecuado del gerente de transportes para un desempeño de alto nivel en el ejercicio de sus funciones y competencias enmarcado en la ley de Municipalidades Ley N° 27972, para regular adecuadamente el transporte urbano, la circulación, resolver la congestión vehicular, ordenar la circulación de vehículos mayores y menores eficazmente en la ciudad de Juliaca.



Los beneficiarios directos con el aporte de la investigación serán los pobladores la sociedad integra, los transportistas, donde el transporte terrestre desarrollará sus actividades de manera eficaz en orden con el aporte de soluciones al problema.

Por lo que se elaborará el perfil adecuado del gerente de transportes con la finalidad de solucionar el transporte caótico que existe en la ciudad de Juliaca; es por ello la investigación orienta el Perfil Profesional del Gerente de Transportes que influya positivamente en la Gestión de la Municipalidad del Distrito de Juliaca 2021.



## CAPÍTULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar el perfil profesional del gerente de transportes en la Gestión de la Municipalidad del distrito de Juliaca 2021.

#### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir el perfil profesional de los últimos gerentes de transportes en la Gestión de la Municipalidad del distrito de Juliaca 2021.
- Plantear el perfil profesional adecuado para el gerente de transportes en la Gestión de la Municipalidad del distrito de Juliaca 2021.



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 3.1.1. Antecedentes internacionales

**Prado & García (2020)**, El uso de punteros como instrumentos de control en la organización civil, debido a dos razones: el problema de presentar sistemas de mercado que permitan la utilización de la capacidad de elegir y la disposición de las administraciones para los residentes; en diversas regiones geológicas, lo que permite el examen de la eficacia que cada distrito utiliza los activos dados por sus ocupantes, la correlación instará a cada región a esforzarse por ampliar la naturaleza de sus administraciones. La obra ofrece una visión mundial de los marcadores ejecutivos como dispositivo de evaluación de la ejecución civil, en lo que respecta a su desarrollo, su circunstancia actual y sus posibilidades futuras.

La disminución de la validez del espacio público como jefe de la asistencia gubernamental de los residentes ha hecho que sea importante realizar diversos ejemplos de conducta, para planificar otro marco de trabajo público: la nueva administración abierta. La nueva forma de pensar obliga a los establecimientos públicos a actuar aplicando estándares de



economía, productividad y adecuación, significativos a nivel metropolitano, en el compromiso con la satisfacción personal de los residentes. **(Prado & García, 2020).**

### 3.1.2. Antecedentes nacionales

**Carvo & Vivanco (2020);** La Exploración resolvió el tema: Cómo influye la deficiencia de las autoridades gubernamentales vecinales en la actividad de su independencia y habilidad en la directriz del transporte terrestre metropolitano en Huancayo - Metropolitano 2017-2018; siendo el Objetivo: Exponer cómo influye la deficiencia de las autoridades gubernamentales vecinales en la actividad de su independencia y habilidad en la directriz del transporte terrestre metropolitano en Huancayo - Metropolitano 2017-2018; La Exploración se sitúa dentro del Tipo de examen Legítimo Esencial; en el Nivel Lógico. Diferenciando la Especulación, las Estrategias: Inductiva - Racional y Científica - Fabricada; así como Técnicas Específicas como la Interpretativa y Humanística: Con un Plan Transeccional No Exploratorio y se utilizó un Tipo de Inspección Probabilística Básica. Para la recopilación de datos se utilizaron instrumentos como la encuesta y la estructura narrativa del examen; Se razonó que contar con autoridades competentes y cualificadas es vital, ya que les permitirá hacer frente a los alucinantes problemas y enfrentamientos que ahora mismo se plantean en las organizaciones abiertas, pero cuando los responsables de nombrarlas no se percatan de estos puntos de vista, como ocurre en los Distritos, se confirmará la deficiencia de las autoridades a la hora de ejercer su independencia y habilidad, Como ya se ha ilustrado anteriormente, esto



ocurre en el Atasco y Transporte La junta del Distrito Común de Huancayo, trayendo como consecuencia una pésima y despilfarradora pauta de transporte terrestre metropolitano en la región de Huancayo - Metropolitano, creando desorden, desconcierto y malestar en la población. Catchphrases: deficiencia de autoridades, gobierno cercano, ejercicio de independencia y capacidad, lineamiento, transporte terrestre metropolitano, lineamiento de fundación de calles, ordenamiento, gestión y control del transporte terrestre metropolitano. **(Carvo & Vivanco, 2020).**

**García (2019).** El presente significa decidir el perfil del jefe público en la ciudad de Huánuco - 2018; según la perspectiva de habilidades calculadas, humanas y especializadas propuesta por Stephen P. y Coulter en su libro titulado Organización. Es una exploración cuyo enfoque es cuantitativo y el grado es ilustrativo. La población considerada fue de 60 individuos conformada por directores y gerentes que laboran en los distritos de la ciudad de Huánuco (Huánuco, Amarilis y Pillco Marca). Se tomó como ejemplo no probabilístico el 100% de la población. Se utilizó la encuesta como procedimiento de surtido de información, lo que hace que los instrumentos sean legítimos y sólidos. Según el ciclo de examen de la revisión, se mostró a los resultados generales que no se reconoce la especulación de exploración que expresa: el perfil del director público metropolitano es alto en la ciudad de Huánuco, con una contrastación de:  $(x^2=4.750 < 9.488)$ . En consecuencia, se presume que el perfil del administrador público en la ciudad de Huánuco no es alto debido a nuestro examen. En tal sentido, los distritos de la ciudad de Huánuco deberían solicitar que el jefe público tenga la opción de lograr elevados grados de



eficacia y eficiencia para cumplir con sus objetivos proyectados; no obstante, la ayuda presentada por la región en todas las áreas es aún restringida. (García, 2019).

García Hinostroza (2017), Se eligieron los extremos más pertinentes: Las habilidades administrativas de los directores están fundamentalmente conectadas con la realización laboral de los especialistas de la 14 región común de Huánuco 2016; ya que según las consecuencias medibles del coeficiente de relación de Pearson realizado entre los dos factores arrojó el valor de 0.823, siendo el grado de conexión enorme y alto. Según mi perspectiva la realización laboral de los trabajadores estará relacionada con las habilidades administrativas de los jefes que intervienen en las obras públicas. (García Hinostroza, 2017).

### **3.1.3. Antecedentes locales**

Payé (2019), El examen se realiza para responder al escrutinio de la población; por la inmaterial administración realizada por los principales Distritos de la Localidad como; Puno, Juliaca, Huancané, Azángaro y Ayaviri, por el deficiente perfil de supervisores de línea, que influyen en la mejora autoritativa en la Administración de las Regiones de la Región Puno durante la actividad del año 2017. La población cuestiona la gestión de sus especialistas de las regiones, por colocar en sus administraciones a personas que no se ajustan a la línea particular del directorio, considerando que las obras no se ejecutan, no se relacionan con la zona, no son evidentes o no sustentan el uso monetario de cada uno de los distritos.



En la actualidad, el perfil experto de los directores no cumple los requisitos previos básicos de la administración explícita para una ejecución y coherencia suficientes; deben actuar decididamente con una misión y visión a largo plazo para lograr una gran administración civil. En la administración los ejecutivos chapuzas suceden debido a la ausencia de información sobre la región, teniendo un esquema restringido, visión restringida para dar gran administración civil, debido a la ausencia de información sobre arreglos en la región particular. Para que la jerarquía sea suficiente, el director de línea no debe limitarse a dar ideas sobre las obras y el consejo propuestos para la administración metropolitana, sino que debe ejecutarlas a tiempo, para lograr cambios en una ciudad.

Los residentes desean y anhelan profundamente el cambio y la mejora de su ciudad, a la luz del hecho de que simultáneamente debe ser participativa para lograr el cambio, el logro y dar respuestas a los diversos problemas de una ciudad. El examen se completa para responder al direccionamiento regular de una administración metropolitana deficiente, en la que muchas veces los jefes de línea presentan errores en sus administraciones particulares. Además, servirá de base de ayuda para difundir los perfiles administrativos que inciden en la mejora jerárquica para la administración de los distritos de la localidad de Puno en el año 2007:

Primera: Los perfiles administrativos no se ajustan al perfil esperado. Segundo: El perfil administrativo del supervisor de línea se aclimata limitadamente a un perfil administrativo satisfactorio, lo que



repercute; es poco aventurero, trabaja limitadamente en grupo, con poca visión, poca confiabilidad y determinación. Tercero: El perfil administrativo particular no es considerado en toda la línea la junta. Cuarto: Los jefes de línea tienen una preparación restringida debido a que sólo tienen un grado de experto, sin un grado elevado de planificación sustancial. En cada una de las cuatro decisiones, esto afecta negativamente al giro autoritario de los acontecimientos, restringiendo gran ciudad los ejecutivos. Quinto: En algunos puestos de la administración, se tiene en cuenta el perfil experto de los supervisores de línea, lo que afecta enfáticamente al giro jerárquico de los acontecimientos, sumándose al logro de una buena administración metropolitana. (Payé, 2019).

Sucacahua, (2018), El presente examen: maneja el sistema de determinación para llenar situaciones vacías en el distrito común de San Román; la variable principal contextualizada con los aspectos; técnica, perfil del especialista; como ve la administración civil como segundo factor circunstancias alusivas a la ejecución del plan de gasto, satisfacción de objetivos. Con el Objetivo: Decidir el grado en que la interacción de elección de la fuerza de trabajo influye en la administración de la legislatura vecinal del distrito común de San Román, periodo 2016-2017. Por este motivo, se eligió la prueba de revisión con la estrategia no probabilística intencionada compuesta por jefes de región y subordinados de la subgerencia de RRHH del distrito anteriormente mencionado. Material y estrategias; los materiales de archivo surtidos, la reunión y la visión general se aplicaron correspondientemente para ver la evaluación



de los trabajadores que enmarcaron el concentrado en «el proceso de determinación del personal y la administración del gobierno del barrio». Los resultados y las mediciones se crearon a través de la comprensión y el examen inferencial; abordado a través de tablas y figuras. Cuyo resultado mientras que la comprobación ha sido más prominente que el chi-cuadrado clasificado. Con todo, «la proporción del ciclo de determinación del personal y el gobierno de barrio la junta carece en el distrito común de San Román período 2016-2017». (Sucacahua, 2018).

## 3.2. MARCO TEÓRICO

### 3.2.1. Perfil

Según Arnaz (1981) el perfil es saber supervisar hábilmente el cambio de los ejecutivos que buscan acuerdos para trabajar en las elecciones y la viabilidad de la asociación, garantizando la adecuación a largo plazo y la intensidad para la realización de valor.

Son características, cualidades, habilidades que tiene un experto para ocuparse de un establecimiento garantizando seriedad y viabilidad a largo plazo, con capacidad para abordar cuestiones nuevas y oscuras. Mc Lelland especifica que en realidad quiere poder y logros.

Esto sugiere velocidad de respuesta en el examen y la mezcla, lo que impulsa al personal memorable apariciones de individuos, información, cifras, en línea con ser imaginativo y creativo. Peter Drucker certifica que un director es un especialista del cerebro y Kenich Ohmae hace referencia a que un jefe tiene el cerebro de un planificador, teniendo la investigación como el camino en su trabajo.



El perfil infiere tener el límite con respecto a conciliación e investigación así como tener seguridad, no exclusivamente para ejecutar trabajos sino adicionalmente para coordinar al personal, y tener un ambiente institucional satisfactorio de imaginación inventiva.

Para ello, Peter Drucker afirma que un director es un obrero que dirige y Kenich Ohmae precisa que un supervisor puede dirigir, teniendo el examen como vía de entrada a su trabajo.

### **3.2.2 Perfil Profesional**

Tal como indica Arnaz (1981) perfil competente es un término utilizado en la formación y en todas las asociaciones empresariales; asimismo, se entiende como la satisfacción del perfil de los alumnos de una vocación experta, que se entiende y utiliza de forma eficaz y natural en las universidades.

El Perfil Experto alude al acabado de la planificación universitaria de los individuos, tal y como indica su información obtenida.

Según Arnaz (1981,1996), el perfil del experto son las características retratadas que tiene un experto, por la información y preparación obtenida, que son separadas por el área, y además trabaja con apoyabilidad para dar impulsos, abordar problemas, servir a la sociedad.

Por esta razón, el experto planifica, obtiene información, practica y obtiene información en un espacio, y sigue el programa educativo de esta manera cumple con el perfil de experto, por ejemplo, 1) Preparación en áreas generales para lograr el dominio de la información y rellena como



experto; 2) Planificación para trabajar en regiones, ejercicios, actividades, etc., 3) Ejecución con el acto de valores y mentalidades naturales o potencialmente adquiridos para desempeñar un trabajo cercano razonable; y 4) Las habilidades a realizar están en capacidad de la información obtenida.

La satisfacción de estos cuatro puntos de vista avanzará el trabajo satisfactorio del experto, por la templanza de ejecutar la información obtenida y el uso de las habilidades, así como el aseguramiento en la ejecución de las actividades.

### **3.2.3 . Perfiles Profesionales y sus Competencias**

La razón de exigir los perfiles expertos y las capacidades de los jefes es percibir las aptitudes, por ejemplo, la información, las habilidades y las perspectivas de los expertos, que son fundamentales para obtener un buen resultado de exposición al realizar un encargo.

Realizarea trebuie despachată într-un cadru, de exemplu, «Referința Wordului a Capacităților»; care este situată și permită să înseamnă un model de The board, în fundamentul cu privire la elementele HR, care sunt pertinente, în timpul cât mai comune de pregătire, selecție, progrese și evaluare în execuția muncii.

Las capacidades del personal son propuestas por los funcionarios, el diseño jerárquico y el avance del espacio de trabajo en la Administración Civil. Estas capacidades dan resultados positivos que



permiten lograr la productividad laboral, lo que repercute en el apoyo de las personas en general y afecta enfáticamente a la asociación.

El establecimiento proporciona a los empleados del gobierno situados en las unidades jerárquicas según sus perfiles expertos para la mejora competente de las capacidades y por consiguiente un apoyo superior de los residentes. (PEURHMDP, 2017-2021, pags.28-29).

### **3.2.4. Características del Perfil Profesional**

Los atributos del perfil de experto son:

- 1) Saber hacer ejercicio y mostrar iniciativa;
- 2) Ser serio.
- 3) Tener las capacidades innatas de relación que tiene el experto.
- 4) Tener la capacidad de conferir e incidir en el clima.
- 5) Saber animar a su grupo de trabajo.
- 6) Saber impartir.
- 7) Mostrar capacidad para mostrarse realmente y hacer entender su punto de vista.
- 8) Ser disculpador y comprensivo.
- 9) Reconocer los logros mostrando una perspectiva edificante.
- 10) Debe tener un alma despiadada.
- 11) Debe tener un límite básico y autorremediable.
- 12) Debe tener una dirección recta, moral e irreprochable..



El experto como pionero practica el poder, aplicando autoridad y disciplina. El experto por su planificación coordina y dirige con independencia y obligación a su grupo de trabajo, en un rumbo positivo para el logro de objetivos significativos, comprendiendo su constancia y devoción para intentar cumplir el objetivo trazado.

### **3.2.5 Gerente**

Para Lazzati (2016), Como es de esperar, utilizo la expresión «director» en un sentido extremadamente amplio: el individuo que es responsable de un área de obligación, desde toda la asociación en general hasta una pequeña área o tarea, y que, para ejercer su obligación, tiene asimismo individuos a sus órdenes; la ejecución cae bajo la responsabilidad del jefe.

La idea engloba al propietario que dirige su empresa, al supervisor superior de una organización, a los jefes utilitarios o de división, a la cúpula de un área, al responsable de una empresa, etcétera. En sustancia, es idéntica a la expresión «jefe». Algunas personas no quieren utilizar este término porque le dan un significado subyacente desafortunado.

Sin embargo, la figura del supervisor es a la vez una necesidad y una realidad en las asociaciones. Por excelencia de su capacidad, el individuo que ejerce de supervisor tiene un poder específico sobre diferentes individuos adscritos a su área de obligación, que se denominan de este modo «colegas» o «subordinados». (Lazzati, 2016).

### **3.2.6 Habilidades Gerenciales**



Stephen P. & Coulter (2010) lo caracteriza: ¿Qué tipo de habilidades necesitan los supervisores? Roben L. Katz fomentó una forma de abordar la caracterización de las habilidades administrativas; presumió que los jefes necesitan tres habilidades esenciales: especializadas, humanas y razonables. Las habilidades especializadas son la información explícita de la ocupación y los procedimientos esperados para realizar hábilmente las tareas del trabajo. Estas habilidades suelen ser importantes para los administradores de vanguardia, ya que en su mayoría supervisan a las personas que utilizan instrumentos y estrategias para fabricar los artículos de la organización o administrar a los clientes. Con frecuencia, los trabajadores con excelentes habilidades especializadas son elevados a la sangría borde las posiciones de la junta.

Por ejemplo, Imprint Ryan de Verizon Correspondences supervisa a unos 100 profesionales que administran una parte de 1.000.000 de clientes de la organización. Antes de convertirse en director, sea como fuere, Ryan era un profesional del teléfono. Eso es lo que dice ryan «el lado especializado del negocio es significativo, sin embargo supervisar a las personas y percibir a las personas que hacen una demostración notable nos llevará al progreso.»

Ryan es un supervisor que posee habilidades especializadas y que, además, percibe la importancia de las habilidades para entablar relaciones, que incluyen la capacidad de cooperar con otras personas, tanto de forma exclusiva como en grupo. Puesto que todos los

supervisores dirigen a trabajadores, estas habilidades son igualmente importantes en todos los niveles de los ejecutivos.

Los supervisores con una gran capacidad para establecer relaciones sacan lo mejor de los suyos. Saben transmitir, impulsar, liderar y mover energía y seguridad. Por último, las capacidades de cálculo son las habilidades que utilizan los directores para ponderar y conceptualizar circunstancias únicas y complejas. A través de estas habilidades, los directores consideran querer ser un todo, captan la conexión entre diferentes subunidades e imaginan cómo la asociación se expresa en su clima general. Estas habilidades son las más significativas para los administradores de alto nivel. (págs. 10,11).

### HABILIDADES Y NIVELES GERENCIALES



Fuentes: De Robbins Stephen P. & Coulter, M. (2010). Administración

### 3.2.7 Gerente y sus Responsabilidades

Tal como indica Rosales (1999) se esboza principalmente en técnicas a aplicar, por ejemplo, el acompañamiento a tener en cuenta:

- Organiza el incremento de la modernización mecánica de la asociación.
- Facilita la progresión de la asociación.
- Facilita la administración convincente de una asociación.



- Organiza e incrementa la eficiencia.
- Organiza ventajas para satisfacer a los trabajadores.
- Direcciones para agregar a representantes ampliando su preparación.
- Organiza el cumplimiento del área local.

Los jefes se coordinan para dinamizar los ciclos de la asociación.

A partir de ahí, se expresa que la administración es el entorno de trabajo de nivel innegable en el que el supervisor es un experto dispuesto con información específica cercana para dirigir una asociación de la ciudad con eficacia.

Jefes son los individuos de una asociación cuyas obligaciones son satisfacer su trabajo y las empresas esenciales, coordinando elaborado por otras personas que desempeñan funciones innatas a la asociación. (Rosales, 1999, Pág. 402-406).

### **3.2.8. Gerente de Transportes**

Según Botero (2016) alude a la manera en que se ensamblan, supervisan y entregan las diferentes órdenes de transporte para que los gastos, los tiempos de transporte y los niveles de administración se mantengan en los niveles de trabajo típicos e ideales.

El transporte asume una parte crítica en las tareas de las organizaciones, particularmente en América Latina donde el marco no es generalmente impresionante y las dificultades son más prominentes con respecto al coste y a la eficacia. Entienda cuál es su centro como director de transporte y qué ejercicios delegar a sus colegas.



El tema del transporte de los ejecutivos es un punto importante, cargado de perspectivas especializadas y con interrelaciones disciplinarias excepcionalmente amplias. Por esta razón examinamos explícitamente los ejercicios esenciales que un supervisor de transporte debería tener bajo su plena supervisión y administración individual, así como los ejercicios que pueden designarse directamente a individuos del grupo de ejecutivos y control de transporte. Obviamente, el plan de acción de cada organización o unidad especializada es novedoso, y estos consejos podrían descifrarse y acercarse desde diversos puntos. (Botero, 2016).

### **3.2.9 Gerencia de Transporte**

Es la dependencia responsable de ordenar y supervisar la administración del transporte terrestre metropolitano e interurbano, el tránsito peatonal y vehicular, la difusión del tránsito, el abanderamiento, el bienestar vial, el control especializado del transporte y el curso de infracciones y sanciones comparables a su competencia, dentro de la estructura de los ordenamientos legítimos materiales.

#### **Funciones**

- Controlar, dirigir y administrar el transporte público de viajeros metropolitano e interurbano de vehículos mayores y menores dentro de la ciudad, para la utilización de las vías públicas y comunes.
- Exponer y proponer disposiciones y procedimientos para la asociación del transporte público, el recorrido de las calles,



los viajes metropolitanos y la utilización excepcional de las calles de la región, supervisando su coherencia.

- Exponer, hacer, controlar, cambiar o actualizar potencialmente el Arreglo Administrativo de Calles del Área de San Román.
- Administrar la planificación o posible actualización de la bóveda de transporte terrestre común. (Municipalidad Provincial de San Román, 2020).

### 3.2.10 Gestión

En el momento en que se hace referencia al tablero, estamos hablando de un ciclo dinámico a través del cual se resuelve el destino de una no del todo, con respecto a su giro de los acontecimientos. Incluye medidas de tipo especializado: una construcción institucional compuesta por normas, competencias, sistemas, activos humanos y financieros, etc., cuyo enunciado permite a los especialistas y autoridades metropolitanas satisfacer los requisitos y necesidades de la población. (Navarro, 2009).

La administración metropolitana es política en la medida en que las agrupaciones que abordan intereses individuales y agregados median, establecen reglas de juego, establecen conexiones entre sí y asumen diversas partes en ciclos dinámicos. En este sentido, la administración metropolitana no debe considerarse exclusivamente como la capacidad administrativa de gestionar activos, sino también como la capacidad de tomar decisiones y resolver conflictos.



Otro significado de la administración metropolitana es el referido por Suller, en el que opina que la administración institucional sugiere la mejora de un conjunto de ejercicios, procedimientos y métodos razonables para hacer crecer dentro del área local la imagen de un gobierno civil serio, fiable, actual, poderoso y productivo de acuerdo con los resultados imaginables de la población.

Otra definición legítima es la dada por el Servicio de Economía y Dinero, que expresa que la administración metropolitana implica establecer el plan de gasto público a la luz de los resultados, es decir, programar, asignar, ejecutar y evaluar los activos civiles según los cambios explícitos y positivos en la prosperidad de los residentes. (Suller,2018).

### **3.2.11 Municipalidad**

Malavé y Piñango (2007), Las fuentes de esta complejidad no son sólo las expectativas y demandas en desarrollo de la población, sino también los retos a la hora de determinar dónde comienza y dónde termina la actividad metropolitana, teniendo en cuenta que desde muchos puntos de vista abarca los elementos de las administraciones estatales territoriales y el gobierno central, así como la problemática combinación de lo político y lo especializado en el gobierno civil, a lo que hay que añadir la solicitada cooperación de las asociaciones sociales y las deficientes partes monetarias.

### **3.2.12 La Gestión Municipal**



Los ejecutivos se caracterizan por ser la actividad y el impacto de dirigir. En consecuencia, es justificable que la administración civil es sólo la asociación y organización de los bienes del distrito. Para la Guía, Servicio de Implementación de Políticas, (2016), la administración metropolitana es una empresa común determinada a elevar los estados financieros, sociales, humanos, físicos y sociales de la región y su población, para hacerla monetariamente equitativa, políticamente razonable, oficialmente competente y naturalmente soportable. Todo depende de que se dispongan y gestionen los activos propios de un distrito de forma productiva y poderosa, con un sueño de mejora. (MAP, 2016).

### **3.2.13 Instrumentos de Gestión Municipal**

Según Guzmán (2016) Entre las directrices de cualquier organización están los instrumentos de administración, que son informes especializados o potencialmente regularizadores que dirigen la actividad de la asociación en su conjunto, incluyendo las Normas de Asociación y Capacidades (ROF), Manuales de Asociación y Capacidades (MOF), Cuadro de Mando de Personal (CAP) con su plan financiero de personal científico, manuales de estrategias, etc. Guzmán (2016), trae a colación que estas normas, en la medida de sus pertenencias, no comprenden manifestaciones gerenciales, ya que producen impactos en una circunstancia sustancial, influyendo en los dirigidos.

Así, los instrumentos de administración tampoco comprenden manifestaciones gerenciales hacia adentro, ya que la última opción tiene un grado específico. Estas disposiciones generales son reglas de asociación interna, que no influyen en las libertades o intereses de los administrados y están subordinadas a las demás fuentes.

Asimismo, expresa que todos los instrumentos de la administración requieren un tratamiento fundamental en el marco normativo, que no debe quedar desfasado y debe estar coordinado y recogido adecuadamente en una directriz.

### **3.2.14 Objetivos de la Gestión Municipal**

Para Del Castillo y Vargas (2009). El objetivo metropolitano se centra en ampliar la productividad, viabilidad y adecuación de las elecciones y actividades a realizar por los distritos, para satisfacer la misión y objetivos clave que se suman a crear las circunstancias para mejorar la satisfacción personal de sus residentes.

Por otra parte, tal y como señala Salcedo E. (2007), la administración metropolitana hoy en día requiere hacer viables los elementos de los sistemas planificados con el diseño de trabajo; de modo que la construcción debe funcionar fundamentalmente, tanto en su aspecto propio como en la construcción más casual. Dicho creador entiende que el componente propio de la construcción está dado por el plan jerárquico encapsulado en informes, mientras que el diseño casual descifra lo genuino de la región, como relaciones de poder, supuestos para los individuos de la asociación, entre otros. Ciertamente, la hipótesis desafía,



desde un punto de vista, la adaptabilidad de la construcción convencional de las rigideces de la región utilitaria y autoritaria del distrito; y, por otra parte, la suficiencia de la construcción natural al plan de las técnicas de los ejecutivos, mientras que caracteriza la manera básica de la asociación, para satisfacer su mayordomía civil. En cualquier caso, los diseños inflexibles según la perspectiva autoritaria especializada, acaban frustrando los ciclos caracterizados por el procedimiento, saboteando cualquier esfuerzo de administración. (Salcedo, 2007).

### **3.2.15 Modelo de Gestión de una Organización Municipal**

Del Castillo y Vargas (2009) afirma que el modelo de administración de una asociación tiene dos partes colaboradoras, que reflejan así dos aspectos: El aspecto esencial aludido a la conducción de los ciclos y el aspecto funcional aludido a las estrategias directivas del diseño, que permite el control de las tareas. Es significativo este evidente contraste teórico discreto entre ciclo y estrategia; cada uno alude a un componente alternativo de los ejecutivos.

Esta circunstancia actual permite interpretar, en razón de los distritos del Perú, donde el carácter inflexible y pretencioso de sus métodos gerenciales, relacionados con la disposición de normas externas del nivel focal, producen procesos donde la metodología de la asociación termina ajustándose a las técnicas normativas vigentes; cuando la hipótesis solicita que debería ser al revés, considerando que, al igual que en el diseño, la estructura se apoya en la capacidad, en la región gerencial: la estructura se apoya en el sistema, directriz fundamental. (Claros, 2008).



### 3.2.16 Desempeño de una Buena o Mala Gestión Municipal

Fukuyama (2004) Hipotéticamente, demuestra que la presentación de una estatalidad (administración metropolitana) afortunada o desafortunada está relacionada con la amplitud o asimetría de la mezcla entre la amplitud de las capacidades del Estado y la habilidad del Estado. En este sentido, extrapolando la estatalidad a las legislaturas cercanas, muy bien puede deducirse que, en el caso de que exista proporcionalidad entre las capacidades civiles y su habilidad, no es fuera de lo común que su administración metropolitana tenga una exhibición satisfactoria.

Luego, suponiendo que resulte, como en el caso del Perú, que las regiones, por rectitud del ordenamiento de la Nueva Ley Natural de Distritos No. 27972, otorguen capacidades innecesarias a legislaturas cercanas, y sin embargo sus capacidades (en cuanto a activos humanos y monetarios) estén disminuidas, es normal que su exhibición de estatalidad no sea asombrosa, quedando sólo como bondad, el ordenamiento de iniciativa civil: avanzar en el mejoramiento de sus regiones jurisdiccionales.

Por último, a nivel de bases hipotéticas, atendiendo al evidente desajuste entre ocuparse de la región y supervisar el distrito, es ineludible convocar la hipotética precisión realizada por Sanin (2007), quien sostiene que existen cuatro áreas de administración cercana:

- 1) Administración civil.
- 2) La administración territorial civil.
- 3) Los ejecutivos de explicación supramunicipal.
- 4) La administración comarcal con el mundo globalizado.

Además, eso es lo que Sanín acepta, para decirlo claramente, supervisar la mejora desde los distritos para las regiones es, sobre todo, administrar. En este sentido, Sanín coincide con Azcueta et al. (2010) en que la región debe estar representada, por ejemplo esperar una administración y posición de autoridad para hacer un ciclo ordenado que beneficie a todos en materia de mejora. (Sanin, 2007).

### 3.2.17 Marco Formal o Legal

La estructura legítima para esta exploración dependía de los órganos administrativos de acompañamiento: Reglamento N° 27181 - Ley General de Transportes y Viajes Terrestres, que explícitamente pensó que los artículos de acompañamiento:

**“Artículo 15.- De las autoridades competentes;** son expertos capaces en materia de transporte terrestre y viajes, según convenga:

- a) El Servicio de Transportes y Correspondencias;
- b) Los Estados Locales;
- c) Los Distritos Comunes;
- d) Los Distritos Regionales;
- e) La Policía Pública del Perú; y

f) El Organismo Público de Guarda de Concurso y Seguro de Innovación Protegida - INDECOPI». (Congreso de la República, 1999, p. 5) De igual manera, se pensó en el Reglamento de Derecho Natural de los Distritos No. 27972:

**ARTÍCULO I.- GOBIERNOS LOCALES:** «Las legislaturas de proximidad son sustancias fundamentales de la asociación regional del Estado y derivaciones rápidas de la cooperación vecinal en asuntos abiertos, que



regulan y hacen independientes los intereses de las colectividades relacionadas; siendo el dominio, el pueblo y la asociación componentes fundamentales del gobierno vecinal.

Los distritos comunales y regionales son los órganos de gobierno que impulsan el mejoramiento vecinal, con legitimidad bajo regulación abierta y límite pleno en cuanto a la satisfacción de sus motivaciones» (Congreso de la República, Ley Natural de las Regiones - Reglamento N° 27972, 2003).

**ARTÍCULO II.- AUTONOMÍA:** «Las legislaturas cercanas aprecian independencia política, financiera y de autoridad en los asuntos de su competencia. La independencia que la Constitución Política del Perú establece para las regiones radica en la capacidad de practicar manifestaciones de gobierno, organización y organización, dependientes del conjunto general de leyes» (Congreso de la República, Derecho Natural de los Distritos - Reglamento N° 27972, (2003).

### 3.3 MARCO CONCEPTUAL

**Gestión:** Es un curso de ejecución consistente de una asociación, debido a las colaboraciones entre el plan y ejecución del procedimiento y el diseño empresarial, como etapa para la operatividad de las actividades. (Stoner, Freeman, Gilbert Jr, 1996).



**Gestión Municipal:** La idea alude a la conexión entre la junta y la región. La anterior comprendida como un conjunto de ejercicios que se preparan para cumplir fines; y la última opción, como la organización desde la que se trabaja el poder público de un distrito. (SISMAP, 2016).

**Municipio:** División administrativa más modesta que un estado. Ocupantes de una región jurisdiccional similar. Organización que gestiona dicha circunscripción. Región de dicha localidad. (Diccionario escolar ilustrado, 2014, pág. 310).

**Perfil Profesional:** Son las cualidades retratadas que tiene el experto por la información y preparación adquiridas, que se separan por el área.

**Servicio de Transporte:** acción monetaria que proporciona los recursos para completar el Transporte Terrestre. Excluye la actividad de marco de transporte de uso público. (Congreso de la República, 1999).

**Tránsito Terrestre:** todos los desarrollos de personas y vehículos en tierra calles que se someten a todavía en el aire en este Reglamento y directrices guía y solicitarlo. (Congreso de la República, 1999).

**Vías Terrestres:** Fundación terrestre al servicio del transporte de vehículos, líneas ferroviarias y particulares. (Congreso de la República, 1999).



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

En la exploración cuantitativa, se puede prescindir de la proclamación de especulación porque no se hacen sospechas previas, se trata de examinar la traducción emocional de los individuos sobre las peculiaridades de la verdad que se investiga y, en consecuencia, no hay estimaciones potenciales.

«Tiende a ser utilizado como una dirección general para apoyar el rumbo que la exploración debe seguir, sin embargo es cualquier cosa menos un compromiso sistémico utilizarlo». Monge, (2011). Cita a Austin (2012) afirma «y donde las especulaciones daban las "Variables", aquí utilizamos las "Categorías" con las que representamos las cualidades, costumbres, normas, dialectos, marcos representativos, mentalidades y formas genuinas de comportarse de los individuos».

#### 4.2. VARIABLES

- ❖ Perfil gerencial
- ❖ Gestión municipal

### 4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable independiente Perfil gerencial (CAUSA)	Gerente de línea	<ul style="list-style-type: none"><li>• Liderazgo</li><li>• Comunicativo</li><li>• Práctica de valores morales y ético</li></ul>
	Título profesional y especialidad	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacidad crítica y autoreflexiva.</li><li>• Espíritu emprendedor y proactivo</li><li>• Motivación y logros.</li></ul>
Variable dependiente Gestión municipal (EFECTO)	Gestión de gerencia de transportes	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diagnostica</li><li>• Planifica</li><li>• Organiza</li><li>• Ejecuta proyectos de desarrollo local</li><li>• Evalúa</li><li>• Coordina y supervisa el cumplimiento de proyectos.</li></ul>
	Personal profesional socio comunitaria	<ul style="list-style-type: none"><li>• Suscribe convenios multisectoriales.</li></ul>



## CAPÍTULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología utilizada para obtener los datos importantes para esta exploración es cuantitativa. (Hernández, Fernández. & Baptista, 2010. P. 4).

Bernal, (2016), el enfoque cuantitativo que usa la estadística como medio de comparación y prueba, menciona que las investigaciones explicativas o conocidas como investigaciones causales tienen como objetivo la comprobación de hipótesis, esto lleva a buscar conclusiones que comprueben conocimientos o bases científicas, (pág. 148).

#### 5.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para la presente investigación se aplicará el diseño no experimental.

#### 5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

En el ciclo de exploración, se recurre al tipo de examen ilustrativo.

Buscan determinar las propiedades, cualidades y perfiles de personas, agrupaciones, redes, ciclos, objetos o alguna otra peculiaridad objeto de examen. En otras palabras, sólo intentan cuantificar o recopilar



datos libre o mutuamente sobre las ideas o factores a los que aluden, es decir, su objetivo no es demostrar cómo están conectados entre sí. (Hernández, Fernández. & Baptista, 2010, p. 80)

#### **5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

Para la presente exploración es de nivel ilustrativo, ya que permite decidir los impactos de la mejora en el fundamento Ríos (2006); que contiene examen cuantitativo con interrelación de algunos «activos» para su traducción «omnicomprensiva». Charaja, (2009, p. 46); en el examen concentrado se ejecuta en la municipalidad del distrito de Juliaca, con respecto al tema del “Perfil profesional del gerente de transportes en la gestión municipal del distrito de Juliaca 2021”.

#### **5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El examen sigue un plan transversal no exploratorio; tal como lo plantean Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 492) ya que los datos fueron recolectados en un solo segundo e incorpora el tipo y nivel de estudio, la población, el surtido de datos de los especialistas de la región distrito de Juliaca; así como el examen de información comparando con el año 2022.



## 5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 5.6.1. Población

La población que se tomó para la presente investigación es los tres últimos gerentes de transporte de la municipalidad distrital de Juliaca, que estuvieron a cargo de la gerencia de transportes de la municipalidad del distrito de Juliaca.

### 5.6.2. Muestra

La muestra que se tomó para la presente investigación es los tres últimos gerentes de transporte de la municipalidad distrital de Juliaca, que estuvieron a cargo de la gerencia de transportes de la municipalidad del distrito de Juliaca.

## 5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### a) Técnica de investigación

En la presente investigación se utilizó con técnica para la recolección de datos la encuesta.

Según Charaja (2011) la encuesta esta conformada por preguntas.

### Instrumentos de investigación

El instrumento que se utilizo es cuestionario. Encinas (1987) señala que para la encuesta como instrumento puede realizarse mediante el cuestionario o la entrevista, Charaja (2011) considera que el instrumento propio de la encuesta es el cuestionario.



Según encinas (1987) el cuestionario es un instrumento con un listado de preguntas estructuradas, este instrumento se utiliza para recolectar datos, en investigaciones sociales.

## **5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**

### **5.8.1. Confiabilidad**

Para la investigación de la responsabilidad del instrumento, se utilizó como marcador principal el procedimiento de Cronbach, utilizado en encuestas en las que las reacciones no son realmente bipolares, sino que se dan en escalas (Kaplan y Saccuzzo, 2006).

El coeficiente fue propuesto en 1951 por Cronbach como medida para calibrar la calidad inquebrantable de una prueba, o de cualquier compuesto obtenido a partir de la cantidad de unas cuantas estimaciones..

### **5.8.2. Validez**

En cuanto a la legitimidad del instrumento, los instrumentos utilizados se aprobaron utilizando la aprobación del juicio maestro, la aprobación del contenido y la aprobación de la posibilidad, es decir, se expusieron a una aprobación total y exhaustiva.

## **5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS**

Para el procesamiento de datos se procederá por realizar los siguientes pasos:

- Aplicación del cuestionario y/o encuesta.
- Tabulación en MS Excel, de todas las respuestas



- Exportación de datos (DATA) a IBM SPSS V. 25
- Determinación de variables y valores en SPSS. V. 25
- Obtención de nivel fiabilidad del instrumento
- Obtención de estadísticos descriptivos (tablas de frecuencias e histogramas) del diagnóstico.
- Realización de interpretación
- Aplicación de instrumento para determinar las mejoras
- Comparación de valores en MS Excel, (gráficas y tablas de comparación)

## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Las encuestas fueron procesadas haciendo uso del programa estadístico SPSS en su versión 21, donde en base a una encuesta se obtuvieron los datos respecto al perfil del gerente de transportes con la finalidad de ver si influye en la gestión de la Municipalidad del Distrito de Juliaca 2022. Cabe mencionar que el número de encuestados fueron 50 trabajadores de la entidad ya mencionada, así mismo se presentan cuadros y figuras de la encuesta en mención.

**Tabla 1**

*¿El profesional que está en la gerencia de transportes de la municipalidad de Juliaca es profesional especializado?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí	31	62,0
Parece	19	38,0
Total	50	100.0

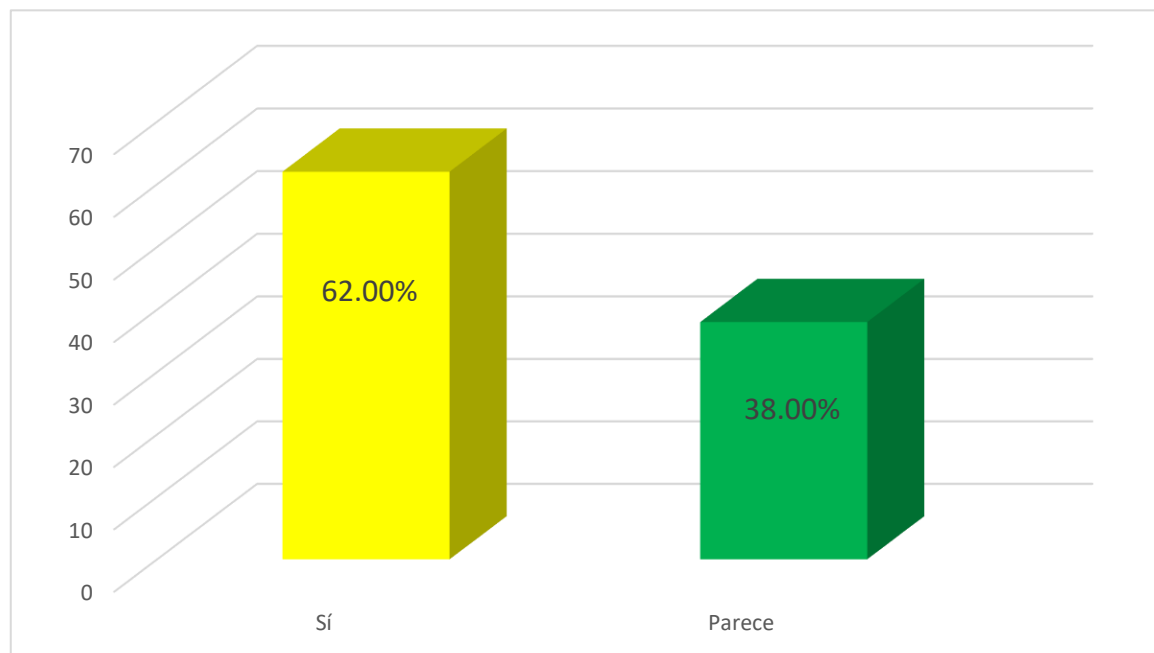
**Nota:** Elaboración propia 2022

La tabla 1, hace mención a la frecuencia respecto al perfil de especialización del personal que labora en la gerencia de transportes de la municipalidad de Juliaca

en donde podemos ver que porcentaje acumulado respecto al ítem "Sí" es de 62% en relación al ítem "parece" que vendría a ser el 38%.

**Figura 1**

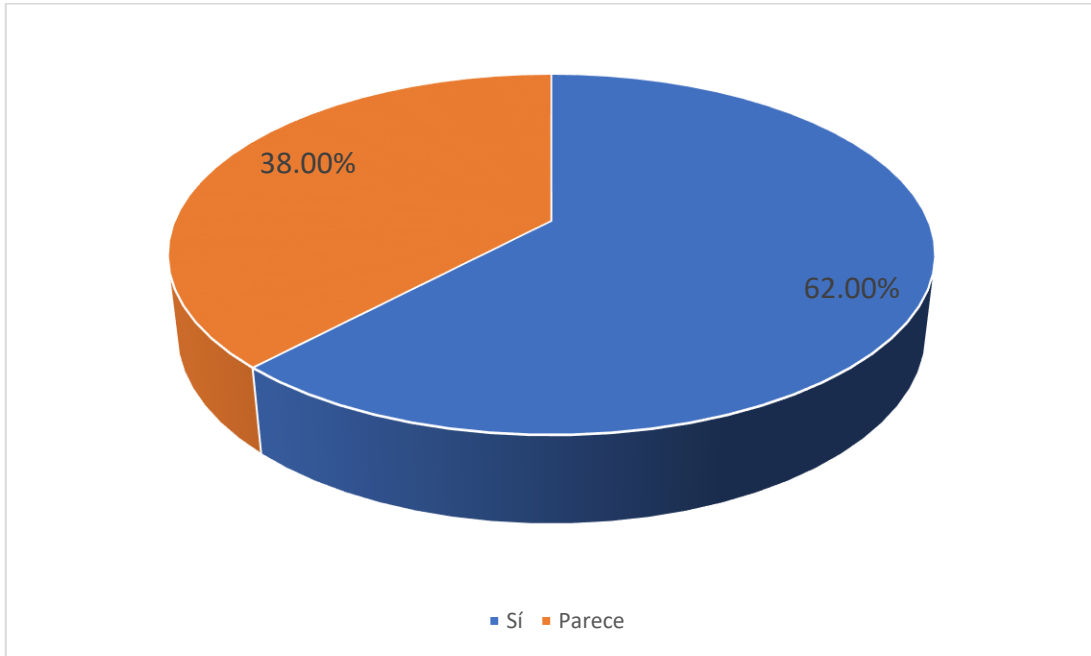
*¿El profesional que está en la gerencia de transportes de la municipalidad de Juliaca es profesional especializado?*



especialización correspondiente, sin embargo, el 38% de encuestados no está completamente informado respecto a la especialización de la gerencia ya mencionada correspondiente a 19 encuestados.

**Figura 2**

*¿El profesional que está en la gerencia de transportes de la municipalidad de Juliaca es profesional especializado?*



**Nota:** Elaboración propia 2022

**Tabla 2**

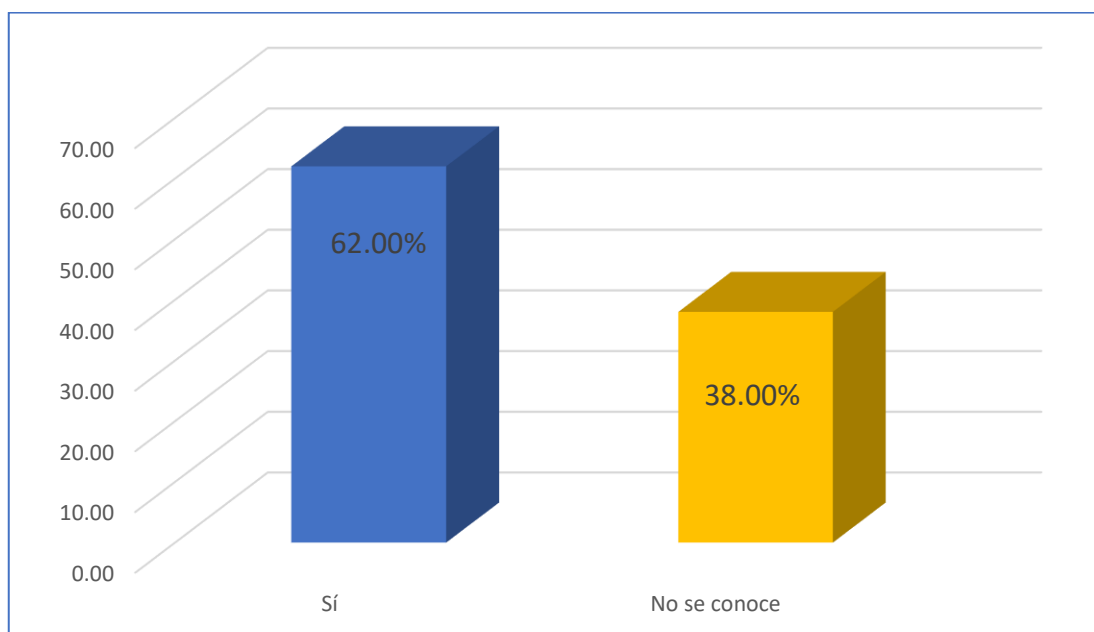
*¿El gerente de transportes de la municipalidad de Juliaca tiene título profesional?*

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Sí	31	62,0
No se conoce	19	38,0
Total	50	100.0

**Nota:** Elaboración propia 2022

La tabla 2, hace se presenta la frecuencia en relación a la pregunta N°2 del cuestionario donde se puede ver que el personal de la gerencia de transportes en su mayoría posee un título profesional, ya que es un requisito indispensable para asumir dicho cargo, sin embargo, se puede ver que el porcentaje acumulado de los encuestados en mención representa el 62%.

**Figura 3** *¿El gerente de transportes de la municipalidad de Juliaca tiene título profesional?*



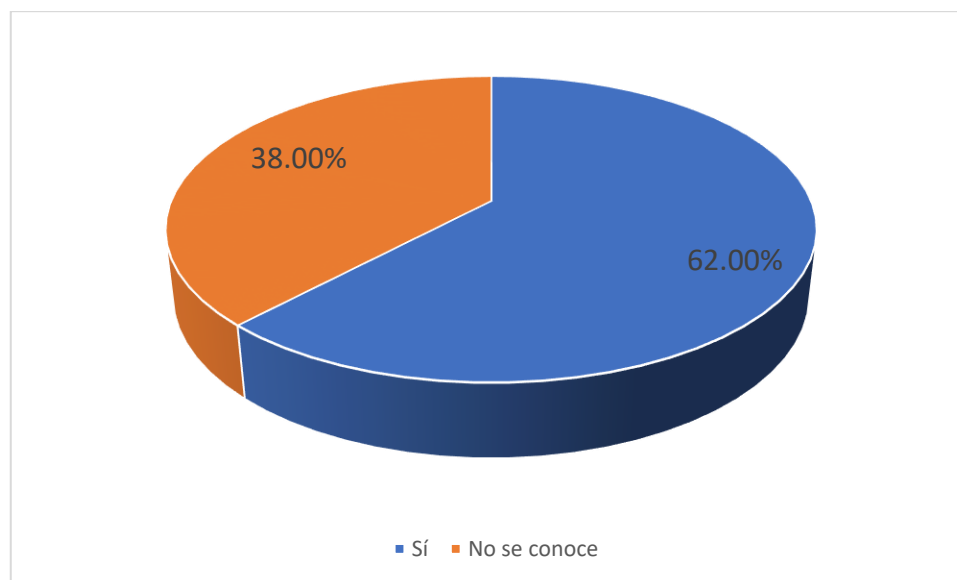
**Nota:** Elaboración propia 2022

En base a la figura 3 podemos ver la relación entre la frecuencia y las figuras de barras correspondientes a los ítems "Sí" y "No se conoce", donde se observa que los trabajadores si tienen el conocimiento de que efectivamente el título profesional es un requisito indispensable para ocupar un cargo en la gerencia de transportes de la municipalidad de Juliaca.

En correlación a los porcentajes de la encuesta realizada se tiene lo siguiente, el 62% de trabajadores correspondiente a 31 encuestados afirma que "Sí" tienen título profesional y el 38% que corresponde a 19 encuestados menciona que "No se conoce" el perfil profesional o grado académico del personal que labora en la gerencia de transportes de la entidad ya mencionada, esta interpretación corresponde la figura 4.

**Figura 4**

*¿El gerente de transportes de la municipalidad de Juliaca tiene título profesional?*



**Nota:** Elaboración propia 2022

**Tabla 3**

*¿Qué profesión tiene el gerente actual de transportes de la municipalidad de Juliaca?*

<b>Alternativa</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Abogado	18	36,0
Periodista	7	14,0
Arquitecto	7	14,0
Ingeniero civil	18	36,0
Total	50	100.0

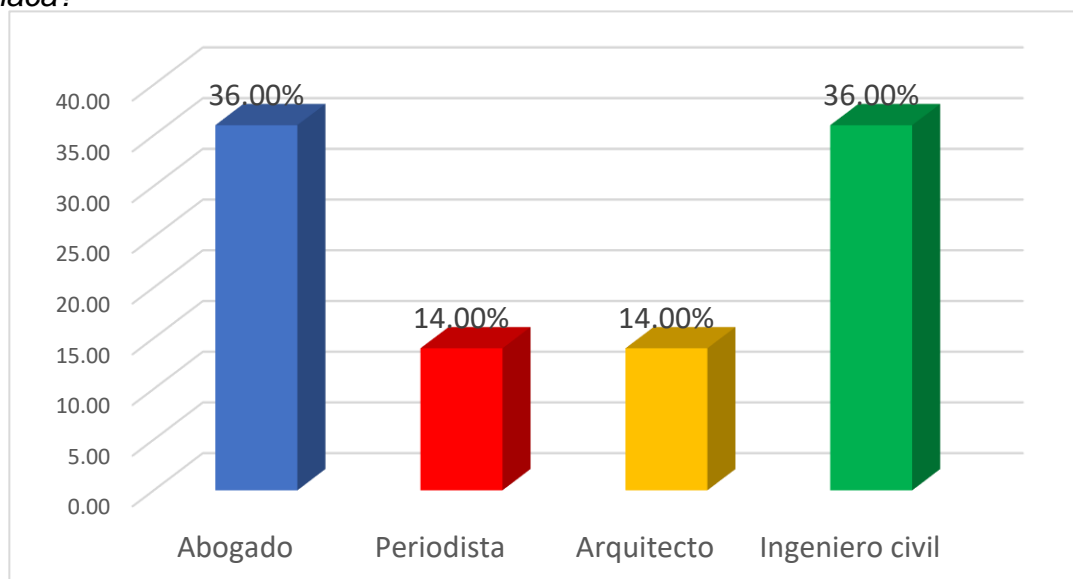
**Nota:** Elaboración propia 2022

Correspondiente a la tabla 3, podemos ver que en relación a la cuestión N°3 que representa a la pregunta 3 del cuestionario, se tienen 4 puntos importantes de la profesión que tienen los personales que laboran en la gerencia de transportes, se puede ver un porcentaje acumulado del 36% a la profesión "Abogado", 50% a la profesión "Periodista", 64% a la profesión "Arquitecto" y un 100% en relación a la profesión de "Ingeniero Civil".

Por otra parte, en la figura 5 se puede observar una diferencia significativa de las profesiones que tienen los personales que trabajan en la gerencia de transportes donde las profesiones de "Abogado" y "Ingeniero Civil" son las que sobresalen en comparación a las profesiones tales como "Periodista" y "Arquitecto".

**Figura 5**

*¿Qué profesión tiene el gerente actual de transportes de la municipalidad de Juliaca?*

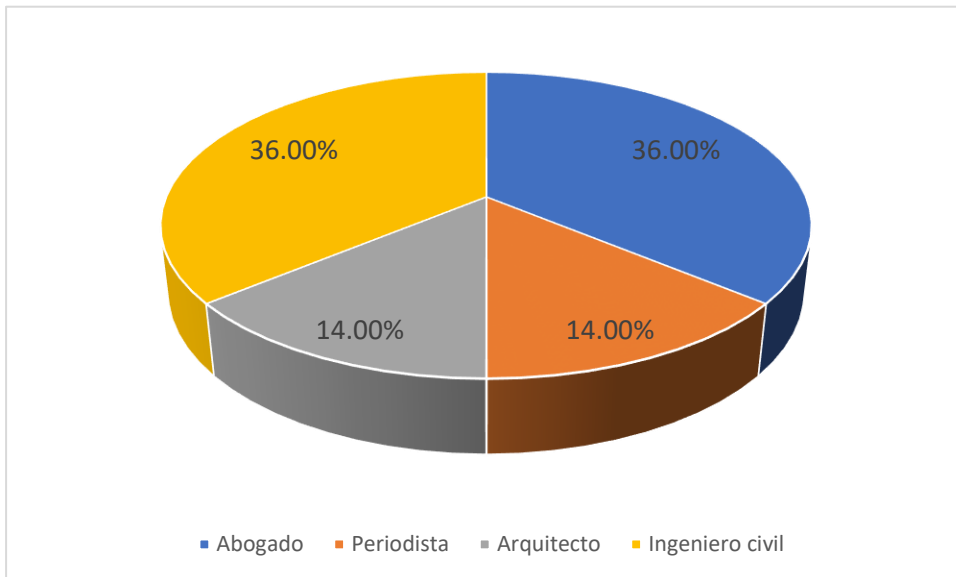


**Nota:** Elaboración propia 2022.

Así mismo los porcentajes que representan las profesiones de los trabajadores de la gerencia de transportes se presentan en la figura 6, donde con un 36% las profesiones “Abogado” y “Ingeniero Civil” respectivamente, son las que guardan diferencia significativa con las profesiones “Periodista” y “Arquitecto” que representan el 14% respectivamente. Esto nos da a conocer que el perfil profesional de un trabajador que quiera desenvolverse profesionalmente en el ámbito público tendría que contar con perfil profesional “Abogado” y “Ingeniero Civil” a diferencia de una característica peculiar en relación al perfil de “Periodista” y “Arquitecto” que no tienen un nivel de aceptación por parte del sector público, esto realizado en la municipalidad de Juliaca.

**Figura 6**

*¿Qué profesión tiene el gerente actual de transportes de la municipalidad de Juliaca?*



**Nota:** Elaboración propia 2022.

**Tabla 4** *¿El profesional que está en la gerencia de transportes es asequible?*

<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
No	30	60,0
A veces	20	40,0
Total	50	100.0

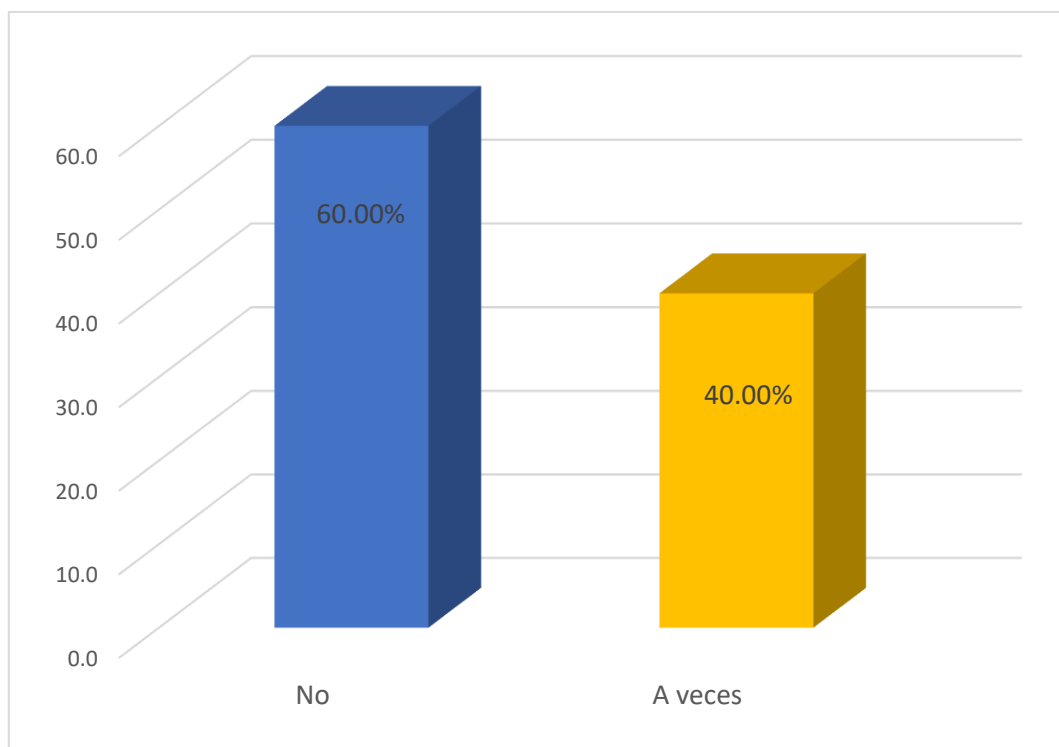
**Fuente:** Elaboración propia 2022

De la tabla 4, luego de realizar el análisis de frecuencia en relación a la asequibilidad de los trabajadores que laboran en la gerencia de transportes de la municipalidad de Juliaca, podemos observar que el porcentaje acumulado correspondiente al ítem "No" que nos da a conocer que el personal de gerencia de transportes no es asequible llegando a 60% seguido del 100% respecto al ítem "A veces", que tiene relación directa con la afirmación de que a veces el personal de gerencia de transportes es asequible.

Por otra parte, en la figura 7 se puede ver que existe una diferencia significativa entre la asequibilidad de la gerencia de transportes evaluado con los ítems "No" y "A veces", es decir los porcentajes son sumamente diferentes trabajando con las encuestas realizadas al personal que labora en la municipalidad de Juliaca.

**Figura 7**

*¿El profesional que está en la gerencia de transporte es asequible?*

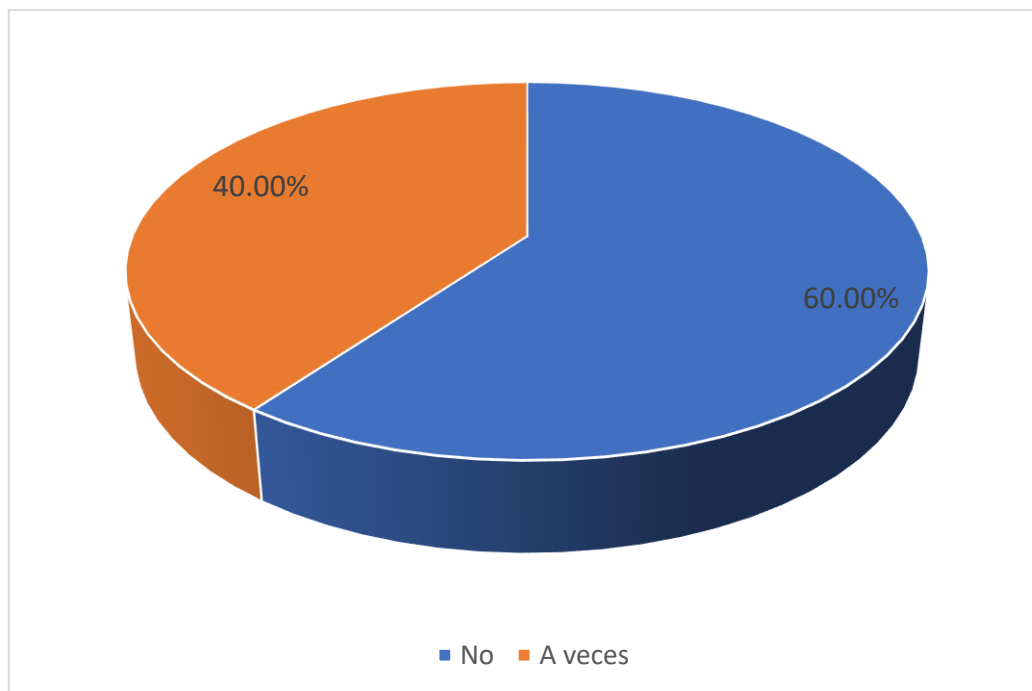


**Nota:** Elaboración propia 2022

Por otra parte en el la figura se muestra la figura de porcentajes de la pregunta, dicha pregunta es correspondiente al cuestionario realizado a los trabajadores de la municipalidad de Juliaca, donde podemos ver que el 60% de encuestados que corresponde a 30 trabajadores de la gerencia de transportes “No es asequible”, sin embargo 20 trabajadores firman que “A veces es asequible” que valora un 40%, esto nos da a entender que el personal que labora en la gerencia ya mencionada tiene dificultades respecto a la asequibilidad, esto por motivos que genera el perfil profesional de los gerentes de transportes lo cual influye en esta características que es la asequibilidad.

**Figura 8**

*¿El profesional que está en la gerencia de transporte es asequible?*



**Nota:** Elaboración propia 2022

**Tabla 5**

*¿El profesional de la gerencia de transportes ejecuta los trabajos respectivos?*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Trabaja en equipo	9	18,0
Siempre trabaja en equipo	6	12,0
A veces trabaja en equipo	12	24,0
Trabaja independiente	23	46,0
Total	50	100.0

**Nota:** Elaboración propia 2022

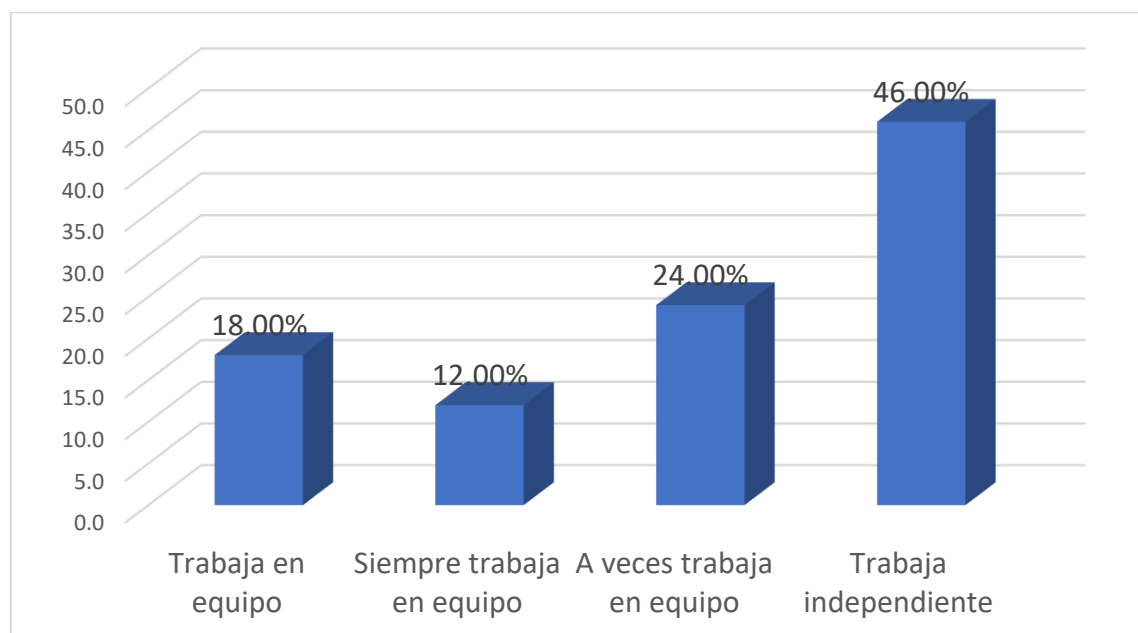
Concerniente a la tabla 5, se puede observar las frecuencias acumuladas de la ejecución de los trabajos por parte de la gerencia de transportes de la municipalidad de Juliaca, donde con porcentaje acumulado de 18% "Trabaja en

equipo”, 30% “Siempre trabaja en equipo”, 54% “A veces trabaja en equipo” y con un 100% “Trabaja independientemente”.

Por otra parte, en la figura 9 se puede observar la figura de barras donde el ítem “Trabaja independientemente” es la que sobresale más a diferencia de los otros ítems, con el apelativo de ítems se menciona a las alternativas que se mencionaron en la encuesta que corresponde a la pregunta N°5.

**Figura 9**

*¿El profesional de la gerencia de trabajadores ejecuta los trabajos adecuados?*



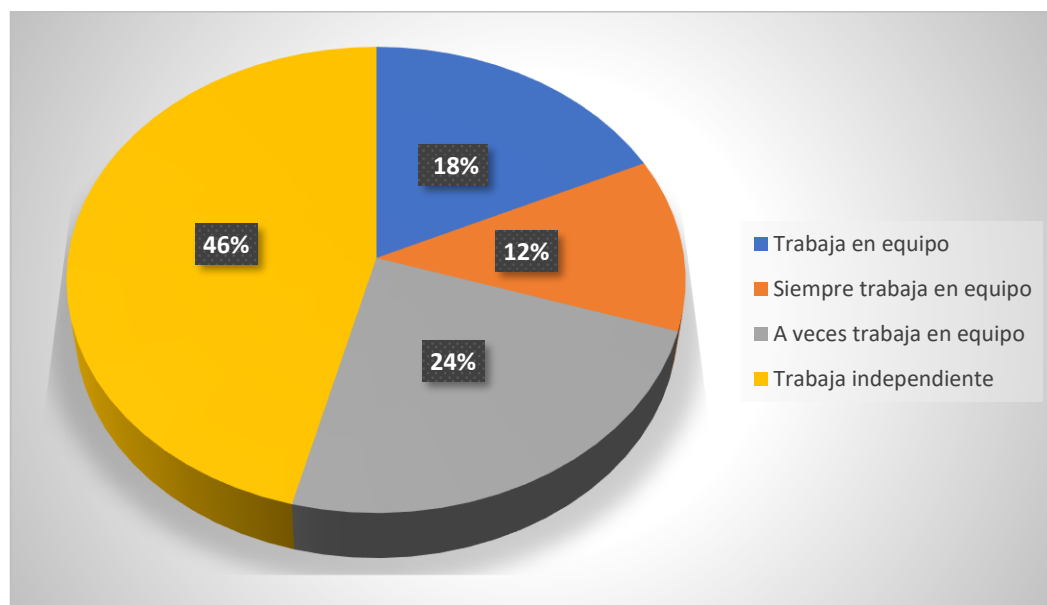
**Nota:** Elaboración propia 2022

En la figura 10 se da a conocer los porcentajes de manera gráfica correspondientes a la ejecución de trabajos por parte del personal de la gerencia de transportes, es por ello que en base a las encuestas realizadas se tiene que el 46% “Trabaja independientemente”, seguido de “A veces trabaja en equipo”, “Trabaja en equipo” y “Siempre trabaja en equipo” con un porcentaje de 24%; 18% y 12% respectivamente. Dando a entender que la mayoría de los

trabajadores trabajan independientemente porque el perfil profesional como lo vimos en las anteriores gráficas es diferente lo cual influye en esta característica de ejecución de trabajos por parte del personal de la gerencia de transportes de la municipalidad de Juliaca.

**Figura 10**

*¿El profesional de la gerencia de transportes ejecuta los trabajos?*



**Nota:** Elaboración propia 2022

**Tabla 6**

*¿El gerente de transportes es honesto?*

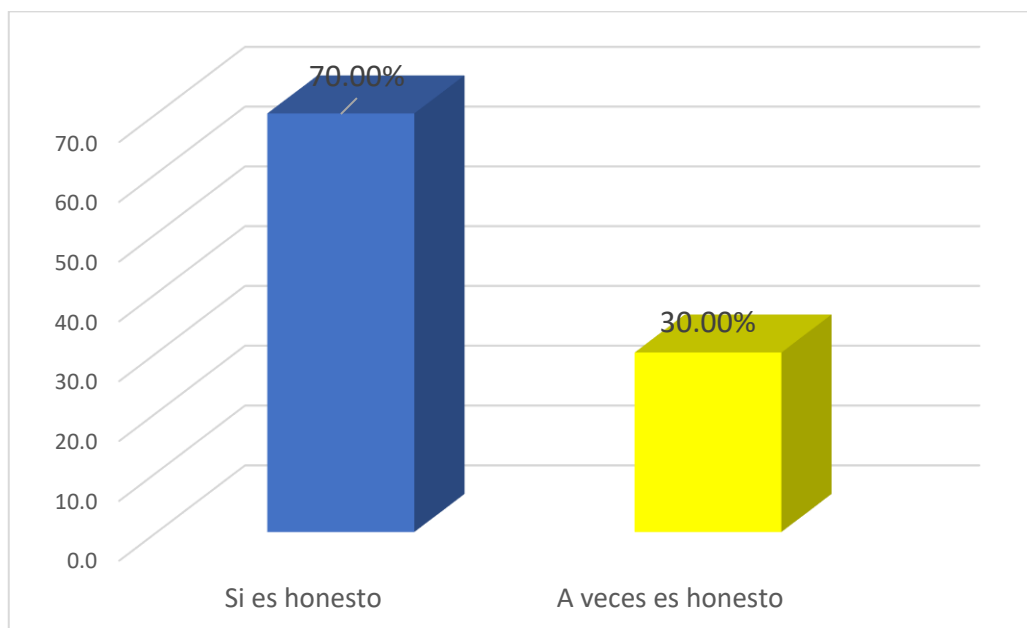
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si es honesto	35	70,0
A veces es honesto	15	30,0
Total	50	100.0

**Nota:** Elaboración propia 2022

En la tabla 6 se puede ver el porcentaje acumulado de los ítems “Si es honesto” y “A veces es honesto” dejando de lado el ítem “No es honesto” correspondientes a las alternativas de la cuestión N°6 que representa a la pregunta 6 del cuestionario realizado al personal de la gerencia de transportes que laboran en la municipalidad de Juliaca. Se puede ver que el 70% corresponde a “Si es honesto” y teniendo el 100% para el ítem “A veces es honesto”.

**Figura 11**

*¿El gerente de transportes es honesto?*



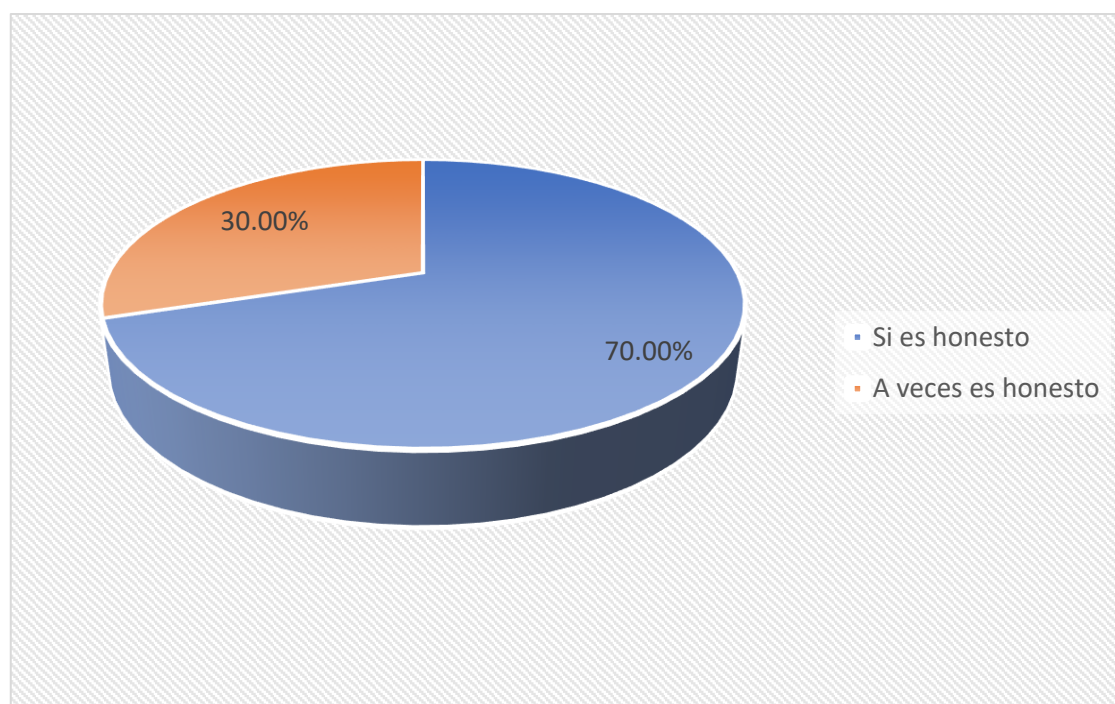
**Nota:** Elaboración propia 2022

Concerniente la figura 9, se puede contemplar que existe una diferencia significativa entre los ítems que se muestran en la figura de barras, dándonos a conocer que en gran medida esta característica que tiene el personal de la gerencia de transportes en relación con su perfil profesional influye en la gestión de dicho departamento.

Por otra parte, en la figura 10 nos muestra los porcentajes que se tienen de las encuestas realizadas a los trabajadores de la gerencia ya mencionada, donde podemos ver que con un 70% que corresponde a 35 trabajadores nos afirman que el personal que labora en la gerencia de transportes "Si es honesto", en cambio el 30% que corresponde a 15 trabajadores mencionan que "A veces es honesto". Es por ello que la singularidad de esta característica radica en que va a influir en las gestiones que se realizan día a día en la municipalidad de Juliaca.

### Figura 12

*¿El gerente de transportes es honesto?*



**Nota:** Elaboración propia 2022

**Tabla 7**

*¿El gerente de transportes está comprometido con el desarrollo organizacional?*

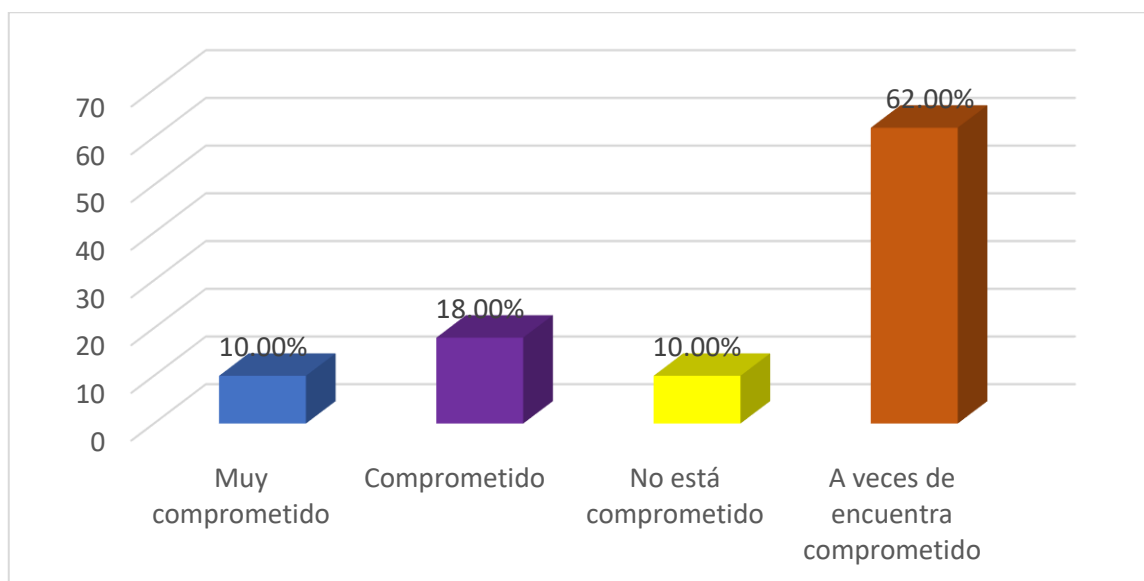
<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy comprometido	5	10,0
Comprometido	9	18,0
No está comprometido	5	10,0
A veces de encuentra comprometido	31	62,0
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100.0</b>

**Nota:** Elaboración propia 2022

Referente a la tabla 7 podemos ver que el porcentaje acumulado en relación al ítem "Muy comprometido" es de 10%, "Comprometido" con un 28%, "No está comprometido" con un 38% y atribuido al 100% el ítem "A veces se encuentra comprometido", esto con el fin de evaluar la singularidad de las alternativas de la pregunta en cuestión comprendida en la encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad de Juliaca, relacionada a la gerencia de transportes de dicha entidad mencionada.

**Figura 13**

*¿El gerente de transportes está comprometido con el desarrollo organizacional?*



**Nota:** Elaboración propia 2022

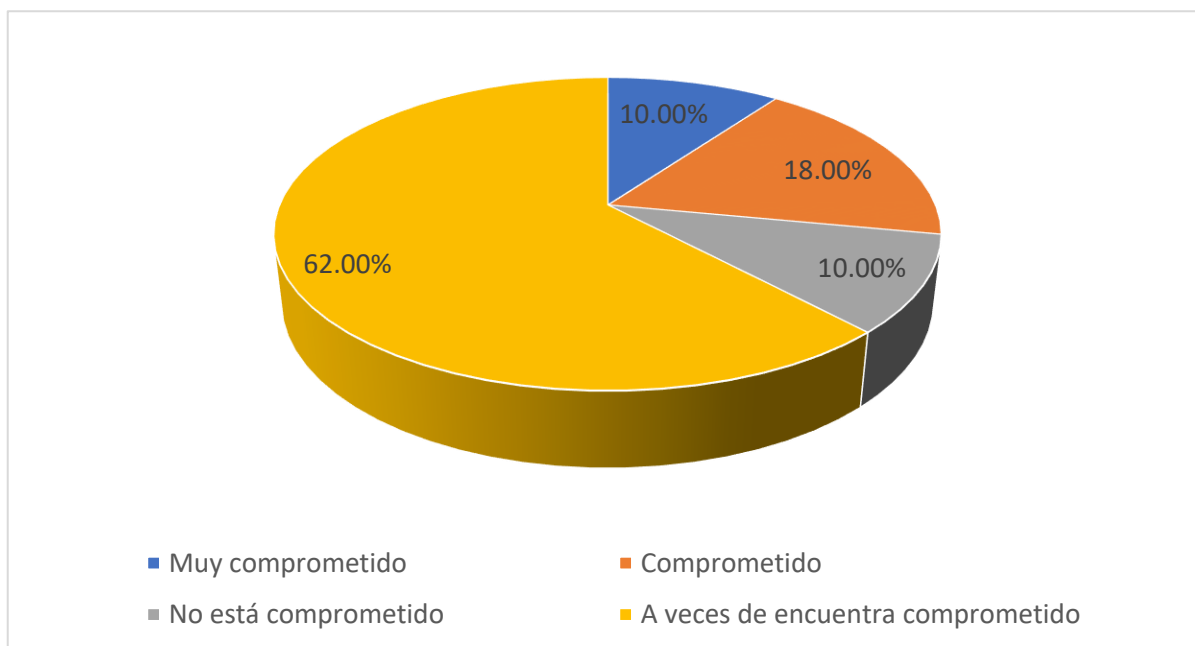
Así mismo en la figura de barras 11, en la cual nos muestra la relación que se tiene en los ítems correspondientes a la cuestión 7 donde se tiene una diferencia significativa entre el ítem “A veces se encuentra comprometido” en comparación con los demás ítems que se muestran en la figura de barras ya mencionado. Esto atribuido al desarrollo organizacional de la gerencia de transportes de la municipalidad de Juliaca.

Concerniente la figura 12, se muestran los porcentajes de los ítems tomados en cuenta en la cuestión 7. Se tiene un 62% que representa a 31 encuestados que eligieron el ítem “A veces se encuentra comprometido”, 18% el ítem “Comprometido”, y con 10% los ítems “Muy comprometido y No esta comprometido” respectivamente. Esto debido a la peculiaridad de que en el sector público características como el desarrollo organizacional no son muy

valoradas en el perfil profesional del personal de la gerencia de transportes de la municipalidad de Juliaca.

**Figura 14**

*¿El gerente de transportes está comprometido con el desarrollo organizacional?*



**Nota:** Elaboración propia 2022

**Tabla 8**

*¿Los gerentes de transportes de la municipalidad de Juliaca, son creativos?*

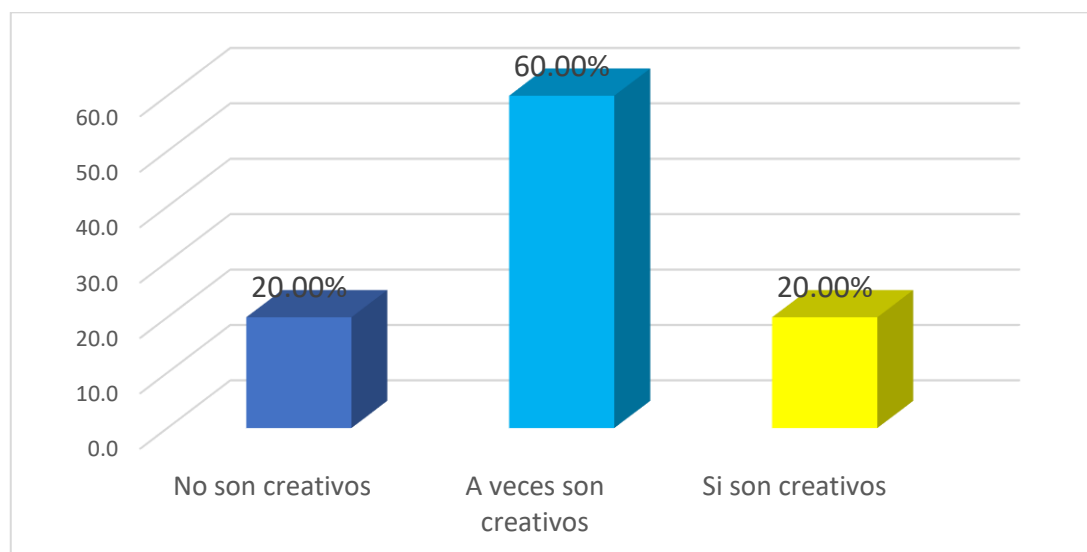
Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
No son creativos	10	20,0
A veces son creativos	30	60,0
Si son creativos	10	20,0
Total	50	100.0

**Nota:** Elaboración propia 2022

Con respecto a la tabla 8, se muestran los porcentajes acumulados de los ítems correspondientes a la característica "Creativos" concerniente a los gerentes de transportes de la municipalidad de Juliaca, donde podemos observar que con un 20% a "No son creativos", 80% a "A veces son creativos" y con un 100% "Si son creativos". Esto nos da a entender la singularidad del porcentaje acumulado que se obtuvo en dicha tabla.

**Figura 15**

*¿Los gerentes de transportes de la municipalidad de Juliaca, son creativos?*



**Nota:** Elaboración propia 2022



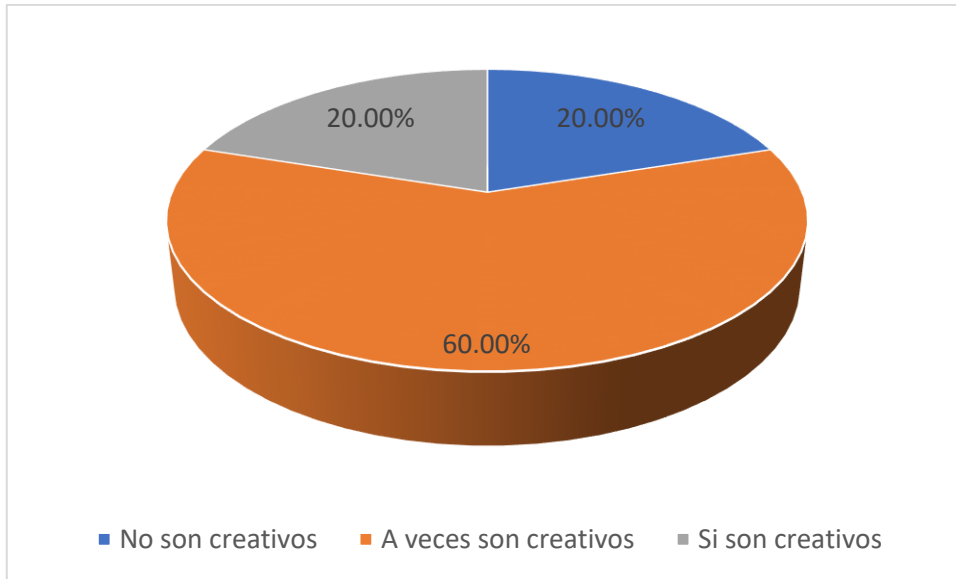
En la figura 15, atribuido a una figura o de barras se da conocer la diferencia significativa que se tiene del ítem “A veces son creativos” relacionado con la característica de ser creativo que influye directamente en el perfil profesional de los trabajadores de la gerencia de transportes, es decir a veces son creativos los trabajadores ya mencionados. Cabe mencionar que los encuestados laboran en la municipalidad de Juliaca, así mismo los ítems “No son creativos” y “Si son creativos” tienen niveles inferiores en relación a la gestión de la entidad ya mencionada.

Por otra parte, en la figura de porcentaje 16, se puede observar de mejor forma las diferencias que se tienen en la cuestión a estudio. Con un 60% se confiere al ítem “A veces son creativos” la cual representa a 30 encuestados, el ítem “No son creativos” representa a 10 encuestados y de igual forma el ítem.

“Si son creativos” representa a 10 encuestados, originando, así como en la figura anterior una diferencia significativa de esta característica en el desarrollo de sus funciones como gerentes de transportes en la entidad ya mencionada anteriormente, es por ello que asumimos que la creatividad es una característica importante e influyente en la gestión de la municipalidad de Juliaca.

**Figura 16**

*¿Los gerentes de transportes de la municipalidad de Juliaca, son creativos?*



**Nota:** Elaboración propia 2022

**Tabla 9**

*¿Los gerentes de transporte de la municipalidad de Juliaca excelentes y competitivos?*

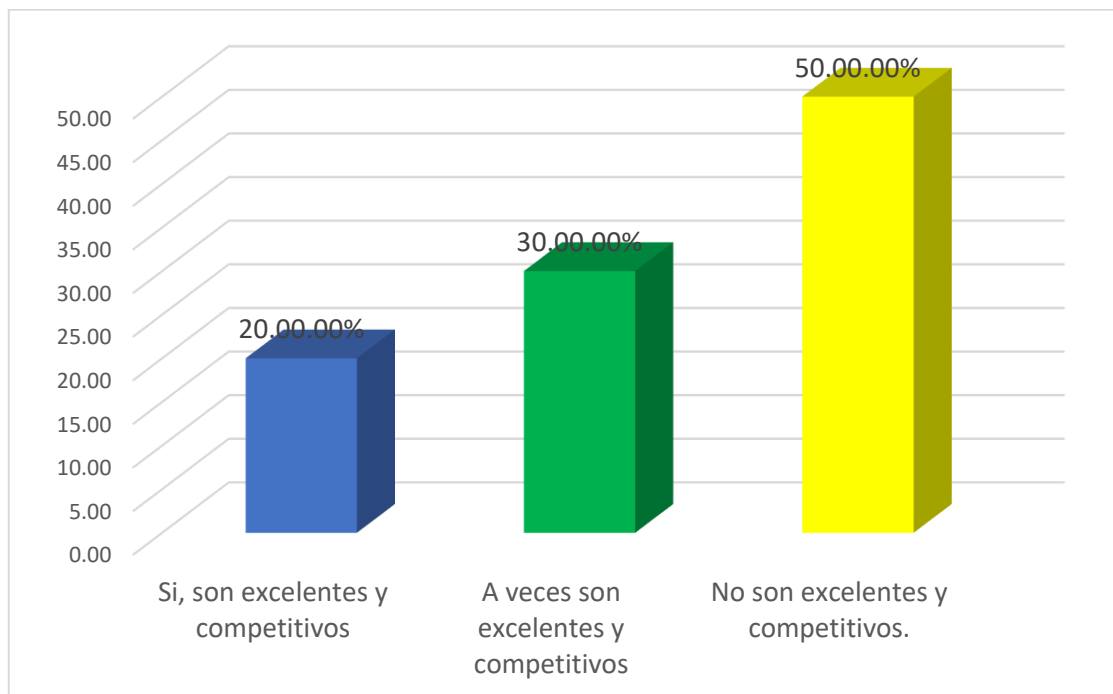
<b>Alternativas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si, son excelentes y competitivos	10	20,0
A veces son excelentes y competitivos	15	30,0
No son excelentes y competitivos.	25	50,0
Total	50	100.0

**Nota:** Elaboración propia 2022

Concerniente a la tabla 9, podemos percibir los porcentajes acumulados respecto a la característica de excelencia y competitividad relacionado a la cuestión N°9 la cual representa pregunta 9 del cuestionario a estudio. Se obtuvo un porcentaje acumulado del 20% en relación al ítem "Si, son excelentes y competitivos", con un 50% el ítem "A veces son excelentes y competitivos" y con un 100% el ítem "No son excelentes y competitivos", asumiendo así la singularidad del desarrollo de esta tabla de frecuencias correspondiente a la encuesta realizada a los trabajadores de la municipalidad de Juliaca.

**Figura 17**

*¿Los gerentes de transportes de la municipalidad de Juliaca son excelentes y competitivos?*



**Nota:** Elaboración propia 2022

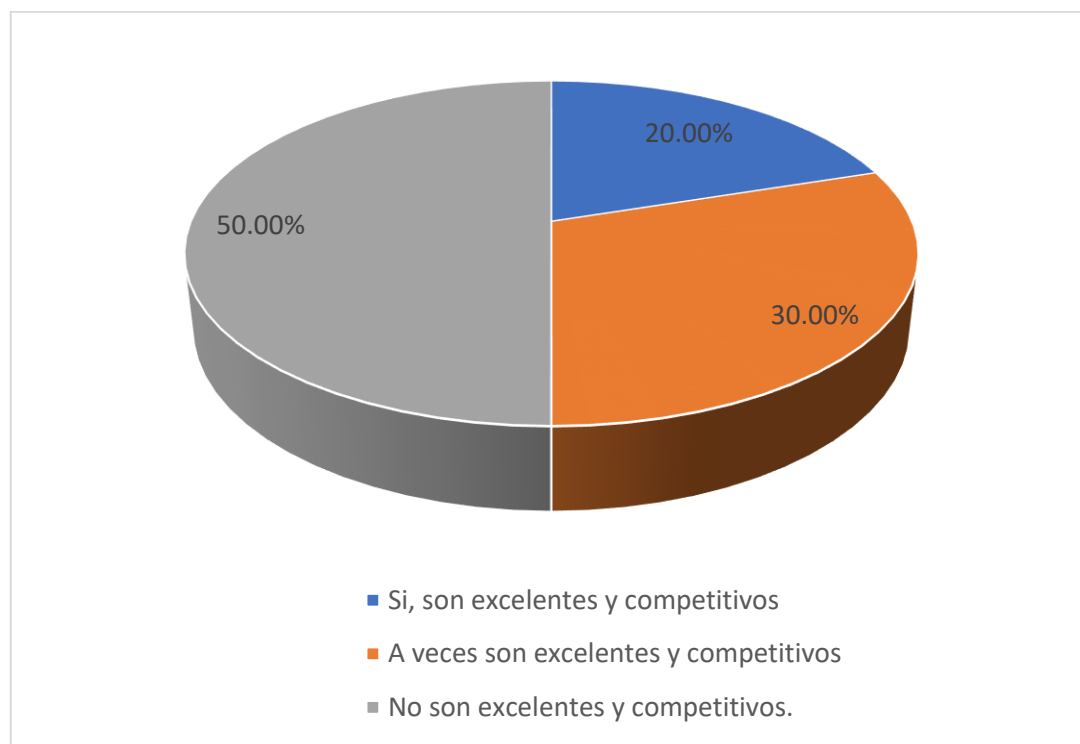
Por otra parte, podemos ver en la figura de barras 17 la peculiaridad de que las afirmaciones recabadas por las encuestas realizadas muestran una diferencia significativa entre los ítems considerados en la encuesta ya mencionada. Cabe resaltar que los ítems representan las alternativas que se consideraron en las preguntas contenidas en las encuestas a estudio.

Finalmente podemos, en relación a los porcentajes correspondientes a cada ítem se muestra la figura 18 donde podemos ver que el ítem “No son excelentes y competitivos” representa el 50% es por ello que se considera significativo al momento de relacionarlo con la influencia en la gestión de la municipalidad de Juliaca, así mismo podemos mencionar que el perfil profesional guarda relación con dicha característica en mención, respecto al ítem “A veces son excelentes y

competitivos” representa el 30% y el ítem “Si, son excelentes y competitivos” con un 20%, mostrando así que la característica “Excelentes y competitivos” es vista de manera diferente por los trabajadores encuestados en la presente investigación. Es por ello que afirmamos que esta característica influye directamente como ya mencionamos anteriormente en la gestión de la municipalidad de Juliaca.

**Figura 18**

*¿Los gerentes de transportes de la municipalidad de Juliaca son excelentes y competitivos?*



**Nota:** Elaboración propia 2022

## 6.2. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

De acuerdo al trabajo realizado el profesional que está en la gerencia de transportes de la municipalidad distrital de Juliaca es un profesional especializado, pero no se detalla con su especialidad mejorar en la conducción administrativa de la gerencia, que obviamente repercute en los resultados de los transportes en general; ya que separado de tener un título de experto, como indican Piscoya y Huayta (2007), eso es lo que notan que «es importante», la preparación externa y la autopreparación para incrementar la información y perfeccionar una perspectiva más básica y autobásica sobre la ejecución privada y grupal: Que «es importante», la preparación externa y la autopreparación para incrementar la información y perfeccionar una perspectiva más básica y autobásica sobre el autoconocimiento y los grupos de trabajo, así mismo la alta prioridad principal una inclinación entre el aprendizaje, la capacidad inventiva para fomentar nuevas metodologías y prácticas hacia una administración viable”.

- En la investigación se ha determinado que el año 2022, el gerente de transportes de la municipalidad de Juliaca es profesional en ingeniería civil y de otro lado abogado con conocimientos, limitados a una perfil gerencial adecuado la que repercute adecuadamente en la municipalidad de Juliaca al o manifestado Diaz (2004), Las cualidades de la buena administración, en lo que respecta a las relaciones internas de los especialistas extremadamente duraderas y los ciclos internos que se producen en la asociación metropolitana, con respecto



a la autoridad basada en el voto y la mejora de los recursos humanos y la colaboración en la fundación, se perforan; explícitamente en cuanto a la Iniciativa de la regla de la mayoría, ensayando relaciones amistosas entre los especialistas, teniendo un medio de vida para la administración, la fidelidad, el límite emprendedor, la persistencia, la cooperación, la rectitud, el afán de designar, sintonizar, intercambiar; que es hacer con una visión mundial para lograr objetivos a largo plazo. Así como en lo que respecta a la Mejora de los RRHH, para encuadrar grupos de trabajo, estimularlos, percibir su trabajo, trabajar con los mejores grupos de trabajo, ayudar, percibir y remunerar su trabajo.

La práctica de Utica en la administración abierta, los elementos de la marca registrada de la buena administración, incitan la gran ciudad los ejecutivos.

- Según la exploración terminada, se ha observado que el experto responsable del transporte los ejecutivos en la región de Juliaca no está abierto, que afecta desfavorablemente a la administración del distrito, reflejando una administración metropolitana pobre, tratada por el populace.

Los creadores García y Martín (1980), Hersey y Blanchard (1977). Terry y Franklin (1986), llaman la atención de que el gran trabajo administrativo se realiza con la actuación de tres habilidades: Pericia, Especializada: Aludido a la información especializada a las convenciones, a las estrategias y a los medios para la ejecución de posiciones explícitas.



La maestría especializada incluye la información particular, la oficina para la utilización de estrategias y de aparatos con el límite científico, conseguido con el entrenamiento apropiado o por experiencia privada o la de otros, con la capacidad de implicarlos en la ejecución de empresas explícitas:

- En el trabajo de investigación, el profesional de la gerencia de transportes ejecuta los trabajos adecuados en forma independiente y no coordina acciones con equipos de trabajo lo que repercute limitadamente en el perfil gerencial en la gestión de la municipalidad del distrito de Juliaca.

De acuerdo a Castañeda (2012). Constatan que un supervisor es la persona apta para conducir una asociación al progreso, coordinar, ordenar, apta para dirigir, perseguir las mejores elecciones y alcanzar los objetivos del director y del grupo de trabajo que conduce, a pesar de la preparación de los ejecutivos, teniendo una organización inconfundible, incluyendo el porte y la coordinación de los esfuerzos para la actividad del racimo; con un ejemplo de modelos positivos para supervisar y dar iniciativa a los objetivos decididos.

Así mismo, Arce (2009) mencionan que, para una adecuada gestión municipal, es importante completar los procesos de organización para que la fundación pueda adaptarse más fácilmente a los avances y dificultades de las circunstancias actuales del establecimiento; para ello, la administración civil se orienta hacia el cambio de perspectivas y formas de comportamiento para lograr una personalidad más destacada y fortalecer el diseño de la asociación.



- En el examen se ha observado que ocasionalmente el jefe de transporte se enfoca en la mejora jerárquica de la región distrito de Juliaca, lo cual afecta negativamente el avance autoritario del área local cercana. Torres (2005) hace referencia a que las regiones son responsables de realizar gestiones para la evaluación de RRHH, y de contar con RRHH de la mejor calidad, lo cual debe ser tenido en cuenta para los planes de mejora, y que se debe promover la modificación de la construcción natural de los distritos y su transformación a las demandas del avance del estado.

Estos puntos de vista deben ser vistos como tareas de proyectos para reforzar los estados cercanos, como preparación, ayuda especializada, situada a una profesionalización más prominente, con la búsqueda de componentes para trabajar en la naturaleza de los RRHH en las regiones.

- En el estudio, los gerentes de transportes de la municipalidad de Juliaca a veces son creativos, los que también repercute negativamente en la conducción de la comuna local de Juliaca, creemos que los gerentes deben ser creativos dentro del contexto de la administración moderna de la municipalidad distrital de Juliaca.
- En la investigación se ha encontrado también que los gerentes de transporte de la municipalidad de Juliaca no son excelentes y competitivos, lo que desdice y afecta la buena administración y organización de la comuna local de Juliaca.



## CONCLUSIONES

- PRIMERA.** - El profesional que está en la gerencia de transportes de la municipalidad de Juliaca no es profesional especializado, de acuerdo a las últimas normas legales lo que limitan la gestión municipal.
- SEGUNDA.** -El gerente de transportes de la municipalidad de Juliaca, tiene título profesional en ingeniería civil con limitación normativas lo que repercute negativamente en la gestión municipal de Juliaca. Demostrado está que el gerente de transportes, como profesional no es asequible ni creativa en la gestión municipal muy cuestionada por la población.
- TERCERA.** - El profesional de la gerencia de transportes de la comunal local de Juliaca, realiza sus trabajos adecuados en forma independiente y no realiza trabajo en equipo, no son excelentes y competitivos profesionalmente lo que repercute negativamente en el perfil gerencial y gestión municipal de Juliaca. No existe honestidad en la gerencia en estudio y a veces está comprometido con el desarrollo organizacional de la comunal local lo que limita la buena gestión de la municipalidad del distrito de Juliaca.



## RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** - En cuanto a la primera conclusión se recomienda a la autoridad de turno, capacitar y actualizar al gerente de transportes de la municipalidad de Juliaca, con la finalidad de observar la mejora de la gestión local de Juliaca.
- SEGUNDA.** -Respecto a la segunda conclusión, sería conveniente capacitar y actualizar a otros profesionales tanto en aspectos técnicos y normativos concernientes al sector transportes, buena gestión de la municipalidad del distrito de Juliaca. En cuanto a la tercera conclusión se recomienda a la autoridad de turno que, el gerente de transportes, de la comuna local sea un profesional asequible y creativo, la que repercutirá positivamente en la administración de la gestión municipal.
- TERCERA.** -En relación a la tercera conclusión se recomienda a la autoridad de turno, contar con profesionales de trabajo en equipo, buenos y competitivos profesionales y la selección debe ser riguroso lo que mejorará la gestión de la municipalidad del distrito de Juliaca. Se recomienda a los responsables de conducir los destinos de la municipalidad distrital de Juliaca, trabajar con honestidad principalmente en la gerencia en estudio y que estén comprometidos con el desarrollo organizacional de la comuna local de Juliaca.

## REFERENCIAS

- Alvarado, M, Mendiri, M. y Paz, A. (2003). Relación entre el perfil de los emprendedores venezolanos en edades comprendidas entre 18 y 42 años y el éxito de sus empresas. Universidad Metropolitana, Caracas. Venezuela.
- Azcqueta M., Pisconte J. y Claros R. (2010). Modelos de Municipios, municipalidad y autoridad para el nuevo milenio. Lima Perú: Escuela Mayor de Gestión Municipal.
- Botero Bernal, Jorge Luis (2016). Gerencia de transporte: ¿Qué controlar y qué delegar? Editorial Logística. La Epicentro de Información en Logística y Supply Chayn Management, América Latina
- Carvo & Vivanco (2,020) El Ejercicio de su Autonomía y Competencia en la Regulación del Transporte Terrestre Urbano de Huancayo – Metropolitano 2017-2018. Huancayo Perú. TESIS - CARVO y VIVANCO.pdf
- Castañeda, Solís Juan Carlos (2,012). ¿Cuáles son las funciones del gerente municipal? pág. 7—16-18-21-22
- Charaja C. F. (2,009). El MAPIC en la Metodología de Investigación Puno-Perú.
- Claros R. (2008). Diseño y desarrollo organizacional municipal. Modelo y pautas de organización.
- Congreso de la República. (07 de 10 de 1999). Ley N° 27181 - Ley General de Transporte y Tránsito Terrestre. Obtenido de [https://www.indecopi.gob.pe/documents/20182/143803/LEY\\_N\\_27181\\_Ley\\_General\\_Transporte\\_Terrestre.pdf](https://www.indecopi.gob.pe/documents/20182/143803/LEY_N_27181_Ley_General_Transporte_Terrestre.pdf)



Del Castillo C. y Vargas B. (2009). El proceso de gestión y el desempeño organizacional. Una aproximación a la nueva gestión pública desde el ámbito de los gobiernos locales. Cuadernos de Difusión, 14 (24), 59-80.,

Fukuyama F. (2004). La construcción del Estado: hacia un nuevo orden mundial en el siglo XXI. Barcelona, España: Edit. B

García (2,019). El Perfil del Gerente Público Municipal en la Ciudad de Huánuco 2,018

García Hinojosa (2017), Habilidades Gerenciales de los Directivos y su Relación con la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2016”.

Guzmán Ch. (2016) Los instrumentos de gestión. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/christianguzmannapuri/2016/>

IE Business School pág. 2-10 GE2-113

Lazzati, S. C. (2016). El Gerente Estratega y Líder de Cambio. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica.

Malavé J. y Piñango R. (2007). La complejidad de la Gerencia Municipal.

MAP (2,016). Ministerio de Administración Pública, Manual de Gestión Municipal. Rep. Dominicana: SISMAP Municipal.

Monge, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Neiva: Universidad Surcolombiana.

Municipalidad Provincial de Huamanga (2020) <https://munihuamanga.gob.pe/gerencia-municipal/gerencia-de-transporte/>



- Navarro, O. (2009). El ABC del Gobierno Municipal. (3a ed.). México: Instituto de Desarrollo Municipal.
- Ortiz, J. (2016). Incidencia de los perfiles gerenciales hacia el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Universidad Militar de Nueva granada. Bogotá, Colombia.
- Payé, R. (2,019). Perfiles Gerenciales Repercuten en el Desarrollo Organizacional para la Gestión de las Principales Municipalidades de la Región Puno 2,017. UANCV – Juliaca.
- Prado & García, (2020), Indicadores de Gestión en el Ámbito Municipal: Implantación, Evolución y Tendencias; Salamanca España.
- Robbins Stephen P. & Coulter, M. (2010). Administración.
- ROSALES, Mario (1,999) gerencia Pública Local, Actualidad gubernamental, revista de Gobierno & cooperación internacional, Año II, N° 10 pág. XIV-5- XIV-
- Salcedo E. (2007). Modulo 1: Para gobernar el Municipio, para gerenciar la Municipalidad. Lima-Perú: EMGM/Corpalm Impresores.
- Sanín, H. (2007). Ciclo Gerencial, el alcalde multidimensional. Recuperado el 30-I-18 de <https://www.cepal.org/cgibin/getprod.asp?xml=/ilpes/noticias/paginas/5/11205/P11205.xml&xsl=/ilpes/tpl /p18f.xsl&base=/ilpes/tpl/top-bottom.xsl>



SISMAP Municipal. (2,016). Manual de Gestión Municipal. Santo Domingo. Rep. Dominicana: Publicaciones MAP. 2da edición.

Stephen P., R., & Coulter, M. (2010). Administración. México: Pearson Educación.

Stoner J., Freeman E. y Gilbert D. Jr. (1996). Administración. México: PrenticeHall

Sucacahua, (2,018), ejecuto el trabajo de investigación titulado, Proceso de Selección de Personal y su Incidencia en la Gestión del Gobierno Local de la Municipalidad Provincial de San Román Período 2016-2017.

Suller. (3 de marzo de 2018). Instrumentos de Gestión Municipal. Cecudha.



# ANEXOS



### Anexo 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### PERFIL PROFESIONAL DEL GERENTE DE TRANSPORTES EN LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE JULIACA 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>GENERAL</b> ¿Cuál es el perfil Profesional del gerente de transportes en la Gestión de la Municipalidad del Distrito de Juliaca 2021?</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es el perfil profesional actual de los últimos gerentes de transportes en la Gestión de la Municipalidad del Distrito de Juliaca en el año 2021?</li> <li>¿Cuál debe ser el perfil profesional adecuado del gerente de transportes en la Gestión de la Municipalidad del Distrito de Juliaca 2021?</li> </ul>	<p><b>GENERAL</b> Determinar el perfil profesional del gerente de transportes en la Gestión de la Municipalidad del Distrito de Juliaca 2021.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Describir el perfil profesional de los últimos gerentes de transportes en la Gestión de la Municipalidad del Distrito de Juliaca 2021.</li> <li>Plantear el perfil profesional adecuado para el gerente de transportes en la Gestión de la Municipalidad del Distrito de Juliaca 2021.</li> </ul>	<p><b>Variable Independiente</b> Perfil gerencial</p> <p><b>Variable Dependiente</b> Gestión municipal</p>	<p>Gerente de línea</p> <p>Título profesional y especialidad</p> <p>Gestión de gerencia de transportes</p> <p>Personal profesional socio comunitaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo</li> <li>Comunicativo</li> <li>Práctica de valores morales y ético</li> <li>Capacidad crítica y autoreflexiva.</li> <li>Espíritu emprendedor y proactivo</li> <li>Motivación y logros</li> <li>Diagnostica</li> <li>Planifica</li> <li>Organiza</li> <li>Ejecuta proyectos de desarrollo local</li> <li>Evalúa</li> <li>Coordina y supervisa el cumplimiento de proyectos.</li> <li>Suscribe convenios multisectoriales.</li> </ul>	<p><b>Enfoque</b> Investigación cuantitativa.</p> <p><b>Método</b> Investigación científica principalmente el analítico y sintético.</p> <p><b>Tipo</b> Investigación explorativa</p> <p><b>Nivel</b> Explicativo</p> <p><b>Diseño</b> No experimental.</p> <p><b>Población y muestra</b> Los tres últimos gerentes de transportes.</p> <p><b>Técnicas de investigación</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos de investigación</b> Cuestionario Lista de control y/o lista de cotejo</p> <p><b>Confiabilidad</b> Técnica de Cronbach</p> <p><b>Validez</b> Validación de Juicio de expertos.</p>



## Anexo 2

### LISTA DE CONTROL

### PERFILES PROFESIONALES

GERENTE DE TRANSPORTES	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	TITULO PROFESIONAL	PROFESIONAL	ASEQUIBLES	EFICIENTE	BUEN TRABAJO EN EQUIPO	HONESTOS	COMPROMISO CON EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL	CREATIVOS	EXCELENTES COMPETITIVOS
Perfil profesional 2020										
Perfil profesional 2020										
Perfil profesional 2021										
Perfil profesional 201										



### Anexo 3 ENCUESTA

El objetivo de este instrumento de investigación es determinar el perfil profesional del gerente de transportes influye en la gestión de la Municipalidad del Distrito de Juliaca 2022.

1. **¿El profesional que está en la gerencia de transportes de la municipalidad de Juliaca es profesional especializado?**
  - a) Si
  - b) No
  - c) Parece.
2. **¿El gerente de transportes de la municipalidad de Juliaca tiene título profesional?**
  - a) Si
  - b) No
  - c) No se conoce.
3. **¿Qué profesión tiene el gerente actual de transportes de la municipalidad de Juliaca?**
  - a) Abogado
  - b) Periodista
  - c) Arquitecto
  - d) Ingeniero Civil.
4. **¿El profesional que está en la gerencia de transporte es asequible?**
  - a) Si
  - b) No
  - c) A veces
5. **¿El profesional de la gerencia de transportes ejecuta los trabajos adecuados?**
  - a) Trabaja en equipo
  - b) Siempre trabaja en equipo.
  - c) A veces trabaja en equipo.
  - d) Trabaja independiente.
6. **¿El gerente de transportes es honesto?**
  - a) Si es honesto.
  - b) No es honesto.
  - c) A veces es honesto.
7. **¿El gerente de transportes está comprometido con el desarrollo organizacional?**
  - a) Muy comprometido.
  - b) Comprometido.
  - c) No está comprometido.
  - d) A veces se encuentra comprometido.
8. **¿Los gerentes de transportes de la municipalidad de Juliaca, son creativos?**
  - a) No son creativos.
  - b) A veces son creativos.
  - c) Si son creativos.
9. **¿Los gerentes de transportes de la municipalidad de Juliaca son excelentes y competitivos?**
  - a) Si, son excelentes y competitivos.
  - b) A veces son excelentes y competitivos.
  - c) No son excelentes y competitivos.



### ANEXO 4

### HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS: PERFIL PROFESIONAL DEL GERENTE DE TRANSPORTES  
INFLUYE EN LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE JULIACA  
2022.

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: ROBBINS FLORES AGUILAR
- PROFESIÓN : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
- CARGO ACTUAL: DOCENTE DE LA E.P. DE ADMINISTRACIÓN
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	5

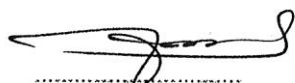
Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015 p.217)

#### III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

#### IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: .....

  
 .....  
 Firma del experto  
 DNI N° 02420851  
 N° celular: 912625614



### ANEXO 4

#### HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS: PERFIL PROFESIONAL DEL GERENTE DE TRANSPORTES  
INFLUYE EN LA GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE JULIACA  
2022.

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO NOMBRES Y APELLIDOS: ROBBINS FLORES AGUILAR
- PROFESIÓN : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
- CARGO ACTUAL: DOCENTE DE LA E.P. DE ADMINISTRACIÓN
- GRADO ACADÉMICO: DOCTOR

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. CREATIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes.	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.	1	2	3	4	5
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices.	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.	1	2	3	4	5
10. PERTENENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación.	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015 p.217)

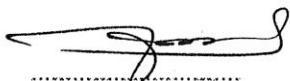
#### III. OBSERVACIÓN Y RECOMENDACIÓN

#### IV. RESOLUCIÓN

a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)

b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha: .....

  
Firma del experto  
DNI N° 024208251  
N° celular: 913685614



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 13 de mayo de 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: EDWIN NESTOR QUISPE CCORA

Dirección: Jr. INFANCIA Nro 580 Urb. Sr. De los MILAGROS

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 45207380

Teléfono: 950937836 email: edwinnestor3@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: PERFIL PROFESIONAL DEL GERENTE DE TRANSPORTES INFLUYE EN LA  
GESTIÓN DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE JULIACA 2021

Palabras claves, (3 a 5 términos): Professional profile, transportation manager, municipal management.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup>?

2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Titulo  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de Investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

13 de mayo del 2024

Fecha

